

ABU

Samen sterk in beweging



Beleidsplan 2025-2030



Pagina 5 **Met tegenwind stijg je op**
Voorwoord Sieto de Leeuw en Jurriën Koops

Pagina 9 **Op koers voor 2030**
Drie pijlers voor onze strategie

- Pijler 1 Goed Werk
- Pijler 2 Een bredere scope
- Pijler 3 Een sterkere vereniging

Pagina 19 **Kort op de bal in het hier en nu**
Vijf sporen voor 2025

- Spoor 1 Belangenbehartiging
- Spoor 2 CAO voor Uitzendkrachten
- Spoor 3 Goed werkgeverschap
- Spoor 4 Kwaliteitsborging
- Spoor 5 Dienstverlening

Pagina 23 **Verenigd in verscheidenheid**
Brede scope

- Payrollers
- Arbeidsmigranten
- Zzp-dienstverleners

Pagina 28 **Strategische prioriteiten en projecten**



“ Uitzenden draait niet alleen om verlonen en flexibiliteit maar om goed werk. Als we echt impact willen maken, moeten we de lat hoger leggen en ons meer richten op het helpen van mensen naar een duurzame baan, vooral voor de kwetsbare groepen. Het is tijd om verantwoordelijkheid te nemen en te laten zien waar onze toegevoegde waarde ligt. ”

Renzo Deurloo Eigenaar Greenfox Social Return en ABU-lid

Met *tegenwind* *stijg* je op

Voorwoord

Iedere dag opnieuw krijgen honderden mensen een telefoontje van een ABU-lid, met de boodschap: **“Ik heb goed nieuws! Je kan beginnen!”**

Dit lijkt misschien de normaalste zaak van de wereld, maar voor die mensen maken onze leden écht het verschil in hun leven.

De ABU is een trotse vereniging van ondernemers die het ‘goed willen doen door het goede te doen’. Die dag in dag uit het verschil maken in de wereld van mensen en werk. Zonder onze leden hadden nooit zo veel Oekraïners hier in Nederland een baan gevonden. Zonder onze leden was het nooit gelukt om de corona-teststraten zo snel uit de grond te stampen. En terwijl Den Haag al vier jaar bezig is om de adviezen van de commissie-Roemer te vertalen naar wet- en regelgeving, hebben onze leden al duizenden bedden volgens de Roemer-norm opgeleverd. De economische en maatschappelijke impact die ABU-leden realiseren is enorm. Maar tegelijkertijd hebben we ook te maken met flinke tegenwind.

Onze sector kampt met een hardnekkig imago probleem, gevoed door misstanden bij malafide uitzenders en negatieve berichtgeving. Dit straalt ook af op ABU-leden, die hierdoor geconfronteerd worden met strengere regelgeving, hogere kosten en verminderde flexibiliteit. Ondertussen krimpt de markt, bijvoorbeeld door de groei van zzp'ers, maar ook door een toename van vaste dienstverbanden. Ondanks deze uitdagingen blijven ABU-leden zich inzetten voor een beter gereguleerde markt, voor eerlijke arbeidsvoorwaarden en voor goede bescherming van onze werkenden. Toch is er volop reden voor optimisme. Want in een onvoorspelbare economie en een krappe arbeidsmarkt blijft het immers een uitdaging



“Het lijkt soms wel vergeten te worden, maar arbeidsmigranten zijn gewoon mensen, net zoals jij en ik. Ze brengen allemaal hun eigen unieke talenten mee, maar ook hun eigen behoeften. Een getrouwd stel met twee kinderen heeft immers andere wensen voor werk en wonen dan een student van 21. Bij Matchpoint Banen leveren we daarom altijd maatwerk, niet alleen met het werk, maar ook met huisvesting en aandacht voor ontwikkeling. En daarmee maken wij iedere dag het verschil.”

Henriëtte Dees Eigenaar Matchpoint Banen en ABU-lid

Voorwoord

om mens en werk steeds weer goed te verbinden, een gebied waarin ABU-leden uitblinken. Daarnaast ligt er een belangrijke taak om mensen aan de zijlijn naar werk te helpen, iets waarin onze leden eveneens excelleren. Maar de grootste uitdaging blijft misschien wel het steeds weer vinden van dat ene talent – een kunst waarin ABU-leden keer op keer kampioen zijn. De vraag naar onze kennis en expertise zal ook in de toekomst blijven bestaan.

Dus ja: misschien is het dan wel zwaar weer, maar gelukkig zijn er kansen genoeg. Voor de ABU én voor onze leden is het daarom nu zaak om de beweging naar voren te maken. Om steviger invulling te geven aan onze ambities voor de toekomst van goed werk. Om een hogere lat te leggen. En vooral

ook om ons verhaal beter te vertellen. De wereld van mens en werk – en onze rol daarin – verandert doorlopend. Het is aan onszelf om deze veranderingen zelf aan te jagen en vorm te geven, om onze expertise en economische en maatschappelijke waarde beter zichtbaar te maken.

“Hoe harder de tegenwind ging waaien, hoe hechter we ons binnen de ABU gingen verenigen,” zei onze erevoorzitter en oprichter van Randstad Frits Goldschmeding ooit. En dat is precies de geest van dit beleidsplan. Want samen spelen we om te winnen. Enerzijds door hier en nu adequaat in te spelen op alle uitdagingen die op ons afkomen, maar tegelijkertijd door op langere termijn alle kansen die er liggen ook daadwerkelijk samen te gaan verzilveren.

Sieto de Leeuw
Voorzitter

Jurriën Koops
Directeur

Op koers voor 2030

Drie pijlers voor onze strategie

‘We willen zelf aan het roer zitten’, was een boodschap die steeds weer terugkwam tijdens het strategietraject dat de ABU in 2024 heeft doorlopen.

In dat traject heeft een grote groep leden, medewerkers van het bureau én externe stakeholders samengewerkt aan onze koers voor 2030.

Uit dit traject kwam naar voren dat onze leden enorm trots zijn op het werk dat zij doen en de impact die zij daarmee maken.

“Wij brengen niet alleen mens en werk bij elkaar”, zei een lid tijdens een bijeenkomst, “maar wij spreken ook talent aan waarvan de werkende zelf niet wist dat hij of zij het had.” Een ander lid zei: “Ik ben werkgever. Daar ben ik trots op en dat neem ik bloedserius. Ik geef iedere dag werk aan duizenden mensen. Dat is niet iets wat je zomaar doet, dat is een vak. En wij zijn daar enorm goed in.”

Maar wat ook in het traject naar voren kwam, is dat onze leden er genoeg van hebben dat het imago van onze branche bepaald wordt door onprofessionele of zelfs criminele ondernemers. Die een loopje nemen met wet- en regelgeving. Die mensen uitbuiten. Ze hebben er ook genoeg van om met dit soort ondernemers geassocieerd te worden. Het beeld dat nu vaak in de politiek en media geschetst wordt, komt

niet overeen met de intenties en de manier waarop ABU-leden hun werk doen. We moeten, kunnen en gaan daarom assertiever en meer proactief ons eigen verhaal vertellen en in de praktijk brengen. Investerings die hiervoor nodig zijn, worden bekostigd vanuit het investeringsbudget.

Dit verhaal bouwen we op vanuit drie pijlers:

Pijler 1:
Goed werk

Pijler 2:
Een bredere scope

Pijler 3:
Een sterkere vereniging



“ABU-leden kiezen voor een brede inzet op goed en eerlijk werk. Daarmee versterken we niet alleen onze eigen positie, maar ook die van onze medewerkers en klanten. Zo groeien we verder als individuele bedrijven en bouwen we samen aan een sterkere sector waar kwaliteit en maatschappelijke impact vooropstaan. We grijpen dit moment aan om elkaar te versterken en van Goed Werk onze nieuwe norm te maken.”

Sandra Schaft Directeur Metafoor Uitzendbureau en ABU-lid

Drie pijlers voor onze strategie

PIJLER 1: **Goed werk**

Bijna 65 jaar geleden werd de ABU opgericht door uitzendondernemers die toen al samen wilden optrekken.

Ze vonden dat onze sector niet gedomineerd mocht worden door malafide ondernemers en koppelbazen. Vanaf onze oprichting zijn we dus al een vereniging van ondernemers die staan voor goed werk. Als je zakendoet met een ABU-lid, weet je hierdoor dat je te maken hebt met een betrouwbare partij. Maar wanneer is werk goed? Als je dit honderd ABU-leden vraagt, krijg je honderd keer een ander antwoord, weliswaar met veel overlap. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- Werk zorgt voor voldoende inkomen.
- Werk geeft structuur in je leven.
- Met werk krijg je kansen om je te ontwikkelen.
- Door werk bouw je een netwerk op.
- Werk geeft je identiteit en het biedt je zingeving.

Als vereniging hebben we gezamenlijk dus nog geen eenduidig beeld van wat we precies bedoelen met goed werk. En dat hebben we wel nodig. Want juist in deze tijd – die gedomineerd wordt door een onzekere economie, een technologische revolutie en een krappe arbeidsmarkt – is

de samenleving volop aan het nadenken over hoe we werk de komende decennia gaan organiseren. En dan hebben we het nog niet eens over internationale spanningen, maar ook die missen hun impact op onze samenleving en economie niet. De manier waarop we invulling geven aan onderwerpen als kansengelijkheid, bestaanszekerheid en sociale zekerheid, wordt voor een groot deel bepaald door de manier waarop we goed werk vormgeven. Hoog tijd dus dat we ons hier als vereniging, in de eerste helft van 2025, een concreet beeld over vormen – en een scherpe ambitie op formuleren.

Daarbij gaan we ook onze gezamenlijke maatschappelijke impact concreet en meetbaar maken. Onze norm voor goed werk wordt de toetssteen voor ieder ABU-lid. Het versterkt uw onderscheidend vermogen in de markt. Tegelijkertijd moet deze norm ook voldoende ruimte bieden om steeds nieuwe oplossingen voor verschillende doelgroepen te vinden.



“ De ABU is van ontstaan vanuit het uitzenden, maar moet nu de focus verleggen naar alle vormen van flexibele arbeid. De veranderende regelgeving maakt een bredere kijk noodzakelijk, zodat we zowel opdrachtnemers als opdrachtgevers kunnen blijven ondersteunen. Door alle flexvormen serieus te omarmen, waarborgen we de toekomst van onze leden en blijven we als branchevereniging relevant in een dynamische arbeidsmarkt. ”

Bram Bosveld Mede-oprichter YoungCapital en ABU-lid

Drie pijlers voor onze strategie

PIJLER 2: **Een bredere scope**

De afgelopen 65 jaar is uitzenden de belangrijkste vorm van dienstverlening geweest die onze leden aanbieden. Niet voor niets is de ABU de ‘Algemene Bond voor Uitzendondernemingen’.

Maar inmiddels zijn we ingehaald door de tijd: onze leden bieden al langere tijd ook andere oplossingen aan voor vraagstukken rondom mens en werk.

Ze verwachten daarom van de vereniging dat deze meegaat in deze verbreding. “We zijn niet verliefd op ons product,” zei één van onze bestuursleden hierover, “maar op het probleem van onze klant.” En voor dat probleem bestaan talloze oplossingen, zolang ze maar voldoen aan de criteria van goed werk. We beperken ons als vereniging dus niet meer tot uitzend- en payrollondernemingen.

De vervolgvraag is natuurlijk wat onze scope dan wel is. Ook dit is een vraag die we in de eerste helft van 2025 gaan beantwoorden, om vervolgens de structuur en inrichting van onze vereniging hierop aan te passen. Dit willen we niet puur op eigen kracht doen, maar waar mogelijk nadrukkelijk met andere verenigingen zoals de Bovib, de VVDN en de NBBU. We werken nu ook al samen met deze verenigingen, binnen de Alliantie van Werk. Met open vizier en vanuit gelijkwaardigheid willen we met deze partners gaan verkennen waar we elkaar kunnen versterken. We geloven dat we met elkaar verder komen dan wanneer we verdeeld zijn.



“ De ABU-cao is voor onze sector echt een *licence to operate*. Daarom is het goed dat de leden vertegenwoordigd zijn bij de totstandkoming van de cao. Het is belangrijk om de cao-afspraken ook vanuit het mkb-oogpunt te toetsen, zodat het werkbaar blijft voor mkb-ondernemers. Ik ben blij dat ik deze taak namens de mkb-leden mag vervullen. ”

Bart Dikkeschei Co-founder Heroyam, ABU-lid en lid ABU-delegatie bij cao-onderhandelingen

PIJLER 3: **Een sterkere vereniging**

Tijdens het strategietraject kwam, net als in onze ledengesprekken, duidelijk naar voren dat onze leden bij de ABU vooral denken aan zaken als cao, keurmerk, controles en inspecties.

De ABU voelt voor hen niet altijd als een vereniging waarvan ze lid zijn, maar als 'het bureau in Lijnden'. Degelijk, maar ook wel stoffig en ambtelijk. Terwijl het succes van de ABU door de jaren heen altijd het succes van de leden is geweest. Het succes van ondernemers en CEO's die opstonden en samen optrokken om onze sector beter te maken.

Een belangrijke uitdaging voor de komende jaren is daarom om het verenigingsgevoel te versterken. Om leden met elkaar in contact te brengen en om inspiratie en innovatie aan te jagen. Maar ook om de verbinding en participatie van onze leden te verbeteren. Dit vraagt natuurlijk ook iets van de medewerkers op het bureau. Want onder de leden is er veel waardering voor de deskundigheid en betrokkenheid van het bureau. Maar onze nieuwe koers vraagt erom dat het ABU-bureau er beter in slaagt om plannen om te zetten in concrete resultaten.

Tegelijkertijd is er ook een sterk bewustzijn dat de ABU niet zonder zijn omgeving kan. Daarbij gaat het niet alleen om aanpalende verenigingen, maar ook om andere partners. Dit kunnen ook unusual allies zijn. Tijdens het strategietraject werden vooral de inleners vaak genoemd. Zij hebben immers veel belang bij onze dienstverlening, bij betrouwbare dienstverleners en een betrouwbare sector. De uitdaging is daarom om ook met hen partnerships aan te gaan bij het realiseren van onze doelstellingen.

We gaan ons sterker verenigen. We beseffen dat dit niet van de ene op de andere dag zal gebeuren. Een eerste stap hebben we al gezet door het strategietraject voor 2024 uit te werken. Het zijn vooral de leden die hieraan hebben bijgedragen, samen met medewerkers van het bureau en externe stakeholders. In 2025 en daarna kunt u erop rekenen dat we deze plannen verder zullen uitwerken en implementeren in de praktijk. ■



“ Vriens Archeo Flex is actief in de culturele erfgoed-sector. Een sector waarin zware en gespecialiseerde professionals veelal op projectbasis werken, steeds vaker als zzp'er. Vriens Archeo Flex onderscheidt zich als kwaliteitsbureau én zzp-dienstverlener. Wij staan voor goed geregelde flex. We vinden het daarom belangrijk om met de ABU ook voor zzp-dienstverlening een keurmerk te ontwikkelen. Zo creëren we samen een goede markt met een eerlijk speelveld. ”

Esther Vriens Directeur Vriens Archeo Flex en ABU-bestuurslid



“ We prijzen ons gelukkig met de inzet van de ABU om onze belangen te behartigen. De wereld van flexibele arbeid is complex met veel invloedsferen en belangen. Wij zijn als organisatie niet in staat om altijd op alle niveaus te schakelen met de betrokken partijen. Dat doet de ABU voor ons op een uitstekende manier. ”

Wilfred Smit Algemeen directeur AB Zuid-Holland en ABU-lid

Kort op de bal in het hier en nu

Vijf sporen voor 2025

Een koers voor 2030 is goed voor de middellange termijn, maar in het hier en nu staat de wereld natuurlijk niet stil.

Er blijft veel op ons afkomen en daarom is het belangrijk dat we kort op de bal spelen.

We zijn actief op vijf sporen:

Spoor 1: **Belangenbehartiging**

Ook voor ABU-leden zijn het spannende tijden in Den Haag. De politiek wordt steeds wispeluriger en onvoorspelbaarder. Tegelijkertijd lopen er momenteel meerdere wetgevingstrajecten die de komende jaren voor onze leden kansen én risico's met zich meebrengen, maar die sowieso veel impact gaan hebben op onze markt. Denk hierbij aan de Wtta, de Wet meer zekerheid flexwerkers en de Wet VBAR. Denk ook aan maatregelen die dit kabinet gaat treffen om de migratie – en dus ook de arbeidsmigratie – te beperken. De minister van Sociale Zaken maakte vlak na de start van het kabinet ook nog bekend dat hij een verkenning laat uitvoeren naar de mogelijkheden om sectorale uitzendverboden in te stellen. Hij overweegt bovendien een maximale inleentermijn bij dezelfde inlener in te voeren. In al deze dossiers staat de ABU klaar om de belangen van zijn leden te behartigen.

Spoor 2: **CAO voor Uitzendkrachten**

De afgelopen jaren hebben we in cao-onderhandelingen ingezet op de implementatie van het SER-MLT-advies. Wij hebben daar inmiddels al stevige stappen in gezet. Tegelijkertijd zien we dat de implementatie van andere afspraken uit het SER-MLT-akkoord – waarvoor de ABU niet de eerstverantwoordelijke is – minder snel gaat of zelfs lijkt te stikken. Dit heeft gevolgen voor het draagvlak en de draagkracht onder ABU-leden. Tegelijkertijd werden we eind 2024 geconfronteerd met de uitspraak van de Hoge Raad in de Dosign-zaak, die de verhoudingen op de cao-tafel flink op scherp heeft gezet. Hoe dan ook is 2025 een natuurlijk moment om nieuwe middellange-termijndoelstellingen voor de cao vast te stellen. Hierbij zullen uitvoerbaarheid, betaalbaarheid, draagvlak en draagkracht belangrijke uitgangspunten zijn. Daarnaast gaan we op zoek naar alternatieven. Wat is er bijvoorbeeld voor

nodig om te zorgen dat er niets misgaat als we geen cao afsluiten? Daarnaast werken we, samen met sociale partners, in 2025 ook aan de verdere implementatie van pensioenafspraken.

Spoor 3: **Goed werkgeverschap**

Goed werk is een van de drie pijlers van onze strategische koers richting 2030. Deze pijler is niet nieuw: leden van de ABU investeren al sinds jaar en dag in de ontwikkeling van goed werkgeverschap – en vanzelfsprekend gaan we daar in 2025 gewoon mee door. Hierbij gaat het met name om de verdere uitvoering van het actieplan *Diversiteit en Inclusie*, het actieplan *Veilig en Gezond Werken* en het actieplan *Duurzame Inzetbaarheid*. Voor dit laatste hebben we - samen met de NBBU, Doorzaam en de Hogeschool Utrecht - een subsidie van ruim 2 miljoen euro van het ministerie van SZW gekregen. Hiermee leveren we onze bijdrage aan de realisatie van SDG's 8 (waardig werk en economische groei) en 10 (gelijke kansen voor iedereen), zoals die zijn vastgesteld door de VN. Ook blijven we investeren in de financiële fitheid van onze uitzendkrachten en de versterking van onze opstapfunctie. Dit laatste met name door te investeren in de publiek-private samenwerking tussen onze leden en publieke organisaties zoals gemeenten en UWV. Tot slot is er bijzondere aandacht voor het werkgeverschap van arbeidsmigranten, in het masterplan *Van Goed naar Beter*.

Spoor 4: **Kwaliteitsborging**

In 2024 zijn we al gestart met het ontwikkelen van een pre-audit in de aanloop naar de Wtta (toelatingsstelsel). Zo zorgen we ervoor dat ABU-leden zo soepel mogelijk kunnen instromen op het moment dat de Wtta ingaat. Deze pre-audit bieden we in de loop van 2025 aan onze leden aan. Daarnaast gaan we ook verder met de al eerder ingezette professionalisering van ons meldpunt en de instelling van ons scheidsgerecht voor onze gedragscode. Tot slot is een belangrijk speerpunt voor 2025 dat we sneller en effectiever kunnen handelen als ABU-leden niet voldoen aan onze eigen kwaliteitscriteria.

Spoor 5 **Dienstverlening**

Of het nu gaat over de Helpdesk, de ABU Academy of business coaching: met ons bestaande aanbod aan dienstverlening gaan we in 2025 door. Hetzelfde geldt voor de ledenbezoeken: ook in 2025 blijven we inzetten op het persoonlijke contact. Daarnaast gaan we door met het project inlenersbeloning, met als doel een eenduidige en efficiënte (digitale) toepassing hiervan. Voorsortierend op de uitkomsten van het strategietraject gaan we in 2025 al wel experimenteren met andere soorten bijeenkomsten en evenementen voor leden. Hierbij zal de nadruk meer liggen op inspiratie, innovatie en verbinding. Ook brengen we de ABU als kwaliteitslabel in 2025 breed onder de aandacht, door onze keurmerkcampagne. ■



“ De kwaliteitsagenda van de ABU biedt leden grote voordelen. Ten eerste verhoogt het de geloofwaardigheid van leden en onderscheidt het hen van niet-ABU-gecertificeerde concurrenten. Het voordeel is een beter imago. Daarnaast zorgt het ervoor dat leden makkelijker kunnen voldoen aan de (toekomstige) eisen van de Wtta. Hierdoor blijven ze compliant met wet- en regelgeving. Het leidt ook tot efficiëntere bedrijfsvoering en betere service aan opdrachtgevers en werknemers. Tot slot versterkt het de reputatie van individuele uitzendbureaus door te laten zien dat zij de belangen van hun klanten én werknemers serieus nemen. ”

Dennis Mortier CEO Consolid en ABU-lid

Verenigd in *verscheiden- heid*

Brede scope

Het dienstenaanbod van ABU-leden is **ontzettend divers**. Zij bieden **maatwerk-oplossingen** voor doelgroepen zoals docenten, verpleegkundigen, studenten en senioren. We hebben zelfs leden die zich hebben **gespecialiseerd** in archeologen, kappers in opleiding of schilders met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat al deze leden verbindt, is dat ze mens en werk bij elkaar brengen én daarbij garant staan voor kwaliteit. Bij ABU-leden weet je zeker dat het gaat om goed werk. Onze leden zijn altijd op zoek naar de beste match voor werkenden en opdrachtgevers. Ook als het gaat om de contractvorm waarin afspraken worden vastgelegd. De meeste leden bieden vooral uitzendcontracten, maar steeds vaker ook andere contractvormen als dit beter aansluit bij de behoeften van werkenden en opdrachtgevers. Zo worden payroll en zzp-bemiddeling veelvuldig aangeboden. Specifiek voor de doelgroep arbeidsmigranten geldt dat goed werk niet alleen gaat over het werk zelf, maar bijvoorbeeld ook nauw samenhangt met huisvesting en toegang tot zorg.

Bij de verdere uitvoering van onze strategische koers gaan we meer ruimte bieden aan de verscheidenheid die nu al bestaat bij onze leden. Van een model van *one size fits all* werken we toe naar meer ruimte voor differentiatie.

Voor 2025 betekent dit dat we, naast aandacht voor regulier uitzenden, gerichte aandacht hebben en inspanning leveren voor payrollers, arbeidsmigranten en zzp-dienstverleners.



“ Bij NL Jobs staan we voor ‘Great Work’. En dat gaat verder dan een leuke job, goede arbeidsvoorwaarden en fatsoenlijke huisvesting. Het betekent dat iedereen zich gewaardeerd voelt en écht kan bijdragen. Dat we niet alleen streven naar commercieel succes, maar ook naar verbinding, welzijn en groei voor al onze collega’s en medewerkers. Als je dit goed doet, krijg je happy people, die zorgen voor happy clients, die op hun beurt ‘sustainable growth’ brengen voor mijn organisatie. En zo is de cirkel weer rond. ”

Rita Kostwinder CEO NL Jobs en ABU-lid

Brede scope

Payrollers

De ABU is al langere tijd een vereniging voor uitzendondernemingen én payrollorganisaties. Toch was een constatering in 2024 dat de payrollers niet de aandacht krijgen die nodig is. In het eerste kwartaal van 2025 werken we daarom, samen met onze leden, een actieplan uit waarmee we payrolling weer stevig op de kaart gaan zetten. In 2024 zijn we hier al mee gestart, met een LinkedIn-campagne gericht op inleners. Daarnaast blijven we ons in 2025 hard maken voor het voorkomen van payrollverboden in inleencao's.

Arbeidsmigranten

Een op de drie uitzendkrachten is inmiddels arbeidsmigrant. De groep is de afgelopen jaren enorm gegroeid. Met die groei is ook de maatschappelijke discussie op gang gekomen. De adviezen van de commissie-Roemer uit 2020 zijn nog steeds richtinggevend voor stevige maatschappelijke inbedding van arbeidsmigratie. De ABU heeft zich ook aan deze adviezen gecommitteerd. De uitdaging waar Nederland voor staat, is om deze adviezen op een realistische manier naar de praktijk te vertalen. ABU-leden dragen hier al dagelijks aan bij. Zo biedt meer dan 90% van onze leden opleidingen aan, waardoor arbeidsmigranten de kans krijgen om zich verder te ontwikkelen. Wij hebben al duizenden slaapplekken gerealiseerd die voldoen aan de Roemer-norm en hebben ook nog duizenden bedden in ontwikkeling. Tegelijkertijd is het zo dat er nog steeds partijen zijn die deze doelgroep uitbuiten. De maatschappij is hier terecht zeer kritisch op. Ook in 2025 dragen wij daarom bij aan oplossingen voor problemen en de vergroting van het maatschappelijk draagvlak voor arbeidsmigranten. Daarbij geldt steeds dat ABU-leden alleen met arbeidsmigranten werken als het ook daadwerkelijk goed geregeld is.

Zzp-dienstverleners

70% van onze leden biedt op dit moment al zzp-dienstverlening aan. Ook hier geldt weer dat we dit alleen doen als het goed geregeld is. Dat brengt een grote uitdaging met zich mee, want er is nog geen eenduidig antwoord op de vraag wat 'Goed Werk' inhoudt voor zzp'ers. Hetzelfde geldt voor zzp-dienstverlening. Ook de wetgever worstelt hier nog mee. In 2025 gaat de ABU antwoorden formuleren. Het doel is om deze antwoorden vervolgens ook te vertalen in toetsbare kwaliteitseisen en een dienstenaanbod dat aansluit bij de behoefte van onze leden. Dit doen we bij voorkeur in nauwe samenwerking in samenwerking met de Bovib en de NBBU. ■

Ook al waait er een harde tegenwind, voor leden van de ABU ligt er **een kansrijke toekomst in het vooruitzicht**. De uitdaging waar de ABU voor staat – leden én bureau – is om deze toekomst **zelf vorm te geven**.

Juist in een tijd waarin we voor grote maatschappelijke transities staan, met een onzekere economie en met een krappe arbeidsmarkt, blijft er ook in de toekomst enorme behoefte bestaan aan specialisten die weten hoe je mens en werk bij elkaar brengt op een goede, integere manier.

Maar die vervolgens ook weten wat er voor nodig is om mensen klaar te maken voor de volgende stap in hun loopbaan – en daar vervolgens ook naar handelen. Precies dat kenmerkt ABU-leden. We spelen om te winnen. Samen met onze leden gaan we vanaf 2025 een offensief verhaal neerzetten. Niet alleen in woord, maar ook in daad. Met hoofd, hart en handen. Dit is geen gemakkelijke uitdaging, maar wel één die we met het volste vertrouwen aangaan. In de wetenschap dat we het binnen de vereniging samen doen. Met een club van mensgerichte, betrouwbare en creatieve ondernemers. **We kijken er enorm naar uit! ■**

“Werk is ontzettend belangrijk voor mensen én de organisaties waar ze voor werken. Dat verdient een krachtige en ondernemende vereniging die verbreedt én verbindt. En dat is precies wat we als ABU doen en blijven doen: samen werken aan en strijden voor goed werk.”

Jeroen Driessen CEO Driessen Groep en vicevoorzitter ABU



AANDACHTSGEBIED	PROJECT	OMSCHRIJVING
UITWERKEN STRATEGISCHE KOERS 2030	Goed Werk	Wij werken samen met jullie aan een definitie en ambitie voor ‘Goed Werk’. Daarna vertalen we dit door in onze belangenbehartiging, kwaliteitseisen, onze service en communicatie – zoals het vernieuwen van het ledennet.
	Bredere scope vereniging	Samen met jullie bepalen we de bredere scope en vertalen we deze naar de verenigings- en organisatiestructuur.
	Sterkere vereniging	We experimenteren met nieuwe activiteiten, zoals het opzetten van (online) communities en het organiseren van inspiratiebijeenkomsten.
BELANGEN-BEHARTIGING	Wtta	We lobbyen continu voor een effectief, uitvoerbaar en betaalbaar stelsel dat onze markt versterkt en voldoende rechtszekerheid biedt.
	Wet meer zekerheid flexwerkers	We zetten ons in voor een wet die aansluit bij de afspraken uit het SER-MLT-advies en werken aan gelijktijdige invoering van wetgeving voor zzp’ers.
	Tijdelijkheid van inlening	We lobbyen voor een antimisbruikbepaling, zodat de minister van SZW niet kiest voor een maximale inleentermijn, maar voor een minder impactvolle oplossing.
	Wet VBAR	We pleiten voor duidelijke, uitvoerbare en handhaafbare spelregels die aansluiten bij nieuwe wetgeving voor het uitzendregime.
	Aanpak mogelijke uitzend- en payroll-verboden	Wij ondersteunen een harde aanpak van misstanden, maar verzetten ons tegen disproportionele uitzendverboden. We pleiten voor oplossingen zoals de Wtta.
	Vervolg commissie OCTAS	Wij ontwikkelen een voorstel voor een contractneutraal sociaalzekerheidsstelsel dat alle werkenden, ongeacht contractvorm, beschermt. Dit vormt onze inzet in de lobby.

AANDACHTSGEBIED	PROJECT	OMSCHRIJVING
CAO	CAO 2025 en 2026	In 2025 onderhandelen we met oog voor jullie draagkracht en draagvlak over een nieuwe cao, waarbij we afspraken uit het SER-MLT-akkoord implementeren.
	Middellangetermijn-doelstellingen cao	We formuleren nieuwe doelen voor cao-onderhandelingen na 2026 en onderzoeken alternatieven, zoals een scenario zonder cao.
	Nieuwe pensioen-regeling	ABU-leden stappen in 2026 over naar de nieuwe pensioenregeling bij StiPP. We bereiden jullie hierop voor via o.a. voorlichtingsbijeenkomsten.
GOED WERKGEVER-SCHAP	Publiek-private samenwerking	We versterken de samenwerking tussen jullie, gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio’s, zodat we meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk begeleiden.
	Actieplan Diversiteit en Inclusie	We helpen jullie om antidiscriminatiebeleid te versterken en inclusief werkgeverschap verder te ontwikkelen.
	Actieplan Duurzame Inzetbaarheid	Samen met jullie voeren we pilots uit voor nieuwe <i>best practices</i> . We helpen jullie duurzame inzetbaarheid structureel in te bedden en te voldoen aan cao-verplichtingen voor scholingsgelden.
	Actieplan Veilig en Gezond Werken	We ondersteunen jullie bij het verminderen van verzuim en het bevorderen van veiligheid en gezondheid op de werkvloer.
	Financiële fitheid uitzendkrachten	We werken samen met jullie aan het thema financiële fitheid, waarbij we vanaf 2025 een vernieuwde aanpak ontwikkelen onder de vlag van <i>Doorzaam</i> .

AANDACHTSGEBIED	PROJECT	OMSCHRIJVING
KWALITEITS-BORGING	Pre-audits Wtta	Wij bieden jullie pre-audits aan om een soepele overgang naar het nieuwe stelsel mogelijk te maken.
	Professionalisering meldpunt gedragscode	In 2025 verbeteren we ons meldpunt gedragscode door voortgangsrapportages en andere tools te professionaliseren.
	Instelling scheidsgerecht	In 2025 richten we het scheidsgerecht in, zoals vastgelegd in de gedragscode.
	Efficiëntere en betere controles en inspecties	We verkennen samen met inspectie-instellingen mogelijkheden voor digitale audits en zetten deze door in 2025.
	Meer slagkracht bij (vermeende) misstanden	We versterken ons instrumentarium, zodat we sneller en effectiever kunnen handelen bij (vermeende) misstanden.
	Keurmerkcampagne	We intensiveren onze radiocampagne, zodat ABU-leden een voorkeurspositie krijgen bij inleners in de aanloop naar de Wtta.
DIENST-VERLENING	Uitwerking transitie keurmerk naar kwaliteitslabel	We werken de transitie naar een kwaliteitslabel verder uit.
	Project inlenersbeloning	In 2024 hebben we een project gestart om de inlenersbeloning te standaardiseren en te digitaliseren. Begin 2025 lanceren we een online platform met alle relevante informatie. Hiermee ondersteunen we jullie stap voor stap naar gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten per 1 januari 2026.
	Project ondersteuning CSRD	We ondersteunen jullie bij de implementatie van de CSRD-richtlijn en geven voorlichting waar nodig.

AANDACHTSGEBIED	PROJECT	OMSCHRIJVING
DIENST-VERLENING	Project ondersteuning AI-richtlijn	We begeleiden jullie bij het toepassen van de nieuwe AI-richtlijn.
ARBEIDS-MIGRATIE	Masterplan 2.0 Van Goed naar Beter	Waar in we verdere stappen zetten voor de invulling van goed werkgeverschap, kwaliteitsverbetering en beschikbaarheid van huisvesting, opleiden en aandacht voor het welzijn van arbeidsmigranten.
	Implementatie Prijs-kwaliteitsysteem huisvesting (cao '24)	Vanaf 1 januari 2025 gelden er vanuit de cao afspraken over prijs en kwaliteit van de huisvesting. Wij helpen jullie bij de implementatie van het PKS.
ZZP-DIENST-VERLENING	Uitwerken visie op zzp-dienstverlening	In 2025 ontwikkelen we een visie op wat goede zzp-dienstverlening inhoudt. Dat doen we samen met andere partijen.
	Uitwerken kwaliteitscriteria (i.o.m. aanpalende verenigingen)	Samen met partners stellen we kwaliteitscriteria op voor zzp-dienstverleners.
	Pilot zzp-audits	In 2025 voeren we pilots uit om de nieuwe kwaliteitscriteria voor zzp-dienstverleners te toetsen.
	Verkennen samenwerking met aanpalende verenigingen	We zoeken actief samenwerking met andere verenigingen om sterker te staan.
PAYROLLING	Inbedding zzp-dienstverlening binnen vereniging en bureau	Vanaf 2025 maken we zzp-dienstverlening een structurele pijler binnen onze organisatie.
	Uitwerking Actieplan payrolling	In 2025 zetten we een actieplan op om jullie belangen als payrollorganisaties beter te behartigen.

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen
Singaporestraat 74
1175 RA Lijnden
020- 655 82 55
info@abu.nl
www.abu.nl