

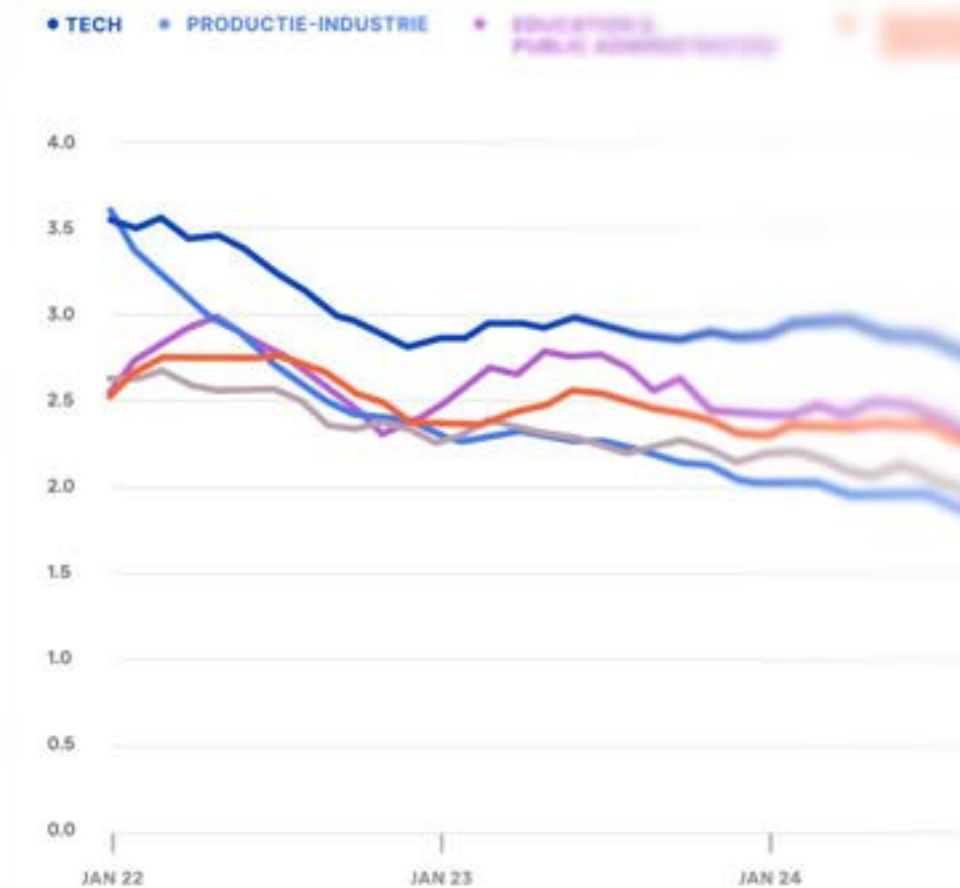
De Personio Index: Q2 2026

Realtime personeelsdata van
Europese organisaties die Personio
gebruiken

Groei van het personeelsbestand over tijd



Wervingsintensiteit over tijd, per sector



De Personio Index: Q2 2026

Realtime personeelsdata van Europese organisaties die Personio gebruiken

Elke dag gebruiken duizenden organisaties Personio om beslissingen te nemen die hun personeelsbestand vormgeven.

Samen geven al die activiteiten ons een realtime beeld van hoe bedrijven groeien, investeren in hun mensen, en zich aanpassen aan AI-gedreven veranderingen in hun personeelsbestand.

In deze eerste editie van The Personio Index kijken we naar wat onze data laat zien over de groei van het personeelsbestand, budgetten voor salarisverhogingen, wervingsactiviteit en de eerste tekenen van AI-gedreven veranderingen in het personeelsbestand.

Drie trends om in de gaten te houden:

1. De groei van het personeelsbestand is nog steeds positief, maar koelt af sinds 2022.
2. Wervingsactiviteit trekt weer aan, met sterkere bewegingen bij kleinere organisaties en een aantal belangrijke sectoren.
3. Budgetten voor salarisverhogingen blijven stabiel in het middensegment, terwijl de royalere budgetten aan de bovenkant beginnen af te koelen.

Daarnaast

Vroege AI-signalen — waaronder een verschuiving naar het aannemen van senior individual contributors (ervaren vakspecialisten zonder leidinggevende rol), en hoe bestaande rollen worden aangepast rond AI.



Signalen over het personeelsbestand

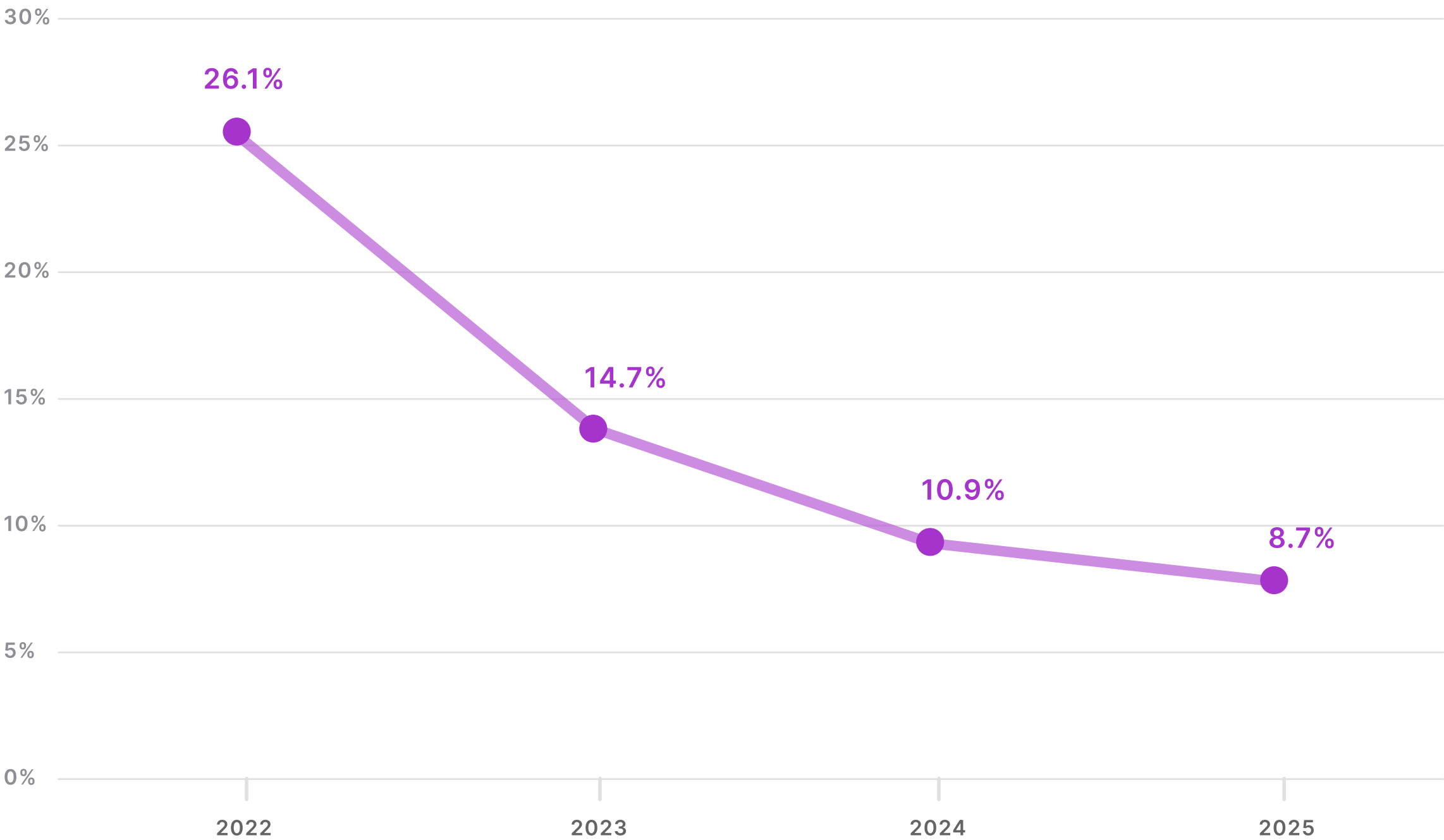
01

De groei van het personeelsbestand daalt na de piek van 2022

Sinds 2022 zorgen hogere rentes en bredere economische onzekerheid voor voorzichtigheid bij de meeste organisaties. Onze data laat hetzelfde beeld zien: het personeelsbestand groeit nog steeds, maar het groeitempo is afgenomen.

Na een piek van 26,1% in 2022 daalde de groei van het personeelsbestand bij Personio-klanten in 2025 naar 8,7% — een daling van in totaal 17,4 procentpunt.

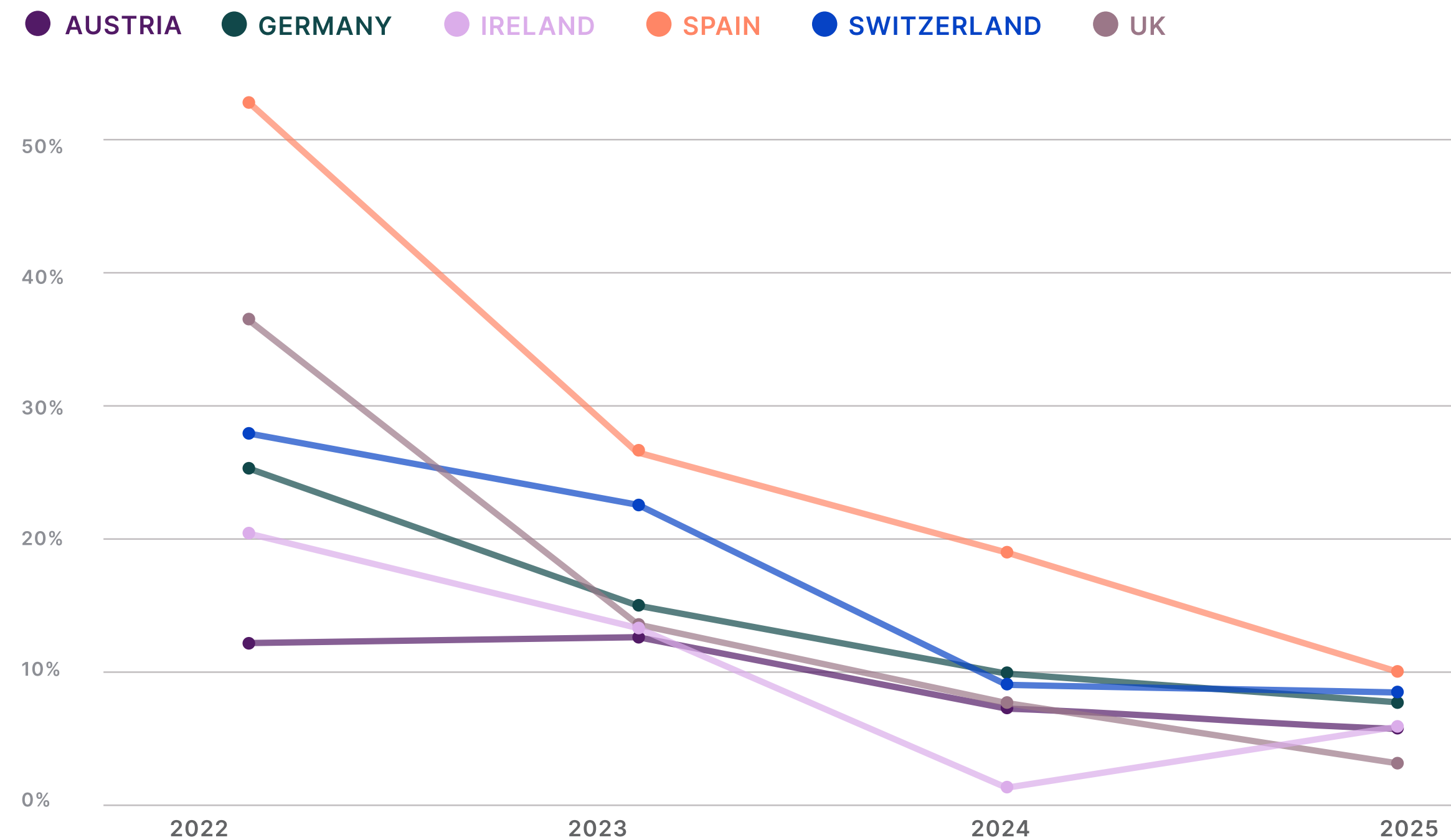
Groei van het personeelsbestand over tijd



De belangrijkste conclusie

De groei van het personeelsbestand vertoont een dalende trend — en organisaties worden selectiever bij het invullen van rollen die vaardigheidskloven dichten.

Groei van het personeelsbestand over tijd, per markt



Spanje loopt voorop, maar het verschil wordt kleiner

Sinds 2022 is de groei van het personeelsbestand in alle markten afgenomen — al verliep dat niet overal even geleidelijk. In Spanje en het VK daalde de groei sneller dan elders, terwijl Duitsland, Zwitserland en Oostenrijk een gematigder verloop lieten zien.

- Spanje is in 2025 de snelst groeiende markt, met een groei van het personeelsbestand van 9,9%.
- Ierland was de enige markt waar de groei weer aantrok: van 0,8% in 2024 naar 5,5% in 2025.
- Na een periode van hogere groei in 2022 stond het VK in 2025 onderaan de dataset, met een groeipercentage van 2,7%.

De belangrijkste conclusie

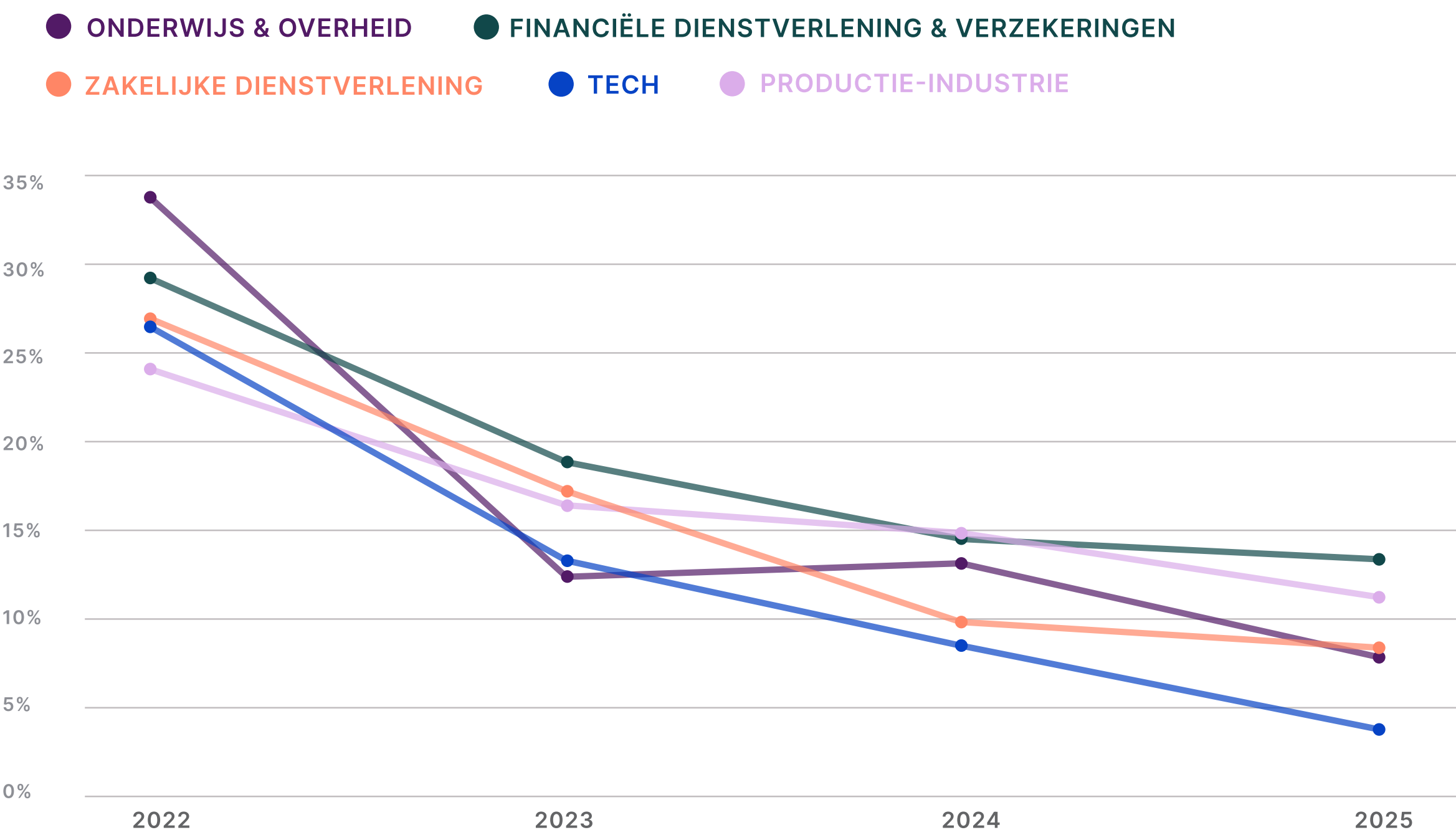
Tegen 2025 kwamen de groeicijfers van alle landen in onze dataset dichterbij elkaar te liggen — met minder uitschieters en grote schommelingen in de verschillende arbeidsmarkten.

Groei in de tech-sector zakt naar 3,4% — het laagste percentage van alle sectoren in 2025

Op sectorniveau werd de groei van het personeelsbestand in 2025 aangevoerd door de financiële en verzekeringssector, met de maakindustrie op de voet gevolgd.

- De financiële en verzekeringssector presteerde het sterkst, met een groei van het personeelsbestand van 13,2% in 2025.
- Ook de maakindustrie liet een gezondere groei zien dan de meeste andere sectoren: 10,9%.
- Onderwijs en overheid zagen de scherpste daling tussen 2022 en 2023.
- De tech-sector liet in 2025 de laagste totale groei van het personeelsbestand zien: 3,4%.

Groei van het personeelsbestand over tijd, per sector



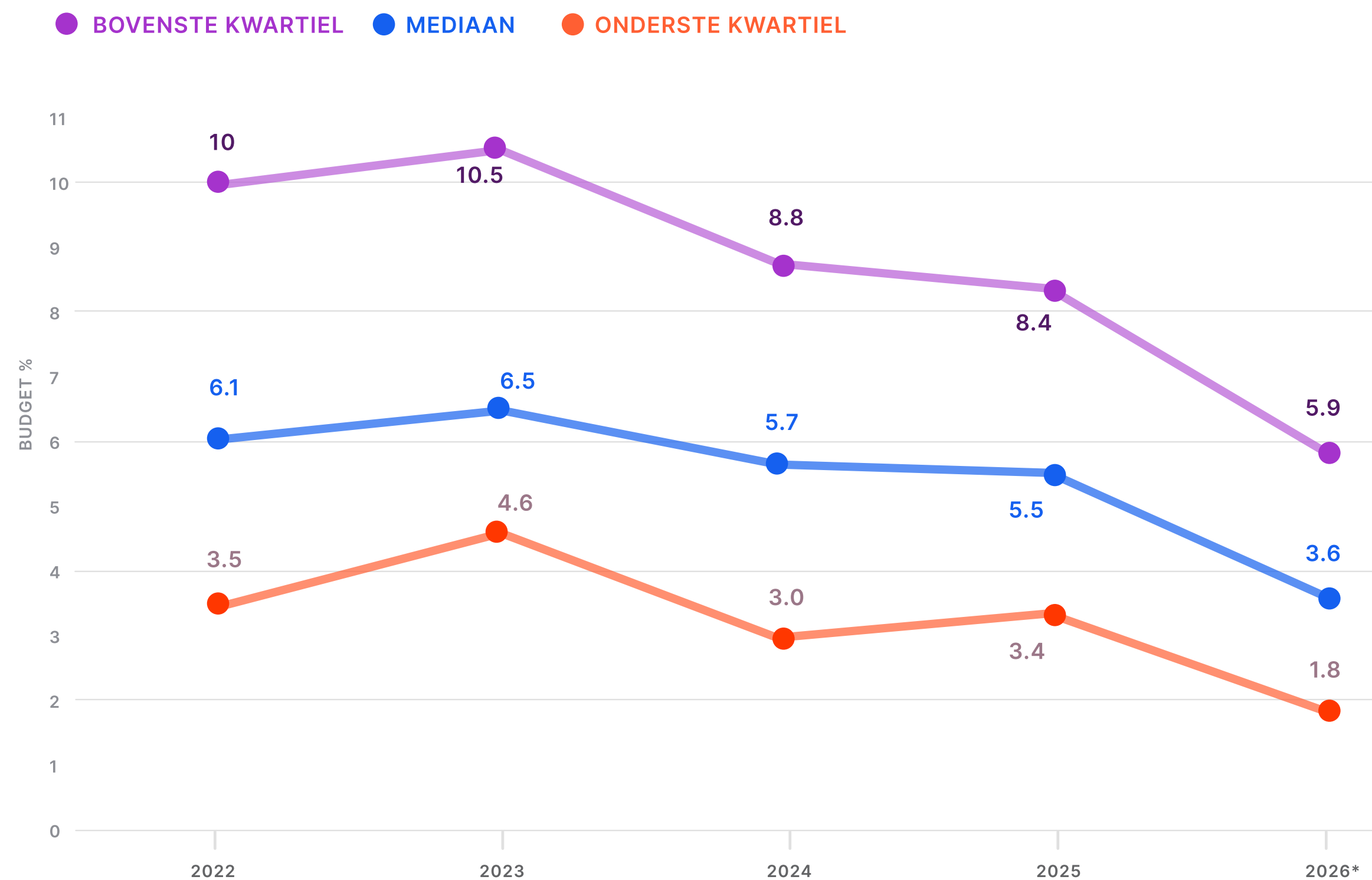
De belangrijkste conclusie

Doordat de twee koplopers uiteenlopen tussen veldwerk en kantoorwerk, wijst onze data erop dat de vraag onverminderd hoog blijft naar vaardigheden die moeilijk uit te besteden of te automatiseren zijn.

Budgetten voor salarisverhogingen

02

Budgetten voor salarisverhogingen over tijd



Budgetten aan de bovenkant beginnen af te koelen

De tijd van royale salarisverhogingen lijkt voorbij. Als we alleen kijken naar verhogingen van het basissalaris voor professionele functies, laat onze klantdata een dalende trend zien over de hele linie:

- Mediane salarisbudgetten bleven sinds 2022 relatief stabiel, maar daalden in Q1 2026 met 1,9 procentpunt.
- Het 75e percentiel daalde van rond de 10% naar 5,9%.
- Het verschil tussen de budgetten in het onderste en bovenste kwartiel wordt kleiner, vergeleken met de hogere verhogingen die we in 2022 zagen.

De belangrijkste conclusie

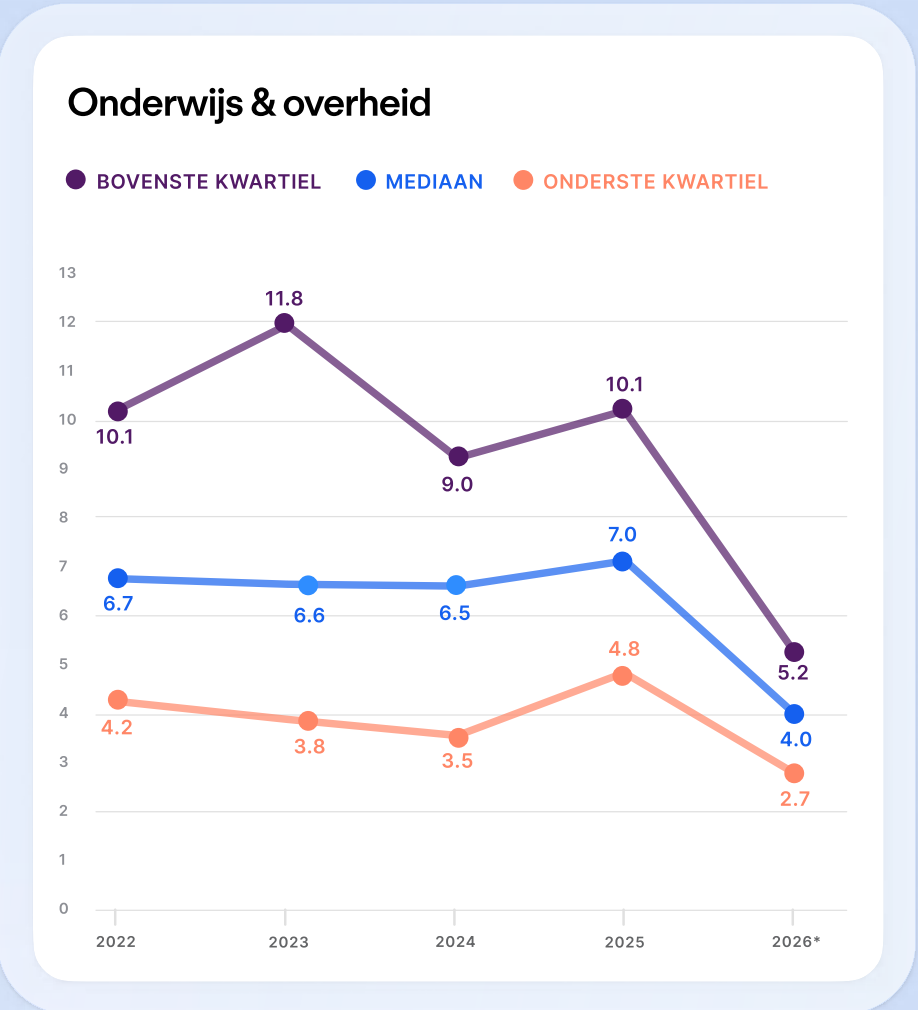
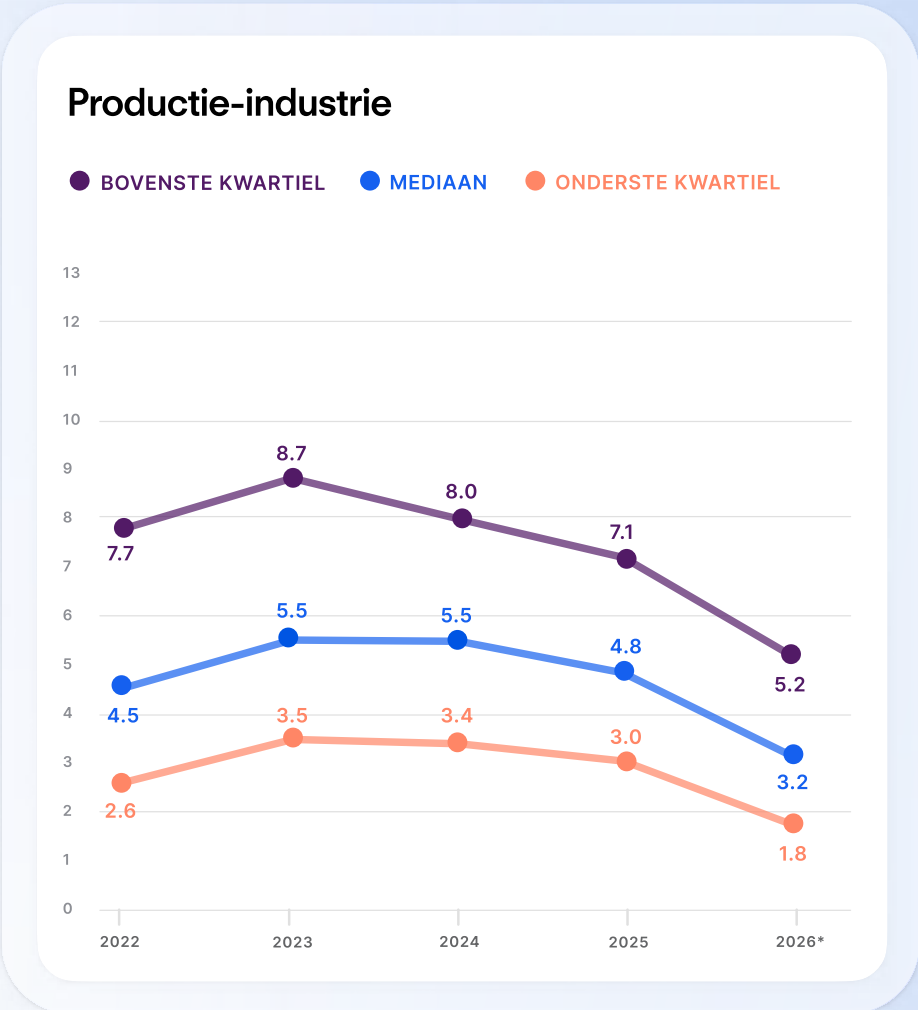
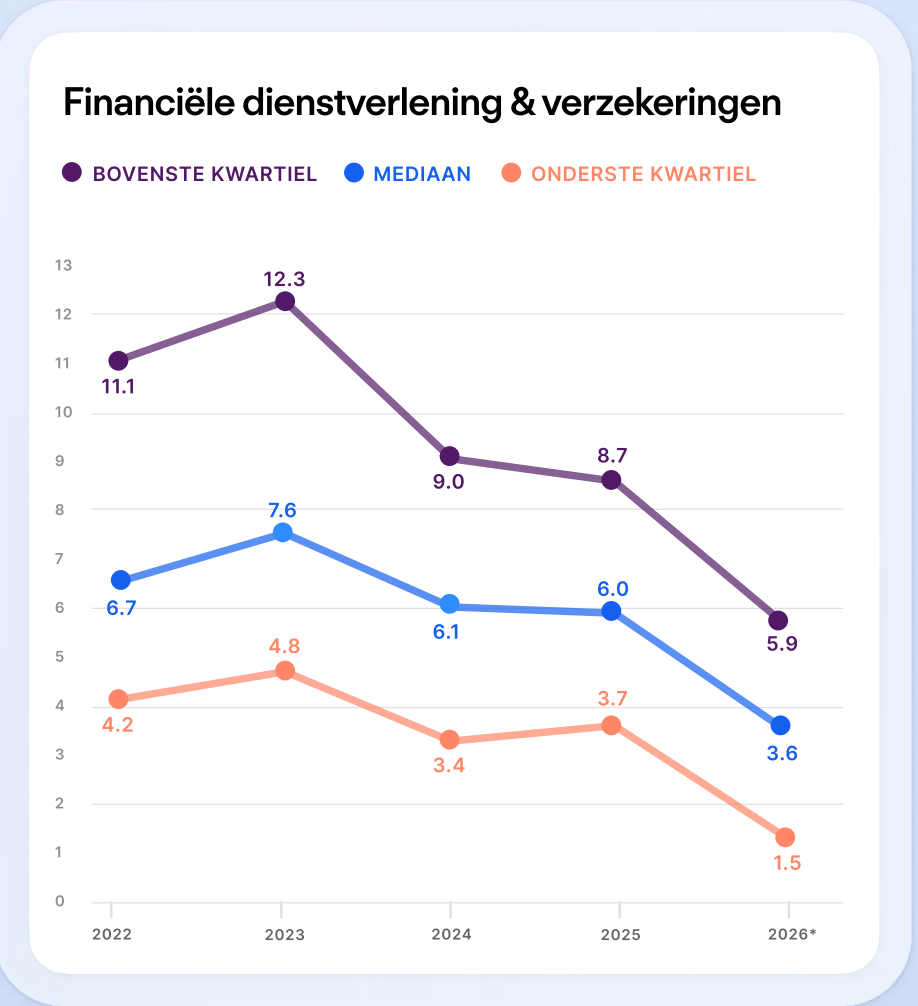
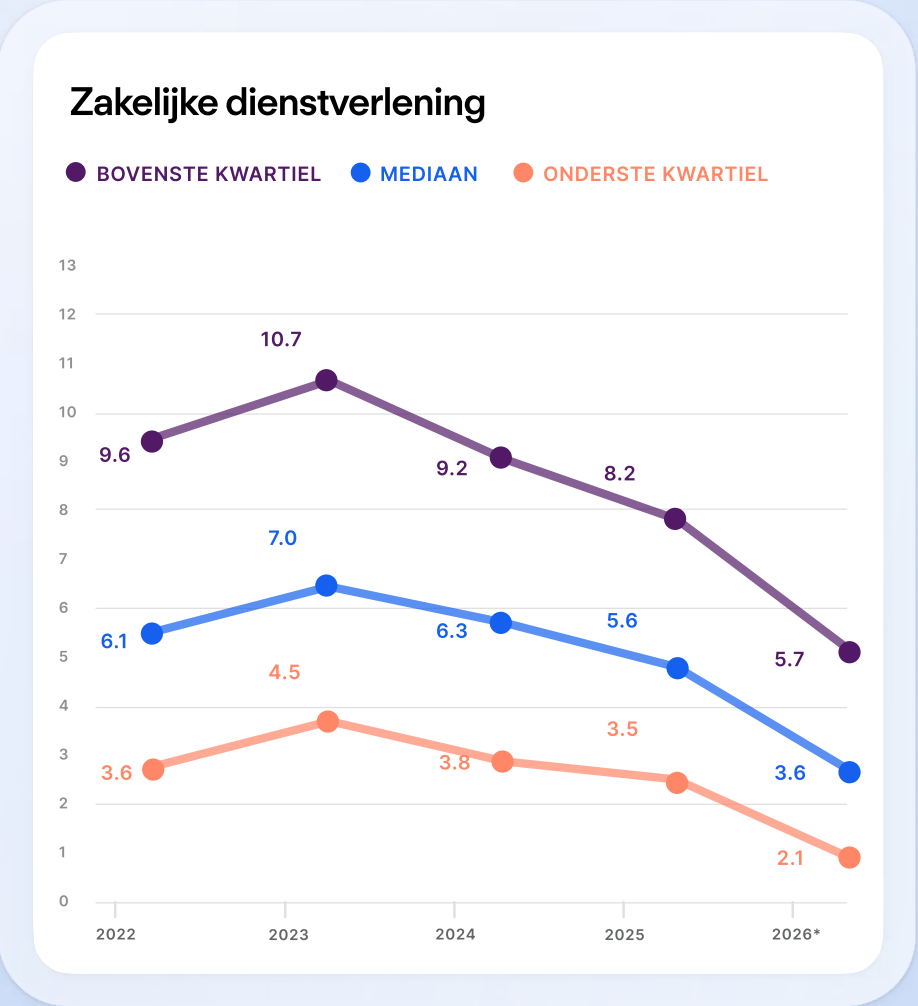
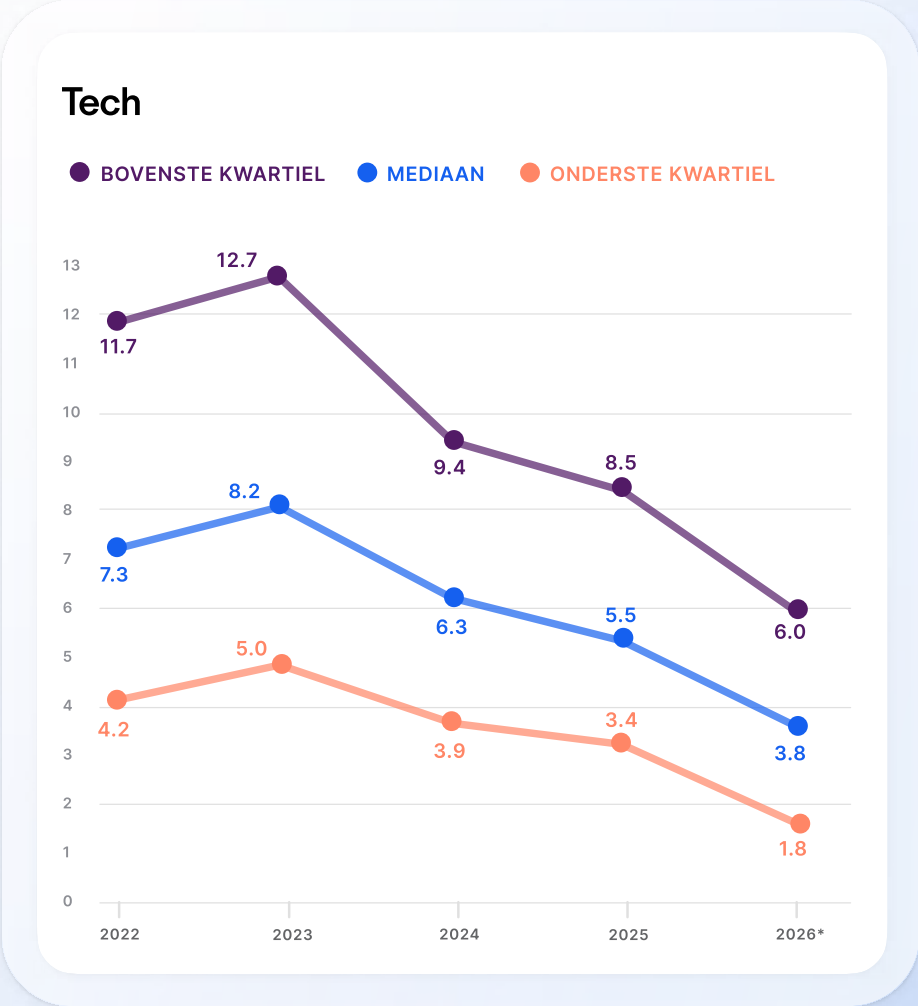
Afkoelende budgetten aan de bovenkant kunnen een vroeg signaal zijn dat de druk om talent te behouden afneemt, nu minder bedrijven leunen op forse salarisaanpassingen om kritieke medewerkers te behouden.

¹ Alle data van 2026 in onze analyse van salarisbudgetten weerspiegelt verhogingen die in Q1 zijn toegekend, beperkt tot bedrijven waarvan de beoordelingsmomenten voor beloning grotendeels in Q1 vallen.

Hogere salarisdudgetten koelen af in alle sectoren

Als we salarisverhogingen per sector bekijken, zien we een duidelijke daling van de budgetten aan de bovenkant richting Q1 2026 — al verschilt het precieze verloop per sector:

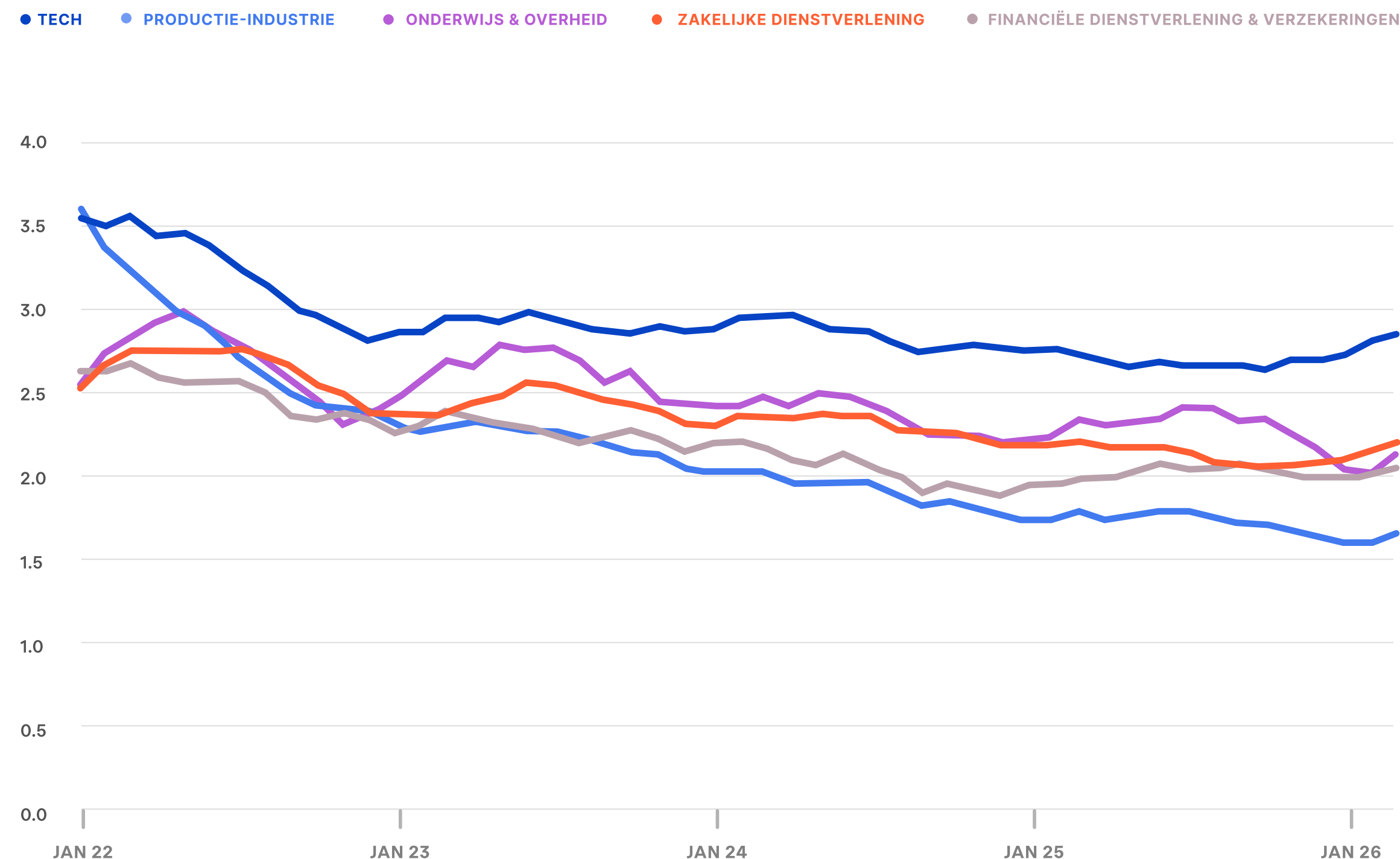
- Tech en de financiële en verzekeringssector zagen hogere budgetten in 2022 en 2023, maar daarna een duidelijke stap terug vanaf 2024.
- Budgetten in de maakindustrie lagen aan de onderkant, maar bleven over het geheel stabiel, met een lichte afvlakking in 2025.
- Onderwijs en overheid zagen de meest wisselvallige budgetten — met een stabiele mediaan en onderste kwartiel, maar een grillig bovenste kwartiel dat in Q1 2026 sterk daalde.
- Zakelijke dienstverlening kende een piek in 2023, gevolgd door een geleidelijkere daling tot nu toe dit jaar.



Wervingsactiviteit

03

Wervingsintensiteit over tijd, per sector



Tech loopt voorop in wervingsactiviteit, ook al vertraagt de groei van het personeelsbestand

Wervingsactiviteit is sinds begin 2022 gedaald in alle gemeten sectoren, en het herstel kwam in Q1 2026 pas voorzichtig op gang. Dit is geen terugkeer naar de hoogtijden van werving — organisaties blijven terughoudend met het openen van nieuwe rollen. En het herstel verloopt zeer ongelijk:

- De tech-sector laat consistent hogere wervingsactiviteit zien dan andere sectoren, ondanks een tragere groei van het personeelsbestand.
- Onderwijs en overheid vertoonden de grootste schommelingen in wervingsactiviteit tussen 2022 en 2026 — met een opleving in Q1 2026.
- De maakindustrie maakte na 2022 de hardste val door en moet zich, vergeleken met andere sectoren, nog herstellen.

De belangrijkste conclusie

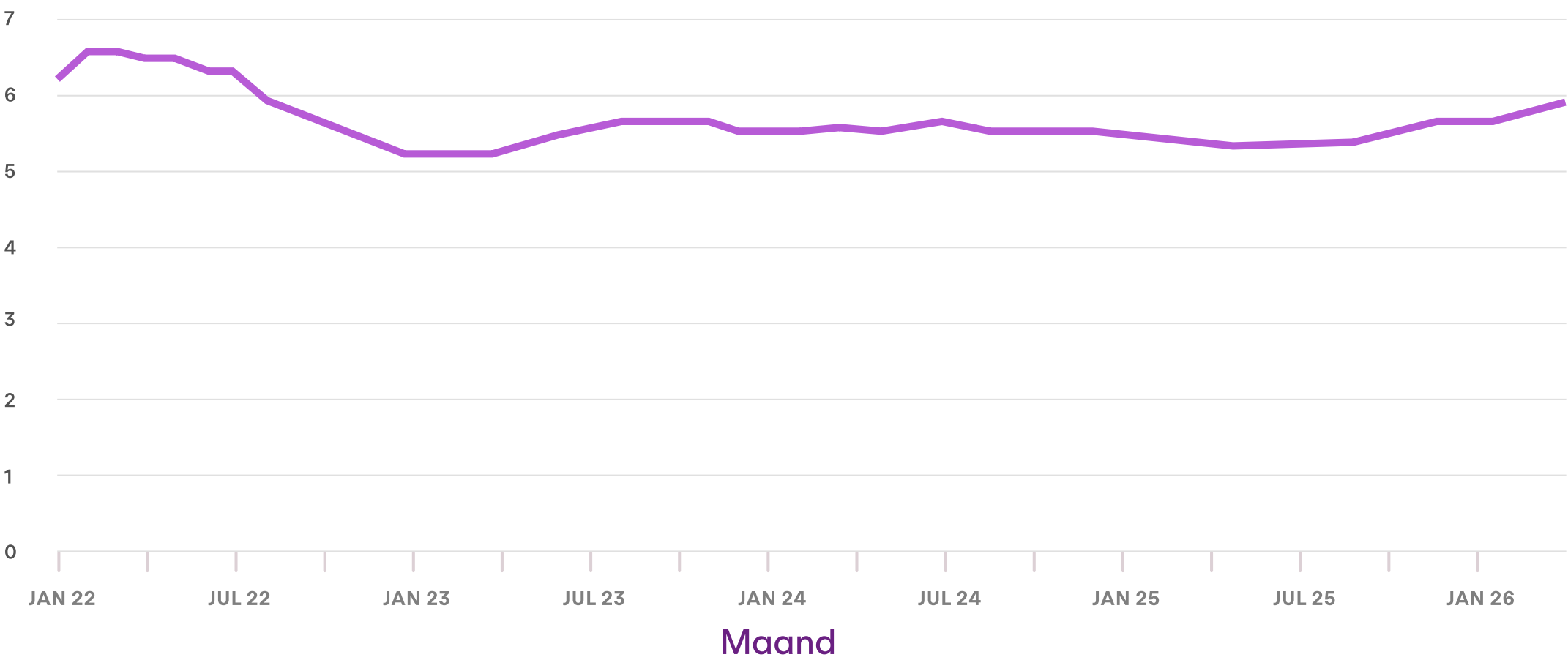
Wervingsactiviteit concentreert zich bij organisaties die flexibeler kunnen bewegen — zoals sectoren die van oudsher digitaal werken en kennisintensief zijn, zoals tech en zakelijke dienstverlening.

Kleine bedrijven lopen voorop in wervingsactiviteit

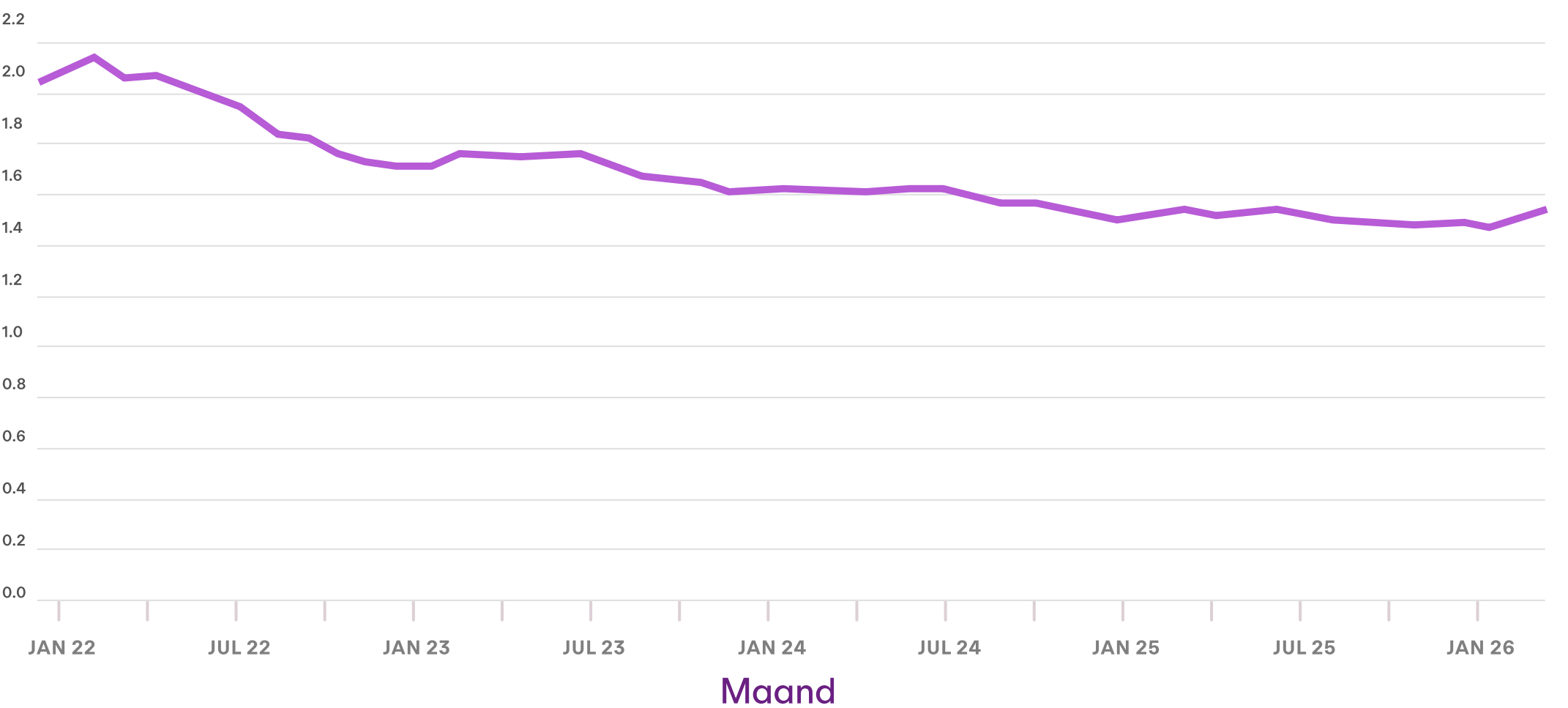
Als we onze data segmenteren op bedrijfsgrootte, zien we dezelfde algemene trend: wervingsactiviteit begint te herstellen. Maar kleine bedrijven trekken de kar:

- Bij kleine bedrijven trok de wervingsactiviteit vanaf juli 2025 weer aan, tot 6% in januari 2026.
- Bij middelgrote en grote bedrijven daalde de wervingsintensiteit met meer dan een kwart tussen januari 2022 en januari 2026.
- Bij middelgrote en grote bedrijven kwam het herstel later op gang dan bij kleinere sectorgenoten, met 1,6% in januari 2026.

Wervingsintensiteit over tijd: kleine bedrijven



Wervingsintensiteit over tijd: grote bedrijven



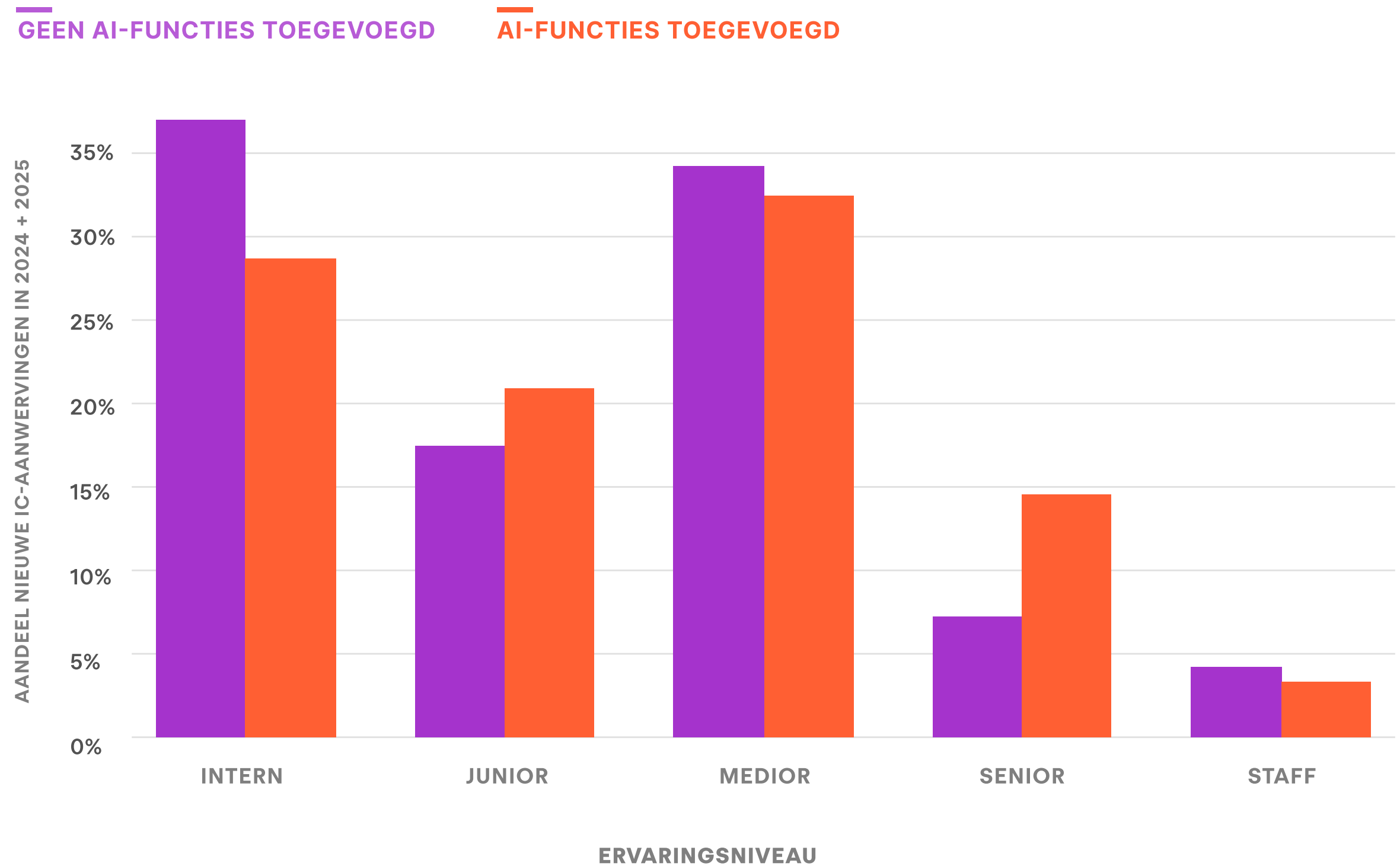
De belangrijkste conclusie

Kleine organisaties herstellen sneller dan grote — wat erop wijst dat ze sneller risico's durven nemen bij het aannemen van personeel, en niet worden afgeremd door interne belemmeringen of goedkeuringslagen.

AI-signalen in het personeelsbestand

04

Patronen in de aanwerving van individual contributors



Organisaties zetten in op senior IC-talent

Nu organisaties hun werving opschalen om AI-capaciteit op te bouwen, is een grote vraag h oe ze dat doen. Onze data laat zien dat senior aanwervingen hoog op de prioriteitenlijst staan.

- Bij bedrijven die tussen 2024 en 2025 werven voor AI-talent, vormden senior individual contributors 14,7% van alle aanwervingen, tegenover 7,4% bij bedrijven die niet voor AI-talent werven.
- Bedrijven die AI-talent prioriteit gaven, werven ook verhoudingsgewijs minder stagiairs (27,9% tegenover 36,5% bij bedrijven die geen AI-talent aannamen), met een lichte toename van junior talent.

De belangrijkste conclusie

Bedrijven die AI-talent aannemen, lijken voorrang te geven aan senior talent in hun hele wervingsstrategie — niet alleen voor AI-rollen — wat erop wijst dat ze leunen op diepgaande technische expertise om AI-initiatieven sneller van de grond te krijgen. Maar organisaties doen er goed aan voorzichtig te zijn met het afbouwen van hun instroom van starters, als ze op de lange termijn capaciteit willen opbouwen.

AI-gerelateerde functietitels stijgen explosief

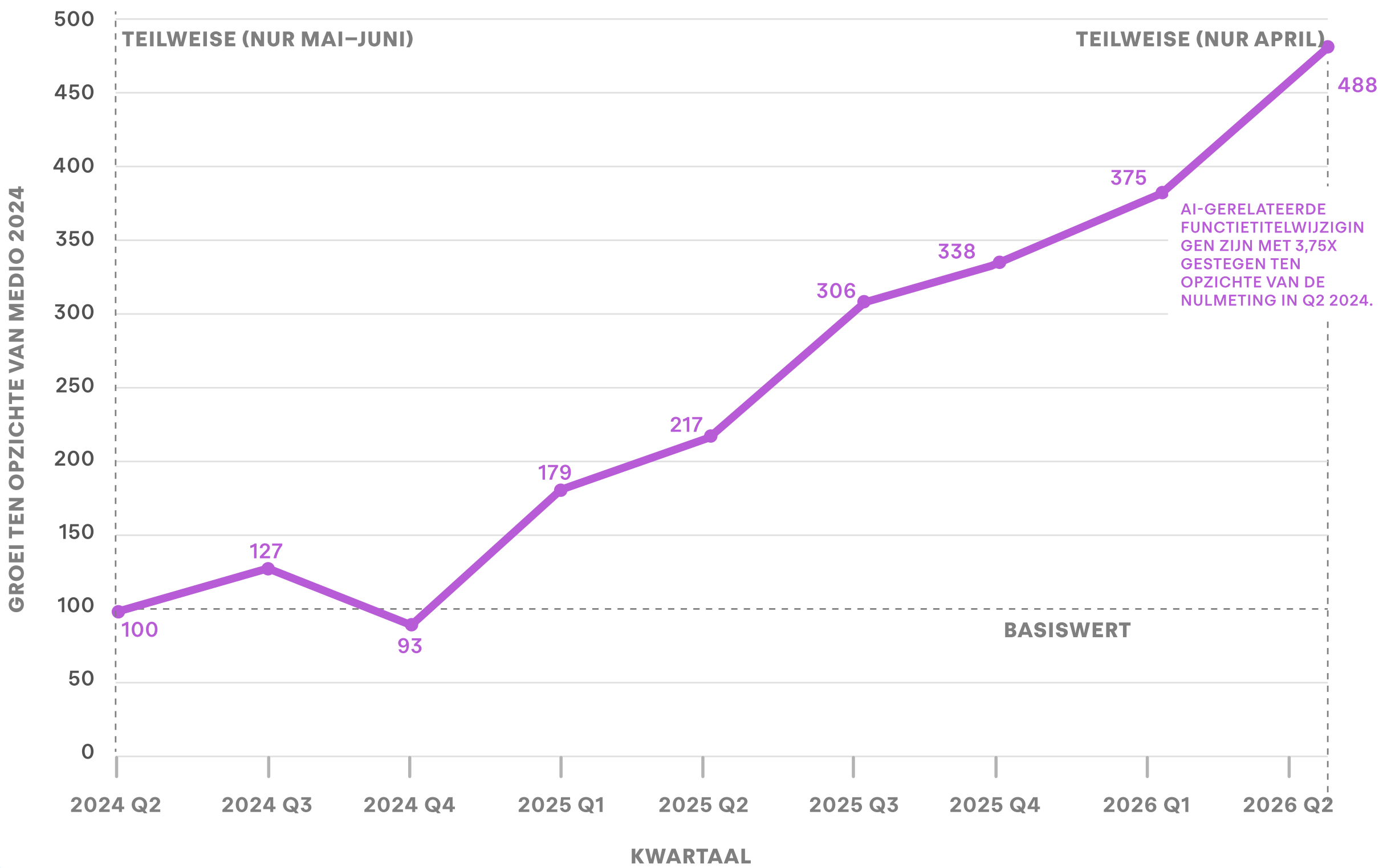
AI verandert niet alleen wie er wordt aangenomen — het verandert ook bestaande rollen. Functietitels van medewerkers worden steeds vaker aangepast met het woord ‘AI’, zoals AI product manager of AI engineer. Onze data laat de omvang van deze verschuiving zien:

- AI-gerelateerde functietitelwijzigingen zijn met 3,75x toegenomen ten opzichte van de nulmeting in Q2 2024.
- Deze trend versnelde flink in april 2026, toen het aantal titelwijzigingen dat van heel Q1 overtrof.

De belangrijkste conclusie

Onze data laat een significante verschuiving zien, nu organisaties rollen heroriënteren op toekomstige vaardigheden. De toename van AI-gerelateerde functietitelwijzigingen wijst erop dat organisaties een balans zoeken tussen het aantrekken van nieuw talent en het intern opbouwen van capaciteit — een bredere trend richting het formaliseren van de belangrijkste rollen en vaardigheden voor de toekomst.

AI-gerelateerde functietitelwijzigingen



Waar we de komende tijd op letten

Deze signalen geven een eerste beeld van wat een selectievere groeiomgeving lijkt te worden. De komende maanden houden we in de gaten hoe deze signalen zich ontwikkelen, en wat ze betekenen voor de mensenstrategie van organisaties. De belangrijkste vragen die ons bezighouden:

- Houdt de recente opleving in wervingsintensiteit bij middelgrote en grote bedrijven aan na maart?
- Laten salarisbudgetten verdere compressie zien aan de bovenkant, of juist weer een versnelling?
- Verbreedt de groei in werving zich tot buiten tech en zakelijke dienstverlening?
- Zet de stijging van AI-gerelateerde functietitelwijzigingen door in de rest van 2026?



Over onze data

The Personio Index is gebaseerd op geaggregeerde, geanonimiseerde trends binnen ons Europese klantenbestand van 16.000+ organisaties van uiteenlopende omvang en sector. Om de vertrouwelijkheid te beschermen, publiceren we geen informatie die te herleiden is tot klanten of individuele medewerkers.

Voor deze editie analyseerden we vijf belangrijke factoren:

Groei van het personeelsbestand

Veranderingen in het geregistreerde aantal medewerkers

Budgetten voor salarisverhogingen

Verhogingen van het basissalaris, als aandeel van het totale basissalaris

Wervingsactiviteit

Openstaande functies als aandeel van het personeelsbestand

AI-wervingsmix

Senioriteitsverdeling onder individual-contributor-aanwervingen bij bedrijven die AI-rollen toevoegen

AI-gerelateerde functiewijzigingen

Functietitelwijzigingen van medewerkers die 'AI' bevatten

Al onze data weerspiegelt activiteit die tussen 2022 en 2026 in Personio is geregistreerd. Onze bevindingen moeten worden gelezen als richtinggevende signalen binnen onze eigen dataset, en niet als weerspiegeling van de Europese arbeidsmarkt als geheel.