

TALENT MONITOR

Tarieven professionals:
trends 2025 & prognose 2026

EDITIE 1 • 2026



COLOFON



Intelligence Group

Weena 210-212
3012 NJ Rotterdam

088 - 730 28 00
info@intelligence-group.nl
www.intelligence-group.nl

HeadFirst Group

Taurusavenue 18
2132 GE Hoofddorp

023 – 568 56 30
info@headfirst.group
www.headfirst.group

Januari 2026

Copyright © Intelligence Group en HeadFirst Group, 2026

Het auteursrecht op dit rapport berust bij Intelligence Group en HeadFirst Group. Deze uitgave mag niet verveelvoudigd worden. Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmedia, vakliteratuur of andere uitgaven is toestemming van Intelligence Group en/of HeadFirst Group nodig. Bovendien dient bij publicatie Intelligence Group en HeadFirst Group altijd als bron vermeld te worden.

Voor suggesties, aanvullingen en/of opmerkingen kunt u mailen naar info@intelligence-group.nl of info@headfirst.group.



VOORWOORD

Beste lezer,

Hoewel we in vrijwel elk jaar kunnen stellen dat we in bijzondere tijden leven, is de huidige periode om meerdere redenen werkelijk uniek. Voor het eerst in de geschiedenis van de Nederlandse arbeidsmarkt verdienen vrouwelijke zzp'ers gemiddeld meer per uur dan hun mannelijke collega's. Ook zien we voor het eerst dat professionals met een middelbare beroepsopleiding een hoger uurtarief ontvangen dan hoogopgeleiden binnen hetzelfde functiegebied. Tegelijkertijd ontstaat er een duidelijke vraaguitval bij junioren, terwijl de vraag naar ervaren professionals juist toeneemt.

De dynamiek op de arbeidsmarkt wordt niet alleen bepaald door wet- en regelgeving en economische omstandigheden, maar ook door geopolitieke en nationale politieke ontwikkelingen. Deze samenloop van factoren heeft de markt in stormachtig vaarwater gebracht en leidt tot toenemende onduidelijkheid en onzekerheid. Juist in zulke tijden is het essentieel om te beschikken over actuele en betrouwbare data, compliant te handelen en te kunnen werken met verschillende scenario's. Dat stelt organisaties in staat om te anticiperen, zowel bij een aantrekkende markt als bij verdere stagnatie. Onduidelijkheid en onzekerheid zijn misschien onvermijdelijk, maar hoeven geen arbeidsmarktrealiteit te worden. Organisaties die grip hebben op hun cijfers én op hun totale workforce, en die daar ook naar durven handelen, behouden regie. Wat jarenlang vooral toekomstmuziek was, zien we nu werkelijkheid worden: door het

combineren van vaste data en flexdata bieden Intelligence Group en HeadFirst Group samen een helder kompas. Juist op een moment waarop de arbeidsmarkt door uiteenlopende krachten wordt beïnvloed, helpen wij opdrachtgevers en werkgevers koers te houden.

Deze tijd is daarmee niet alleen interessant en spannend, maar bovenal rijk aan kansen. Afwachten is geen optie meer. Het momentum vraagt om proactief leiderschap en regie over wat er gebeurt en wat er gaat gebeuren. In 2026 laten wij ons niet leiden, maar nemen wij het voortouw. Dat doen we graag samen met u.

Maak er een mooi jaar van,



Marion van Happen

CEO HeadFirst Group



Geert-Jan Waasdorp

Directeur en oprichter
Intelligence Group

SAMENVATTING

In de wereld van externe professionals – zowel zzp'ers als gedetacheerden – tekenen zich een aantal duidelijke ontwikkelingen af:

1. Vrouwen verdienen voor het eerst meer dan mannen

Voor het eerst in de geschiedenis verdienen vrouwelijke professionals gemiddeld meer per uur dan hun mannelijke collega's. Twee jaar geleden voorspelden we al dat dit kantelpunt in zicht was; inmiddels is het werkelijkheid. De verwachting is dat dit verschil de komende jaren verder zal toenemen, wat kan leiden tot een omgekeerde tariefkloof tussen mannen en vrouwen.

2. Effect van de handhaving op schijnzelfstandigheid

De handhaving op schijnzelfstandigheid heeft aantoonbaar effect gehad. In vergelijking met de periode vóór 2025 is in het afgelopen jaar een groter aantal zzp'ers overgestapt naar loondienst. Tegelijkertijd blijft de wens om zelfstandig te werken onverminderd groot onder mensen in loondienst. Per saldo daalde het aantal zzp'ers met circa 80.000 personen, bijna 8% van het totaal. Het aandeel zzp'ers binnen de Nederlandse beroepsbevolking nam daarmee af van 11,1% naar 10,3%. Van een structurele aardverschuiving is nog geen sprake, al kan 2026 hierin een omslagjaar worden.

3. Flexibele arbeidsmarkt wordt minder aantrekkelijk

De markt voor flexibele arbeid ontwikkelt zich steeds duidelijker tot een kopersmarkt:

- Het aantal aanbiedingen per opdracht ligt vier keer zo hoog als op het dieptepunt van de coronapandemie.
- Opdrachten zonder reacties zijn inmiddels zeldzaam.
- De arbeidsmarktactiviteit stijgt licht, wat kan wijzen op toenemende onzekerheid onder professionals.
- In specifieke functiegebieden, met name binnen de ICT, staan uurtarieven al onder druk.



4. Verwachte tariefstijging in 2026 zeer beperkt

De verwachte tariefstijging voor 2026 bedraagt slechts 1,0% en is daarmee uitzonderlijk laag in historisch perspectief. Vanuit schaarste en inflatie bezien zou zelfs een tariefdaling verdedigbaar zijn. In de praktijk is dat echter onwaarschijnlijk, omdat de tarieven van zzp'ers en gedetacheerden vaak (in)direct gekoppeld zijn aan cao-indexeringen.

5. Grote verschillen per beroepsgroep

De tariefontwikkeling verschilt sterk per beroepsgroep. Waar voorheen vooral generieke marktontwikkelingen bepalend waren, spelen nu andere factoren een grotere rol:

- De toenemende vraag naar medior en senior professionals stuwt de gemiddelde tarieven.
- De afnemende vraag naar junioren hangt waarschijnlijk samen met enerzijds een opgebouwde arbeidsreserve in de afgelopen jaren en anderzijds de impact van AI-ontwikkelingen.



1

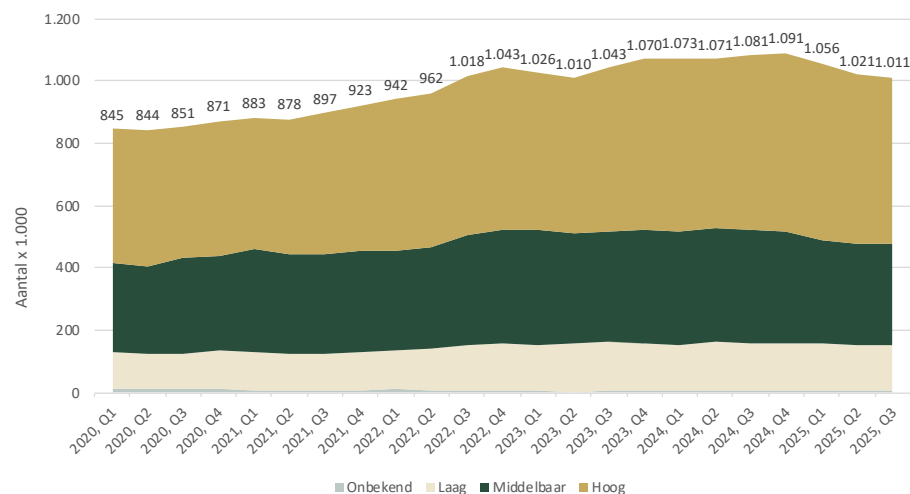
ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN

Daalt het aantal zzp'ers door?

In het laatste kwartaal van 2024 bereikte het aantal zzp'ers in Nederland een piek. Bijna een jaar later, na het opschorten van het handhavingsmoratorium op schijnzelfstandigheid, is het totale aantal zzp'ers licht gedaald: ongeveer 80.000 minder zelfstandigen, een afname van 7,3% ten opzichte van de piek. Desondanks is nog altijd ruim één op de tien werkenden in Nederland zzp'er. De grote vraag richting 2026 is dan ook: zet deze daling door of stabiliseert het aantal zzp'ers op dit niveau? De Kamer van Koophandel gaf in december al aan dat het aantal nieuwe inschrijvingen van zelfstandigen de afgelopen maanden weer toeneemt.

De grootste relatieve daling zien we bij middelbaar opgeleide zzp'ers, zoals te zien in Figuur 1. In deze groep nam het aantal zelfstandigen met 11,4% af ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Bij hoogopgeleide zzp'ers is de daling aanzienlijk beperkter (-4,0%). Dit suggereert dat hoogopgeleide zelfstandigen vooralsnog minder gevoelig zijn voor de handhaving op schijnzelfstandigheid. Een waarschijnlijke verklaring is dat de tarieven in middelbaar opgeleide functies lager liggen en het risico op schijnzelfstandigheid daar gemiddeld groter is. Hoewel het risico op inbedding bij hoogopgeleide zzp'ers in theorie vergelijkbaar kan zijn, lijken zij zich – voorlopig – minder zorgen te maken over de continuïteit van hun zelfstandige bestaan.

Figuur 1: Ontwikkeling aantal zzp'ers, naar onderwijsniveau



Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), bewerking en analyse Intelligence Group

NB: het gaat hier om zogenaamde "zzp'ers eigen arbeid". Dat zijn zelfstandigen zonder personeel die vooral eigen arbeid of diensten aanbieden (en niet zozeer producten of grondstoffen verkopen).



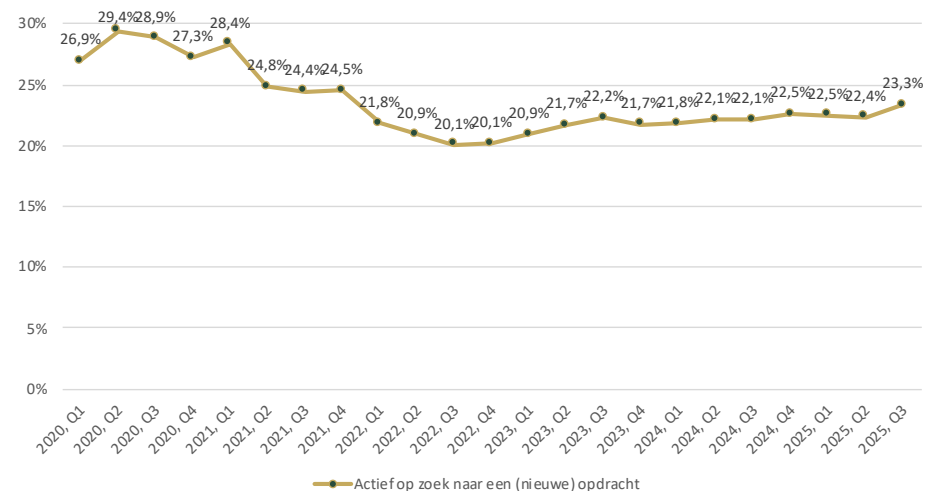


Meer activiteit onder zzp'ers

Bijna één op de vier zzp'ers is actief op zoek naar een nieuwe opdracht (Figuur 2). Dit percentage is de afgelopen drie jaar relatief stabiel gebleven, maar in het derde kwartaal van het afgelopen jaar zien we opnieuw een lichte stijging. Dit kan erop wijzen dat zzp'ers anticiperen op een mogelijke verslechtering van de marktomstandigheden.

Een vergelijkbaar patroon deed zich voor tijdens de coronapandemie, toen toegenomen onzekerheid leidde tot hogere arbeidsmarktactiviteit. Tegelijkertijd is voorzichtigheid geboden: de stijging is vooralsnog alleen zichtbaar in het derde kwartaal en blijft binnen een beperkte bandbreedte. Van harde conclusies is daarom nog geen sprake. Monitoring in de komende kwartalen zal moeten uitwijzen of hier daadwerkelijk sprake is van een structurele trendbreuk.

Figuur 2: Arbeidsmarktactiviteit zzp'ers



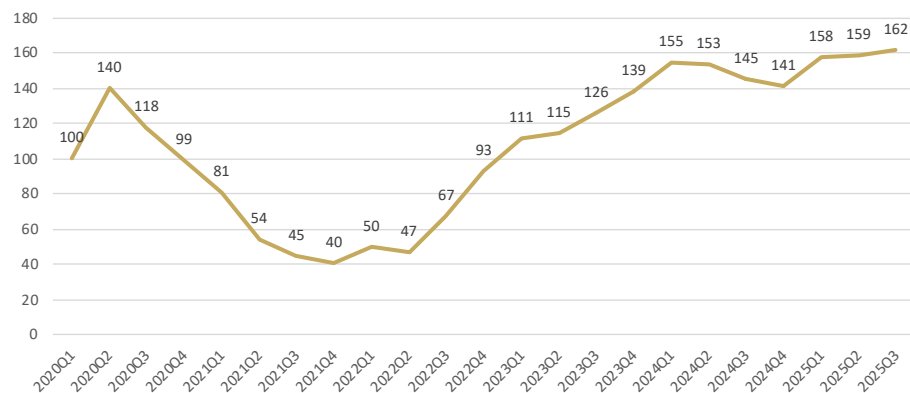
Bron: Intelligence Group, International Talent Acquisition Monitor

Recordaantal biedingen per opdracht

De toegenomen activiteit onder zzp'ers vertaalt zich ook in het aantal aanbiedingen per opdracht, zoals weergegeven in Figuur 3. In vergelijking met het hoogtepunt van de arbeidsmarktkrapte (Q4, 2021) ontvangen opdrachtgevers momenteel per opdracht vier keer zoveel aanbiedingen van zzp'ers en detacheringsbureaus. Daarmee is sprake van een recordaantal sinds het moment waarop deze cijfers worden gemeten. In sommige gevallen hangt dit samen met een gebrek aan beschikbare opdrachten binnen specifieke marktsegmenten, in andere gevallen spelen het gehanteerde tarief of de locatie een bepalende rol.

Tegelijkertijd zien we dat het aantal opdrachten zonder aanbiedingen sterk is afgenomen (Figuur 4) en dat zzp'ers – dit wordt niet gemeten onder gedetacheerden – minder vaak actief worden benaderd door opdrachtgevers (Figuur 5). Dit wijst op een duidelijke afname van de schaarste op de arbeidsmarkt, met directe gevolgen voor de tariefontwikkeling. Een toenemend aanbod – meer actieve werkzoekenden en meer beschikbare professionals bij gelijkblijvende vraag – leidt doorgaans tot neerwaartse druk op de tarieven.

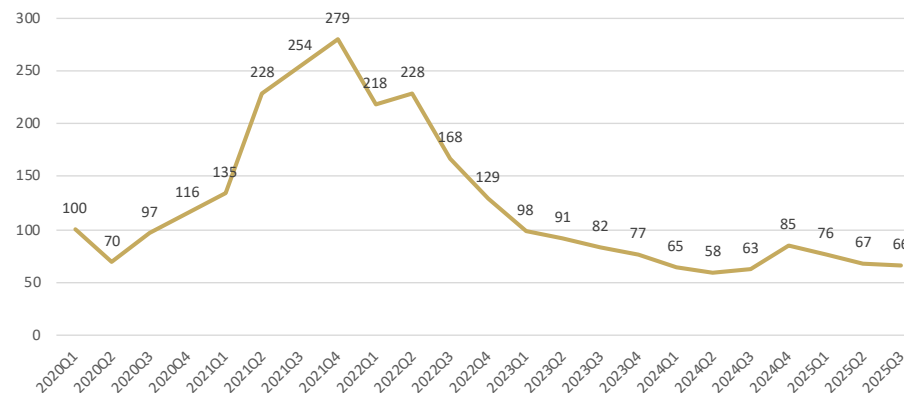
Figuur 3: Ontwikkeling aantal aanbiedingen per opdracht (Index: Q1, 2020 = 100) *



Bron: HeadFirst Group, bewerking en analyse Intelligence Group

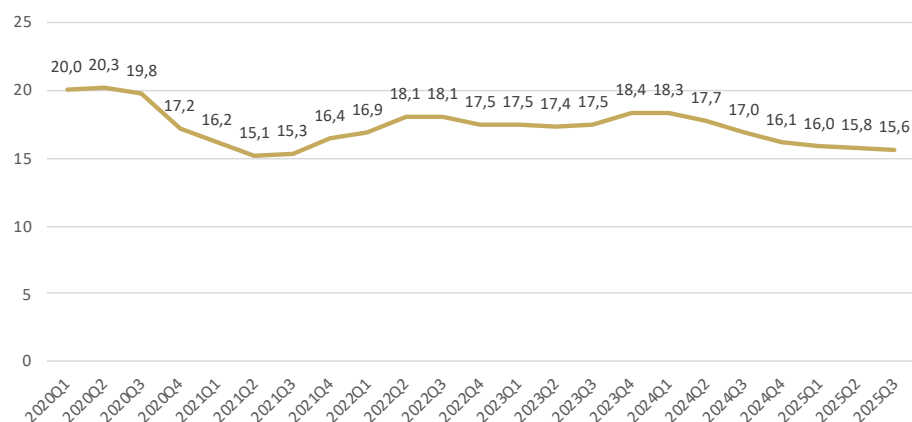
* Bij het interpreteren van de cijfers moet rekening worden gehouden met het feit dat HeadFirst Group voortdurend investeert in het verbeteren van haar matchingprocessen en -systemen, wat van invloed kan zijn op de data.

Figuur 4: Ontwikkeling aantal opdrachten zonder aanbiedingen (Index: Q1, 2020 = 100)



Bron: HeadFirst Group, bewerking en analyse Intelligence Group

Figuur 5: Gemiddeld aantal keer dat zelfstandigen jaarlijks benaderd worden



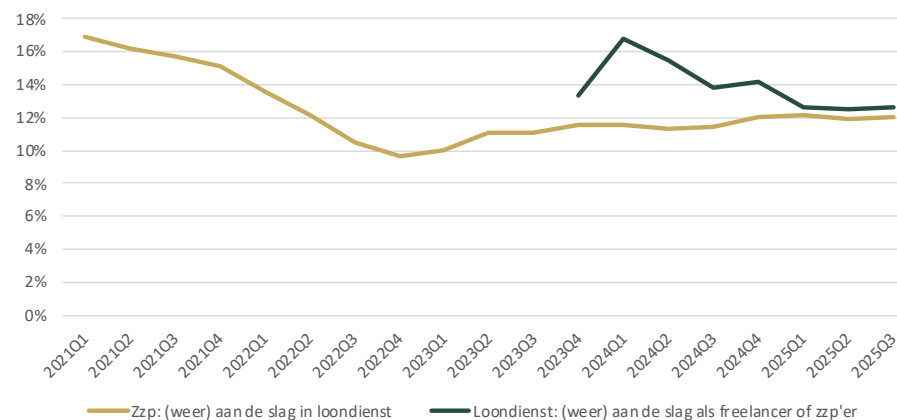
Bron: Intelligence Group, International Talent Acquisition Monitor

Zzp'er of terug naar loondienst?

Het aandeel zzp'ers dat terug wil naar loondienst blijft stabiel rond de 12% (Figuur 6). Wel neemt de groep die 'misschien' overweegt over te stappen iets toe, waardoor de groep die dit zeker niet wil afneemt. Het animo van werknemers voor zelfstandig ondernemerschap stabiliseert daarmee.

Momenteel geeft 12,6% van de Nederlandse beroepsbevolking aan zelfstandig te willen worden, wat neerkomt op ongeveer 1 miljoen mensen (uitgaande van ruim 8 miljoen werknemers). Ter vergelijking: de 12% van de zzp'ers die naar loondienst wil, vertegenwoordigt circa 120.000 personen. Hoewel de percentages vergelijkbaar zijn, is de wens om zzp'er te worden in absolute aantallen dus aanzienlijk groter. Dit onderstreept de blijvende aantrekkingskracht van de autonomie van het zelfstandig ondernemerschap (zie figuur 6).

Figuur 6: Animo onder zzp'ers om (weer) aan de slag te gaan in loondienst



Bron: Intelligence Group, International Talent Acquisition Monitor

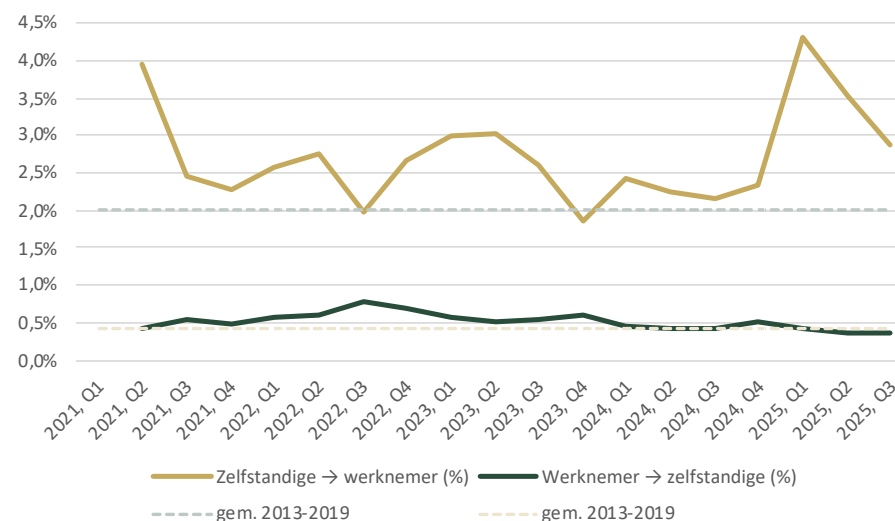
Van denken naar doen: de overstap naar zelfstandigheid

In Figuur 7 is te zien dat de stap van nadenken over zelfstandig ondernemerschap naar daadwerkelijk zzp'er worden groot blijft. De overgang van loondienst naar zelfstandigheid betekent een stap richting onzekerheid, terwijl de omgekeerde beweging juist een terugkeer naar zekerheid biedt. Het aantal zelfstandigen dat terugkeert naar loondienst nam vooral toe na de handhaving op schijnzelfstandigheid. In het eerste kwartaal van 2025 verdubbelde het percentage bijna, van 2,3% naar 4,4%, maar in de twee kwartalen daarna daalde dit snel weer. In absolute aantallen blijft de stroom van zelfstandigen naar loondienst echter groter dan de beweging in de andere richting.

De instroom van werknemers naar zelfstandigheid is sinds halverwege 2022 duidelijk afgenomen. De eerdere piek viel samen met een periode van extreme krapte op de arbeidsmarkt, waardoor overstappen naar zzp-schap relatief zeker leek vanwege het ruime aanbod aan opdrachten.

Deze stromen verklaren een belangrijk deel van de recente daling van het aantal zzp'ers, maar niet alles. Ook factoren zoals instroom vanuit het onderwijs en uitstroom richting pensioen spelen een rol, hoewel deze minder goed meetbaar zijn. Het is goed mogelijk dat het percentage zzp'ers dat terugkeert naar loondienst in het vierde kwartaal van 2025 en het eerste kwartaal van 2026 opnieuw piekt, gevolgd door afvlakking. Vooralsnog lijken deze fluctuaties tijdelijk van aard, terwijl de beweging van werknemers naar zelfstandigheid consistent licht afneemt.

Figuur 7: Overstap tussen zelfstandigheid en loondienst (percentage)



Bron: CBS, bewerking en analyse Intelligence Group

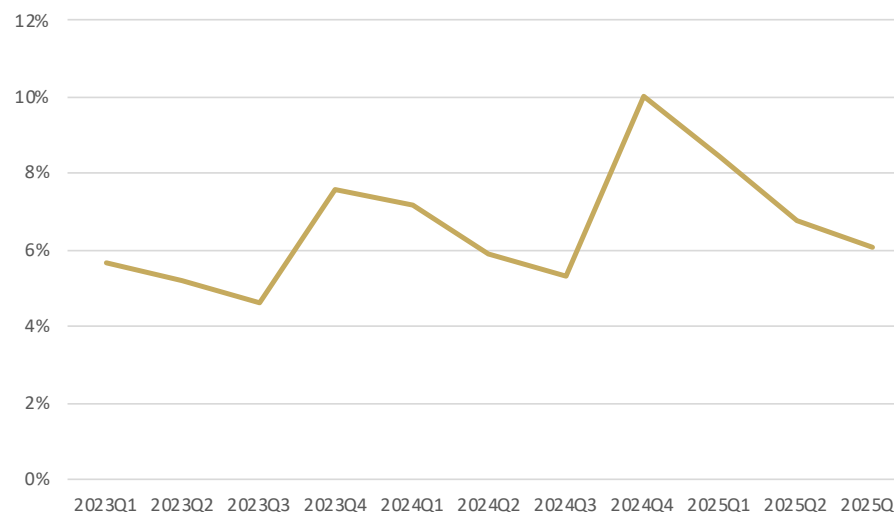


Meer en meer gedetacheerden op de bank

Hoe staat het met de detacheringmarkt? Leegloop vormt hier inmiddels een structureel aandachtspunt voor de branche. Deze leegloop volgt een cyclisch patroon, met het hoogste percentage in het laatste kwartaal van elk jaar. Projecten lopen af en bedrijven zijn vaak terughoudender bij het inzetten van nieuwe medewerkers. Van het eerste kwartaal tot het derde kwartaal neemt het percentage geleidelijk af.

Over de afgelopen jaren valt echter op dat het 'plateau van leegloop' steeds hoger komt te liggen: van 4,6% in het derde kwartaal van 2023, via 5,3% in 2024, naar 6,1% in 2025 (Figuur 8). Dit duidt erop dat steeds minder mensen daadwerkelijk aan het werk komen, terwijl detacheringsbureaus hun kosten wel door moeten berekenen. Een mogelijke verklaring is dat detachering voorheen vooral werd ingezet om schaarste op te vangen, terwijl het nu meer wordt gebruikt om specifieke expertise in te huren in een veranderende arbeidsmarkt.

Figuur 8: Percentage professionals dat tussen twee detacheringsoopdrachten in zit



Bron: Vereniging van Detacheerders Nederland (VVDN), bewerking en analyse Intelligence Group





2

TARIEFONTWIKKELINGEN EN VERWACHTINGEN

Groei neemt af, verschillen per sector groot

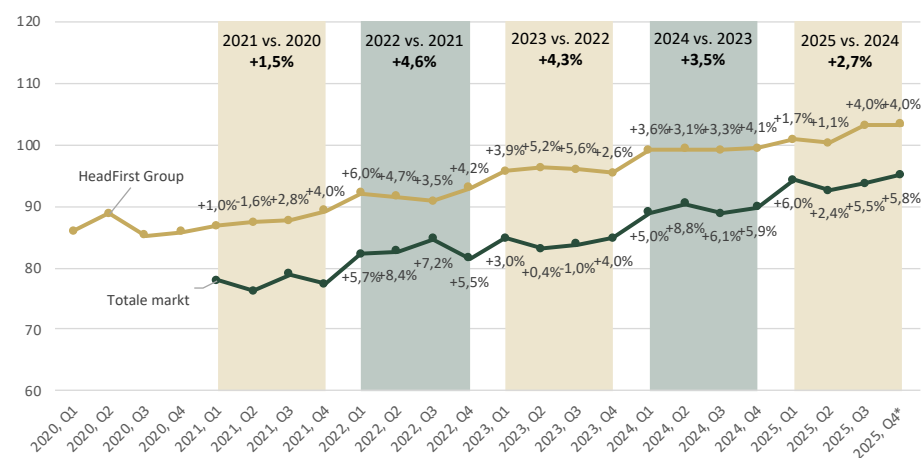
Na het eerste kwartaal van 2025 is de grens van €100 per uur doorbroken en ligt het gemiddelde uurtarief van hoogopgeleide 'white collar'-professionals met €103,33 hoger dan ooit (Figuur 9). Dit is €7,63 boven het gemiddelde van de totale markt voor zowel white collar- als blue collar-werkenden.

Het verschil neemt echter af, omdat de totale markt momenteel sterker stijgt dan het white collar-segment. Vooral frontline workers, zoals verpleegkundigen en callcentermedewerkers, én blue collar-werknemers in bouw en techniek op mbo 3-4 niveau boeken momenteel duidelijke vooruitgang.

Voor de tariefanalyses van (hoogopgeleide) zzp'ers en gedetacheerden zijn verschillende databronnen gebruikt. Zo zijn CBS-cijfers ingezet om het inkomen van zzp'ers te delen door het aantal gewerkte uren. Dit levert een relatief laag gemiddeld tarief op, maar geeft wél inzicht in de volledige populatie zzp'ers, ongeacht opleidingsniveau of beroepsgroep.

Daarnaast biedt de data van HeadFirst Group inzicht in de tarieven aan de bovenkant van de markt, met name voor hoogopgeleide zzp'ers en gedetacheerden. Voor een breder beeld van de totale markt worden de gegevens van HeadFirst Group gecombineerd met data van Sentior en Planet Interim. Deze informatie wordt vervolgens vergeleken met loonontwikkelingen in cao's en salarisinformatie uit vacatureteksten, waardoor een compleet en genuanceerd beeld van de tariefontwikkelingen ontstaat.

Figuur 9: Gemiddeld gerealiseerde uurtarief professionals *



Bron: HeadFirst Group, Sentior en Planet Interim, bewerking en analyse Intelligence Group.

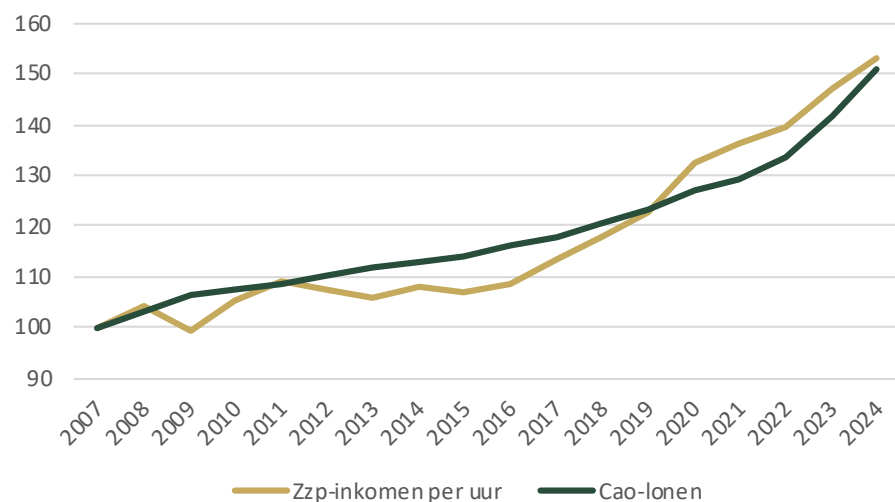
* Het gemiddelde tarief van 2025, Q4 is gebaseerd op data voor de maanden oktober en november.

Sterke stijging van het zzp-inkomen

Waar het gemiddelde zzp-inkomen per uur tussen 2007 en 2016 met 8,6% steeg, heeft het sinds die periode een flinke vlucht genomen (Figuur 10). In 2024 – het meest recente jaar met definitieve data – lag het inkomen van zzp'ers 53,4% hoger dan in 2007. Ter vergelijking: de gemiddelde cao-lonen stegen in dezelfde periode met 50,9%, waardoor beide indexen ongeveer gelijke pas houden. Het zzp-inkomen vertoont wel grotere schommelingen, terwijl cao-lonen een meer geleidelijke stijging laten zien. Vanaf 2020 is te zien dat het zzp-inkomen aanzienlijk sneller stijgt dan de cao-lonen, als gevolg van de grote schaarste op de arbeidsmarkt, waardoor zelfstandigen hogere tarieven konden vragen.

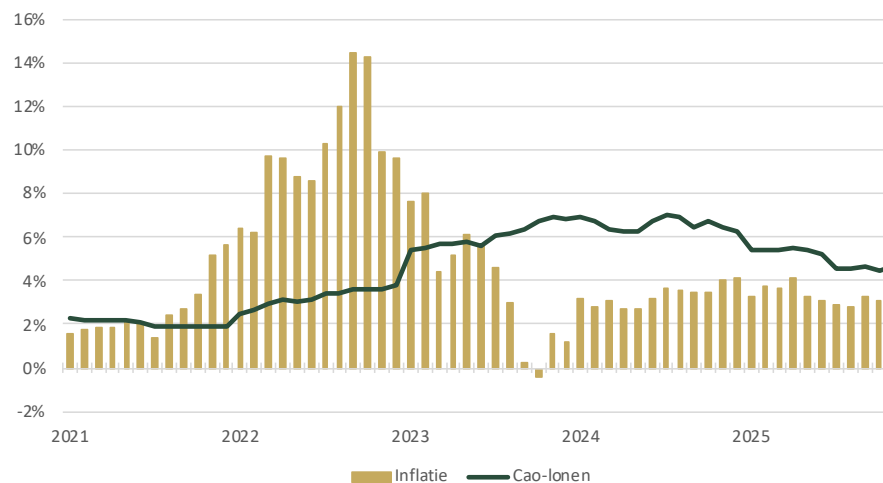
Sinds de inflatieschok van 2022 heeft een combinatie van inflatiecompensatie en sterke cao-loonstijgingen ervoor gezorgd dat het inkomensniveau van werknemers weer dichterbij dat van zzp'ers komt (Figuur 11 & Tabel 1).

Figuur 10: Ontwikkeling zzp-inkomen en cao-lonen per uur (Index: 2007 = 100)



Bron: CBS, bewerking en analyse Intelligence Group

Figuur 11: Inflatie en lonen



Bron: CBS, bewerking en analyse Intelligence Group

Tabel 1: Inflatie, lonen en tarieven met elkaar vergeleken *

Stijging t.o.v. van voorgaand jaar	2022	2023	2024	2025 *	Gemiddeld '22-'25
Inflatie	10,0%	3,8%	3,3%	3,2%	5,1%
Cao-lonen	3,2%	6,1%	6,5%	4,9%	5,2%
HeadFirst Group (zzp/detachering)	4,6%	4,3%	3,5%	2,7%	3,9%
Totale markt (zzp/detachering)	6,7%	1,6%	6,4%	4,9%	4,9%
CBS zzp inkomen/uur	2,5%	5,4%	4,3%	n.n.b.	4,1%

Bron: CBS, HeadFirst Group, Sentior en Planet Interim, bewerking en analyse Intelligence Group

* Voorlopige cijfers

Tariefstijgingen in AI-gevoelige beroepen

Bij nadere analyse van de data zien we dat de grootste tariefstijgingen ten opzichte van een jaar geleden te vinden zijn bij medewerkers klantenservice, secretariële functies en medewerkers personeelsadministratie (Tabel 2 & 3). Dit is opvallend, omdat deze beroepen volgens het [AI-rapport van Intelligence Group](#) juist tot de meest door kunstmatige intelligentie bedreigde functies behoren.

Een mogelijke verklaring voor deze sterke stijging is de impact van AI op de arbeidsmarkt: werkgevers reorganiseren en herstructureren, juniorrollen vallen vaak als eerste weg, terwijl senioren behouden blijven en tijdelijke gaten opgevuld worden met opdrachten. Tegelijkertijd moet deze stijging gerelativeerd worden. Een stijging van 15,8% bij klantenservicemedewerkers klinkt indrukwekkend, maar het uurtarief van €64 blijft nog steeds fors lager dan bijvoorbeeld €89 voor een verpleegkundige.

"Voor het eerst ontstaan scenario's waarin mensen met een lager opleidingsniveau meer verdienen dan hoogopgeleiden binnen hetzelfde functiegebied, bijvoorbeeld mbo 3-4 technici versus hbo-technici. Dit vormt een fundamentele breuk met het traditionele beloningsmodel, waarin opleidingsniveau leidend was, en laat zien hoe marktkrapte en directe inzetbaarheid de loonverhoudingen hertekenen."

- Geert-Jan Waasdorp, directeur arbeidsmarkt Intelligence Group



Tabel 2: Tariefontwikkeling meest voorkomende beroepsgroepen in professionals-segment gesorteerd naar omvang beroepsgroep

Beroepsgroep	Gemiddeld tarief 2025	Tariefontwikkeling 2025 vs. 2024
Systeemanalisten en ICT-adviseurs	€ 95,04	3,4%
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	€ 99,82	4,1%
Systeembeheerders	€ 89,42	2,9%
Beleidsadviseurs	€ 95,23	3,7%
Specialisten reclame en marketing	€ 97,41	2,8%
Softwareontwikkelaars	€ 88,95	4,5%
Accountants	€ 90,72	4,6%
Managers ICT	€ 102,18	2,7%
Juristen	€ 99,15	2,6%
Specialisten public relations	€ 83,13	4,6%

Bron: HeadFirst Group, Sentior en Planet Interim, bewerking en analyse Intelligence Group

Tabel 3: Tariefontwikkeling sterkst gestegen beroepsgroepen in professionals-segment

Beroepsgroep	Gemiddeld tarief 2025	Tariefontwikkeling 2025 vs. 2024
Medewerkers klantenservice	€ 64,31	15,8%
Callcentermedewerkers outbound	€ 61,03	14,6%
Technisch tekenaars	€ 90,71	13,1%
Secretarieel medewerkers	€ 64,28	12,9%
Medewerkers personeelsadministratie	€ 64,21	12,4%
Notarieel en juridisch assistenten en deurwaarders	€ 83,84	11,4%
Vertegenwoordigers en accountmanagers industrie	€ 93,53	11,1%
Gespecialiseerd verpleegkundigen	€ 89,21	10,1%
Toezichthoudend personeel in de industrie	€ 103,60	10,1%
Callcentermedewerkers inbound	€ 68,75	9,3%

Boekhoudkundig medewerkers	€ 61,05	9,1%
Administratief medewerkers	€ 58,26	9,0%
Cartografen en landmeetkundigen	€ 91,96	9,0%
Managers logistiek en distributie	€ 96,71	8,0%
Werkvoorbereiders en productieplanners	€ 83,35	7,9%
Managers zakelijke en administratieve dienstverl	€ 98,06	7,9%
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	€ 84,09	7,8%
Financieel administratief medewerkers	€ 63,22	7,8%
Ambtenaren in beleidvoerende functies	€ 102,43	7,3%
Elektrotechnici	€ 81,70	7,0%

Bron: CBS, HeadFirst Group, Sentior en Planet Interim, bewerking en analyse Intelligence Group

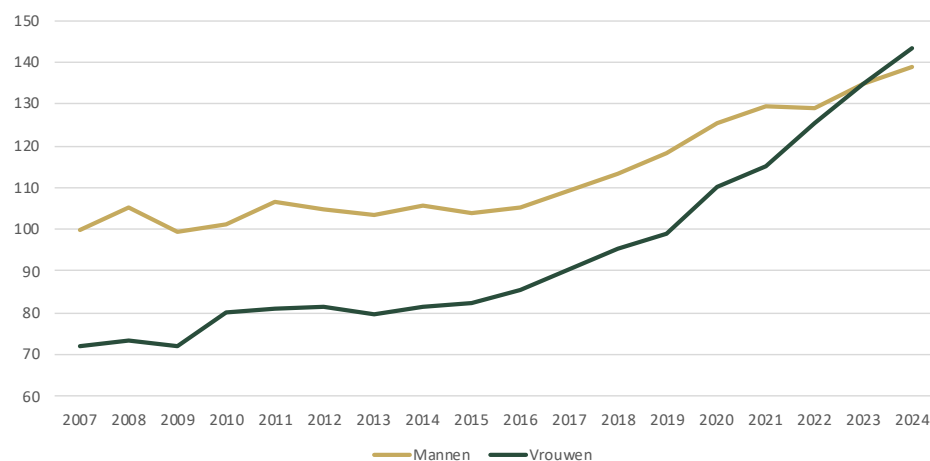
NB: het gaat om (de ontwikkeling van) de gemiddelde tarieven per beroepsgroep. Tarieven kunnen (flink) uiteenlopen naar ervaringsniveau (junior, medior, senior). Daarnaast is er sowieso sprake van een relatief grote spreiding in tarieven, ook binnen ervaringsniveaus.

Vrouwen streven mannen voorbij

Bij het inkomen wordt vaak allereerst naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen gekeken. Ook onder zzp'ers was lange tijd sprake van een gemiddeld lager inkomen voor vrouwen dan voor mannen. Dit kwam deels doordat vrouwen relatief vaker actief zijn in beroepen en sectoren met een lager uurtarief, maar ook na die correctie bleef een verschil bestaan dat uitsluitend door geslacht kon worden verklaard. De afgelopen jaren, met name sinds 2020, hebben vrouwelijke zzp'ers echter een flinke inhaalslag gemaakt. Sterker nog: het gemiddelde uurtarief van vrouwen ligt inmiddels hoger dan dat van mannen. Deze inhaalslag wordt waarschijnlijk gedreven door een combinatie van factoren:

- **Veranderde samenstelling van de zzp-populatie:** meer vrouwen zijn recent ingestroomd in hoger geprijsde specialistische en seniorrollen.
- **Selectie-effect:** vrouwen die kiezen voor zzp-schap vormen relatief vaker de “top” van de markt (meer ervaring, niche-rollen), terwijl de mannelijke zzp-populatie breder is, met ook meer midden- en lagere tariefsegmenten. Dit trekt het mannelijke gemiddelde omlaag.
- **Kraptesectoren:** in sectoren zoals ICT, waar de tarieven dalen, zijn relatief veel mannelijke zzp'ers actief. In blijvende kraptesectoren, zoals de zorg, zijn juist relatief veel vrouwen actief.
- **Gelijkheid:** er is meer tarieftransparantie en aandacht voor gelijke beloning, waardoor de eerder “onverklaarde” kloof in het nadeel van vrouwen grotendeels is verdwenen.

Figuur 12: Ontwikkeling zzp-inkomen per uur naar geslacht



De ontwikkeling in Figuur 12 laat duidelijk zien dat het inkomen van vrouwelijke zzp'ers al ruim een decennium sneller stijgt dan dat van mannen. Sinds 2007 is het inkomen van vrouwen per jaar gemiddeld 4,1% gegroeid, waar dit voor mannen 2% was. Op basis van de eerder beschreven trends verwachten wij dat vrouwen deze voorsprong de komende jaren verder zullen uitbouwen. Tegelijkertijd neemt het effect van geslacht op het zzp-inkomen per uur in de loop der jaren af, wat wijst op een geleidelijke afname van de traditionele loonkloof.

Bron: CBS, bewerking en analyse Intelligence Group

Lage tariefgroei meest waarschijnlijk in 2026

Over het statistisch model

Intelligence Group heeft een statistisch model ontwikkeld dat het inkomen per uur – en veranderingen daarin – verklaart aan de hand van achtergrondkenmerken zoals geslacht en leeftijd, én economische factoren. Hierbij ligt de focus op de vacaturegraad (het aantal openstaande vacatures per duizend banen, als indicator voor schaarste) en inflatie.

Het model maakt deels gebruik van veronderstellingen, gebaseerd op realisaties van het CBS en verwachtingen van het CPB en DNB. De verklaringskracht van het model is hoog ($R^2 = 0,90$), en het presteert bijzonder goed bij het volgen van de historische ontwikkeling van het inkomen per uur. Met andere woorden: de modelschattingen sluiten nauw aan bij de werkelijke ontwikkelingen.

De jaarlijkse tariefvoorspelling van HeadFirst Group en Intelligence Group is inmiddels een traditie. Op basis van het statistische model van Intelligence Group (zie kader) zijn de verwachtingen voor de nabije toekomst opnieuw bepaald.

De verwachte inflatie en vacaturegraad (als maat voor schaarste) zijn de belangrijkste factoren in deze voorspelling. Volgens DNB was de inflatie 3,0% in 2025, en verwacht men een daling naar 2,4% in 2026. De vacaturegraad daalde in 2025 licht, van 44,5 naar 43,3. Voor 2026 is het moeilijk te voorspellen hoe de vacaturegraad zich ontwikkelt, gezien de onzekerheden. De economie wordt naar verwachting licht positief (+1,2%), terwijl de werkloosheid iets stijgt maar met 4,1% nog steeds zeer laag blijft. Gezien deze gegevens en de trend van de afgelopen jaren lijkt een lichte afname van de vacaturegraad reëel.

Omdat niemand precies kan voorspellen waar economie, werkloosheid, schaarste en inflatie in 2026 naartoe gaan, hanteren we meerdere scenario's om de mogelijke impact inzichtelijk te maken.

Voor de vacaturegraad zijn drie scenario's opgesteld (Tabel 4): gelijk aan 2025 (43,3), stijging naar 48,3, en daling naar 38,3. Ter vergelijking: het toppunt lag in 2022 op 50,8, terwijl het scenario van afname overeenkomt met het niveau van 2021 (38,8). Dit blijft overigens boven het pre-coronaniveau van 2019 (33,3). Voor de inflatie in 2026 hanteren we eveneens drie scenario's: gelijk blijven, stijgen naar 4,3% of dalen naar 2,3%.

Tabel 4: Verwachte tariefstijging bij verschillende scenario's

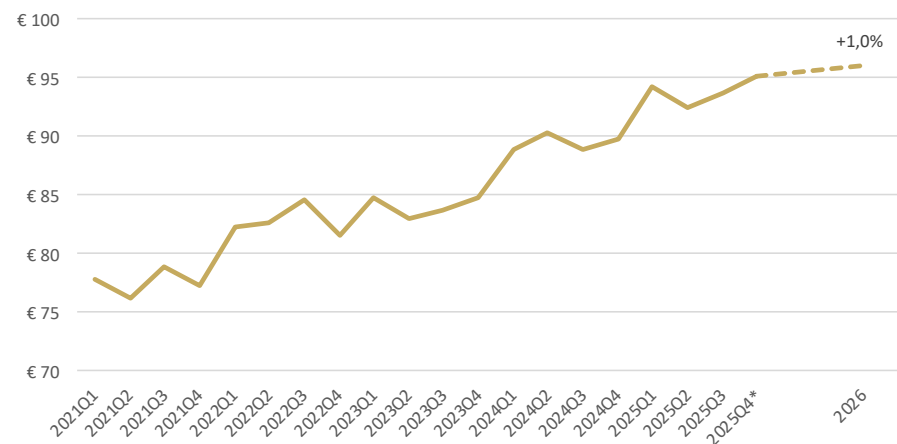
Schaarste/vacaturegraad	Inflatie			
		Hoog (4,3 %)	3,3%	Laag (2,3 %)
	Neemt toe (48,3)	4,4%	4,0%	3,5%
	Blijft gelijk (43,3)	2,2%	1,7%	1,2%
	Neemt af (38,3)	-0,6%	-2,3%	-1,0%

Bron: Prognose Intelligence Group

Verwachting

Onze inschatting is dat schaarste en vacaturedruk afnemen en dat de inflatie lager wordt. Technisch gezien zou dit tot een daling van tarieven kunnen leiden, maar dat is ongebruikelijk: tarieven voor zzp'ers en gedetacheerden zijn vaak gekoppeld aan cao-indexeringen en dalen vrijwel nooit. Daarom verwachten wij over de breedte een beperkte stijging van gemiddeld +1,0% in 2026 (Figuur 14). Er zijn echter grote verschillen per beroepsgroep. In ICT zien we al een lichte tariefdaling, terwijl tarieven in sectoren zoals zorg, bouw en techniek juist stijgen. Naar verwachting zetten deze verschillen in 2026 door.

Figuur 14: Verwachte tariefstijging bij basisscenario: licht afnemende schaarste en dalende inflatie



Bron: CBS, bewerking en analyse Intelligence Group





5

BIJLAGE

INFORMATIE

Over HeadFirst Group

HeadFirst Group is een toonaangevende, internationale HR tech dienstverlener en het grootste platform voor professionals in de Benelux, actief in vijftien Europese landen. De organisatie biedt een diversiteit aan HR-oplossingen, zoals Managed Service Providing, Recruitment Process Outsourcing, intermediaire dienstverlening (matchmaking, contracting) en HR-consultancy. Er werken meer dan 35 duizend professionals bij ruim vijfhonderd opdrachtgevers in Europa, waarmee HeadFirst Group een jaaromzet realiseert van meer dan 2,6 miljard euro. De belangrijkste merken van HeadFirst Group is het RPO en MSP (incl. intermediaire dienstverlening) label HeadFirst, recruitment specialist Sterksen, IT talent sourcer StarApple en het Belgische HRtechbedrijf ProUnity.

Databronnen

De bevindingen met betrekking tot de Talent Monitor zijn - naast data van het CBS, UWV, Jobdigger en Jobfeed – gebaseerd op de recruitment- en arbeidsmarktdata van Intelligence Group, gecombineerd met de inhuurdata van HeadFirst Group, bestaande uit een zorgvuldig opgebouwd netwerk van zelfstandig professionals en leveranciers van professionals. Deze informatie is aangevuld met analyses van de international talent acquisition monitor (ITAM) dat elk kwartaal door Intelligence Group wordt uitgevoerd onder gemiddeld 4.000 Nederlanders en 30.000 Europeanen. Op basis van dit onderzoek kunnen uitspraken gedaan worden over de Nederlandse en Europese beroepsbevolking en elke doelgroep daarbinnen. Beide databronnen zijn gestructureerd opgeslagen, conform de ISCONorm 27.001 en BRC 2014. Alle data is geanonimiseerd met het oog op de privacy.

Over Intelligence Group

Intelligence Group is het internationale data & techbedrijf op het gebied van arbeidsmarkt- en recruitmentdata in Nederland en Europa. Intelligence Group richt zich op het verzamelen, opslaan en verrijken van arbeidsmarktgerelateerde data ten behoeve van de verbetering van de werving van personeel (of werknemers) door werkgevers en de employability/arbeidsmarktkansen van werknemers. Deze data worden in een grote diversiteit beschikbaar gesteld aan partners, klanten en opdrachtgevers, zoals via het Talent Intelligence Platform Giant en API's. Intelligence Group is gelieerd aan o.a. Werf&, Academie voor Arbeidsmarktcommunicatie, RecruitAgent, arbeidsmarktkansen.nl en Totalent.eu.