

Hello professionals

IT-arbeidsmarktmonitor

Q3 2026



Ontdek de kansen

van de IT-arbeidsmarkt

Voorwoord

Beste lezers,

Met veel plezier presenteer ik de IT-arbeidsmarktmonitor over het derde kwartaal van 2026. In deze editie brengen we de actuele ontwikkelingen op de IT-arbeidsmarkt in kaart, gebaseerd op de meest recente vacature- en marktdata.

De IT-arbeidsmarkt laat in dit kwartaal opnieuw een verschuivend beeld zien. Het aantal nieuw geplaatste vacatures daalt verder, maar vacatures worden juist sneller ingevuld. Tegelijkertijd loopt het gemiddelde geboden salaris licht op en blijft de vraag zich concentreren rond professionals die techniek kunnen verbinden met gebruikers, processen en de organisatie.

Deze monitor laat daarmee een markt zien die minder door volume en meer door gerichte inzet wordt bepaald. Werkgevers lijken sneller te handelen wanneer een passend profiel beschikbaar is, maar kijken kritisch naar vaardigheden, inzetbaarheid en contractvorm. Voor IT-professionals blijven brede Microsoft-, cloud- en beheervaardigheden belangrijk, in combinatie met verantwoordelijkheid, communicatie en servicegerichtheid.

Floris van Urk
Sales Manager



Inhoudsopgave

4. Inleiding
5. Hands on Groep
6. De IT-markt onder de loep
10. De arbeidsmarkt in cijfers
12. De doelgroep in beeld
15. De doelgroep in cijfers



Volg de IT-arbeidsmarkt

trends, kansen en inzichten

Elk kwartaal presenteert Hello Professionals de IT-arbeidsmarktmonitor, waarin de belangrijkste ontwikkelingen binnen de Nederlandse IT-arbeidsmarkt worden geanalyseerd op basis van actuele vacaturedata, salarisontwikkelingen en arbeidsmarktdynamiek.

De resultaten zijn gebaseerd op eigen onderzoek en Jobdigger-data. De vacaturedata is samengesteld op basis van een afgebakend zoekprofiel van IT-functies bij directe werkgevers, waaronder helpdeskmedewerkers, systeembeheerders, netwerkbeheerders, engineers, developers en ICT-projectleiders. De cijfers geven daarmee een gericht beeld van deze arbeidsmarkt, maar vormen geen volledig overzicht van alle IT-vacatures in Nederland.

Voor Q3 2026 ontstaat een tweezijdig beeld. Het aantal nieuw geplaatste IT-vacatures neemt opnieuw af, terwijl de gemiddelde invultijd sterk daalt. De markt wordt dus kleiner in volume, maar beweegt sneller bij concrete vacatures. Dit sluit aan bij het bredere Nederlandse arbeidsmarktbeeld: volgens het CBS bleef het totale aantal openstaande vacatures in Q3 vrijwel gelijk, terwijl de spanning licht afnam tot 92 vacatures per 100 werklozen.

Lees snel verder!

Hands on Groep

Hello Professionals is gespecialiseerd in IT-detachering en verbindt organisaties met IT-professionals die kennis, capaciteit en expertise toevoegen. Van tijdelijke versterking tot structurele ondersteuning en specialistische inzet. Samen met Hands on ICT vormt Hello Professionals onderdeel van Hands on Groep. Twee zelfstandige merken met een gedeelde overtuiging: ICT werkt pas echt wanneer technologie en mensen elkaar versterken.

Binnen Hands on Groep heeft ieder merk zijn eigen expertise. Hands on ICT helpt organisaties met het beheersbaar en toekomstbestendig maken van hun IT-omgeving, met oplossingen voor werkplekken, cloud, security, infrastructuur en beheer. Hello Professionals richt zich op de mensen achter de technologie en ondersteunt organisaties bij het vinden van passende IT-professionals. Beide merken werken samen waar technische uitdagingen en personeelsbehoeften samenkomen. Zo kunnen organisaties rekenen op ondersteuning bij zowel hun IT-omgeving als de kennis en capaciteit die nodig zijn om deze optimaal te laten functioneren.

De IT-arbeidsmarktmonitor sluit aan op de rol van Hello Professionals. Door vacaturedata en arbeidsmarktontwikkelingen te analyseren, brengen we in kaart hoe de vraag naar IT-professionals verandert en welke vaardigheden, ervaring en contractvormen werkgevers zoeken. Deze inzichten helpen organisaties om beter onderbouwde keuzes te maken bij het aantrekken en inzetten van IT-personeel. Tegelijkertijd krijgen IT-professionals inzicht in de ontwikkelingen en kansen binnen hun vakgebied.

De IT-markt onder de loep

Vacaturevolume daalt verder

In het derde kwartaal van 2026 zijn 1.402 nieuw geplaatste IT-vacatures geregistreerd. Dat is 17% minder dan in Q2 2026, toen 1.694 vacatures werden geplaatst. Vergeleken met Q1 2026, met 3.218 vacatures, is het verschil nog groter. De daling uit het vorige kwartaal zet daarmee door, maar minder scherp dan tussen Q1 en Q2.

De afname past binnen een bredere afkoeling van de arbeidsmarkt, al blijft de Nederlandse markt krap. Het CBS meldt dat in Q3 2026 342.000 nieuwe vacatures ontstonden, 13.000 minder dan een kwartaal eerder. Het aantal openstaande vacatures bleef met circa 375.000 vrijwel gelijk. De vacaturevraag verdwijnt dus niet, maar werkgevers openen selectiever nieuwe posities.

Voor de IT-markt wijst dit op een verdere verschuiving naar gerichte werving. Organisaties lijken vooral vacatures te plaatsen voor functies die direct nodig zijn binnen beheer, support, implementaties en de continuïteit van de IT-omgeving.

Regionale verschillen lopen uiteen

De regionale cijfers laten in Q3 geen uniforme daling zien. Zuid-Holland blijft met ongeveer 379 vacatures de grootste regio binnen het onderzochte profiel en groeit ten opzichte van Q2. Ook Utrecht en Zeeland laten een stijging zien. Utrecht komt uit op circa 196 vacatures en Zeeland op circa 42.

In de meeste andere provincies daalt het vacaturevolume. Noord-Brabant en Noord-Holland laten de grootste absolute terugval zien. Gelderland blijft met circa 168 vacatures een belangrijke regio, maar ligt eveneens onder het niveau van Q2. Limburg daalt naar circa 84 vacatures.

De gegevens onderstrepen dat landelijke afkoeling regionaal verschillend uitpakt. De Randstad blijft belangrijk, maar ook daar verschuift het zwaartepunt. Voor werkgevers en kandidaten blijft het daarom relevant om niet alleen naar landelijke gemiddelden te kijken, maar ook naar de concrete vraag in de eigen regio.

Invultijd daalt sterk

Een opvallende ontwikkeling in Q3 is de sterke daling van de gemiddelde invultijd. Directe werkgevers hebben gemiddeld 14 dagen nodig om een vacature in te vullen, tegenover 29 dagen in Q2. Bij intermediairs daalt de invultijd van 24 naar 10 dagen.

Dit wijst erop dat concrete vacatures sneller tot een match leiden. Mogelijke verklaringen zijn een groter beschikbaar aanbod, scherpere functie-eisen of kortere selectieprocessen. De data toont de versnelling, maar maakt niet zichtbaar welke factor doorslaggevend is.

Voor werkgevers blijft een duidelijk en voortvarend proces belangrijk. Juist wanneer vacatures sneller worden ingevuld, neemt de kans toe dat geschikte kandidaten meerdere mogelijkheden naast elkaar afwegen. Een concreet functieprofiel, snelle terugkoppeling en heldere arbeidsvoorwaarden helpen om onnodige vertraging te voorkomen.

Microsoft, beheer en eindgebruikersondersteuning domineren

De gevraagde kennis en vaardigheden verschuiven in Q3 verder richting praktische inzetbaarheid. Communicatieve vaardigheden komen voor in 40% van de vacatures. Ook het afhandelen van binnengekomen meldingen, Microsoft, implementatietrajecten, monitoren en applicatiebeheer staan hoog in de lijst.

Binnen de typische technische skills blijft Microsoft met 35% het meest zichtbaar. Applicatiebeheer volgt met 31%. Cloud, cloud computing en Microsoft Azure komen elk in ongeveer een kwart van de vacatures terug. Daarnaast worden Windows, kantoorautomatisering, systeembeheer en ITIL genoemd.

Het beeld past bij een markt waarin organisaties professionals zoeken die systemen niet alleen technisch begrijpen, maar deze ook kunnen beheren, bewaken en vertalen naar de dagelijkse praktijk van eindgebruikers. De vraag ligt daarmee nadrukkelijk op het snijvlak van infrastructuur, applicaties, ondersteuning en implementatie.

Salaris stijgt licht, samenstelling blijft bepalend

Het gemiddelde geboden jaarsalaris stijgt in Q3 van €54.500 naar €55.500. Het gemiddelde juniorsalaris daalt van €45.500 naar €42.500 en het medior salaris van €68.000 naar €65.500. Voor seniorprofielen zijn in Q3 onvoldoende gegevens beschikbaar om een betrouwbaar gemiddelde te tonen.

Deze uitkomsten vragen om nuance. Het algemene gemiddelde wordt beïnvloed door de mix van functies, opleidingsniveaus, regio’s en ervaringsniveaus in de vacatures. De stijging van het totaal betekent daarom niet automatisch dat elk afzonderlijk profiel meer verdient.

Ook externe salarisdata benadrukt het belang van segmentatie. Actuele IT-salariswijzers werken met functiegebieden, senioriteit, regio en minimumaantallen waarnemingen. Voor werkgevers blijft het daarom belangrijk om een salaris te vergelijken met het specifieke profiel, in plaats van alleen met één marktgemiddelde.

De arbeidsmarkt in cijfers

1.402
nieuw geplaatste IT-vacatures
-17% t.o.v. Q2 2026

14 dagen
gemiddelde invultijd vacatures
direct werkgever

89
freelance markt index van freelance.nl
99 in Q2 2026

€ 55.500
Gemiddeld geboden
jaarsalaris



Hello Professionals

Jouw IT-business partner

Hello Professionals is dè IT-partner met meer dan 25 jaar ervaring in werving & selectie en detachering. We helpen organisaties snel aan de juiste IT-professionals, voor zowel tijdelijke als structurele inzet.

Of het nu gaat om het invullen van een vacature, het versterken van een team of het inschakelen van specifieke expertise, wij zorgen voor een match die werkt. Dat doen we met een sterk netwerk van IT-specialisten, zowel in vaste dienst als binnen ons interim-netwerk.

De doelgroep in beeld

Vaste contracten blijven dominant, flex groeit

Een vast dienstverband blijft in Q3 de meest aangeboden contractvorm, maar het aandeel daalt van 74% naar 64%. Tijdelijke contracten stijgen van 17% naar 23% en het aandeel zzp- of interimvacatures groeit van 4% naar 7%. Stage blijft met 2% gelijk. De overige categorie komt uit op 4%.

Daarmee wordt de contractmix breder dan in Q2. Werkgevers blijven voornamelijk kiezen voor structurele capaciteit, maar maken opnieuw vaker gebruik van tijdelijke of zelfstandige inzet. Dat kan passen bij projectmatige werkzaamheden, piekbelasting of de behoefte aan specialistische kennis zonder direct een vaste aanstelling te doen.

Voor organisaties betekent dit dat de keuze tussen vast, tijdelijk en extern steeds bewuster moet worden gemaakt. Niet alleen beschikbaarheid en kosten spelen een rol, maar ook continuïteit, kennisborging, aansturing en de juridische inrichting van de samenwerking.

Meer nadruk op MBO-profielen

Het gevraagde opleidingsniveau verschuift in Q3 verder richting MBO. Het aandeel MBO stijgt van 39% naar 43%. HBO blijft met 55% het grootste segment, maar daalt ten opzichte van Q2. WO komt in 1% van de vacatures terug.

Deze verdeling sluit aan bij de sterke aanwezigheid van support, beheer, meldingenafhandeling, applicatiebeheer en kantoorautomatisering in de gevraagde skills. Voor veel van deze rollen is praktische inzetbaarheid minstens zo belangrijk als een hoger formeel opleidingsniveau.

Werkgevers kunnen hun bereik vergroten door scherp te bepalen welk opleidingsniveau daadwerkelijk nodig is. Wanneer vaardigheden, certificeringen en relevante ervaring zwaarder wegen dan een diploma, voorkomt een onnodig hoge opleidingseis dat passende kandidaten buiten beeld blijven.

Medior blijft de grootste ervaringsgroep

Bij werkervaring blijft medior met 68% dominant. Het aandeel juniorprofielen bedraagt 32%. Seniorprofielen komen met 1% beperkt terug in de onderzochte vacatures. Ten opzichte van Q2 daalt het junioraandeel licht en groeit medior weer.

Werkgevers zoeken daarmee vooral professionals die zelfstandig inzetbaar zijn, maar niet noodzakelijk op seniorniveau hoeven te opereren. De combinatie van medior ervaring en brede uitvoerende vaardigheden lijkt goed aan te sluiten bij de behoefte aan directe inzet binnen beheer-, support- en implementatieteams.

Voor schaarse profielen blijft het verstandig om onderscheid te maken tussen eisen die bij de start noodzakelijk zijn en kennis die tijdens het werk kan worden ontwikkeld. Dat maakt functies toegankelijker zonder de kwaliteit van de match uit het oog te verliezen.

Fulltime blijft de norm

De verhouding tussen fulltime en parttime verandert beperkt. In Q3 is 70% van de vacatures gericht op fulltime inzet en 30% op parttime. Daarmee blijft fulltime duidelijk de norm binnen de onderzochte IT-functies.

De uitkomst past bij rollen waarin continuïteit, bereikbaarheid en structurele betrokkenheid belangrijk zijn. Tegelijkertijd laat het parttime aandeel zien dat flexibiliteit voor een substantieel deel van de vacatures mogelijk blijft.

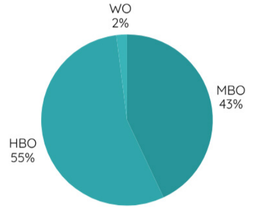
Soft skills versterken de technische match

Verantwoordelijkheid blijft met 43% de meest gevraagde soft skill. Servicegerichtheid stijgt naar 27%. Ook gastvriendelijkheid, analytisch vermogen, proactiviteit, oplossingsgerichtheid en betrouwbaarheid komen nadrukkelijk terug.

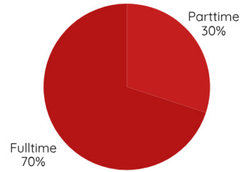
Deze combinatie laat zien dat technische kennis alleen niet voldoende is. IT-professionals hebben veel contact met eindgebruikers, bewaken processen en moeten afwijkingen kunnen analyseren en oplossen. Vooral in support- en beheerfuncties bepalen communicatie en service mede de kwaliteit van de dienstverlening.

De juiste match ontstaat daardoor uit een combinatie van vakkennis, zelfstandigheid en gedrag. Werkgevers doen er goed aan deze elementen herkenbaar en concreet in het functieprofiel en selectieproces op te nemen.

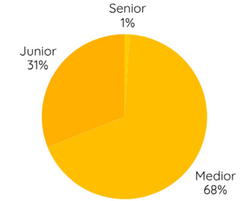
De doelgroep in cijfers



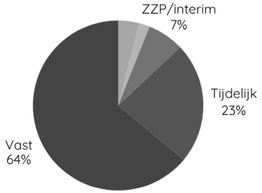
Gevraagd opleidingsniveau



Verhouding full- en parttime



Gevraagd werkervaring



Type geboden contract

Conclusie

Q3 2026 laat een IT-arbeidsmarkt zien die verder afkoelt in vacaturevolume, maar sneller beweegt zodra functies zijn opengesteld. Het aantal nieuw geplaatste vacatures daalt met 17% ten opzichte van Q2, terwijl de invultijd bij zowel directe werkgevers als intermediairs ongeveer halveert.

Tegelijkertijd blijft de vraag duidelijk gericht op praktisch inzetbare professionals. Microsoft, cloud, applicatiebeheer, meldingenafhandeling en communicatie staan centraal. Mediorprofielen en HBO-niveau blijven dominant, maar MBO-profielen winnen verder terrein. Het vaste contract blijft de belangrijkste contractvorm, al nemen tijdelijke en zelfstandige inzet weer toe.

Voor werkgevers ligt de uitdaging niet alleen in het vinden van kandidaten, maar vooral in het scherp formuleren van de werkelijke behoefte. Een realistisch profiel, passend salaris, snel proces en aandacht voor zowel technische als communicatieve vaardigheden blijven bepalend voor een duurzame match.

Onderzoeksverantwoording

De resultaten in deze arbeidsmarktmonitor zijn gebaseerd op eigen onderzoek en Jobdigger-data. De vacaturedata is samengesteld op basis van een afgebakend zoekprofiel binnen IT-functies, waaronder helpdeskmedewerker, systeembeheerder, netwerkbeheerder, engineer, developer en projectleiding ICT. Daarbij is gekeken naar vacatures bij directe werkgevers. De cijfers geven daarmee een gericht beeld van de IT-arbeidsmarkt binnen deze functiegebieden en vormen geen volledig overzicht van alle IT-vacatures in Nederland.Percentages zijn afgerond. Daardoor kunnen totalen incidenteel afwijken van 100%.

Volg ons ook op social media:

hello_professionals
Hello Professionals
Hello Professionals BV

Meer weten?
Neem contact op met Floris van Urk, floris@hello-professionals.nl of +31 6 20477501. Of neem een kijkje op onze website: https://www.hello-professionals.nl/.