

Project	Ambitie (<i>waarom relevant voor de ABU?</i>)	Activiteiten (<i>wat ga je doen?</i>)	Resultaat (<i>wanneer tevreden eind 2025</i>)	Effect (<i>wat zie/hoor/ruik/voel je als het goed is op 31-12</i>)
Waardevolle arbeidsmigratie	Onze ambitie is om acceptatie en draagvlak voor arbeidsmigratie te creëren, zodat het als een toegevoegde waarde voor de maatschappij wordt gezien. Wat betreft waardevolle arbeidsmigratie streven we naar goed geregleerde arbeidsmigratie, gebaseerd op goed werkgeverschap. Sociale en maatschappelijke inclusie staan centraal, en onze leden garanderen fatsoenlijke en veilige leef- en werkomstandigheden.	Beeldvorming: Beïnvloeding van het imago van de sector in de maatschappij en de politiek, specifiek gericht op het beeld van goed werk in relatie tot arbeidsmigratie. In dit kader ondersteunen we ‘Arbeidsmigratie Werkt’ door: • Financiële bijdragen • Het delen van artikelen en posts via social media • Arbeidsmigratie Werkt onder de aandacht te brengen tijdens bijeenkomsten en presentaties, zo veel mogelijk • In iedere uitgave van ‘VoorWerk’ een item over arbeidsmigratie op te nemen • Ten minste 2 posts per maand over arbeidsmigratie op het LinkedIn ABU-account te plaatsen • Tijdens presentaties aandacht te besteden aan Arbeidsmigratie Werkt We zullen op verschillende manieren best practices in beeld brengen, waarbij ook de arbeidsmigrant met zijn eigen verhaal, motivaties en ervaringen centraal staat. Deze best practices zijn mooie projecten waar we in samenwerking met leden aan werken. • Ook in dit kader gaan we hechter samenwerken met Arbeidsmigratie Werkt door ten minste 10 best practices te verzamelen uit de kring van inleners van onze leden, met aandacht voor spreiding over de sectoren.	Beeldvorming: Als maatschappelijk en politiek gezien er verschillende media zijn die zélf hét verhaal van de arbeidsmigrant portretteren.	Beeldvorming: In de landelijke media verschijnen steeds vaker positieve berichten over de toegevoegde waarde van arbeidsmigratie.

		Afwegingskader/Bedrijfseffectrapportage: Het kabinet is voornemens een afwegingskader te ontwikkelen voor de vestiging van nieuwe bedrijven in relatie tot de benodigde arbeidsmigranten, ruimte en energie. De kabinetsplannen laten zien dat er meer publieke middelen beschikbaar zullen worden gesteld voor arbeidsmigratie in kennisintensieve werkzaamheden, en steeds minder voor arbeidsmigratie in productgerichte werkzaamheden. De ABU denkt graag mee met de overheid om dit afwegingskader te ontwikkelen en zal proactief met partners een voorstel doen voor de inrichting hiervan. Registratie: In samenwerking met leden, de overheid en gemeenten zoeken we naar manieren om de in- en uitschrijving bij gemeenten te verbeteren. In de Fair Employment code is hier al een sterke verantwoordelijkheid voor leden opgenomen. Dit gaan we doen door: • Inventariseren bij de leden (via WhatsApp-panel en bijeenkomst ABU-international) welke mogelijkheden zij zien • Deze activiteit uit te voeren in januari/februari 2025 EURES: In samenwerking met EURES onderzoeken we hoe EURES de leden kan ondersteunen bij de gerichte werving van medewerkers binnen de EU, op basis van de definitie van Fair Mobility zoals EURES die hanteert. Dit gaan we doen door: • Het organiseren van een webinar in januari 2025 • Op basis van het webinar bepalen wat de effectieve vervolgstappen zijn • Goede en slechte ervaringen bij leden ophalen • Minstens 1x per kwartaal een afstemmingsoverleg met EURES Verhoging arbeidsproductiviteit: Zoals in onze visie beschreven, zullen we een deel van onze focus moeten verleggen naar de verhoging van de arbeidsproductiviteit. Dit doen we door middel van: • In gesprek te gaan met leden over hun visie hoe van A naar Beter te komen • Een project met Glastuinbouw Nederland om met ABU-leden en	Afwegingskader: De ABU is gesprekspartner van de overheid bij de ontwikkeling van het afwegingskader. De ABU heeft in dit kader een eigen voorstel ontwikkeld en in het gesprek ingebracht. Onze inbreng hebben we getoetst met onze leden. Registratie: De ABU heeft met de gemeenten een werkbare en naar de praktijk vertaalde werkwijze gevonden voor de inschrijving van arbeidsmigranten in de BRP. EURES: Ten minste 35 leden die de Fair Employment Code hebben ondertekend, hebben in 2025 samengewerkt met EURES. Verhoging arbeidsproductiviteit: Nader te bepalen	Afwegingskader: Er komt steeds meer duidelijkheid over een meer gereguleerde vergunningverlening bij nieuwe bedrijvigheid. Registratie: De VNG laat steeds meer merken dat zij positief zijn over de samenwerking met ABU-leden. EURES: Het is merkbaar dat EURES enthousiast is over de samenwerking met ABU-leden. Zij uiten dit steeds vaker. Verhoging arbeidsproductiviteit: Nader te bepalen
--	--	--	---	--

		leden van GTNL te inventariseren hoe we onze samenwerking vormgeven in een arbeidsproductievere toekomst, start januari 2025 Een bredere ledenbijeenkomst in mei om resultaten te delen		
Welzijn en zorg	We hanteren ‘de kindnorm’ in onze omgang met arbeidsmigranten. Arbeidsmigranten verlaten huis en haard om hier te komen werken. Daarom verdienen zij dat wij ons als gastheer opstellen en er alles aan doen om hen zich welkom te laten voelen en hun verblijf zo aangenaam mogelijk te maken, zoals je ook bij je eigen kind zou doen.	Vangnet: Het in meerdere regio’s opstarten van het Vangnet-project waarmee dakloosheid en werkloosheid van arbeidsmigranten die in benarde situaties zitten wordt voorkomen. WIN-informatiepunten: Inzet om de WIN-informatiepunten voor arbeidsmigranten van de grond te laten komen en daar leden en sectorale initiatieven zoals DOORZAAM, de SNCU en het project Vangnet onderdeel van te laten maken. Dit doen we door: - Deelname aan overleg rondom de inrichting van de WIN-punten - Leden informeren over deze ontwikkeling en hen mogelijkheden geven om aan te sluiten - De MYInfo-app als bruikbaar middel onder de aandacht brengen van leden Veilig Werken in de Bouw: Ook in 2025 deelnemen aan het project om in beeld te krijgen waar en op welke wijze in de keten in te grijpen om ongevallen op de bouwplaats, waarbij arbeidsmigranten betrokken zijn, te voorkomen. Dit doen we door onze rollen binnen dit project uit te voeren: projectleiderschap, lid van de werkgroep en lid van de stuurgroep Inspiratieboek en toegang zorg: In 2025 lanceren we het Inspiratieboek verzuimpreventie en re-integratie. Dit willen we doen tijdens een bijeenkomst over de thema’s ‘toegang tot de zorg’ en ‘WIN-infopunten’. Hierbij willen we ook de verschillende huisartsenposten voor arbeidsmigranten betrekken (o.a. Fonkelzorg, European Healthcare 4 You). Dit doen we door: - Het inspiratieboek te presenteren tijdens de bijeenkomst	Vangnet: Als er in ten minste 5 regio’s en/of gemeenten met betrokkenheid van leden een Vangnet-project is gestart en deze initiatieven zoveel mogelijk aan de WIN-informatiepunten zijn gekoppeld. WIN-informatiepunten - Dat ABU lid is van een landelijke stuurgroep WIN-informatiepunten, zodat vanuit die rol DOORZAAM, de SNCU en het Vangnet onder de aandacht kunnen worden gebracht - Dat we als ABU goed inzicht hebben in de opgerichte WIN-informatiepunten en daarover met de leden hebben gecommuniceerd en hen hebben aangemoedigd deel te nemen i.r.t. het Vangnet - Dat er een verbinding is vanuit de ABU met de digitale infrastructuur rondom de WIN-informatiepunten - Daar waar behoefte bij leden is, zijn zij aangesloten Veilig Werken in de Bouw: Er is een grote bijeenkomst geweest met uitzenders, aannemers en andere betrokkenen, waarbij de probleemanalyse nog verder is aangescherpt. Na die bijeenkomst wordt actie ondernomen op het ‘laaghangend fruit’, met concrete resultaten aan het einde van het jaar. Voor de problemen die meer diepgeworteld zijn, worden leerprojecten ontwikkeld. Inspiratieboek en toegang zorg: Landelijke bijeenkomst waarbij het resultaat is dat ten minste een bepaald aantal leden: - Het inspiratieboek actief gaan gebruiken - Samenwerking zoeken met huisartsenposten en de WIN-informatiepunten - Inzichtelijk maken: - Welke initiatieven er zijn voor toegang tot zorg	De ABU-leden worden gezien als partner van publieke handhavers om mensen nieuw perspectief te bieden na handhavingsacties.

		- Het inspiratieboek online te plaatsen - Deze problematiek onder de aandacht te brengen bij de politiek - Deelname aan landelijk overleg zorg en welzijn arbeidsmigranten Antidiscriminatie: Daar waar noodzakelijk extra ondersteuning bieden aan leden om antidiscriminatiebeleid binnen de onderneming optimaal in te richten.	- Hoe ze daar gebruik van kunnen maken Anti-discriminatie: Nader te bepalen	
Duurzame inzetbaarheid	Arbeidsmigranten die langer dan zes maanden in Nederland verblijven en via een ABU-lid in Nederland aan het werk zijn, krijgen taallessen. Taal is belangrijk voor een fijn verblijf in het land waar je bent, en dit wordt belangrijker naarmate je langer in Nederland verblijft. Steeds meer leden werken op basis van circulaire migratie, waarbij mensen van buiten de EU tijdelijk en herhaaldelijk naar Nederland komen.	Support: Arbeidsmigranten die langer in Nederland verblijven, taaltraining aanbieden en actief aansporen deze opleiding ook daadwerkelijk te volgen. Dit omvat ook het wegnemen van belemmeringen, in overleg met DOORZAAM. Taaltraining onder werktijd: Onderzoeken of het mogelijk is, en zo ja, op welke wijze het mogelijk is om taaltraining onder werktijd te volgen. Circulaire migratie: Leden inzicht geven in wat circulaire migratie is en handvatten bieden hoe hier invulling aan te geven.	Taaltraining: 32% van de arbeidsmigranten die bij leden werken, blijft langer dan een half jaar in Nederland. Eind 2025 heeft ten minste 35% van deze groep arbeidsmigranten een taaltraining gevolgd of neemt hieraan deel. Indien mogelijk, zijn er vanuit DOORZAAM in 2025 een [x-aantal] subsidies verleend om arbeidsmigranten onder werktijd een taaltraining te laten volgen. Circulaire migratie: 10 leden zijn actief aan de slag gegaan om op basis van het circulaire arbeidsmigratieconcept arbeidsmigranten in Nederland uit te zenden.	ABU-leden maken écht werk van de persoonlijke ontwikkeling van arbeidsmigranten.
Huisvesting	Goede en voldoende beschikbare huisvesting voor arbeidsmigranten is essentieel voor het creëren van een fijn verblijf voor arbeidsmigranten in Nederland.	Monitoring PKS: Het monitoren van het PKS, het Prijs-kwaliteitsysteem in de Cao, is een continue activiteit. We evalueren de Cao-afspraken op het gebied van huisvesting door eind maart een enquête uit te zetten onder de leden. Daarnaast hebben we invloed op de invoering van het doelgroepencontract voor arbeidsmigranten. Als kennispartners van het Expertisecentrum Flexwonen leveren we support en ondersteunen we leden bij gesprekken met gemeenten. Dit omvat ook het investeren in de samenwerking met het ondersteuningsteam arbeidsmigranten van de VNG en het verstrekken van informatie en inzichten aan gemeenten.	Monitoring PKS: Gedurende het jaar is er op ten minste vier momenten stilgestaan bij de ervaringen met het PKS. Deze ervaringen zijn vervolgens in goed overleg met de vakbonden besproken, waarbij passende oplossingen voor eventuele problemen zijn gevonden. SNF-Cao De Cao is aangepast zodat de normen uit SNF overeenkomen met de normen in de Cao. Idealiter zou er een formulering zijn waarmee de normen bij een aanpassing van SNF automatisch ook in de Cao worden aangepast.	
Aanpak misstanden	Malafiditeit in welke vorm dan ook keuren wij ten strengste af. Dit gedrag past niet in het beeld van hoe we in dit land met mensen omgaan. Hoewel de ABU niet in de positie is om handhavend op te treden buiten het naleven van de eigen cao-afspraken, is hiervoor de SNCU opgericht. De ABU streeft er echter naar om binnen haar mogelijkheden en	A1-verloning: Het meldpunt verdachte A1-verloning wordt opengesteld voor ook anderen dan alleen de leden. We zetten ons in voor de invoering van extra wettelijke voorwaarden voor het gebruik van A1-verloning. De ABU levert een bijdrage aan de verduidelijking van juridische kaders rond de detachering van derdelanders. Daarnaast organiseren we bijeenkomsten met	ABU-leden bemiddelen niet op basis van A1 en ondervinden minder problemen van de oneerlijke concurrentie die het geeft.	De ABU wil de misstanden oprecht en écht aanpakken!

	invloedssfeer een positieve bijdrage te leveren waar dat kan.	leden om hen handvatten te geven om goede en foute A1-verloning te herkennen, waarbij ook de Nederlandse Arbeidsinspectie en partners worden uitgenodigd. Samenwerking Arbeidsinspectie: In 2025 organiseren we drie webinars waarin de NLA de leden informeert over specifieke thema's die aandacht vragen, en de leden op hun beurt inzicht geven in hun kennispositie.		
--	---	--	--	--

CONCEPT