

SALARISWIJZER · 2026

Salariswijzer software engineers 2026

Wat verdient een software engineer in Nederland, wat komt daar bovenop, en hoe kies en communiceer je als werkgever een range die werkt? Een praktisch overzicht voor CTO's, hiring managers en HR.

Wat software engineers in Nederland verdienen

Glassdoor verzamelde in de zomer van 2026 ruim 5.400 opgegeven salarissen van software engineers in Nederland. Het is de best onderbouwde publieke dataset die er is. De bedragen hieronder zijn jaarsalarissen.

25e percentiel		€57.700
Gemiddeld		€69.750
75e percentiel		€84.800
90e percentiel		€107.100

Bron: Glassdoor, opgegeven salarissen software engineers Nederland, zomer 2026 (ruim 5.400 opgaven).

Vijftigduizend euro verschil binnen één functietitel. Bijna elke vacature vraagt om iemand uit het 75e percentiel en biedt ergens rond het gemiddelde. Dat is geen krappe markt. Dat is een verkeerd bod.

Wat er bovenop komt

+10 tot 25%

AI-rollen

Extra bovenop een software engineer met dezelfde ervaring. De opslag zit bij bewezen ervaring, niet bij AI in de functietitel.

+20 tot 40%

Internationale techbedrijven

Boven de traditionele Nederlandse werkgever, voor exact dezelfde persoon.

€80 tot €150

Freelance, per uur

Zware profielen gaan tot €200 per uur.

Wat dit betekent: zit je onder deze opslagen, dan concurreer je niet mee. Dan kijk je alleen mee. Je kandidaat vergelijkt je niet met het bedrijf om de hoek, maar met elke werkgever die hem een bericht stuurt.

Zo kies je een range

Voordat je concludeert dat er niemand te vinden is: leg je range naast de cijfers. Vijf stappen die helpen.

- 1 Begin bij het werk, niet bij de titel.**
Wat moet er over zes maanden draaien dat nu niet draait? Daaruit volgt welk niveau je echt nodig hebt, en dus in welk percentiel je zoekt.
- 2 Laat vraag en bod bij elkaar passen.**
Vraag je iemand die zelfstandig een domein draagt en anderen meeneemt, dan zoek je rond het 75e percentiel of hoger. Bied je rond het gemiddelde, dan vis je in het 25e percentiel naar iemand uit het 90e.
- 3 Kies bewust als het budget niet past.**
Soms is de beste oplossing iemand die nog groeit, met begeleiding, voor een range die daarbij past. Prima, zolang je die keuze bewust maakt en eerlijk benoemt.
- 4 Tel de opslagen mee.**
Vraagt de rol bewezen AI-ervaring in productie, reken dan op 10 tot 25 procent extra. Concurrer je om mensen die ook voor internationale techbedrijven werken, dan is het verschil 20 tot 40 procent.
- 5 Toets het intern.**
Past de range bij wat het zittende team verdient? Een nieuwe collega die meer verdient dan het team lekt vroeg of laat uit, en dat is pijnlijker dan een eerlijk gesprek vooraf.

Zo communiceer je de range

De EU-richtlijn voor loontransparantie verplicht werkgevers om kandidaten vooraf over het salaris te informeren; Nederland werkt aan de invoering. Je kunt minimaal voldoen of het gebruiken om op te vallen.

WEL DOEN

Een eerlijke, smalle range. Bijvoorbeeld €5.500 tot €6.500 per maand, afhankelijk van aantoonbare ervaring met wat voor de rol telt.

Uitleg hoe je binnen de range plaatst. Onderin start je met begeleiding, bovenin draag je zelfstandig een domein.

Wat er bovenop komt, apart benoemd. Bijvoorbeeld 8% vakantiegeld, premievrij pensioen, opleidingsbudget van €3.000.

Het groeipad na de range. Jaarlijkse herijking tegen de markt, niet alleen bij vertrekdreiging.

Dezelfde transparantie intern. Huidige collega's kennen de ranges ook.

LIEVER NIET

"Marktconform salaris". Zegt niets en volstaat niet meer onder de nieuwe regels.

Een range van €3.000 tot €8.500. Technisch een range, praktisch een belediging.

De range pas in het eerste gesprek delen. Kandidaten haken eerder af.

Vragen naar het huidige salaris. Niet toegestaan onder de richtlijn.

Een range waar je intern niemand voor aanneemt. Kandidaten merken het in het proces.

Wachten tot de Nederlandse wet er is. Wie nu transparant is, heeft een voorsprong.

Transparantie wordt verplicht. Vertrouwen blijft optioneel, en daar zit je voorsprong.

Bron en verantwoording

De percentielen in deze salariswijzer zijn gebaseerd op data van Glassdoor: ruim 5.400 door software engineers in Nederland opgegeven salarissen, verzameld in de zomer van 2026. Het gaat om zelf opgegeven jaarsalarissen. Ze geven een goed beeld van de spreiding in de markt, maar zijn geen loonschaal voor een specifieke functie, sector of regio.

De opslagen voor AI-rollen en internationale techbedrijven en de freelancetarieven zijn indicaties en bandbreedtes. Ze maken geen deel uit van de Glassdoor-percentielen. Gebruik ze als vertrekpunt voor je eigen afweging, niet als vaste regel.

Over loontransparantie: de EU-richtlijn verplicht werkgevers om kandidaten vooraf over het salaris te informeren. Nederland werkt aan de invoering in de eigen wetgeving. Deze salariswijzer is geen juridisch advies.

Over Chase IT Recruitment

Chase IT Recruitment helpt software engineers en techbedrijven in Nederland elkaar te vinden, in software, data, cloud, AI en security. Kwaliteit boven massa: een scherpe search, eerlijk advies over de haalbaarheid van je vacature en alleen kandidaten achter wie ik echt sta.

Twijfel je over je range?

Leg je vacature en je bandbreedte eens naast deze cijfers. Wil je daar samen naar kijken, dan denk ik graag mee. Mail naar info@chaseitrecruitment.nl of kijk op chaseitrecruitment.nl.

Chavez Peters, Chase IT Recruitment