

AETERNUS. YOUR M&A STRATEGIST.

TOP 25 FLEXBRANCHE 2026

Hoge winstgevendheid bij specialistische
uitzend- of detacheringsbedrijven



AETERNUS

Corporate Finance



VOORWOORD

In dit rapport brengen wij als sectorteam Business Services de financiële prestaties van de 25 best presterende bedrijven in de flexbranche in beeld.

Als specialist op het gebied van bedrijfsovernames in de flexbranche, zijn we geïnteresseerd in de financiële prestaties van bedrijven in deze sector. Opvallende financiële prestaties zijn de hoge winstgevendheid bij specialistische uitzend- of detachingsbedrijven die worden ondersteund door Private Equity en bij bedrijven die een duidelijk sectorfocus hebben.



KEY TAKEWAYS

1. 2025 remde groei en overname-activiteit door CAO-implementatie en compliancefocus;
2. Regelgeving stapelt op en duwt kleinere spelers richting exit of aansluiting;
3. Aanbod van flexbedrijven nam toe. Kopers zijn kritischer op duurzaamheid waardepropositie van een target.
4. Digitalisering/AI is 'license to operate' en bepaalt steeds vaker de waardering in M&A.

INHOUD

Dit rapport start met een overzicht van enkele belangrijke trends en ontwikkelingen in de Nederlandse flexbranche. Vervolgens presenteren wij de Top 25 met de daarvoor gebruikte selectiecriteria en een toelichting op de uitgevoerde analyse. Het rapport sluit af met een overzicht van de recente M&A activiteiten in de sector.

Vragen en opmerkingen

Indien je tijdens of na het lezen van dit rapport vragen of opmerkingen hebt, kun je contact met een van de leden van het sectorteam opnemen.

Copyright

Dit onderzoek is een initiatief van Aeternus B.V. (hierna 'Aeternus') © Alle rechten worden voorbehouden. Deze informatie mag worden bekeken op een scherm, gedownload worden op een harddisk of geprint worden, mits dit geschiedt voor persoonlijk, informatief en niet-commercieel gebruik, mits de informatie niet gewijzigd wordt, mits de volgende copy-right-tekst in elke copy aanwezig is: '© Copyright Aeternus', mits copyright, handelsmerk en andere van toepassing zijnde teksten niet worden verwijderd mits de informatie niet wordt gebruikt in een ander werk of publicatie in welk medium dan ook.

Disclaimer

Dit (onderzoeks-)rapport is samengesteld door Aeternus. De in deze publicatie vermelde gegevens zijn ontleend van betrouwbaar geachte bronnen en publiekelijk bekende informatie. Deze informatie is door Aeternus bewerkt. Vanwege de mogelijkheid op interpretatie- en analysefouten geeft de verstrekte analyse geen garantie op juistheid en volledigheid. Aeternus aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid die het gevolg is van gebruik van dit rapport of van de onjuistheid en/of onvolledigheid van de in dit rapport verstrekte informatie.



EEN ONRUSTIG 2025 MET EEN REM OP GROEI

Het jaar 2025 was voor de Nederlandse flexbranche economisch en operationeel een uitdagend jaar. De sector werd geconfronteerd met een daling in het aantal uitzenduren en toenemende administratieve druk door de invoering van de nieuwe CAO voor uitzendkrachten. Partijen hebben hier relatief veel tijd en energie in moeten steken. Hierdoor kwam de focus op commerciële groei, zowel in de werving van arbeidskrachten als in acquisitie van nieuwe opdrachtgevers, tijdelijk op een lager pitje te staan.

De sterke nadruk op compliance en correcte toepassing van de CAO zorgde voor vertraging in bedrijfsprocessen en druk op winstmarges. Flexbedrijven zagen zich bovendien genoodzaakt om arbeidsvoorwaarden

continu te herzien en door te voeren in uurtarieven, wat de complexiteit binnen de bedrijfsvoering verder vergrootte. Ondanks de stagnatie in overnames bleef de interesse in kwalitatief sterke flexorganisaties aanwezig, kopers werden wel kritischer in hun selectie en tijdens het overnameproces in het due diligence onderzoek.

2025 fungeerde daarmee als een ingrijpend jaar de sector herpositioneerde zich, maar echte vooruitgang bleef beperkt. In 2026 begint de rust langzaam terug te keren. De verwachting is dat dit het speelveld opnieuw vormgeeft. Sommige partijen zullen verdwijnen of opgaan in grotere spelers, terwijl ook nieuwe kansen ontstaan voor innovatieve en financieel gezonde flexbedrijven.



TRENDS EN ONTWIKKELINGEN

1. STRUCTURELE ARBEIDSKRAPTE BLIJFT DE KERNUITDAGING

Ondanks een lichte afkoeling van de economie blijft de arbeidsmarkt structureel krap, met name in techniek, zorg, logistiek en IT. Voor flexbedrijven betekent dit dat de vraag naar gekwalificeerde arbeidskrachten hoog blijft, maar het daadwerkelijk invullen van opdrachten steeds meer inspanning vergt. Kandidaten blijven schaars en kritischer, waardoor het werven, binden en behouden van talent de belangrijkste succesfactor blijft voor groei. Tegelijkertijd zorgt nieuwe wet- en regelgeving ervoor dat flex niet langer vanzelfsprekend goedkoper is dan vaste arbeid.

Het onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen flexwerkers en werknemers in loondienst wordt kleiner, waardoor prijs minder een onderscheidende factor is. Flexbedrijven zullen zich daarom nadrukkelijker moeten profileren op kwaliteit van matching, snelheid, betrouwbaarheid en sectorale expertise om aantrekkelijk te blijven voor zowel opdrachtgevers als kandidaten.

2. TOENEMENDE REGULATOIRE DRUK EN CONSOLIDATIE

De sector wordt geconfronteerd met een stapeling van regelgeving, waaronder de WTTA (certificeringsplicht), VBAR

(schijnzelfstandigheid) en aanscherpingen in de uitzend-CAO. Dit verhoogt de drempel om actief te blijven in de markt en vraagt om professionele processen, robuuste administratie en continue monitoring van arbeidsvoorwaarden per opdrachtgever en sector. Met name kleinere spelers ervaren hierdoor veel druk, omdat zij relatief meer tijd en middelen moeten investeren om compliant te blijven.

Deze regulatoire druk versnelt de herstructurering van het landschap in 2026. Partijen die niet kunnen of willen voldoen aan de nieuwe eisen vallen af of zoeken aansluiting bij grotere, beter geëquipeerde organisaties. Hierdoor neemt de consolidatie in de flexbranche verder toe. Tegelijkertijd ontstaan er kansen voor

spelers die compliance en transparantie goed georganiseerd hebben, omdat zij vertrouwen winnen bij opdrachtgevers én aantrekkelijker worden als overnamekandidaat.

3. DIGITALISERING, DATA EN AI ALS ONDERSCHIEDEND VERMOGEN

De hogere administratieve last en complexiteit rondom CAO's, uurtarieven en wetgeving maken digitalisering een 'license to operate'. Flexbedrijven die investeren in moderne planningssoftware, AI-gedreven matching en slimme compliance tooling kunnen arbeidsvoorwaarden sneller doorrekenen,

risico's beter beheersen en fouten in loon- en tariefberekeningen beperken. Dit vergroot de schaalbaarheid van het businessmodel en verlaagt de afhankelijkheid van individuele medewerkers.

Daarnaast verschuift de rol van data van registreren naar sturen. Organisaties die in staat zijn om data over tarieven, beschikbaarheid, doorlooptijden en marges te analyseren, kunnen sneller anticiperen op veranderingen in vraag en regelgeving. Dit maakt het mogelijk om tijdig uurtarieven aan te passen, productiviteit te verhogen en commerciële kansen beter te benutten. In M&A-processen zien we dat digitale volwassenheid en de mate waarin processen geautomatiseerd en datagedreven zijn steeds zwaarder wegen in de waardering van flexbedrijven.

4. NIEUWE WAARDE-PROPOSITIE EN FOCUS OP ZEKERHEID

Per 1 juli 2026 krijgen flexwerkers meer zekerheid en rechten die dichter aansluiten bij werknemers in loondienst. Dit verkleint het formele onderscheid tussen flex en vast, maar verandert ook de verwachtingen van zowel

kandidaten als opdrachtgevers. Flexbedrijven worden meer beoordeeld op de kwaliteit en duurzaamheid van hun arbeidsrelaties dan op louter flexibiliteit en kostenvoordeel.

Dit dwingt organisaties om hun waardepropositie opnieuw te definiëren. Toekomstbestendige flexbedrijven combineren zekerheid en goed geregelde arbeidsvoorwaarden met wendbaarheid, loopbaanontwikkeling en advies richting opdrachtgevers. Denk aan het ondersteunen bij strategische personeelsplanning, sectorale kennis, opleidings- en ontwikkeltrajecten en transparante tarifiering. Wie die toegevoegde waarde geloofwaardig weet te leveren, versterkt de klantrelatie, bouwt een robuuster verdienmodel op en wordt aantrekkelijker voor investeerders en kopers in een consoliderende markt.

“IN M&A-PROCESSEN ZIEN WE DAT DIGITALE VOLWASSENHEID EN DE MATE WAARIN PROCESSEN GEAUTOMATISEERD EN DATA-GEDREVEN ZIJN STEEDS ZWAARDER WEGEN IN DE WAARDERING VAN FLEXBEDRIJVEN.”



SELECTIECRITERIA TOP 25

De flexbranche is erg breed en kent een divers palet aan diensten. Bedrijven kunnen personeel uitzenden, detacheren of stand-alone klanten ontzorgen op gebied van werving & selectie (recruiting), personeels- en loonadministratie (o.a. payroll). Veel spelers bieden een combinatie, een variant of meerdere soorten van deze diensten aan.

Voor de Top 25-lijst hebben wij ervoor gekozen te focussen op uitzendbureaus, detacheerders en bedrijven die een combinatie van deze (en in mindere mate eventuele overige) diensten aanbieden. Ondernemingen die zich alleen bezighouden met payroll, zzp-bemiddeling of recruitment hebben wij niet meegenomen in onze lijst. Het specifieke businessmodel van deze ondernemingen zou een financiële vergelijking met uitzendbureaus en detacheerders niet rechtvaardigen.

De Top 25-lijst bedrijven bevat wel degelijk bedrijven die payroll, zzp-bemiddeling recruitment diensten aanbieden. Op basis van

openbare informatie zijn er geen financiële kengetallen naar activiteit samen te stellen. Wij hebben ervoor gekozen om de bedrijven met meerdere diensten in onze Top 25 mee te nemen, voor zover de payroll- of recruitment activiteiten naar onze eigen inschatting een beperkt deel van de omzet is.

WERKWIJZE EN GEBRUIKTE GEGEVENS

Het uitgangspunt voor het samenstellen van de Top 25 - gerangschikt naar financiële prestatie indicatoren – betreft onze eigen search, kennis en ervaring binnen de sector. Vervolgens hebben wij deze lijst aangevuld aan de hand van SBI-codes, vakbeurzen, brancheorganisaties en brancherapporten zoals de Flexmarkt Omzetranglijst Top 100. Dit heeft geresulteerd in een lijst van bedrijven actief in de Nederlandse flexbranche, waarvan wij de volgende gegevens geanalyseerd hebben:

- De gepubliceerde jaarcijfers van de periode 2022-2024. Voor 2024 waren (nog) niet alle jaarcijfers beschikbaar.

- De resultatenrekeningen zijn volgens categoriale indeling (ontleend aan Besluit modellen jaarrekening 23-12-1983 (Model E)) gepresenteerd ten behoeve van de ratiovergelijking.

Door een gebrek aan of niet bruikbare openbaar beschikbare financiële gegevens hebben we sommige bedrijven niet kunnen opnemen in onze Top 25.

- De onder nummers I tot en met IV vermelde verhoudingen beschouwen we als belangrijke indicatoren voor de operationele en financiële prestaties van een flexbedrijf.
- De berekende CAGR van de operationele winst berekend onder punt III geeft een indicatie van de groei in winstgevendheid van de onderneming gedurende de periode 2022 t/m 2024.
- De indicatoren I, II en IV zijn berekend op basis van de jaarcijfers 2024.

SELECTIECRITERIA

Voor de rangschikking gebruiken we financiële prestatie-indicatoren die iets zeggen over de operationele performance van de bedrijven. Wij hanteren voor de flexbranche de volgende prestatie indicatoren:

#	Prestatie indicator	Kenmerk	Uitgedrukt in:
I	EBITDA / Brutowinst	Maatstaf voor cashflowgenererend vermogen	Percentage
II	Brutowinst per uitgezonden/gedetacheerde fte	Maatstaf voor operationele winstgevendheid	Euro's
III	Groefactor brutowinst (CAGR)	Maatstaf voor groei van de onderneming	Percentage
IV	Return on Invested Capital (ROIC)	Maatstaf om de winstgevendheid van bestaande investeringen te meten	Percentage

WERKWIJZE RANGSCHIKKING

De eerste selectie bestond uit 61 bedrijven. Er is vervolgens als volgt te werk gegaan om te komen tot een Top 25.

1. Per criterium is op basis van de bijbehorende prestatie-indicator de rangorde bepaald van 'best' naar 'slechtst' presterende onderneming (nr. 1 t/m 61).
2. De uitkomst van deze rangorde is ook de puntenscore voor de betreffende prestatie indicator van de onderneming.
3. De scores van de vier criteria worden opgeteld, waardoor men komt tot een

puntentotaal per bedrijf. Dit betekent dat het bedrijf met het laagste puntenaantal het hoogste in de lijst staat. Bijvoorbeeld Bender (nr. 1 in de Top 25 lijst) heeft rangnummer 13 voor criterium één, rang 10 voor criterium twee, rang 23 voor criterium drie en rang 1 voor criterium vier. Dat wil zeggen een totaal puntenscore van $13+10+23+1=47$.

4. Op basis van de hoogte van deze puntenscore is de eindrangschikking in de hiernavolgende Top 25 lijst tot stand gekomen.

BUITEN DE TOP 25 GEVALLEN BEDRIJVEN

In totaal waren er 61 bedrijven die aan de criteria voldeden en daarom meegenomen zijn in onze analyse. Hieruit is vervolgens de Top 25 samengesteld. De volgende 36 bedrijven hebben onze Top 25 dit jaar niet gehaald.

We blijven deze bedrijven op basis van gepubliceerde jaarcijfers monitoren, evenals eventuele nieuwe toetreders of bedrijven die nu om een of andere reden buiten de scope gevallen zijn.

Bedrijven die de Top 25 niet gehaald hebben	Bedrijven die de Top 25 niet gehaald hebben
No Brothers	Power Company
DDF People	Perflexion
STONE	Consolid
The Employment Group	Maandag
24/7 Personeelsdiensten	Olympia
NED Personeel	Abiant Bouwservice
21people	RGF Staffing
N2 People	Upforce
Carrière	AB Werkt Zuid Nederland
Attract Uitzendbureau	Abeos Administratief Personeel
PROMAN Group	Young Capital
AB Vakwerk Groep	Nedflex
Happy Nurse	Flexcellens
Haldu Groep	SD Worx Staffing Solutions
Raaak Personeel	Adecco
Driessen Groep	GJ Groep
OTTO Workforce NL	Techvisie
Orion Engineering	Wiertz Company



DE TOP 25

Hiernaast presenteren wij de Top 25 van flexbedrijven in Nederland zoals deze uit onze analyse is gekomen.

* Tijdens onze analyse hebben wij geconstateerd dat de brutowinst niet in alle gepubliceerde cijfers dezelfde componenten bevat. Hierdoor ontstond een sterk vertekend beeld tussen bedrijven die de directe loonkosten van uitgezonden fte's onder de brutowinst of onder de totale loonkosten presenteren. Om hiervoor te corrigeren hebben wij de brutowinst gedefinieerd als: omzet -/- kosten uitbesteed werk en overige directe kosten -/- directe personeelskosten uitgezonden fte. Waar geen specifieke opgave van directe loonkosten per uitgezonden fte beschikbaar was hebben wij deze benaderd door de totale loonkosten toe te rekenen en op basis van het percentage uitgezonden fte's ten opzichte van totale fte's.

Disclaimer: Er is geen inzicht in (1) eventuele normalisaties en (2) de exacte onderverdeling van omzet en brutowinst per businessmodel (ZZP / Uitzenden / Detachering / Recruitment). Hierdoor kunnen de gepresenteerde cijfers en vergelijkingen vertekend zijn en kunnen er outliers voorkomen.

Top 25 Flexorganisaties - Financiële prestaties

#	Organisatie	Brutowinst	EBITDA / Brutowinst	Brutowinst per FTE	Groefactor Brutowinst (CAGR)	ROIC
1.	Bender	29.603	39,4%	38	6,3%	65,8%
2.	Kenonz	39.553	14,0%	124	30,2%	31,6%
3.	Pro Industry	37.588	40,7%	22	15,9%	21,8%
4.	Finanxe	8.222	22,2%	59	13,1%	41,3%
5.	WerkTalent	21.762	25,7%	24	21,9%	28,5%
6.	Corparis	7.519	21,9%	52	24,0%	19,7%
7.	YER	132.113	29,6%	34	5,5%	23,3%
8.	Groene Hart Service	4.970	40,0%	12	8,4%	44,2%
9.	NL Jobs	15.158	46,1%	5	33,8%	28,4%
10.	MondialDetachering	7.045	44,2%	16	2,2%	20,3%
11.	UBN Uitzendbureau	9.282	51,9%	10	1,7%	44,3%
12.	Works	4.391	35,8%	10	28,1%	21,3%
13.	Logistics Force	25.245	27,1%	17	16,8%	17,9%
14.	Public Support	9.972	26,2%	37	-2,1%	28,2%
15.	Grow/Work Group	46.806	21,6%	136	-11,4%	46,7%
16.	Fitz	91.430	13,7%	135	111,2%	11,5%
17.	Flexfamily	30.831	47,8%	12	3,3%	15,0%
18.	Labor Power Company	63.386	44,2%	11	23,0%	12,0%
19.	House of Work	19.475	45,5%	8	3,2%	29,5%
20.	Level One	16.358	63,1%	7	14,9%	18,5%
21.	Solutions	28.480	33,8%	10	14,9%	20,1%
22.	Susa	8.413	21,1%	20	0,6%	34,2%
23.	Workstead	24.370	42,6%	11	22,5%	11,2%
24.	Welten	29.109	20,1%	42	22,0%	8,7%
25.	Brunel	263.087	28,1%	26	2,2%	12,7%

Top 25 statistieken

	Brutowinst	EBITDA / Brutowinst	Brutowinst per FTE	Groefactor Brutowinst (CAGR)	ROIC
Gemiddelde	38.967	33,9%	35	16,5%	26,3%
Mediaan	24.370	33,8%	20	14,9%	21,8%
Max	263.087	63,1%	136	111,2%	65,8%
Min	4.391	13,7%	5	-11,4%	8,7%
Standaard deviatie	53.961	12,4%	38	22,3%	13,5%

Top 25 Flexorganisaties - Ranking

#	Organisatie	Brutowinst	EBITDA / Brutowinst	Brutowinst per FTE	Groefactor Brutowinst (CAGR)	ROIC	Totaal
1.	Bender	29.603	13	10	23	1	47
2.	Kenonz	39.553	42	4	3	7	56
3.	Pro Industry	37.588	10	19	15	13	57
4.	Finanxe	8.222	31	6	18	5	60
5.	WerkTalent	21.762	26	16	11	9	62
6.	Corparis	7.519	32	7	5	18	62
7.	YER	132.113	18	12	24	12	66
8.	Groene Hart Service	4.970	12	35	21	4	72
9.	NL Jobs	15.158	4	58	2	10	74
10.	MondialDetachering	7.045	6	25	29	16	76
11.	UBN Uitzendbureau	9.282	2	42	31	3	78
12.	Works	4.391	15	45	4	14	78
13.	Logistics Force	25.245	23	24	14	22	83
14.	Public Support	9.972	24	11	38	11	84
15.	Grow/Work Group	46.806	33	2	48	2	85
16.	Fitz	91.430	43	3	1	39	86
17.	Flexfamily	30.831	3	34	27	27	91
18.	Labor Power Company	63.386	7	41	6	38	92
19.	House of Work	19.475	5	52	28	8	93
20.	Level One	16.358	1	54	17	21	93
21.	Solutions	28.480	16	44	16	17	93
22.	Susa	8.413	35	21	34	6	96
23.	Workstead	24.370	9	40	8	40	97
24.	Welten	29.109	36	9	10	42	97
25.	Brunel	263.087	22	15	30	34	101

DE TOP 5

In de vorige editie was House of Talents nog de lijstaanvoerder, maar door het ontbreken van publieke informatie is ditmaal House of Talents niet opgenomen in de analyse. De Top 5 wordt gecompliceerd door Kenonz, Pro Industry (in 2025 overgenomen door House of HR), Finanxe en WerkTalent.

De Top 5 is in 2026 dus sterk veranderd ten opzichte van vorig jaar, mede door het ontbreken van gepubliceerde jaarrekeningen van partijen op het moment

van analyse, alsook de intrede van nieuwe flexondernemingen dit jaar.

Over de breedte zien wij een afname in brutowinst alsook de groeifactor. Hetgeen ligt in lijn met de teruglopende vraag die in 2024 de hele markt heeft getroffen. Operationele efficiëntie en ROIC zijn weliswaar hoger in deze editie van de Top 25. Het lijkt dus ook dat partijen hun operatie hebben aangepast op deze dalende vraag.

1

Bender

- **Bender** grijpt als nieuwkomer in de lijst direct de eerste plaats in de Top 25 van de Nederlandse flexbranche 2026.
- Bender Groep is een consultancy- en detachingsorganisatie die professionals levert en ontwikkelt voor organisaties in onder andere zorg, overheid, wonen en het sociaal domein.

2



**KEN
ONZ**

3



PROINDUSTRY

4



Finan**X**e

5



WERKTALENT.



NIET BEURSGENOTEERD OF BUITENLANDSE BEDRIJVEN SCOREN BETER

In onderstaande tabel worden de 61 onderzochte bedrijven gecategoriseerd op basis van grootte. Per categorie zijn de gemiddelden van de vier prestatie indicatoren berekend. Het overzicht laat zien dat de groep middelgrote bedrijven over de periode 2022-2024 het hardst gegroeid

is. Dit beeld was vorig jaar ook al zichtbaar. Bedrijven met een beursnotering of buitenlandse moeder laten een tegengesteld beeld zien en krimpen juist. Ook op de prestatie indicatoren ROIC en brutowinst per fte scoren de niet beursgenoteerde of buitenlandse bedrijven beter.

Type	Aantal	Omvangverdeling				
		Gemiddelde brutowinst	EBITDA / Brutowinst	Brutowinst per FTE	Groefactor Brutowinst (CAGR)	ROIC
Klein	19	6.137	22,1%	28	0,6%	18,5%
Middelgroot	35	30.882	21,7%	28	8,9%	14,7%
Groot	1	132.113	29,6%	34	5,5%	23,3%
Beursnotering of buitenlandse moeder	6	93.991	22,6%	14	-8,8%	9,9%
Gemiddelde	61	31.041	22,0%	27	4,5%	15,5%

Noot: de gemiddelde brutowinst en de brutowinst per fte is uitgedrukt in €1.000,-.

PE-BACKED BEDRIJVEN SCOREN HOGER OP VRIJWEL ALLE INDICATOREN

De laatste jaren zijn er steeds vaker Private Equity partijen (PE) betrokken bij overnames in de flexbranche. Om die reden is het interessant om te onderzoeken of door Private Equity gesteunde flexbedrijven gemiddeld gezien afwijkend presteren ten opzichte van flexbedrijven zonder betrokkenheid van Private Equity.

Binnen de 61 onderzochte bedrijven is in 8 gevallen (13%) sprake van betrokkenheid van Private Equity. Uit de tabel blijkt dat flexbedrijven met PE-betrokkenheid gemiddeld sterkere financiële ratio's laten zien dan

organisaties zonder PE. Met name de brutowinstgroei van PE-gesteunde flexbedrijven ligt met 19,4% over de periode 2022-2024 op een hoog niveau.

Dit beeld zagen we vorig jaar ook al terug. Wel liggen de ratio's over de volle breedte dit jaar iets lager dan in het voorgaande rapport. De bovengemiddelde prestaties van PE-gesteunde partijen kunnen mogelijk worden verklaard door een actieve buy-and-build of organische groeistrategie, gecombineerd met strakkere sturing op kosten en rendement.

Type	Aantal	Private Equity backed				
		Gemiddelde brutowinst	EBITDA / Brutowinst	Brutowinst per FTE	Groefactor Brutowinst (CAGR)	ROIC
Private Equity backed	8	48.999	24,8%	35	19,4%	13,4%
Niet Private Equity backed	53	28.331	21,6%	25	2,3%	15,9%
Gemiddelde	61	31.041	22,0%	27	4,5%	15,5%

Noot: de gemiddelde brutowinst en de brutowinst per fte is uitgedrukt in €1.000,-.





DETACHEERDERS PRESTEREN STRUCTUREEL STERKER DAN UITZENDERS

Op hoofdlijnen presteren de twee type dienstverleningen naar verwachting. De gemiddelde brutowinst per fte en de ROIC van detacheerders ligt dan ook dit jaar weer hoger dan bij uitzenders. Ook qua operationele efficiëntie blijven detacheerders de uitzendbureaus outperformen.

Detacheerders draaien in de regel hogere marges op hun plaatsingen dan uitzenders. Echter, in tegenstelling tot vorig jaar realiseren uitzenders dit jaar hogere marges dan detacheerders. Daar staat tegenover dat detacheerders dit jaar wel een hogere groei laten zien dan uitzenders.

Type	Dienstverlening					
	Aantal	Gemiddelde brutowinst	EBITDA / Brutowinst	Brutowinst per FTE	Groefactor Brutowinst (CAGR)	ROIC
Detacheren	17	54.061	21,2%	56	10,9%	21,1%
Uitzenden	44	22.148	22,4%	15	2,1%	13,4%
Gemiddelde	61	31.041	22,0%	27	4,5%	15,5%

Noot: de gemiddelde brutowinst en de brutowinst per FTE is uitgedrukt in €1.000,-.

GROEI WHITE-COLLAR BEDRIJVEN HOUDT AAN

Ondanks een daling in het marktvolume slagen white-collarbedrijven erin hun brutowinstgroei op peil te houden en beter te presteren dan blue-collar- en gemixte bedrijven. Ook bezien vanuit de brutowinst per fte en de ROIC blijven de white collar flexbedrijven dominant. Blue collar flexbedrijven presteren dit jaar wederom beter op het

gebied van operationele efficiëntie (EBITDA gedeeld door brutowinst). Hiermee laten blue collar uitzendbedrijven zien dat ze efficiënter kunnen opereren, wat ook nodig is bij een afnemend volume van de markt. White collar had minder last van de volumedalingen stuurt dan ook minder op operationele efficiency.

Type	Industrieprofiel					
	Aantal	Gemiddelde brutowinst	EBITDA / Brutowinst	Brutowinst per FTE	Groefactor Brutowinst (CAGR)	ROIC
White Collar	12	54.103	19,8%	65	18,6%	22,8%
Blue Collar	31	14.663	24,5%	14	3,5%	15,0%
White- en Blue Collar	18	43.874	19,2%	22	-3,0%	11,6%
Gemiddelde	61	31.041	22,0%	27	4,5%	15,5%

Noot: de gemiddelde brutowinst en de brutowinst per FTE is uitgedrukt in €1.000,-.



2026 VERSUS 2025: ENKELE STERKE STIJGERS EN DALERS

Om goed uit te lichten hoe de bedrijven zich onderling hebben ontwikkeld, maken we een vergelijk met onze Top 25 Flexbranche van 2025. Van de 53 bedrijven die vorig jaar in de analyse zijn opgenomen, keerden er dit jaar 37 terug. Op basis van deze subsample is voor beide jaren een nieuwe ranking bepaald. Wat blijkt is dat er enkele

opvallende verschuivingen hebben plaatsgevonden.

De grootste stijgers zijn dit jaar NL Jobs (14 plaatsen), N2 People (13 plaatsen) en Consolid (11 plaatsen). Raaak Personeel springt eruit met een daling van 13 plaatsen, gevolgd door STONE met een daling van 11 plaatsen.

Bedrijf	Rang 2026	Rang 2025	Delta
Pro Industry	1	4	3
WerkTalent	2	5	3
YER	3	1	-2
NL Jobs	4	18	14
UBN Uitzendbureau	5	3	-2
Grow/Work Group	6	8	2
Flexfamily	7	12	5
Labor Power Company	8	9	1
Level One	9	6	-3
Susa	10	13	3
Brunel	11	11	0
DDF People	12	16	4
STONE	13	2	-11

Bedrijf	Rang 2026	Rang 2025	Delta
The Employment Group	14	19	5
24/7 Personeelsdiensten	15	22	7
N2 People	16	29	13
PROMAN Group	17	17	0
Happy Nurse	18	14	-4
Haldu Groep	19	10	-9
Raaak Personeel	20	7	-13
Driessen Groep	21	23	2
OTTO Workforce NL	22	15	-7
Power Company	23	21	-2
Perflexion	24	24	0
Consolid	25	36	11

Bedrijf	Rang 2026	Rang 2025	Delta
Maandag	26	25	-1
Olympia	27	20	-7
Abiant Bouwservice	28	31	3
AB Werkt Zuid Nederland	29	33	4
Abeos Administratief Personeel	30	28	-2
Young Capital	31	26	-5
Nedflex	32	32	0
Flexcellens	33	30	-3
SD Worx Staffing Solutions	34	35	1
Adecco	35	34	-1
GJ Groep	36	37	1
Wiertz Company	37	27	-10

OVERNAME ACTIVITEITEN

SELECTIEVE MARKT IN BEWEGING

Ondanks de dynamiek in de flexbranche blijft de M&A-markt actief. De consolidatietrend zet door, al zien we dat het speelveld meer selectief is geworden. Er is relatief veel aanbod van partijen die strategische opties verkennen, waaronder het aansluiten bij een grotere branchegenoot. Kopers kijken daarentegen steeds gericht naar de kwaliteit van het businessmodel en de waardepropositie van een target. Is deze duurzaam? En bestand tegen alle ontwikkelingen in de sector?

Desalniettemin zien we dat Private Equity onverminderd actief is geweest. Bij 18 van de 41 geselecteerde deals, over de periode januari 2024 en januari 2026, bleek Private Equity betrokken te zijn.

In 2025 hebben veel partijen vooral hun koers aangescherpt en hun organisatie voorbereid op een nieuwe realiteit. Daardoor bleef de M&A-markt wat achter, liepen overnametrajecten wat stroever en/of werden deze uitgesteld. Voor 2026 verwacht het brancheteam van Aeternus een geleidelijke normalisatie van de overnamemarkt. De verhoudingen in het speelveld verschuiven hierdoor opnieuw. Dit zal leiden tot verdere consolidatie onder partijen die de volgende stap niet kunnen of willen zetten. Terwijl juist goed gekapitaliseerde en onderscheidende flexbedrijven de kans krijgen om te versnellen. Dat zorgt naar verwachting voor nieuw momentum in de overnamemarkt en een stijgende M&A-activiteit in de sector in de loop van 2026.

#	Koper	Land	Target	Land	Jaar	Private Equity betrokken
1	AB Vakwerk	NL	Herenbos	NL	jan-24	
2	Labour Power Company	NL	W&F Detacheren	NL	jan-24	√
3	Agium	BE	ANG Public Finance	NL	jan-24	√
4	Rovidam Mondzorgbanen	NL	DentalMatch	NL	jan-24	
5	FITZ	NL	AIMS Improve	NL	feb-24	
6	Cohedron	NL	XxlInc	NL	feb-24	
7	ZilverWerkt	NL	KlusHeeren	NL	mrt-24	
8	HeadFirst Group	UK	Impellam Group	NL	mrt-24	
9	Jansen & De Wit	NL	In4Work	NL	mrt-24	√
10	Logistic Force	NL	ViaLogistics	NL	apr-24	
11	Linden IT	NL	ICTZaakwaarnemer	NL	apr-24	
12	CVC Capital	NL	World of Talents	NL	mei-24	
13	Home of People	NL	Efficient@Work	NL	jun-24	
14	Carrière uitzendbureau	NL	Flexibility	NL	jun-24	√
15	Bowers	NL	Jackling*	NL	jul-24	√
16	Brunel	NL	Equals	NL	nov-24	
17	Exchange Workforce	NL	Laudam Detachering	NL	nov-24	
18	Salure	NL	BvB	NL	jan-25	√
19	World of Talents	NL	Venk	NL	jan-25	√
20	Consolid	NL	24/7 drive*	NL	jan-25	
21	House of Covebo	NL	Pro Industry	NL	jan-25	

*Fusie

#	Koper	Land	Target	Land	Jaar	Private Equity betrokken
22	Veldwerk uitzendbureau	NL	Rosa Werkt	NL	jan-25	✓
23	Ja! HRM Specialisten	NL	HR-bemiddelaar	NL	feb-25	
24	Vacature Via	NL	Fontanel Jobs	NL	mrt-25	✓
25	The Specialist Group	NL	NLIST	NL	mrt-25	
26	NasWerkt	NL	ROVINIJ Uitzendbureau	NL	apr-25	✓
27	Dutch Staffing Group	NL	Gilde Personeel	NL	apr-25	✓
28	Zvoove	DE	Nocore	NL	mei-25	✓
29	Flexfamily	NL	A12 Personeeldiensten	NL	jun-25	✓
30	Concreto Group	NL	Target	NL	jun-25	✓
31	Logistic Force	NL	Edco	BE	aug-25	
32	Zvoove	DE	Plan4Flex	NL	sep-25	✓
33	House of Work	NL	Dailyflex Peronseeldiensten	NL	sep-25	
34	Umani Group	BE	Lean HR	NL	sep-25	
35	The Trainee Company	NL	Werkmandejong	NL	okt-25	✓
36	Dutch Staffing Group	NL	Fortress Group	NL	nov-25	
37	NasWerkt	NL	ForWork	NL	nov-25	
38	Matchworks B.V.	NL	Er is Werk	NL	dec-25	
39	Flexfamily	NL	Level One	NL	dec-25	
40	Navitas Capital	NL	Olympia	NL	dec-25	✓
41	Logistic Force	NL	TA Nederland	NL	jan-26	✓

*Fusie





YOUR M&A STRATEGIST.

Een succesvol bedrijf. De drijfveer van elke ondernemer. Succesvol ondernemen is doelen stellen die van grote waarde zijn. Tot het moment daar is om de volgende stap te zetten. Kopen of verkopen. Wanneer dat juiste moment is en hoe je naar dat momentum toewerkt? Daar ligt onze expertise. Specialistische kennis en ervaring gecombineerd met innovatieve methodes. Gefixeerd op het creëren van de hoogst haalbare waarde, trouw aan de waarden van de onderneming en haar ondernemer(s). Doelbewust, tactisch en operationeel, dat is onze aanpak. De zaken overzien, inzichtelijk maken en toeslaan op het juiste moment. Dat maakt ons succesvol in M&A.

Met meer dan 75 specialisten en vanuit kantoren in Amsterdam, Eindhoven en Venlo, houdt Aeternus zich bezig met (inter)nationale fusie- en overnameadvisering. Aeternus adviseert tevens bij bedrijfswaardering, waardemanagement en bedrijfsfinanciering. Onze klanten zijn bedrijven in het hogere segment van het MKB en zogeheten mid-corporates. Branches waarin we een sterk trackrecord hebben opgebouwd, zijn onder meer de industrie, Transport en Logistiek, IT, Software en Technology, business services, zakelijke dienstverlening, agrotechniek en food.



AETERNUS

Corporate Finance



Aeternus Office Amsterdam

Rhijnspoorplein 10-38
1018 TX Amsterdam
The Netherlands

Aeternus Office Eindhoven

Professor Doctor Dorgelolaan 30
5613 AM Eindhoven
The Netherlands

Aeternus Office Venlo

Noorderpoort 39
5916 PJ Venlo
The Netherlands

+31 (0)85 051 78 38

www.aeternuscompany.nl

Representative of:


M & A WORLDWIDE

