

ABU

Goed werk in uitvoering



Beleidsplan 2026

Inhoud

PAGINA 4

Mens en werk, een leven lang

Voorwoord ABU-voorzitter Sieto de Leeuw

PAGINA 8

Werk aan de winkel

PAGINA 11

De zeven programma's

PAGINA 13

1. Waardevol flexwerk

PAGINA 15

2. Sociale dialoog

PAGINA 17

3. Waardige arbeidsmigratie

PAGINA 19

4. Proactieve communicatie

PAGINA 21

5. Duurzame loopbanen

PAGINA 23

6. Basis op orde

PAGINA 25

7. Sterke vereniging

PAGINA 26

Van 2026 naar 2030 in een oogopslag



DANKZIJ UITZEND- WERK AAN DE SLAG IN DE 'ECHTE WERELD'

Naomi (23) volgde haar opleiding tot gymdocent in coronatijd. Via Simulinc kon ze na haar afstuderen meteen aan de slag op een middelbare school. "Eerst dacht ik: wil ik dit wel? Maar het bleek superleuk!" Inmiddels geeft ze ook les op een basisschool. "Als je zelf enthousiast bent, worden leerlingen dat ook." Naomi wil zich verder ontwikkelen als docent. "Ik wil fulltime werken én ooit een huis kopen. Daar werk ik hard voor."

Mens *en werk,* een *leven* *lang*

Voorwoord

Leden van de ABU weten als geen ander **dat de wereld van werk enorm snel verandert. Door technologie, vergrijzing, migratie, internationale ontwikkelingen én maatschappelijke verwachtingen blijft ons speelveld continu in beweging.**

Voor ons betekent dit dat we snel moeten kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen - maar ook dat we koers houden. Want juist in onze kere tijden is het belangrijk om vast te houden aan onze kern: wij zijn een vereniging van bedrijven die mens en werk bij elkaar brengen. Met goed werk helpen wij mensen steeds weer vooruit. Zo laten we Nederland steeds beter werken. In 2025 hebben we onze strategie voor 2030 vastgesteld: samen willen onze leden bijdragen aan de duurzame loopbaan van drie miljoen mensen. Deze doelstelling is de uitkomst van een intensief traject, waar bijna driehonderd leden, werkenden, opdrachtgevers en maatschappelijke partners aan hebben meegewerkt. In dit traject kwam steeds weer terug dat goed werk niet gaat over één baan bij één werkgever, maar dat het gaat over het hele werkende leven van mensen.

Goed werk betekent voor ons dat mensen steeds gelukkig, gezond en productief aan de slag blijven. Dat ze zich steeds kunnen blijven ontwikkelen.



Dat ze steeds weer werk vinden dat bij hen past - in verschillende fasen van hun leven, bij verschillende organisaties. Bij iedere stap in zo'n loopbaan staan de leden van de ABU klaar om mensen verder te helpen.

Eigenlijk is deze strategische koers niet nieuw. In de negen jaar dat ik voorzitter ben van deze vereniging ben ik bij honderden leden op bezoek geweest. En in al die jaren, in al die gesprekken, heb ik deze koers steeds teruggezien. ABU-leden zijn ondernemers die van werk en van 'werk-geven' hun specialisme hebben gemaakt. Het zijn ondernemers die steeds weer nieuwe, creatieve oplossingen weten te bedenken om mens en werk bij elkaar te brengen. Het zijn ondernemers die trots zijn als ze het verschil kunnen maken in het leven van mensen. De koers is dus niet nieuw, maar de uitdaging die we nu aangaan is om onze gezamenlijke impact groter én meer zichtbaar te maken.

We leggen de lat hoog. Om onze doelstelling te realiseren, zullen we steeds scherpe keuzes moeten maken, durven vernieuwen en onze basis sterk houden. Vreemd genoeg vraagt dit om bescheidenheid én om trots. Bescheidenheid omdat we dit niet op eigen kracht kunnen. We hebben onze werkenden, onze opdrachtgevers, de overheid en maatschappelijke partners hier keihard voor nodig. Maar toch ook trots: op wat we doen, op hoe we het doen, en voor wie we het doen. Als vereniging bouwen we verder aan een sterke sector die midden in de samenleving staat. En daarmee aan markt waarin onze leden duurzaam kunnen groeien.

Voor mij persoonlijk wordt 2026 het jaar waarin ik afscheid neem van de ABU. In verschillende rollen ben ik straks dertig jaar lang actief geweest in en voor deze mooie vereniging, waarvan de laatste negen jaar als voorzitter. In die tijd was het nooit saai. Het was ook niet altijd makkelijk. Maar al die jaren heb ik het met veel plezier en overtuiging gedaan. Omdat ik me graag inzet voor al die ondernemers die met ziel en zaligheid werken aan beter werk, voor mensen én voor organisaties. Vanaf deze plek wens ik mijn opvolger, de medewerkers van het ABU-bureau, maar vooral toch ook alle leden van de ABU daarom veel succes en werkplezier toe bij het verder bouwen aan deze vereniging.

Sieto de Leeuw Voorzitter

VIA UITZENDWERK BIJDRAGEN AAN DE ENERGIETRANSITIE

Thijs (23) had na zijn master duurzaamheid keuzestress. Via ANSINGER werkt hij nu als uitzendkracht aan het versterken van het elektriciteitsnet in Noord-Holland. "Ik mocht zelfs een stukje tracé ontwerpen. Ik dacht: mag ik dit echt bedenken?" Hij leert elke dag bij en ziet zijn werk terug in de praktijk. "Uitzendwerk is voor mij een mooi opstapje. Ik weet niet precies wat de toekomst brengt, maar ik wil wél bijdragen aan de energietransitie."

Werk aan de winkel!

In 2024 en 2025 hebben we samen een intensief strategietraject doorlopen. In dertien maanden tijd dachten 297 betrokkenen mee over de koers van de ABU richting 2030. Dat deden zij tijdens meer dan twintig bijeenkomsten.

Niet alleen leden gaven hun visie, ook werkenden, opdrachtgevers en maatschappelijke partners dachten mee. We spraken bovendien met jonge medewerkers uit de sector, om ook frisse blikken op de toekomst mee te nemen.

Tijdens de Algemene Ledenvergadering van juni 2025 stelden de leden deze koers vast. In de kern draait onze strategie om één doelstelling: Samen willen we bijdragen aan duurzame loopbanen voor drie miljoen mensen. Daarbij gaat het niet over één baan bij één werkgever, maar over alle banen en functies die je tijdens je werkende leven hebt. Bij meerdere werkgevers, in verschillende functies.

Jouw rol als lid: het verschil maken

Als ABU-lid ben jij onmisbaar in dit verhaal. Jij helpt mensen immers om gezond, productief en met plezier te blijven werken – vandaag én morgen. Daarmee maak je niet alleen voor jouw werkenden het verschil, maar ook voor je opdrachtgevers en de samenleving. De kracht van onze vereniging is dat we hier samen steeds beter in worden, iedere dag opnieuw.

Van strategie naar uitvoering: zo maken we het waar

Met het vaststellen van onze strategie ligt er een goed vertrekpunt. Maar daarmee zijn we er natuurlijk nog niet. Want het echte werk begint eigenlijk nu pas: hoe gaan we onze ambities 'van papier trekken'?



Hiervoor gebruiken we twee documenten:

- **visie en ambities 2026-2030**, die laat zien hoe we onze koers op middellange termijn vasthouden;
- **dit beleidsplan 2026**, waarin we concreet maken wat we het komend jaar gaan doen.

Op die manier kunnen we onze middellangetermijn-koers borgen, maar tegelijk ook wendbaar blijven. Want de wereld om ons heen verandert snel. Door jaarlijks een beleidsplan op te stellen, kunnen we snel inspelen op nieuwe ontwikkelingen, zonder de strategische lijn los te laten.

In de praktijk voeren we de strategie uit via zeven programma's. Ieder jaar kijken we opnieuw wat op dat moment prioriteit heeft, zodat we scherpe keuzes kunnen maken, en onze aandacht blijven besteden aan de zaken die het meest belangrijk zijn voor onze leden. In de volgende hoofdstukken lees je per programma welke keuzes we hebben gemaakt voor 2026 - en met welke projecten we daarom aan de slag gaan. ■

NIEUWE START DANKZIJ UITZENDWERK

Remon (65) raakte op zijn 64e werkloos. Geen makkelijke leeftijd om nieuw werk te vinden, dacht hij. Toch vond hij via het ServicePunt Flex en GreenFox snel een baan als chauffeur van een scanauto. "Ik rijd graag door Amsterdam en blijf graag leren." Binnenkort krijgt hij een vast contract. Zijn leeftijd? Geen probleem. "Ik wil gewoon lekker blijven doorwerken - én genieten van mijn kleinkinderen."

De zeven programma's zijn:

PROGRAMMA	SCOPE
1. Waardevol flexwerk	We maken ons sterk voor betere wet- en regelgeving, die werkt voor de praktijk. En voor goede handhaving die het speelveld eerlijk houdt.
2. Sociale dialoog	Samen met sociale partners blijven we werken aan onze cao. Daarnaast versterken we ook het gesprek met werkenden. Hun ervaringen en ideeën zijn onmisbaar voor de toekomst van goed werk.
3. Waardige arbeidsmigratie	We zorgen dat arbeidsmigratie goed geregeld is – met aandacht voor werk, wonen, welzijn en waardering.
4. Proactieve communicatie	We vertellen ons verhaal beter en zichtbaarder. We laten scherper zien welke stappen we zetten in onze strategie en wat dat oplevert. Dat doen we actiever, positiever, overtuigender en moderner.
5. Duurzame loopbanen	We zetten in op goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap. Zo helpen we werkenden om zich te blijven ontwikkelen, op elk moment in hun loopbaan.
6. Basis op orde	We zetten in onze strategie en we bouwen verder aan onze vijf zekerheden. Zodat werkenden en opdrachtgevers weten waar ze op kunnen rekenen als ze met een ABU-lid in zee gaan.
7. Sterke vereniging	We werken aan een professionele en toekomstbestendige vereniging en bureau, met zichtbare meerwaarde voor onze leden.



Flexibiliteit is geen probleem, het is juist een oplossing.

Maar we moeten het wel goed regelen.

Werkenden hebben flexibiliteit nodig om werk te kunnen combineren met bijvoorbeeld zorgtaken of scholing. Werkgevers hebben flexibiliteit nodig om hun personeelsbezetting aan te passen aan wisselende vraag. ABU-leden spelen hierbij een sleutelrol. Jullie zorgen ervoor dat flexibiliteit in de praktijk werkt - voor werkenden, voor bedrijven en voor de samenleving. Daarom zetten we ons in 2026 in voor flexibiliteit die waardevol en goed geregeld is. Dit betekent concreet dat we ons hard maken voor duidelijke en uitvoerbare spelregels, betere handhaving en een gelijk speelveld. En daarmee voor flexibiliteit die werkt voor iedereen.

We doen dat met de volgende projecten ►

VOLOP ONTWIKKELMOGELIJKHEDEN MET UITZENDWERK

Alyona (40) vluchtte uit Oekraïne met haar drie kinderen. Dankzij Heroyam en haar doorzettingsvermogen werkt ze nu al twee jaar in de kinderopvang. "Mijn werk betekent alles voor me. Het geeft me energie." Haar oudste zoon heeft autisme, en juist voor kinderen zoals hij wil ze ooit haar eigen opvang starten. "In Nederland is er zoveel begrip en liefde. Ik wil hier blijven, voor mijn kinderen is dit het beste land."

1. Programma Waardevol flexwerk

PROJECT	OMSCHRIJVING
Wtta	We lobbyen voor een goede uitvoering van de Wtta door de NAU (Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt). Daarnaast informeren, ondersteunen en adviseren we ABU-leden bij de voorbereiding en overgang naar de Wtta per 2027.
Wet Meer zekerheid flexwerkers	We lobbyen voor een ongewijzigde invoering van de nieuwe uitzendregels over gelijkwaardige beloning en rechtspositie, dus zonder aanvullende politieke maatregelen die de ruimte voor uitzendwerk beperken.
Beperkende wet- en regelgeving	We blijven ons inzetten tegen onnodig beperkende wet- en regelgeving voor onze leden, zoals uitzendverboden en een maximale inleentermijn.
Aanpak misstanden	We starten met een verkenning naar mogelijkheden om samen met andere partijen de effectieve aanpak van misstanden hoger op de maatschappelijke en politieke agenda te krijgen.
Sociale zekerheid	Met onze partners blijven we ons inzetten voor het wegwerken van de achterstanden bij UWV.
Versterken (parlementaire) lobby	We werken een project uit om onze lobby krachtiger en effectiever te maken. Na vaststelling voeren we dit plan uit, zodat onze stem nog beter gehoord wordt in politiek en beleid.



Op 1 januari 2026 is de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten ingegaan.

Daarmee geven we invulling aan gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. Ook de nieuwe pensioenregeling is op dat moment in werking getreden. Deze wijzigingen zijn zonder twijfel de grootste veranderingen in jaren voor onze sector. Daarom staat het programma Sociale Dialoog in 2026 grotendeels in het teken van het ondersteunen van jou en andere leden bij de uitvoering van deze nieuwe afspraken, maar er zijn ook nog andere onderwerpen die aan bod komen.

In 2026 pakken we de volgende projecten op ►

UITZENDWERK ZORGT VOOR BETER PERSPECTIEF

Marco (41) leerde lassen in de werkplaats van zijn vader en opa in Bolivia. Nu werkt hij via Covebo in Nederland. "Lassen is bijna therapeutisch. Dat gevoel als het metaal smelt..." Hij woont in Blerick en last medische apparatuur. Zijn verdiende geld investeert hij in de boerderij en werkplaats in Bolivia. "Over 5 jaar ga ik terug. Mijn toekomst ligt daar, bij mijn dochter, de boerderij en het vak dat ik zo liefheb."

2. Programma Sociale dialoog

PROJECT	OMSCHRIJVING
Implementatie CAO voor Uitzendkrachten 2026-2028	Leden ondersteunen bij de uitvoering van de cao. Verder monitoren van uitwerking van cao-afspraken in de praktijk, waar nodig bijsturen, in samenwerking met sociale partners.
SFU-cao	We werken aan een verlenging van de SFU-cao.
Evalueren cao-afspraken rondom huisvesting internationale medewerkers	In overleg met sociale partners evalueren we de huidige cao-afspraken rondom de huisvesting van internationale medewerkers. Waar nodig passen we afspraken aan.
Cao 2028 e.v.	We bereiden ons voor op de periode na 2028. Dat doen we door nu al te werken aan een duidelijke cao-visie, met breed draagvlak onder leden.
Pilot adviesraad werkenden	We starten een pilot met een adviesraad van werkenden. Deze raad adviseert de ABU - naast de Maatschappelijke Raad van Advies - bij de uitvoering van onze strategie.



Internationale medewerkers leveren een belangrijke bijdrage aan onze economie.

Zij moeten erop kunnen vertrouwen dat arbeidsmigratie in Nederland goed geregeld is. Daar maken jij en andere ABU-leden iedere dag werk van. Door te zorgen voor goede randvoorwaarden: Goed Werk, fatsoenlijke huisvesting en toegang tot zorg en ondersteuning. We zetten ons in voor een stevige aanpak van misstanden en voor meer erkenning en waardering. Want zonder deze mensen zou onze samenleving niet functioneren zoals ze nu doet.

In 2026 werken we daarom aan de volgende thema's - om te zorgen dat arbeidsmigratie eerlijk, veilig en toekomstbestendig blijft. Arbeidsmigratie met oog voor de mens. ►

DOOR UITZENDWERK WEER FINANCIEEL ZELFSTANDIG

Na psychische problemen en dakloosheid krabbelde **David** (45) weer op. Met hulp van coach Lotte van USG Restart werkt hij nu in de Tweede Kamer. Hij haalt koffiekopjes op, maakt ze schoon en heeft leuk contact met politici. "Ik verdien weer mijn eigen geld. Dat voelt goed." Zijn droom? Een vast contract én uiteindelijk weer financieel zelfstandig worden. "Dan kan ik sparen voor iets moois. Misschien wel een reis."

3. Programma Waardige arbeidsmigratie

PROJECT	OMSCHRIJVING
Versterken van beeldvorming rondom internationale medewerkers	We werken aan meer erkenning en waardering voor internationale medewerkers. Dit doen we door goede voorbeelden zichtbaar te maken, onder andere via het platform Arbeidsmigratie Werkt.
Kwaliteit van huisvesting	We werken verder aan de scheiding van wonen en werken, in lijn met nieuwe wet- en regelgeving. Tegelijk zetten we ons blijvend in voor voldoende goede huisvesting, met eerlijke huurbescherming.
Registratie internationale medewerkers	We zetten ons in om de bevorderings- en vergewisplicht efficiënt en effectief in te vullen.
Project Vangnet	Ook in 2026 zetten onze leden zich in voor internationale medewerkers die benadeeld zijn door malafide ondernemers. Door te zorgen voor werk en huisvesting kunnen deze mensen weer verder.



We laten scherper zien welke stappen we zetten in onze strategie, wat dat oplevert, voor leden, werkenden en voor de samenleving.

Dat is precies waar het programma Proactieve communicatie voor staat. Tijdens het strategietraject kwam steeds dezelfde boodschap naar voren: de ABU moet het verhaal van de branche - ons verhaal - beter en zichtbaarder vertellen. En we doen dat actiever, positiever, overtuigender en moderner. In 2025 hebben we daarin een belangrijke eerste stap gezet met de campagne *Ik heb uitzendkracht*. Die campagne laat op een eerlijke en positieve manier zien wat uitzendwerk écht betekent in het leven van mensen. Want hoewel bijna 1 miljoen mensen via uitzendwerk werken, wordt de sector in politiek en media nog te vaak eenzijdig en negatief neergezet. Dat beeld klopt niet, en dat gaan we veranderen. Voordat we de ABU kunnen positioneren op Goed Werk, moeten we eerst het beeld van uitzendwerk corrigeren. Negatieve beeldvorming werkt als een filter: zolang uitzendwerk wordt gekoppeld aan onzekerheid, komt elke boodschap over duurzame loopbanen minder goed aan. Daarom bouwen we aan Goed Werk via de weg van Goed Uitzendwerk. Dat begint met het herstellen van trots, realisme en waardering. Vervolgens verbreden we het gesprek naar de maatschappelijke waarde van flexibel werk. Zo werken we stap-voor-stap aan een stevig en geloofwaardig beeld.

GROEIEND ZELFVERTROUWEN DOOR UITZENDWERK

Esheka (56) vluchtte in 1995 uit Sierra Leone en werkte jaren in verschillende baantjes. Via het Werkplein en Raaak Personeel vond hij eindelijk een plek waar hij kan groeien. “Mijn eerste baan als operator voelde als thuiskomen, maar het bedrijf ging failliet. Dat was zwaar. Gelukkig vond Femke snel nieuw werk voor mij bij CEVA Logistics. Ik leer veel, mag mezelf zijn en hoop op een vast contract. Hier voel ik dat mensen in mij geloven.”

4. Programma Proactieve communicatie

PROJECT	OMSCHRIJVING
Fundament: een moderne communicatie-infrastructuur die klaar is voor de toekomst	We bouwen aan een nieuwe online omgeving waarmee we leden en andere doelgroepen gericht, persoonlijk en relevant kunnen bereiken. Daarnaast versterken we onze socialmediakanalen, zodat we aanwezig én herkenbaar zijn op de platforms waar onze doelgroepen al zitten. Dit vormt het fundament om ons verhaal in 2026 effectiever en efficiënter te verspreiden.
Positionering en middelen-optimalisatie: communicatie-middelen die blijven plakken	We nemen álle communicatiemiddelen onder de loep en zorgen dat ze beter aansluiten op onze positionering en behoeften van stakeholders én op onze koers richting Goed Werk. Dat betekent: weg met beleidstaal, en volop ruimte voor middelen die eenduidig, menselijk, herkenbaar en activerend zijn. Daarnaast leveren we drie agendasettende impactcampagnes op die de route naar Goed Werk zichtbaar maken en versnellen. Zo creëren we communicatie die betekenisvol is én blijft plakken.
Inhoud: scherpe focus op drie speerpunten	We richten onze communicatie op drie inhoudelijke speerpunten die het bestuur heeft bepaald: 1. Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden (cao) en sociale dialoog; 2. Waardevolle flexibiliteit (met nadruk op wet- en regelgeving); 3. Waardige arbeidsmigratie op onze koers van Goed Werk. Deze focus zorgt ervoor dat we inhoudelijk sterker positioneren, herkenbaar zijn in wat we zeggen, en dat we met meer samenhang en richting communiceren over wat ertoe doet.
Toepassing: één ABU, herkenbaar en consistent	Communicatie gaat verder dan middelen. Het draait om mensen die het verhaal uitdragen. Daarom trainen we in 2026 alle ABU-collega's om ons verhaal actiever, positiever, verbindend, overtuigend en op een moderne manier te communiceren. Zo zorgen we ervoor dat we samen vooruitgaan.



De ABU is het keurmerk voor intermediairs die staan voor Goed Werk.

Maar wat dat precies betekent, verschilt per persoon én verandert met de tijd mee. Als vereniging werken we hier actief aan mee. We investeren in duurzame loopbanen, zodat mensen die kunnen en willen werken hun hele werkende leven gelukkig, gezond en productief blijven. Daar leveren andere ABU-leden en jij iedere dag een bijdrage aan.

In 2026 doen we dat via de volgende projecten ►

UITZENDWERK ALS PERFECTE OPSTAP

Kyra (26) werkt al 7 jaar via AgriPersoneel en helpt op boerderijen met melken, rooien, tulpen plukken en stallen schoonmaken. “Melken vind ik het fijnst - vroeg, rustig, alleen met de koeien.” Ze leert van elke klus én elke boer. Met haar vriend wil ze later het boerenbedrijf van zijn ouders overnemen en uitbreiden. “Uitzendwerk is voor mij de ideale voorbereiding. Je leert in de praktijk en elke dag is anders.”

5. Programma Duurzame loopbanen

PROJECT	OMSCHRIJVING
Publiek-private samenwerking	Versterken van samenwerking tussen gemeenten, UWV en ABU-leden binnen arbeidsmarktregio's om mensen langs de zijlijn aan werk te helpen. Daarbinnen zetten we ons specifiek in voor een sterke verankering van de WIN-informatiepunten voor internationale medewerkers in de arbeidsmarktregio's.
Diversiteit en Inclusie	Uitwerken en vaststellen van een vervolg op het actieplan om diversiteit en inclusie te bevorderen. Dit nieuwe plan vervolgens ook uitvoeren.
Uitzendexpeditie	Verdere uitvoering van (gesubsidieerd) project (i.s.m. NBBU, Doorzaam en Hogeschool Utrecht) om te investeren in duurzame loopbanen voor uitzendkrachten.
Gezondheid en verzuim	Vaststellen en uitvoeren van het actieplan gericht op veilig en gezond werken. Hierin komt gerichte focus op verzuimmanagement en het voorkomen van arbeidsongevallen.
Goed opdrachtgeverschap	Uitwerken, vaststellen en uitvoeren van het project om - is samenwerking met opdrachtgevers - invulling te geven aan goed opdrachtgeverschap.
Veilig en gezond werken	Samen met Bouwend Nederland werken we aan het project <i>Veilig werken in de bouw</i> . Hiermee richten we ons op het terugdringen van arbeidsongevallen. Daarnaast zetten we ons in voor betere toegang tot zorg voor alle internationale medewerkers.



In onze strategie hebben we vijf zekerheden vastgelegd die voor elk ABU-lid gelden.

Mensen die via jou of een ander lid werk zoeken of aan de slag gaan, kunnen rekenen op gelijke toegang tot werk, een correcte overeenkomst, gelijkwaardige beloning, goede doorgeleiding en behoorlijke begeleiding. De uitdaging voor de komende jaren is om deze vijf zekerheden stevig te verankeren in de praktijk, zonder dat dit leidt tot extra regeldruk of meer inspectielast voor onze leden. Tegelijkertijd verbreden we onze scope. Dat betekent onder meer dat we in 2026 starten met het opstellen en implementeren van kwaliteitscriteria voor zzp-dienstverleners.

Met de volgende projecten zorgen we ervoor dat kwaliteit verder zichtbaar wordt ►

UITZENDWERK GEEFT WERKERVARING

Stella (27) werkt als uitzendkracht voor Vriens Archeo Flex. Ze graaft op plekken vol geschiedenis, zoals naast de Rotterdamse Markthal. "Hier is Rotterdam ontstaan. Niemand heeft hier ooit eerder gegraven!" Ze vindt resten van dammen, leer, kammetjes en scherven. "Schatgraven met een verhaal." Uitzendwerk geeft haar veel praktijkervaring. "Ik hou van geschiedenis, van ontdekken en werken met mijn handen. Mijn droom? Werken bij een archeologisch bedrijf – liefst in de Romeinse tijd."

6. Programma Basis op orde

PROJECT	OMSCHRIJVING
Zzp-dienstverlening	Kwaliteitsborging op zzp-dienstverlening waaronder integratie in onze Statuten, het Huishoudelijk Reglement en de Gedragscode. Hieronder vallen uitrol, monitoring en bijsturing van zzp-kwaliteitsmodules als onderdeel van het SNA-keurmerk, in samenwerking met de NBBU en Bovib.
Backoffice-dienstverlening	We verkennen of er specifieke kwaliteitseisen nodig zijn voor backofficedienstverleners en de intermediairs die bij hen zijn aangesloten. Als dat nodig blijkt, werken we deze eisen uit en stellen we ze vast.
Aanpak van misstanden - intern	ABU met meer tanden: meer slagkracht om leden die niet voldoen aan de vijf zekerheden sneller te kunnen royeren.
Keurmerkcampagne	Vervolgen en waar nodig aanpassen van de keurmerkcampagne gericht op opdrachtgevers.
Kwaliteit in 2030	Uitwerking visie en plan van aanpak om huidige keurmerk te transformeren naar een onderscheidend modulair kwaliteitslabel.
Doorontwikkelen controles, toetsing en audits	Werken aan een vernieuwd auditkader dat aansluit bij de cao 2026-2028 én de kaders van Wtta/SNA, zonder dubbele toetsing bij leden. Daarnaast werken we aan meer duidelijkheid en samenhang in ons totale toezichtskader, zodat overlap wordt beperkt en de cao eenduidig wordt uitgelegd in alle controles.



Leden verwachten van de ABU meer dan alleen lobby, betrouwbare informatie en een keurmerk.

Ze willen zich herkennen in het verhaal van de vereniging en onderdeel zijn van een netwerk dat hun onderneming vooruithelpt. Daarvoor is een lidmaatschap nodig dat meebeweegt met veranderingen in de markt – en dienstverlening die snel en relevant blijft. De uitdagingen zijn groot, en juist daarom is het belangrijk dat de vereniging én het bureau goed, efficiënt en toekomstbestendig zijn georganiseerd. Onze strategische ambities vragen om een sterke vereniging.

In 2026 doen we dat via de volgende thema's ►

UITZENDWERK BIEDT PLEZIER EN VASTIGHEID

Jolanda (55) had geen diploma en geen werkervaring. Toch geloofde uitzendbureau Djopzz in haar. Via hen werkte ze eerst bij Bolletje en nu bij Onplooj, in de kantine van het gemeentehuis. “Soms heb ik pijn aan mijn handen, maar ik ga gewoon door.” Ze behaalde een certificaat en heeft inmiddels een jaarcontract. “Ik wil nooit meer afhankelijk zijn. Ik wil vastigheid, en dat krijg ik nu. Werken voelt goed – elke dag opnieuw.”

7. Programma Sterke vereniging

PROJECT	OMSCHRIJVING
ABU in 2030	We ontwikkelen een langetermijnvisie en een plan van aanpak voor het lidmaatschap, onze waardepropositie en de financiering van de vereniging. Daarbij evalueren we ook de huidige contributieregeling. We staan stil bij fundamentele vragen: voor wie zijn we er, welke dienstverlening hoort daarbij, en hoe blijven we een financieel gezonde én aantrekkelijke vereniging voor onze leden?
Zzp-dienstverlening	We werken aan de verdere integratie van zzp-dienstverlening binnen de vereniging. Dat doen we onder andere door het ontwikkelen van een passende lidmaatschapspropositie voor zzp-dienstverleners en het aanpassen van de Statuten, het Huishoudelijk Reglement en de Gedragscode.
Backoffice- dienstverlening	We positioneren backofficedienstverlening als een apart segment binnen de vereniging. Daarbij ontwikkelen we een gerichte lidmaatschapspropositie en kwaliteitseisen voor intermediairs, én aanvullende kwaliteitseisen voor backofficedienstverleners.
Governance van de vereniging	We onderzoeken hoe we de besluitvorming en ledenraadpleging slimmer, sneller en wendbaarder kunnen organiseren – passend bij een moderne vereniging.
Executiekraacht bureau	We starten een organisatieontwikkeltraject om het ABU-bureau slagvaardiger en wendbaarder te maken. Zo zorgen we dat de interne organisatie goed aansluit op de ambities van onze vereniging.
Dienstverlening voor en communicatie met leden	We ontwikkelen onze communicatie en dienstverlening door persoonlijker te werken. In 2026 evalueren we de online community ABU Connect, lanceren we een nieuwe online omgeving en zetten we in op digitale marketing.

Van 2026 naar 2030 in een oogopslag

Wat is de strategie van de ABU voor 2030?

Wie zijn wij?

Wij zijn een vereniging van bedrijven die mens en werk bij elkaar brengen.
Met goed werk helpen wij mensen en organisaties vooruit.
Zo laten wij Nederland steeds beter werken.

Wat is ons doel?

In 2030 dragen wij bij aan de duurzame loopbaan van drie miljoen mensen.

Wat zijn onze
vijf ambities
voor Goed Werk?

- Kansrijke toegang
- Toereikend inkomen
- Duurzame loopbanen
- Waardevolle flexibiliteit
- Waardige arbeidsmigratie

Wat zijn onze
vijf zekerheden
voor werkenden?

- Gelijke toegang
- Gelijkwaardige beloning
- Correcte overeenkomst
- Goede doorgeleiding
- Behoorlijke begeleiding

Welke diensten
bieden onze leden?

- Uitzenden ● Payrollen ● Zzp-dienstverlening ● Detacheren ● Werving & Selectie
- Backoffice dienstverlening ● Broker ● MSP

Welke rollen
vervullen wij
voor onze
leden?

Belangen-
behartiger

Dienst-
verlener

Kwaliteits-
bewaker

Aanjager

Netwerk-
beheerder

Wie
hebben wij
hiervoor
nodig?

Werkenden
Opdrachtgevers
Overheden
Verwante verenigingen

Wat levert dit op?

Een betere markt voor onze leden: duurzame groei, in volume en rendement.

ABU

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