

Corporate Banking | Sector Expertise

Kwartaalperspectief Detacheringsbranche Q2 2026

Conjunctuureffect of structurele verschuivingen in
het verdienmodel?

Magere economische groei houdt aan, arbeidsmarktspanning
neemt verder af, het aantal ZZP'ers neemt ook verder af, omzet
en het aantal medewerkers dalen.

Inhoud

Inleiding	3
1. Relevante trends	6
1.1. Geopolitiek	6
1.2. Al anno nu	6
1.3. Schaarste aan medewerkers	8
1.4. Onzekerheid is goed voor flex..... maar een wat hogere werkeloosheid ook	9
1.5. Duurzaamheid: nieuwe groeimarkt of blijvende illusie?	9
2. Duiding van de (Teflon) economie	11
2.1. Het tweede kwartaal in 2026 in vogelvlucht	11
2.2. Rente en inflatie in de EU	11
3. Duiding van de arbeidsmarkt in Q2 2026: op is op	13
3.1. Op zoek naar onbenut arbeidspotentieel	13
3.2. Omgekeerd waterbed effect (zzp'ers die kiezen voor uitzenden of detacheren) blijft wederom uit	13
3.3. De flexmarkt	14
4. Verloop en bankzitters (leeglooperpercentage)	15
5. De kandidaat en de inlener	18
6. Aanbevelingen voor detacheerders	20
6.1. Van capaciteitsleverancier naar cognitief kapitaal: hoe AI het businessmodel van de Nederlandse detacheringsector fundamenteel verandert	20
6.2. Kansen voor detacheerders	21
6.3. De detacheringmarkt in 2035	22

Inleiding

De detacheringsbranche blijft onder druk staan en het is zeker nog te vroeg om van een herstel te spreken. We weten dat detacheren later cyclisch is dan uitzenden dus we zullen toch met name de volume cijfers in uitzenden moeten volgen om te zien of hier al van een omslagpunt sprake is. Dat is ook bij de meest recente ABU cijfers uit periode 7 nog niet het geval, het aantal uren daalt nog steeds en de omzet laat een bescheiden plus zien. De conclusie is dan ook dat de uitzenders nog steeds pricing power hebben,

Highlights van de VvDN Q2 2026 resultaten (j.o.j)

Indicator	Ontwikkeling
Omzet	-2,6% j-o-j
Gemiddeld aantal FTE	-8,3%
Verkooptarief	+4,5%
Omzet per FTE	+1,7%
Leegloop	daalt naar 6,4%

De markt krimpt, maar de kwalitatief wordt beter?

De belangrijkste conclusie lijkt dat de sector kleiner wordt, maar productiever en duurder. Dat lijkt tegenstrijdig, maar de cijfers ondersteunen dit beeld. Bij de uitzenders zien we al een hele tijd dat de prijsverhogingen compenseren voor de dalende volumes en dat de omzet nog positieve groei laat zien. De Q2 VvDN cijfers laten zien dat de tariefsverhoging van 4,5% ten opzichte van vorig jaar onvoldoende is om de omzet een positieve groei te laten zien. Dit wordt veroorzaakt door de relatief hoge volume daling van -8,3%.

Dat betekent:

- bedrijven (inleners) hebben fors minder mensen nodig;
- maar de mensen die overblijven zijn beter inzetbaar en productiever;
- tarieven stijgen;
- leegloop neemt af.

Dit wijst op een veel efficiëntere markt.

Tabel 1 Ontwikkeling van de omzet van VvDN leden van Q2 2025 tot en met Q2 2026

BBP groei in %	0,1		0,5	0,4		0,2	0,4			
Periode	Q2-25	Q3-25	Delta Q3 25 - Q2 25	Q4-25	Delta Q4 25 - Q3 25	Q1-26	Delta Q1 26 - Q4 25	Q2-26	Delta Q2 26 - Q1 26	Delta Q2 26 - Q2 25
Totale omzet detachering (in dienst)	483459	463499	-4,13%	488920	5,48%	487664	-0,26%	471025	-3,41%	-2,57%
Aantal werkdagen	61	66	8,20%	64	-3,03%	63	-1,56%	61	-3,17%	0,00%
Gemiddelde omzet per werkdag	94352	83604	-11,39%	90945	8,78%	92151	1,33%	91925	-0,25%	-2,57%
Vakgebied - ICT	75417	75281	-0,18%	73678	-2,13%	72081	-2,17%	69261	-3,91%	-8,16%
Vakgebied - Financieel	69211	66444	-4,00%	67996	2,34%	60215	-11,44%	56269	-6,55%	-18,70%
Vakgebied - Engineering	159005	152731	-3,95%	163115	6,80%	158442	-2,86%	154385	-2,56%	-2,91%
Vakgebied - Legal	12267	11499	-6,26%	11500	0,01%	11017	-4,20%	10632	-3,49%	-13,33%
Vakgebied - Marketing & Communicatie	5133	5308	3,41%	5921	11,55%	5252	-11,30%	4879	-7,10%	-4,95%
Vakgebied - HR	13173	12800	-2,83%	14284	11,59%	14489	1,44%	14320	-1,17%	8,71%
Vakgebied - Inkoop en Logistiek	17048	16388	-3,87%	16700	1,90%	15894	-4,83%	16370	2,99%	-3,98%
Vakgebied - Medisch	19479	19192	-1,47%	21580	12,44%	20435	-5,31%	19778	-3,22%	1,53%
Vakgebied - Secretarieel	15499	15597	0,63%	16814	7,80%	18174	8,09%	17363	-4,46%	12,03%
Vakgebied - Sociaal domein	66318	65665	-0,98%	70977	8,09%	72607	2,30%	72182	-0,59%	8,84%
Vakgebied - overig	30909	22594	-26,90%	26355	16,65%	39058	48,20%	35586	-8,89%	15,13%

NB Dit zijn de **groepsdata** vanaf Kwartaal 2 2025, waarbij is uitgegaan van die deelnemers die alle kwartalen van Kwartaal 2 2025 tot en met Kwartaal 2 2026 gegevens hebben aangeleverd (dit zijn 84 deelnemers). Het aantal deelnemers is derhalve over alle periodes gelijk, waardoor directe vergelijking tussen de kwartalen mogelijk is

Uit tabel 1 krijgen we geen inzicht in de daling van de zzp/interim gebaseerde omzet. Die loopt namelijk veel harder terug dan de omzet uit detachering: van : €196 mln in Q2 2025 naar €151 mln Q2 2026 (-23%). Als we naar de ontwikkeling van die omzet kijken gedurende een langere periode (tabel 2) is er zelfs sprake van een daling van 43%.

Tabel 2 Omzet uit zzp/interim tussen Q2 2023 en Q2 2026

	Periode	Gemiddeld	Totaal	#deelnemers	groei tov vorig kwartaal	groei tov zelfde kwartaal vorig jaar	krimp Q2 26 vs Q2 23
Omzet uit zzp/interimwerk	Kwartaal 2 2023	6.261	212.879	34		-3,17%	
	Kwartaal 3 2023	5.943	202.066	34	-5,08%		
	Kwartaal 4 2023	6.778	230.436	34	14,04%		
	Kwartaal 1 2024	6.534	222.164	34	-3,59%		
	Kwartaal 2 2024	6.452	219.379	34	-1,25%	3,05%	
	Kwartaal 3 2024	5.939	201.934	34	-7,95%		
	Kwartaal 4 2024	6.382	216.983	34	7,45%		
	Kwartaal 1 2025	5.306	180.388	34	16,87%	-18,80%	
	Kwartaal 2 2025	4.694	159.609	34	-11,52%	-27,25%	
	Kwartaal 3 2025	4.090	139.043	34	-12,89%	-31,14%	
	Kwartaal 4 2025	4.159	141.392	34	1,69%	-34,84%	
	Kwartaal 1 2026	3.760	127.854	34	-9,57%	-29,12%	
	Kwartaal 2 2026	3.572	121.435	34	-5,02%	-23,92%	-42,96%

Het zal duidelijk zijn dat de daling van zzp/interim voor een groot deel veroorzaakt wordt door de wet DBA en handhaving schijnzelfstandigheid en de daaruit voortvloeiende hogere risico's voor opdrachtgevers.

Voor de grootste krimpsectoren (Finance -19%, ICT -8%, legal -13%) geldt dat hier zeker niet alleen sprake is van conjuncturele ontwikkelingen. Al begin hier wel degelijk sporen achter te laten. Tevens is er binnen grote bedrijven een sterke trend om kosten te besparen met als doel meer weerbaar te zijn in een onvoorspelbare wereld. Wij verwachten dat deze trend zal aanhouden.

In dit Kwartaalperspectief plaatsen we de bevindingen in een breder kader, maken we vergelijkingen, geven we verklaringen en ontleden we inzichten. Dat doen we in zes stappen:

- Relevante trends
- Duiding van de economie
- Duiding van de arbeidsmarkt
- Verloop en bankzitters
- De kandidaat en de inlener
- Aanbevelingen

1. Relevante trends

1.1. Geopolitiek

Het blijft onrustig in de wereld. De verwachting is dat wereldwijde waardeketens onder druk blijven staan en dat de concurrentie tussen machtsblokken hoog blijft. Dat betekent dat het ‘onrustig’ blijft in wereld met een verhoogde kans op de uitbraak van conflicten die verstorend werken op wereldwijde handel- en goederenstromen hetgeen mogelijk kan doorwerken in hogere inflatie zoals we dan ook nu zien als gevolg van de belemmeringen in de toevoer van olie. .

De ECB heeft daarom haar inflatieprognose voor 2026 hierdoor opwaarts bijgesteld naar 2,6 procent. Een langdurige verstoring van de olie- en gastoevoer zou kunnen leiden tot een inflatie die boven en een groei die onder het huidige basisscenario van ABN AMRO Bank uitkomt. Een van de gevolgen van deze toename in energieprijzen (en de aanhoudende, tastbare klimaatveranderingen) is dat verduurzaming nu een steeds sterkere economisch-financiële rationaliteit krijgt. Uiteraard heeft dat ook gevolgen voor de bemensing van duurzaamheidsinitiatieven. Dit kan mogelijk leiden tot kansen voor detacheeers.

De kunst is wederom om door de huidige instabiliteit heen te kijken en de contouren te zien van een wereld die uit meerdere belangrijke machtsblokken bestaat. In afbeelding 1 een weergave van de belangrijkste competitieve arena’s tussen machtsblokken. Een van de arena’s gaat over talent. Welk machtsblok is het beste in staat talent aan zich te binden (afbeelding 1)?

Afbeelding 1.

Evolving Geopolitics are shaping six competitive arenas

Multipolar geopolitics		Arenas of competition		
A bolder China	America First	Realignment in trade and FDI*	Tech and AI race	Talent scramble
A constrained Europe	A dynamic Global South	Mission-critical sectors	Climate divergence	Expanding conflicts

Bron: BCG analysis
* foreign direct investment

1.2. AI anno nu

Sinds onze laatste duiding van de VvDN Q2 2025 resultaten is er veel veranderd in het AI landschap. Zo is de concurrentie tussen de verschillende AI modellen sterk toegenomen, is de tijd tussen het beschikbaar komen van nieuwe releases (versies) per AI tool sterk afgenomen en is de opkomst van het Chinese AI Kimi model in juli 2026 opmerkelijk. De belangrijkste ontwikkeling in het denken over AI is het besef dat AI niet slechts een instrument is voor het verhogen van productiviteit. Die productiviteitsvraag is overigens wel cruciaal en zeker voor de VS. De overheidsschuld van de VS bedraagt nu ongeveer 122% van hun BBP (Italië 139% en Frankrijk 117,5%). Een van de manieren om

onder deze schuld uit te komen is door het verhogen van de arbeidsproductiviteit. De vraag is of dat nu gebeurt in de VS. Uit het verleden weten we dat het enige tijd kan duren voordat nieuwe technologieën (elektriciteit, computers) terug te vinden zijn in de nationale statistieken als het gaat om aantoonbare productiviteitsverhoging. De Groningse econoom Robert Inklaar publiceerde over deze vraag recent een artikel in economenblad ESG: [‘Productiviteitswinst door AI op microniveau levert nog geen macrowonder op’](#).

Steeds meer wordt de AI technologie niet alleen gezien als een instrument voor productiviteitsvergroting maar als een manier om het organiseren van werk anders in te richten. Dit inzicht raakt zowel inleners als aanbieders van flex. Waar staan we als het gaat om deze revolutionaire ontwikkeling?

Voor de beantwoording van deze vraag moeten we stil staan bij twee invloedrijke denkers. De eerste is de econoom Ronald Coase en de tweede is Block ceo Jack Dorsey.

Ronald Coase vroeg zich in een artikel uit 1937 af waarom we werk organiseren door middel van hiërarchie in bedrijven (afbeelding 2). Theoretisch zouden we werk ook kunnen organiseren via ‘de markt’: zelfstandige ondernemers die onderling afspraken maken over werk en de output daarvan.

De snelle ontwikkelingen op het gebied van ICT in de afgelopen decennia hebben er voor gezorgd dat de zogeheten coördinatiekosten binnen een bedrijf afgenomen zijn en dat het makkelijker is geworden om samen te werken met mensen buiten het bedrijf.

Afbeelding 2. Ronald Coase en Jack Dorsey

COASE – 1937

“The Nature of the Firm”

Waarom bestaan ondernemingen?

Omdat het gebruik van het prijsmechanisme kosten met zich meebrengt – transactiekosten.

3 soorten transactiekosten:

- Informatiekosten
- Onderhandelingskosten
- Coördinatiekosten



DORSEY & BLOCK – 2024

“Organisatie als Intelligentie”

Waarom vervalt hiërarchie?

AI kan de coördinatiefunctie van management overnemen. De onderneming wordt een intelligentiesysteem.

3 bouwstenen:

- Capabilities (atomaire diensten)
- World model (continu lerende data)
- Intelligence layer (proactieve AI)

Block ceo Jack Dorsey kwam recent met een paper over hij AI wilde inzetten in zijn werkprocessen (afbeelding 2). Kortgezegd komt het er op neer dat het bedrijf Block niet meer een op hiërarchie gebaseerde organisatie is, maar dat het organiseren van informatiestromen centraal staat,

Die manier van denken is vergelijkbaar met die van Salim Ismail. Salim kwam in 2014 met het boek Exponentiele organisaties. Nu, in 2026 richt hij zich op het fenomeen [Organisational Singularity](#). ‘De organisatorische singulariteit is het cruciale kantelpunt waarop kunstmatige intelligentie de marginale

kosten van coördinatie, intelligentie en uitvoering tot bijna nul reduceert, waardoor één persoon of een klein team met AI-agenten traditionele bedrijfshiërarchieën kan overtreffen. Deze verschuiving vervangt oude managementstructuren door AI-native intelligentiesystemen', legt Salim uit op zijn website <https://openexo.com/10x-shift>

Wat betekent deze ontwikkeling voor detacheerders? Als grote klanten van detacheerders nadenken over hoe ze werk opnieuw moeten inrichten gegeven de impact van AI, biedt dit kansen voor detacheerders. Zo heeft detacheerder [Fitz](#) AI geïntegreerd in haar dienstverlening. De barrières voor detacheerders om AI te integreren in hun werkzaamheden is vaak een stuk lager dan de barrières die grote bedrijven hebben geïntegreerd.

House of Bèta (onderdeel van House of Redmore en verbonden aan House of HR) biedt in samenwerking met het [Eindhoven AI Systems Institute \(EASIJ\)](#) van de **Technische Universiteit Eindhoven (TU/e)** een uniek driejarig [Post-Masterprogramma in Data Science & AI](#) aan.

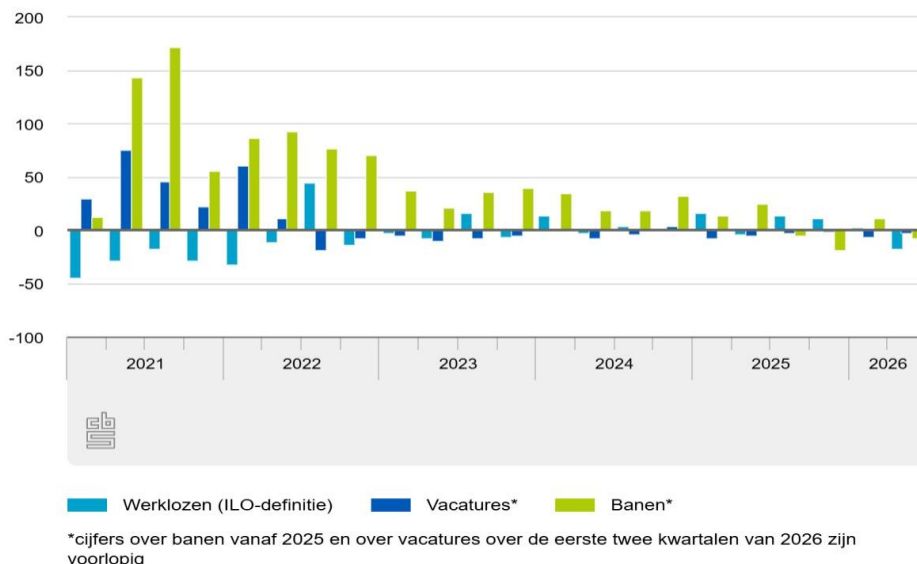
1.3. Schaarste aan medewerkers

Het structureel tekort aan medewerkers is wat minder geworden in het tweede kwartaal van 2026 blijkt uit de meest recente CBS-cijfers.

Afbeelding 3 Werkeloosheid in Q2 2026 gedaald van 4,0 procent naar 3,9 procent

Ontwikkeling arbeidsmarkt, seizoengecorrigeerd

verandering t.o.v. een kwartaal eerder, x 1 000

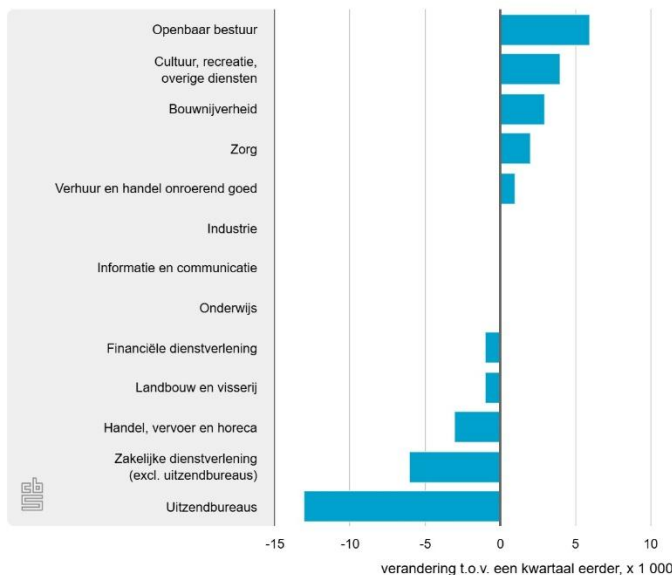


Het aantal vacatures daalde in het tweede kwartaal van 2026 met 3 duizend en het aantal werklozen nam af met 17 duizend. Voor elke 100 werklozen zijn er nu 95 vacatures. Het aantal banen daalde met 8 duizend. De meeste vacatures zijn in de zorg, de handel en de zakelijke dienstverlening. Deze drie bedrijfstakken zijn goed voor ruim de helft van alle openstaande vacatures.

1.4. Onzekerheid is goed voor flex..... maar een wat hogere werkeloosheid ook

Afbeelding 4. Verdere daling uitzendbanen, in lijn met de gerapporteerde ABU (volume) cijfers.

Ontwikkeling banen, 2e kwartaal 2026*,
seizoengecorrigeerd



*voorlopige cijfers

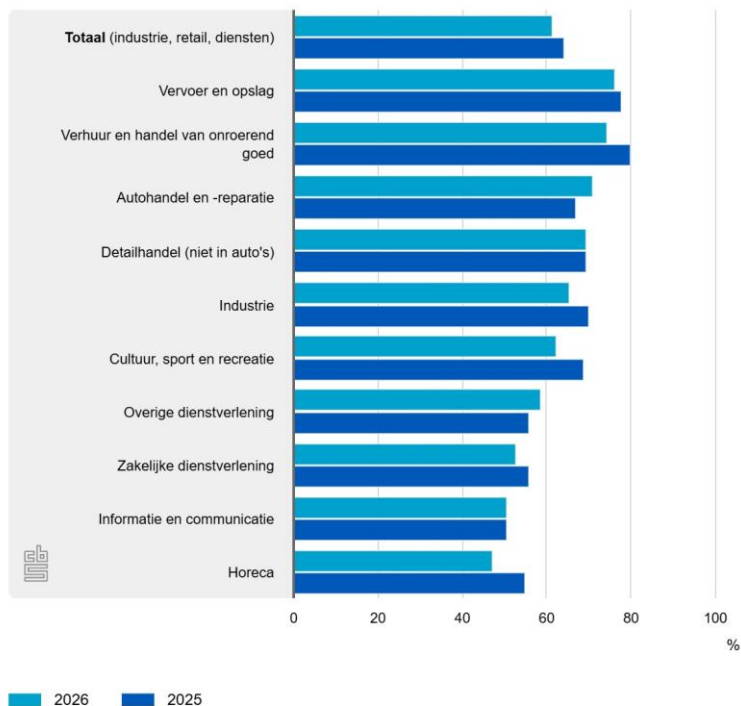
We hebben het al over het belang van de vroeg cyclische uitzendcijfers gehad bij het duiden van de conjunctuur. Gegeven de aanhoudende (geopolitieke) onzekerheid zou dit goed nieuws moeten zijn voor flex.

De aanhoudende onzekerheid heeft echter ook tot gevolg dat 'steeds meer werkenden kiezen voor zekerheid: het aantal baanwisselaars daalt, het aantal vaste contracten stijgt. Ook het aantal zzp'ers neemt af, hoewel dat voornamelijk lijkt te komen door de hernieuwde handhaving op schijnzelfstandigheid, die nu echt zichtbaar is in de cijfers' (Randstad Q2 arbeidsmarkt update).

1.5. Duurzaamheid: nieuwe groeimarkt of blijvende illusie?

Afbeelding 5. Werkgelegenheid volgt investeringen en de duurzame investeringen nemen af.

Bedrijven die investeren in verduurzaming



Impact op werkgelegenheid van de afgezwakte Omnibus duurzaamheidswetgeving

De wetswijzigingen die het Omnibus-pakket introduceert, kan zowel directe als indirecte gevolgen hebben voor de trends in duurzaamheid gerelateerde werkgelegenheid in Europa. Doordat minder bedrijven verplicht zijn om duurzaamheidsgegevens te rapporteren, kan de vraag naar ESG-compliance professionals bij het mkb afnemen. Bovendien kunnen mkb's die voorheen worstelden met compliance kosten ervoor kiezen om duurzaamheidsinitiatieven minder prioriteit te geven, wat mogelijk leidt tot minder vacatures in groene sectoren.

‘(...). Grote bedrijven die nog steeds te maken hebben met strenge rapportageverplichtingen zullen behoefte blijven hebben aan hooggespecialiseerde duurzaamheidsprofessionals, wat mogelijk de vraag naar senior ESG-analisten en duurzaamheidsstrategen zal doen toenemen. We verwachten echter dat bedrijven die vrijwillig ESG-strategieën nastreven voor beleggersvertrouwen en merkpositionering, duurzaamheidsprofessionals zullen blijven aannemen, waardoor er een zekere vraag zal blijven bestaan. Bedrijven met sterke duurzaamheidsverplichtingen zullen naar verwachting de vraag naar duurzaamheidsprofessionals in stand houden.

(...). Experts met diepgaande kennis van regelgeving, strategische vaardigheden op het gebied van duurzaamheidsplanning en specialistische expertise in gebieden zoals koolstofboekhouding, koolstofhandel en engineering van hernieuwbare energie zullen echter in trek blijven, met name bij grotere bedrijven en multinationals’.

<https://enable.green/news/eu-omnibus-regulations-sustainability-job-market/>

2. Duiding van de (Teflon) economie

2.1. Het tweede kwartaal in 2026 in vogelvlucht

‘De wereldeconomie is stevig blijven groeien, ondanks wat de grootste schok in de energievoorziening ooit is genoemd. Daarmee zet een thema zich voort: veerkracht bij schokken. Net zoals de wereldeconomie de forse stijging van Amerikaanse invoertarieven vorig jaar goed heeft verwerkt, lijkt ook de energieschok de economische groei niet te hebben ontspoord. Niets lijkt te blijven kleven aan deze ‘Teflon-economie’, al betekent dat natuurlijk niet dat dit in de toekomst zo blijft’.

Bron: Teflon-economie schudt opnieuw een schok van zich af, Economisch Bureau ABN AMRO.

https://assets.ctfassets.net/1u811bvgvthc/2gY5Ek3oagnCRaMFO7LgM3/862351f0e2ada46c62ca12c7cc319ff2/NL_-_Global_Monthly_-_July_2026_-_FULL.pdf

Volgens de eerste berekening van het CBS, op basis van nu beschikbare gegevens, steeg het bruto binnenlands product (bbp) in het tweede kwartaal van 2026 met 0,4 procent ten opzichte van het eerste kwartaal van 2026. In het eerste kwartaal van 2026 was de groei van het bbp 0,3 procent. De economie groeide in het tweede kwartaal van 2026 met 1,3 procent ten opzichte van het tweede kwartaal van 2025. De consumptie door huishoudens en de overheidsconsumptie droegen het meest positief bij aan de groei van het bbp in het tweede kwartaal.

Van de bedrijfstakken leverden de sector handel, horeca, vervoer en opslag en de overheid de grootste bijdragen aan de economische groei ten opzichte van het tweede kwartaal van 2025.

Wederom een magere kwartaalgroei die onvoldoende ‘rugwind’ geeft aan de uitzenders en detacheerders. Vooralsnog blijft de economische wetmatigheid van kracht die gaat over het belang van minimaal 2 - 2,5% BBP groei voor uitzenders en detacheerders. Bij die groei weten we dat de omzet van uitzenders verdubbeld.

2.2. Rente en inflatie in de EU

De Europese Centrale Bank (ECB) heeft op 23 juli 2026 de belangrijkste rentetarieven ongewijzigd gelaten. De depositorente blijft staan op 2,25 procent, de basisherfinancieringsrente op 2,40 procent en de marginale beleningsrente op 2,65 procent. Het besluit was in lijn met wat experts al dachten. De bank neemt een pauze door onzekerheid over energieprijzen.

Dit besluit volgt op een renteverhoging in juni 2026, waarbij de ECB het belangrijkste rentetarief met een kwart procentpunt opschroefde naar 2,25 procent. Dit was de eerste renteverhoging in drie jaar. Daarvoor hield de ECB de rente zeven keer op rij ongewijzigd.

De ECB heeft haar macro-economische projecties bijgesteld:

De ECB verwacht dat de inflatie de komende maanden verder daalt, maar wil deze verwachting eerst bevestigd zien in de cijfers. In juni 2026 kwam de inflatie in het eurogebied uit op 2,8 procent (HICP: Geharmoniseerde consumentenprijsindex). De kerninflatie blijft een aandachtspunt.

De neerwaartse bijstelling van de Europese groeiverwachting (van 0,9% naar 0,8%) vormt de weerslag van de mondiale effecten van de oorlog op grondstoffenmarkten, reële inkomens en het vertrouwen. Tegelijkertijd zouden de lage werkloosheid, de solide balansen van de private sector en de

overheidsuitgaven voor defensie en infrastructuur de groei moeten blijven ondersteunen.

In Nederland daalde de inflatie (CPI) in juni 2026 naar 2,9 procent, van 3,5 procent in mei. De daling wordt vooral veroorzaakt door een lagere prijsstijging van motorbrandstoffen (17,3% in juni vs. 27,5% in mei) en accommodaties. De inflatie volgens de HICP bedroeg in juni 2,5 procent (Nederland) en 2,8 procent (eurozone).

Tabel 3. Macro economische verwachtingen van ABN AMRO Bank per 2 juli 2026

	BBP				Inflatie				Beleidsrente			
	2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027
Eurozone	0.9	1.5	0.5	1.2	2.4	2.1	2.5	2.1	3.00	2.00	2.50	2.00
Nederland	1.1	1.6	0.9	1.1	3.2	3.0	3.0	2.6				
Duitsland	-0.5	0.3	0.7	1.0								
VK	1.0	1.3	1.0	1.3	2.5	3.4	3.1	2.2	4.75	3.75	3.75	3.25
VS	2.8	2.1	2.2	2.1	2.6	2.6	3.4	2.4	4.50	3.75	3.75	3.00
China	5.0	5.0	4.6	4.5	0.2	0.1	1.1	1.3	3.10	3.00	2.90	2.80

Opmerking: Jaaromiddelde voor bbo en inflatie, einde periode voor beleidsrente.

Bron: Economisch bureau ABN AMRO

ABN AMRO Bank verlaagde de economische groeiverwachting voor Nederland naar 0,9% voor 2026 en 1,1% voor 2027. Deze neerwaartse bijstelling weerspiegelt de impact van de oorlog in het Midden-Oosten en de verstoorde energie- en grondstoffenmarkten, die zorgen voor hogere inflatie en terughoudendheid bij consumenten.

3. Duiding van de arbeidsmarkt in Q2 2026: op is op

Er waren in het tweede kwartaal van 2026 396 duizend mensen werkloos, dat is 3,9 procent van de beroepsbevolking, een daling van 17 duizend ten opzichte van een kwartaal eerder (toen dit nog 4,0 procent was). Het gaat bij werklozen om mensen die geen betaald werk hebben, maar daar wel recent naar hebben gezocht en op korte termijn beschikbaar zijn. Deze daling volgt op een periode waarin de werkloosheid geleidelijk toenam: in het tweede kwartaal van 2022 was nog 3,3 procent van de beroepsbevolking werkloos.

Het aantal kortdurend werklozen (korter dan een jaar op zoek naar werk) daalde in het tweede kwartaal van 2026 met 17 duizend tot 331 duizend, na drie kwartalen van stijging. Het aantal langdurig werklozen is afgelopen kwartaal nauwelijks veranderd.

Het begrip 'Teflon' economie zou dus ook gebruikt kunnen worden voor de arbeidsmarkt: ondanks relatief grote economische macroschokken en reorganisaties en kosten besparingen bij veel bedrijven heeft dit niet geleid tot een verhoging van de werkloosheid. Sterker nog, vergeleken met het vorige kwartaal is die 1 procentpunt gedaald.

3.1. Op zoek naar onbenut arbeidspotentieel

In een tijd waar het 'alle hands aan dek is' als het gaat om de vraag naar medewerkers, blijft het opvallend dat het aantal [onderbenutte deeltijders](#) (deeltijdwerkers die meer uren willen werken) in het tweede kwartaal van 2026 toenam met 9 duizend naar 568 duizend. Al bijna twee jaar neemt dit aantal geleidelijk toe en is 64 duizend hoger dan in het derde kwartaal van 2024.

Het zal duidelijk zijn dat er nog steeds een grote groep van potentiële medewerkers bestaat die bekend staan als asielzoekers, vluchtelingen en statushouders.

3.2. Omgekeerd waterbed effect (zzp'ers die kiezen voor uitzenden of detacheren) blijft wederom uit

In het tweede kwartaal van 2026 waren er 9,8 miljoen mensen met betaald werk, 8 duizend minder dan het kwartaal ervoor. Dat komt doordat het aantal zelfstandigen verder daalde. In het tweede kwartaal van 2026 hadden bijna 1,5 miljoen mensen een hoofdbaan als zelfstandige. Dat zijn er 13 duizend minder dan een kwartaal eerder. Deze daling komt geheel voor rekening van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Het aantal zzp'ers daalt al zes kwartalen op rij en het waren er in het tweede kwartaal 131 duizend minder dan in het vierde kwartaal van 2024.

Daarnaast waren er in het tweede kwartaal ruim 5,6 miljoen werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Dat zijn er 4 duizend meer dan in het eerste kwartaal. Ruim 2,7 miljoen werknemers hebben een flexibele arbeidsrelatie, evenveel als een kwartaal eerder. Het aantal flexwerknemers steeg daarvoor vier kwartalen op rij.

Met uitzondering van de zorg sector zien we in de VvDN cijfers wederom niet een sterke instroom van zzp'ers in detachingscontracten. In de zorg zien we nu zelfs de contouren van een contraire beweging: medewerkers die weer kiezen voor het zzp bestaan die voorheen gedetacheerd waren.

3.3. De flexmarkt

In de uitzendbranche (ABU) zien we een voortzetting van het beeld van dalende volumes maar relatief stabiele omzet door hogere tarieven:

Periode 5 van 2026 (Q2, week 17-20): uren -6%, omzet +3%

Periode 6 van 2026 (Q2, week 21-24): uren -6%, omzet +2%

Periode 7 van 2026 (Q2, week 25-28): uren -5%, omzet +4%

Periode 7 meer in detail: De administratieve sector ziet de sterkste daling: uren -17%, omzet -9%. De industriële sector laat een beperktere daling zien: uren -3% maar de omzet stijgt met 5%. In de technische sector daalden de uren met -1%, terwijl de omzet stabiel bleef met 3% ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar.

De cijfers passen binnen een langer beeld van dalende volumes in de uitzendbranche, terwijl de omzet door loonstijgingen en hogere tarieven relatief beter op peil blijft. De aandelenkoersen van de grote uitzenders lieten de laatste weken een sterk herstel zien dus het lijkt er op dat de markt betere tijden ziet aankomen. Ervan uit gaande dat uitzenders nog steeds de 'canary in the coal mine zijn'.

Afbeelding 6. Randstad koers afgelopen maand



4. Verloop en bankzitters (leeglooperpercentage)

Een van de opvallende bevindingen uit de marktmonitor van het tweede kwartaal van 2026 is dat het leeglooperpercentage (zie tabel 4 - het aandeel van de betaalde uren waarop een gedetacheerde niet declarabel is) ten opzichte van het eerste kwartaal van 2026 is afgenomen met 6,3%. (We zien overigens in tabel 4 ook dat de gemiddelde leeglooperpercentages in 2023 nog aanzienlijk lager waren dan in 2026). Voor een verklaring van het lagere leeglooperpercentage in Q2 zullen we stilstaan bij meerdere structurele oorzaken. Die zullen we hieronder bespreken.

Tabel 4. Het percentage leegloop van Q2 2023 tot en met Q2 2026.

	Periode	Gemiddeld	Totaal	#deelnemers	groei tov vorig kwartaal	groei tov zelfde kwartaal vorig jaar	groei Q2 26 vs. Q2 '23
Percentage leegloop	Kwartaal 2 2023	5,90	200,68	34			
	Kwartaal 3 2023	5,05	171,73	34	-14,43%		
	Kwartaal 4 2023	5,80	197,2	34	14,83%		
	Kwartaal 1 2024	6,25	212,44	34	7,73%		
	Kwartaal 2 2024	5,84	198,63	34	-6,50%	-1,02%	
	Kwartaal 3 2024	5,39	183,41	34	-7,66%		
	Kwartaal 4 2024	7,96	270,76	34	47,63%		
	Kwartaal 1 2025	8,18	278,1	34	2,71%	30,91%	
	Kwartaal 2 2025	6,88	233,89	34	-15,90%	17,75%	
	Kwartaal 3 2025	7,25	246,43	34	5,36%	34,36%	
	Kwartaal 4 2025	7,04	239,25	34	-2,91%	-11,64%	
	Kwartaal 1 2026	7,02	238,84	34	-0,17%	-14,12%	
	Kwartaal 2 2026	6,58	223,79	34	-6,30%	-4,32%	11,52%

De belangrijkste zijn:

1. Aanhoudende schaarste aan gespecialiseerd personeel

- Goede professionals zitten vaak al op een volgende opdracht voordat de huidige afloopt.
- De tijd “op de bank” wordt daardoor korter.

2. Betere voorspelbaarheid door data en AI

- Detacheerders voorspellen steeds beter wanneer opdrachten aflopen.
- Recruiters starten eerder met acquisitie.
- AI helpt bij matching van kandidaten met opdrachten, waardoor de overgang sneller verloopt.

3. Langere opdrachten

- Opdrachtgevers kiezen vaker voor contracten van 12 tot 24 maanden.
- Vooral in IT, engineering, finance en zorg worden projecten omvangrijker en langduriger.

4. Meer strategische klantrelaties

- Grote klanten werken met preferred suppliers of MSP-constructies.
- Daardoor ontstaat een continue stroom aan opdrachten.

5. Selectiever aannemen

- Veel detacheerders nemen alleen mensen aan waarvan zij vrijwel zeker weten dat zij snel inzetbaar zijn.
- De klassieke “eerst aannemen, daarna zoeken” strategie komt minder voor.

6. Flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden

Steeds vaker worden medewerkers tijdens leegloop ingezet voor:

- opleiding,
- interne projecten,
- pre-sales,
- AI-projecten,
- kennisontwikkeling.

Daardoor voelt leegloop minder als verlies.

Van capaciteitsleverancier naar schaarste makelaar

Wellicht is er nog een diepere economische verklaring voor de afname van leegloop. De afgelopen tien jaar zijn detacheerders steeds meer geëvolueerd van capaciteitsleverancier naar schaarste makelaar. Vroeger draaide het model om zoveel mogelijk mensen in dienst hebben.

Nu draait het om:

- toegang tot schaarse expertise,
- hoge bezettingsgraad,
- snelle herplaatsing,
- hogere tarieven.

Dat betekent dat leegloop niet alleen een operationele KPI is geworden, maar ook een strategisch concurrentievoordeel. Een organisatie met 2% leegloop kan vaak aanzienlijk winstgevender zijn dan een concurrent met 8% leegloop, zelfs bij vergelijkbare tarieven.

Een mogelijke paradox

Op het eerste gezicht lijkt een lager leegloopperscentage alleen maar positief. Toch kan een extreem lage leegloop (bijvoorbeeld onder 1-2%) ook een waarschuwingssignaal zijn:

- er is nauwelijks capaciteit om nieuwe klanten direct te bedienen;
- de organisatie wordt kwetsbaar als meerdere opdrachten tegelijk starten;
- medewerkers hebben minder tijd voor opleiding en certificering;
- de groeicapaciteit neemt af.

De best presterende detacheerders streven daarom vaak niet naar nul leegloop, maar naar een kleine, gecontroleerde buffer (bijvoorbeeld 2-4%), zodat zij zowel efficiënt als wendbaar blijven.

Vraag

Is de dalende leegloop een voorloper van een structurele verschuiving in het verdienmodel van detachering: van het verkopen van uren naar het beheren van schaars menselijk kapitaal? Dat zou belangrijke implicaties hebben voor marges, waarderingen en consolidatie in de sector.

5. De kandidaat en de inlener

Gegeven de vele onzekerheden die momenteel spelen in de economie, is het begrijpelijk dat veel werknemers een voorkeur hebben voor een vast dienstverband. Zowel bij inleners als bij detacheerders blijken de percentages van medewerkers met een vast dienstverband gestaag te zijn toegenomen.

De schaarste aan medewerkers is afgelopen jaren een belangrijke aanjager geweest van deze ontwikkeling. Voor veel inleners geldt ook dat kostenbesparingen reden zijn om te snijden in de kosten van externe inhuur en zelfs dat werkzaamheden die vroeger voor een belangrijk deel door detacheerders werden uitgevoerd nu meer door eigen medewerkers worden gedaan.

De detacheerder blijft dus concurreren met de inlener bij het aantrekken en behouden van medewerkers. Met een werkloosheidspercentage van 3,9 procent en 95 vacatures per 100 werklozen is de arbeidsmarkt nog steeds krap, maar minder overspannen dan in 2022 (toen 142 vacatures per 100 werklozen). Dit biedt detacheerders iets meer ruimte om geschikte kandidaten te vinden, maar tegelijkertijd moeten ze concurreren met inleners die zelf werven.

In afbeelding 7 hebben we de zogeheten ‘assen van onzekerheid’ weergegeven van een scenariostudie die we in opdracht van branchevereniging FMN gemaakt hebben voor bedrijven die werkzaam zijn in de Facility Management markt. Deze assen zijn zeker toepasbaar voor uitzenders en detacheerders. De horizontale as gaat over het spanningsveld tussen organisatie en individu/werknemer als het gaat om het vinden van werk en hoe makkelijk het is om te switchen van baan.

Afbeelding 7. FM op het kuispunt. Vier wereldbeelden voor 2035



Bron: Twynstra Gudde en ABN AMRO, 2026

De verticale as gaat over de vraag wat bij bedrijven centraal staat. Gaat het met name om het maken van winst of is maatschappelijk relevantie en impact ook belangrijk

Net als dat het geval is voor veel aanbieder van facilitaire diensten, zijn ook detacheerders ‘veroordeeld’ tot de wereld in kwadrant 4. De vraag is hoelang dat nog duurt en hoe je je als detacheerder kan

voorbereiden om succesvol te zijn in een van de andere werelden. In een wereld van structurele schaarste aan medewerkers en een 'onderdrukte' duurzaamheidsagenda kon de beweging naar een meer waarde gedreven scenario wel eens sneller gaan dan we denken.

6. Aanbevelingen voor detacheerders

6.1. Van capaciteitsleverancier naar cognitief kapitaal: hoe AI het businessmodel van de Nederlandse detacheringsector fundamenteel verandert

Bij de duiding van kwartaalcijfers is de verleiding groot om terug te vallen in rituelen en te veel tijd te besteden aan de conjunctuur, arbeidsproductiviteit of andere bekende financieel economische variabelen. We kunnen bij die blik op de toekomst niet meer om AI heen.

Nu we in een tijdsgewricht zitten waarvan we pas veel later kunnen zien hoe ingrijpend de dingen die we nu als vanzelfsprekend vinden, zullen veranderen, is het belangrijk om ook voor de aanbevelingen een andere route in te slaan. Ik wil hierbij gebruik maken van een vraag die miljardair en PayPal mede-oprichter Peter Thiel aan interview kandidaten stelt:

‘Over welke belangrijke (economische) waarheid zijn maar weinig mensen het met je eens?’

De vraag wil ik stellen aan ‘mijn’ Chat GTP die in zijn geheugen vele vragen met zich meedraagt die ik over economie, arbeidsmarkt en flexibele arbeid heb gesteld. We zullen natuurlijk ons eigen referentiekader gebruiken om te kijken of het antwoord hout snijdt.

Het antwoord: ***‘Arbeid wordt de komende decennia niet de schaarse productiefactor; menselijke aandacht, vertrouwen en aanpassingsvermogen worden dat.’***

Onderbouwing van het antwoord door Chat GTP:

De meeste economische modellen behandelen arbeid, kapitaal en technologie nog steeds als de belangrijkste productiefactoren. AI verandert dat fundamenteel en wel vanwege de volgende ontwikkelingen:

- **Kennis wordt overvloedig.** AI maakt expertise vrijwel gratis beschikbaar. Een gemiddeld bedrijf kan straks beschikken over tientallen “digitale experts”.
- **Besluitvorming wordt goedkoper.** Niet alleen routinematig werk, maar ook analyse, planning en rapportages worden grotendeels geautomatiseerd.
- **Vertrouwen blijft schaars.** Mensen blijven zaken doen met organisaties en personen die zij vertrouwen. Reputatie wordt economisch waardevoller dan informatie.
- **Aanpassingsvermogen wordt de nieuwe productiviteit.** Bedrijven die snel kunnen experimenteren, leren en veranderen zullen beter presteren dan bedrijven met de meeste kennis.

Een gevolg daarvan is dat de traditionele maatstaf **arbeidsproductiviteit** (output per gewerkt uur) steeds minder goed weergeeft waar waarde ontstaat. Een klein team met AI kan dezelfde output leveren als een veel grotere organisatie. Het verschil zit dan niet in meer arbeid, maar in **betere organisatie, data, vertrouwen en besluitvorming**.

Voor sectoren zoals de zakelijke dienstverlening, HR, accountancy en consultancy kan dit betekenen dat:

- de waarde verschuift van **uren verkopen** naar **resultaten leveren**;
- management belangrijker wordt dan specialistische kennis alleen;
- organisaties met een sterke cultuur en veel vertrouwen een blijvend concurrentievoordeel krijgen.

Dat betekent niet dat arbeid onbelangrijk wordt, maar wel dat **de economische bottleneck verschuift**. Niet “Wie heeft de meeste mensen?”, maar “Wie kan mensen en AI het snelst laten samenwerken aan betrouwbare beslissingen?”

Deze visie is nog geen consensus. Veel economen verwachten dat AI vooral een volgende golf van productiviteitsgroei is, vergelijkbaar met eerdere technologische revoluties. Ik denk dat de verschuiving fundamenteeler is: **AI maakt kennis overvloedig, waardoor vertrouwen, ondernemerschap en aanpassingsvermogen de echt schaarse economische middelen worden.**

6.2. Kansen voor detacheerders

Voor detacheerders zijn de hierboven beschreven ontwikkelingen een van de grootste strategische kansen van komende tien jaar. De traditionele waarde propositie – “wij leveren capaciteit” – komt onder druk. De nieuwe waarde propositie wordt: **“wij vergroten het aanpassingsvermogen van organisaties.”**

Hoe kunnen detacheerders hiervan profiteren:

- 1. Van mensen leveren naar prestaties leveren**
In plaats van een Java-ontwikkelaar of HR-adviseur te detacheren, verkoop je een gegarandeerde uitkomst: een implementatie, een procesverbetering of een AI-transformatie. De klant koopt minder uren en meer resultaat.
- 2. Hybride teams van mens + AI**
Een consultant wordt ondersteund door gespecialiseerde AI-agenten. Eén professional kan daardoor het werk doen waar vroeger twee of drie mensen voor nodig waren. De marge verschuift van het aantal uren naar de productiviteit per professional.
- 3. Continue reskilling**
AI verandert functies snel. **Detacheerders kunnen zich ontwikkelen tot organisaties die talent voortdurend omscholen en certificeren.** Niet alleen personeel leveren, maar ook zorgen dat vaardigheden actueel blijven.
- 4. Flexibele capaciteit voor verandering**
Organisaties zullen minder behoefte hebben aan tijdelijke capaciteit voor piekwerk en meer aan tijdelijke capaciteit voor verandering: AI-implementaties, reorganisaties, datakwaliteit, compliance en cybersecurity.
- 5. Vertrouwen als onderscheidend vermogen**
Als AI steeds beter wordt in het genereren van kennis, wordt de vraag: “Wie durven we de regie te geven?” Een detacheerder met een sterke reputatie, goede screening (ook op de output van AI tools) en bewezen kwaliteit kan een belangrijke vertrouwenspartner worden.
- 6. Data als nieuw concurrentievoordeel**
Grote detacheerders beschikken over enorme hoeveelheden gegevens over vaardigheden, salarissen, loopbanen en vraag naar personeel. Wie deze data slim inzet met AI kan klanten

proactief adviseren over toekomstige tekorten, productiviteit en strategische personeelsplanning.

7. **Aansluiting bij de productiviteitsplannen van de regering.** ‘Het kabinet heeft op 10 juli jl. ingestemd met de tweede Productiviteitsagenda. Daarin staan maatregelen om Nederland productiever te maken, zodat we ook in de toekomst onderwijs, zorg en andere voorzieningen kunnen blijven betalen. Meer productiviteit betekent dat ondernemers en werknemers hetzelfde werk sneller of makkelijker kunnen doen, of met dezelfde inzet juist meer kunnen bereiken. **Het kabinet focust hierbij op een goed opgeleide beroepsbevolking, een wendbare arbeidsmarkt en innovatie.** De afgelopen 10 jaar groeide de arbeidsproductiviteit gemiddeld met slechts 0,3% per jaar. Dat is minder dan we nodig hebben om de welvaart en publieke voorzieningen voor huidige en toekomstige generaties te waarborgen. Bovendien vergrijsst onze bevolking. We kunnen dus niet rekenen op veel meer extra gewerkte uren. Zonder maatregelen komen wachttijden in de zorg, de kwaliteit van het onderwijs en onze veiligheid steeds meer onder druk te staan. Daarom neemt het kabinet maatregelen om de productiviteit te verhogen’.

Het zal duidelijk zijn dat detacheerders een belangrijke rol kunnen spelen bij het realiseren van deze nationale ambities.

6.3. De detacheringsmarkt in 2035

Ik denk dat de winnaars in de detacheringsmarkt niet de bedrijven zijn met de meeste professionals, maar de bedrijven met de **hoogste productiviteit per professional**.

Dat kun je zien als:

Bedrijfswaarde = Vertrouwen × AI-productiviteit × Snelheid van leren

De omvang van het personeelsbestand wordt minder belangrijk dan het vermogen om professionals effectief te combineren met AI.

Wat betekent dit voor de Nederlandse markt?

Voor grote spelers zoals Yacht, Eiffel, DPA en House of HR betekent dit een fundamentele keuze:

- Blijven ze vooral uren en capaciteit verkopen?
- Of ontwikkelen ze zich tot **AI-gedreven talentplatforms** die klanten helpen hun productiviteit structureel te verhogen?

Dit betekent ook dat de traditionele KPI's van detacheerders – bezettingsgraad, uurtarief en aantal FTE – minder bepalend worden. Nieuwe KPI's worden bijvoorbeeld:

- AI-versterkte productiviteit per professional;
- tijd die nodig is om iemand om te scholen naar een nieuwe rol;
- snelheid waarmee schaarse expertise kan worden ingezet;
- klantproductiviteit als gevolg van de inzet;
- kwaliteit en betrouwbaarheid van AI-ondersteunde dienstverlening.

Dat zou betekenen dat de sector zich ontwikkelt van een **capaciteitsmarkt** naar een **productiviteitsmarkt** waardoor een nieuw analysekader ontstaat: kijk niet alleen naar omzetgroei en FTE's, maar vooral naar **hoeveel extra economische waarde een detacheerder per ingezette professional creëert**. Dat kan een veel betere voorspeller worden van toekomstig rendement dan de klassieke kengetallen.

Detacheren vergelijken met vermogensbeheer

De detacheerder van 2035 lijkt waarschijnlijk meer op een vermogensbeheerder dan op een klassiek detacheringsbureau.

Dat klinkt vreemd, maar de analogie is interessant:

- Een vermogensbeheerder optimaliseert de inzet van financieel kapitaal.
- Een toekomstige detacheerder optimaliseert de inzet van **menselijk kapitaal én AI-capaciteit**.

De vraag wordt dan niet: *“Wie heb je beschikbaar?”* maar: *“Welke combinatie van mensen, AI-agenten en kennis levert voor deze klant de hoogste productiviteit?”*

Dat verandert ook de waardering van bedrijven. Investeerders in de sector zullen waarschijnlijk minder kijken naar:

- aantal FTE;
- omzet per medewerker;
- bezettingsgraad.

En meer naar:

- productiviteit per consultant;
- kwaliteit van de eigen AI-platformen;
- snelheid waarmee nieuwe expertise kan worden ontwikkeld;
- klantretentie en vertrouwen;
- hoeveelheid unieke data over vaardigheden en arbeidsmarktdynamiek.