

ABU

Duurzame loopbanen

*voor
drie miljoen
mensen*

Visie en ambities 2026-2030

Inhoud

PAGINA 5

Inleiding

PAGINA 7

Dit zijn wij

PAGINA 10

Van 2026 naar 2030 in een oogopslag

PAGINA 13

Eén doelstelling, vijf ambities

PAGINA 15

Ambitie 1:

Kansrijke toegang tot werk

PAGINA 17

Ambitie 2:

Toereikend inkomen

PAGINA 19

Ambitie 3:

Duurzame loopbanen

PAGINA 21

Ambitie 4:

Waardevolle flexibiliteit

PAGINA 23

Ambitie 5:

Waardige arbeidsmigratie

PAGINA 25

We maken werk van deze visie en ambities

Een *arbeids- markt* die weer *werkt*

Inleiding

Werk gaat altijd over mensen. Over mensen die iets maken of die iemand helpen. Over mensen die hun handen uit de mouwen steken en zo het verschil maken. **Mensen die werken, vormen de motor waarop organisaties, de economie en onze samenleving draaien.**

Juist die motor loopt momenteel vast. **De arbeidsmarkt piept en kraakt.** We hebben te maken met structurele krapte, een groeiende mismatch tussen vraag en aanbod, stagnerende productiviteit en toenemende werkdruk. Tegelijkertijd groeit de afhankelijkheid van internationale medewerkers, die nog te vaak worden geconfronteerd met misbruik of uitbuiting. En er staat een grote groep mensen langs de zijlijn, terwijl hun talent hard nodig is. Deze ontwikkelingen raken niet alleen de arbeidsmarkt, maar ook het gevoel van rechtvaardigheid in onze samenleving. Voor veel mensen voelt de belofte dat je in Nederland vooruit kunt komen als je je best doet, niet langer vanzelfsprekend. Ongelijkheid en onzekerheid nemen toe. Dit alles speelt zich af in een tijd waarin de wereld in hoog tempo verandert. Technologische innovaties volgen elkaar snel op, de klimaattransitie vraagt om ingrijpende keuzes en internationale spanningen maken de toekomst onvoorspelbaar. Al deze ontwikkelingen doen een steeds groter beroep op ons aanpassingsvermogen. Wendbaarheid, weerbaarheid en veerkracht zijn geen luxe meer, maar een harde noodzaak.

Juist daarom hebben we een arbeidsmarkt nodig die werkt. Want voor iedere maatschappelijke opgave geldt: zonder voldoende mensen die het werk kunnen en willen doen, komen we niet verder. De uitdagingen waar we voor staan laten zich niet meer oplossen met tijdelijke maatregelen of achteraf pleisters plakken. Ze vragen om scherpe keuzes die recht doen aan zowel de korte als de lange termijn. Keuzes die bestaande aannames ter discussie durven stellen, omdat goed werk en een duurzame arbeidsmarkt in de 21e eeuw andere antwoorden vragen dan in de vorige.

Deze visie en ambities 2026-2030 beschrijven hoe de ABU en zijn leden daaraan willen bijdragen. Ze vormen onze gezamenlijke richting voor de komende jaren, in het besef dat alleen een arbeidsmarkt die mensen perspectief biedt, ook toekomstbestendig is voor organisaties en voor de samenleving als geheel.

Mens en werk, duurzaam verbonden

Dit zijn wij

De ABU is een vereniging van bedrijven die mens en werk bij elkaar brengen.

Met goed werk helpen wij mensen en organisaties steeds weer vooruit.

Zo laten wij Nederland beter werken.

Voor ons is goed werk geen eenmalige transactie. Het gaat niet over één baan bij één organisatie. Het gaat over duurzame loopbanen, waarin mensen zich kunnen blijven ontwikkelen. Loopbanen waarin zij gezond, gemotiveerd en productief aan het werk zijn en blijven. Waarin zij, in verschillende fases van hun leven en bij verschillende organisaties, steeds weer werk vinden dat bij hen past. Onze leden - ruim 500 toonaangevende intermediairs op de arbeidsmarkt - dragen hier dagelijks aan bij. Vanuit ondernemerschap, creativiteit en innovatie vinden zij steeds nieuwe manieren om mens en werk duurzaam met elkaar te verbinden. Gezamenlijk hebben zij voor de ABU één strategische doelstelling voor 2030 geformuleerd:

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

Kwaliteit is wat ons verenigt. Van oudsher is de ABU een vereniging van uitzend- en payrollorganisaties.

De contractvorm is daarbij niet het doel op zich, maar een middel. Het doel van onze leden is steeds weer om de beste oplossing te vinden voor werkenden en opdrachtgevers. Dat betekent dat ABU-leden vandaag de dag een breed dienstenportfolio aanbieden om werk duurzaam en flexibel te organiseren. Wat hen verenigt, is dat zij kwaliteitsspelers zijn. In een sector die nog te vaak wordt geassocieerd met misstanden, staat het ABU-lidmaatschap voor kwaliteit en betrouwbaarheid.

Concreet betekent dit dat alle ABU-leden staan voor vijf zekerheden, die niet onderhandelbaar zijn. De vereniging ziet streng toe op de naleving hiervan:

- **Gelijke toegang:**
iedereen verdient een eerlijke kans op werk. Wij accepteren geen enkele vorm van discriminatie.
- **Correcte overeenkomst:**
afspraken over werk worden vastgelegd in begrijpelijke overeenkomsten die altijd voldoen aan wet- en regelgeving.
- **Gelijkwaardige beloning:**
de arbeidsvoorwaarden van onze werknemers zijn minimaal gelijkwaardig aan die van medewerkers die in dienst zijn bij de opdrachtgever.
- **Goede begeleiding:**
werknemers zijn vóór hun eerste werkdag goed geïnformeerd en voorbereid, zodat zij veilig en gezond aan de slag kunnen.
- **Goede begeleiding:**
verplichtingen op het gebied van scholing, duurzame inzetbaarheid en veilige werkomstandigheden worden altijd nagekomen.

Vereniging ván en vóór leden

De ABU is een vereniging ván en vóór zijn leden. Voor hen vervullen wij vijf verschillende rollen. We zijn:

- **belangenbehartiger** richting politiek, overheid en sociale partners;
- **dienstverlener** die leden ondersteunt bij het ondernemen én werkgeven;
- **kwaliteitsbewaker** binnen de vereniging en sector;
- **aanjager van vernieuwing** door leden te inspireren en te verbinden;
- **netwerkbeheerder** die leden verbindt en samenwerking met publieke en private partners structureel versterkt.

In al deze rollen maken wij ons hard voor een betere markt voor onze leden. Een markt die ruimte biedt voor duurzame groei - in kwaliteit, in volume en in rendement - en die bijdraagt aan een arbeidsmarkt die werkt voor iedereen.

Koers
houden
richting
duurzame
loopbanen

Onze strategische koers richting 2030 is hier schematisch weergegeven.

Deze koers is in juni 2025 vastgesteld door de Algemene Ledenvergadering (ALV).

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.

Eén *doelstelling,* *vijf* ambities

De centrale doelstelling van onze strategie is helder: **In 2030 dragen wij bij aan de duurzame loopbaan van drie miljoen mensen. Deze doelstelling hebben we vertaald in vijf ambities.**

Om onze strategische doelstelling te realiseren, gaan we de komende jaren met deze ambities aan de slag. In deze *Visie en ambities 2026-2030* werken we per ambitie uit welke uitdaging we zien en wat we willen bereiken. Zo geven we richting aan onze koers voor deze periode.

De vijf ambities zijn:

- 1 Kansrijke toegang:** wij vinden dat werk mensen altijd perspectief moet bieden op een betere toekomst. Wie met een ABU-lid in zee gaat, moet daar altijd beter van worden.
- 2 Toereikend inkomen:** mensen verdienen altijd een fatsoenlijk loon, voldoende uren en voldoende zekerheid. Dat gaat over het arbeidscontract, maar ook over toegang tot inkomensondersteuning, zoals een uitkering wanneer dat nodig is.
- 3 Duurzame loopbanen:** Goed werk meer is meer dan één baan bij één organisatie. Daarom hebben wij oog voor de banen die nog gaan komen. Onze inzet is om mensen bij iedere stap in hun loopbaan vooruit te helpen.
- 4 Waardevolle flexibiliteit:** flexibiliteit is geen probleem, maar een oplossing - mits we het goed regelen. Flexwerkers en werkenden met een vast contract verdienen vergelijkbare rechten en zekerheden. Daarom zetten wij ons in voor een contract-neutraal stelsel.
- 5 Waardige arbeidsmigratie:** werkenden die van ver komen hebben recht op goed werk, fatsoenlijke huisvesting en goede toegang tot zorg, én op erkenning en waardering voor de bijdrage die zij leveren. Wij zetten ons in voor de volledige implementatie van de adviezen van de commissie-Roemer. Daarbij maken we ons specifiek hard voor een steviger en effectievere aanpak van misstanden door onze overheid. Waar arbeidsmigranten toch buiten de boot dreigen te vallen, springen wij bij.

Talent telt, niet het cv

AMBITIE 1: Kansrijke toegang tot werk

De uitdaging

Ieder mens is uniek - met eigen dromen, talenten en motivatie. Toch kijken we bij kansen op werk nog te vaak niet verder dan opleiding en werkervaring. Voor veel mensen vormt dat geen probleem, maar voor anderen betekent het dat ze nog geen eerlijke kans krijgen. Denk aan mensen zonder startkwalificatie, met een migratieachtergrond, gezondheidsproblemen, schulden, of eenvoudigweg moeite met solliciteren.

Onze sector is er voor iedereen die werk zoekt. Niet alleen voor mensen die gemakkelijk een baan kunnen vinden, maar vooral ook voor wie dat moeilijker gaat. ABU-leden kijken verder dan een cv. Zij zien talent, motivatie en leervermogen. Ze zijn er trots op dat ze kansen bieden waar anderen stoppen, maatwerk leveren en begeleiding organiseren waar dat nodig is. Die kansen zijn echter pas duurzaam als ze ook écht perspectief bieden: op groei en ontwikkeling, op een passend inkomen en op een volgende stap. De uitdaging is daarom om iedereen kansrijke toegang tot werk te bieden.

Onze ambitie

Wie met een ABU-lid in zee gaat, moet er beter uitkomen dan hij of zij binnenkwam. Dat is gelukkig al vaak het geval, maar we zijn pas tevreden als dit voor iedereen geldt. Onze leden dragen hier dagelijks, ieder vanuit hun eigen waardepropositie, aan bij. Als vereniging ondersteunen wij hen tussen nu en 2030 door te investeren in de mens, het werk en de match.

1 DE MENS

Mensen staan voor ons altijd centraal. Iedereen die kan en wil werken, moet via een ABU-lid een kans op werk kunnen krijgen. Voor wie niet direct inzetbaar is, organiseren onze leden extra begeleiding. Zij beschikken over veel kennis, expertise, tools en een groot netwerk. In veel arbeidsmarktregio's vergroten we kansen al door samen te werken met gemeenten en UWV. Richting 2030 intensiveren en verbreden we deze samenwerking. Daarnaast investeren we als vereniging in kennisdeling en inspiratie, zodat leden hun expertise verder kunnen versterken.

2 HET WERK

Werk is pas echt kansrijk als het ook perspectief biedt. Het moet altijd veilig en gezond zijn. Soms vraagt dat om aanpassing, bijvoorbeeld door taken anders te organiseren of extra begeleiding te bieden. Tot 2030 zetten we ons daarom in voor werk dat steeds beter aansluit bij het beschikbare talent. Tegelijkertijd blijven we, in nauwe samenwerking met opdrachtgevers, inzetten op veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

3 DE MATCH

Mens en werk bij elkaar brengen is onze kern. ABU-leden zijn als geen ander in staat om goede matches te maken. Zij versterken hun matchingskracht voortdurend, onder meer met behulp van AI, door technologie en menskracht te verbinden en via vernieuwende vormen zoals open hiring en skillsbased matching. De vereniging ondersteunt dit door leden met elkaar te verbinden en inspiratie te bieden, zowel binnen als buiten de sector.

Werk moet altijd lonen

Eén doelstelling, vijf ambities

AMBITIE 2: Toereikend inkomen

De uitdaging

Voor veel mensen is geld niet de belangrijkste drijfveer om te werken - totdat het structureel ontbreekt. Wie zegt dat geld niet gelukkig maakt, heeft zelf vaak nooit langdurig gebrek gekend. In Nederland geldt dat wel voor ruim 200.000 werkende armen: mensen met een baan die onvoldoende verdienen om rond te komen. In de polder is veel discussie over de verhoging van het minimumloon. Die discussie is complex, zeker zolang de arbeidsproductiviteit stagneert. Het probleem zit lang niet altijd in de hoogte van het loon alleen. Vaak gaat het vooral om het aantal uren dat mensen kunnen werken en de continuïteit daarin. Daar komt bij dat het sociale stelsel drempels opwerpt. Wie meer gaat werken, weet vaak niet wat dat betekent voor toeslagen of uitkering. Het vooruitzicht op inkomensonzekerheid bij baanverlies maakt de stap naar (meer) werk risicovol. Daarom kiezen mensen regelmatig voor stabiliteit en laten zij kansen liggen.

Onze ambitie

Iedereen heeft recht op een toereikend inkomen. Werk moet altijd lonen. Als ABU dragen wij daar tussen nu en 2030 aan bij door ons in te zetten op drie samenhangende onderdelen: een fatsoenlijk loon, voldoende uren en een effectief sociaal vangnet.

1 FATSOENLIJK LOON

De loonontwikkeling verdeelt de polder. Werkgevers wijzen erop dat loonkosten tussen 2020 en 2025 met zo'n 25 procent zijn gestegen en pleiten voor matiging. Vakbonden stellen daar tegenover dat de reële loonstijging - gecorrigeerd voor inflatie - slechts 3 procent bedraagt en

beplemen forse verhogingen. Deze discussie wordt bemoeilijkt door stagnatie en soms zelfs daling van de arbeidsproductiviteit. Voor de ABU is duidelijk dat dit vraagstuk alleen samen kan worden opgelost. Daarom pleiten wij voor een 2.0-versie van het Akkoord van Wassenaar: een gezamenlijke aanpak voor loonontwikkeling op de middellange termijn, expliciet gekoppeld aan productiviteitsgroei.

2 VOLDOENDE UREN

Veel werkende armen hebben onvoldoende uren om in hun inkomen te voorzien. Dat is, zeker in een krappe arbeidsmarkt, onacceptabel. Er is immers werk genoeg. De uitdaging zit in het beter organiseren en koppelen van mens en werk - soms niet meer dan een kwestie van slimmer plannen. Precies daarin ligt de kracht van onze sector. ABU-leden zijn gespecialiseerd in het plannen van mens en werk. Wij zetten ons er daarom expliciet voor in dat iedereen die kan en wil werken, ook daadwerkelijk voldoende uren kan maken.

3 EFFECTIEF SOCIAAL VANGNET

Het sociale stelsel is te complex geworden. Mensen die (meer) willen werken weten vaak niet of zij er financieel op vooruitgaan. In sommige gevallen gaan zij er zelfs op achteruit. Daarnaast duurt het bij baanverlies vaak zes weken voordat een uitkering beschikbaar komt. Voor mensen die iedere maand moeten puzzelen om rond te komen, is die onzekerheid niet te overbruggen. De ABU pleit daarom voor herziening van het sociale stelsel, met twee heldere uitgangspunten: werk moet altijd lonen en zekerheid moet direct beschikbaar zijn wanneer dat nodig is.

Vooruit- komen in elke levensfase

Eén doelstelling, vijf ambities

AMBITIE 3: Duurzame loopbanen

De uitdaging

De tijd dat goed werk draaide om één baan, met één contract bij één werkgever, ligt inmiddels ver achter ons. Bedrijven en functies, maar ook mensen zelf, veranderen voortdurend in een steeds hoger tempo. Goed werk gaat daarom niet langer over één vaste plek, maar over de vraag of mensen gedurende hun werkende leven, in verschillende functies en bij verschillende werk- en opdrachtgevers, gelukkig, gezond en productief aan het werk kunnen blijven.

Op dit moment geldt voor zo'n 20 procent van de Nederlandse beroepsbevolking echter nog steeds dat zij geen werk kunnen vinden, of structureel pendelen tussen onzeker flexibel werk en werkloosheid. Dat staat duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling in de weg, terwijl de arbeidsmarkt structureel krap is.

Onze ambitie

De arbeidsmarkt is en blijft krap. Ook in de komende decennia zal dit niet veranderen. Dat betekent dat we iedereen die kan en wil werken hard nodig hebben. En dat we iedereen die kan en wil werken ook kansen moeten bieden om duurzaam aan het werk te blijven. Daarom dragen wij bij aan duurzame loopbanen, waarin mensen gedurende hun werkende leven gelukkig, gezond en productief aan het werk zijn en blijven. Tussen nu en 2030 doen wij dat door te investeren in mensen zelf, in hun context en in ondersteuning bij transities.

1 MENSEN

In eerste instantie staan mensen zelf aan het roer van hun loopbaan. Niet iedereen ervaart echter voldoende grip op

zijn of haar werkende leven. Juist in zulke situaties kunnen ABU-leden het verschil maken. Wij zetten ons er daarom voor in om mensen te helpen hun regie en handelingsperspectief te versterken, zodat zij bewuste keuzes kunnen maken en zich blijven ontwikkelen.

2 CONTEXT

Hoewel mensen zelf aan het roer staan, speelt hun context een grote rol in de mogelijkheden voor een duurzame loopbaan. Het gaat daarbij om de kwaliteit van het werk, maar ook om kansen voor groei en ontwikkeling. Wij zetten ons er in de volle breedte voor in om onze rol als goed werkgever steeds beter in te vullen. Omdat opdrachtgevers daarin een onmisbare schakel vormen, maken wij ons daarnaast hard voor het versterken van goed opdrachtgeverschap bij onze inleners.

3 TRANSITIES

Duurzame loopbanen bestaan uit alle banen en opdrachten die mensen gedurende hun werkende leven vervullen. In de praktijk betekent dit dat mensen soms langdurig goed op hun plek zitten, maar dat er onvermijdelijk ook momenten zijn die veel impact hebben. Denk aan promoties, verlies van werk, de overgang van tijdelijk naar vast werk, maar ook aan ouderschap, arbeidsongeschiktheid, sabbaticals of de overgang naar pensioen. Op zulke momenten is sprake van een transitie, en juist dan komt het aan op goede begeleiding. ABU-leden zijn bij uitstek gepositioneerd om mensen en organisaties te ondersteunen bij deze transities. Tussen nu en 2030 werken wij daarom aan het verder versterken van deze onderscheidende kracht.

Flexibel waar het kan, zeker waar nodig

AMBITIE 4: Waardevolle flexibiliteit

De uitdaging

Als er één ding zeker is in deze tijd, dan is het wel dat we voortdurend in beweging zijn. Of het nu gaat om klimaatverandering, technologische ontwikkelingen, geopolitieke spanningen of demografische trends: nooit eerder kwamen er zoveel veranderingen tegelijk op ons af. Dit vraagt van mensen en organisaties dat zij zich continu kunnen aanpassen. Dat zij wendbaar zijn. Dat zij - kortom - flexibel zijn. Flexibiliteit is daarmee geen probleem, maar een oplossing. Mits we het goed regelen. Juist in de manier waarop we werk in Nederland organiseren, gaat dat nog niet altijd goed. Voor de ABU en zijn leden ligt hier een belangrijke uitdaging, die we de komende jaren actief aangaan.

Onze ambitie

Zowel mensen als organisaties hebben behoefte aan flexibiliteit in het werk. Mensen willen werk goed en doorlopend kunnen afstemmen op andere aspecten van hun leven, zoals zorg en leren. Dat vraagt om autonomie en regelruimte. Voor organisaties is flexibiliteit noodzakelijk om de inzet van mensen mee te laten bewegen met het aanbod van werk. Steeds vaker betekent dit dat zij snel moeten kunnen op- en afschalen. Flexibel werk is dus iets wat mensen én organisaties nodig hebben - maar dan wel waardevol georganiseerd.

Voor de ABU betekent dit dat wij ons hard maken voor gelijke behandeling van alle werkenden in Nederland. Dat doen wij door te pleiten voor een contractneutraal stelsel, voor duidelijke en uitvoerbare regels en voor daadkrachtige handhaving.

1 CONTRACTNEUTRAAL STELSEL

Rechten en zekerheden van werkenden mogen niet afhangen van de contractvorm. Of iemand nu werkt met een vast contract, een tijdelijk contract of een andere overeenkomst: de basis moet voor iedereen gelijk zijn. Een contractneutraal stelsel biedt mensen en organisaties de zekerheid die nodig is, en tegelijkertijd voldoende ruimte voor flexibiliteit om in te spelen op veranderende behoeften. Daarom maakt de ABU zich hard voor de invoering van zo'n stelsel.

2 DUIDELIJKE EN UITVOERBARE REGELS

De huidige wet- en regelgeving is te complex, te versnipperd en vaak moeilijk uitvoerbaar. Dat leidt tot uiteenlopende interpretaties, soms tot willekeur en in ieder geval tot problemen in de praktijk. Net als vele anderen pleiten wij daarom voor meer eenvoud en duidelijkheid. Voor heldere en werkbare regels die aansluiten bij de praktijk en die mensen en organisaties helpen om werk goed te organiseren.

3 DAADKRACHTIGE HANDHAVING

Een groot probleem op de arbeidsmarkt is dat er te veel ruimte is voor malafide spelers om misbruik te maken van kwetsbare werkenden, met schrijnende misstanden tot gevolg. Dat is in de eerste plaats onacceptabel voor de mensen zelf. Daarnaast leidt het tot oneerlijke concurrentie en schaadt dit het imago van de sector. Wij vinden dit onacceptabel. De ABU blijft zich daarom inzetten voor daadkrachtige handhaving: met duidelijke spelregels, scherpe controles en stevige sancties bij ernstige overtredingen.

Waardig werk kent geen grenzen

Eén doelstelling, vijf ambities

AMBITIE 5: Waardige arbeidsmigratie

De uitdaging

Arbeidsmigratie is van alle tijden. Al in de zeventiende eeuw, toen Nederland een machtige handelsnatie was, kwamen mensen van ver om hier een nieuw bestaan op te bouwen. Na de Tweede Wereldoorlog vertrokken juist veel Nederlanders zelf naar het buitenland op zoek naar nieuwe kansen. Ook vandaag speelt arbeidsmigratie een belangrijke rol. In een structureel krappe arbeidsmarkt is zij één van de oplossingen om onze economie en samenleving draaiende te houden. Dat gaat echter niet vanzelf. Een forse instroom van nieuwkomers doet een stevig beroep op de samenleving en op publieke voorzieningen. Bovendien lopen internationale medewerkers een verhoogd risico op misbruik en uitbuiting.

Onze ambitie

Arbeidsmigratie staat hoog op de maatschappelijke agenda. Enerzijds gaat het over de vraag hoe we grip houden op de instroom, anderzijds over de vraag hoe we internationale medewerkers op een waardige manier ontvangen en laten meedoen. De ABU en zijn leden richten zich nadrukkelijk op dat laatste. Iedere internationale medewerker die naar Nederland komt om bij te dragen aan onze economie, moet erop kunnen vertrouwen dat arbeidsmigratie hier goed is geregeld. Tussen nu en 2030 blijven wij daarom investeren in goede randvoorwaarden, maken wij ons hard voor een effectieve aanpak van misstanden en zetten wij ons in voor meer erkenning en waardering van internationale medewerkers.

1 GOEDE RANDVOORWAARDEN

Mensen die van ver komen om bij te dragen aan onze

economie en samenleving hebben recht op goed werk, fatsoenlijke huisvesting en toegang tot voorzieningen, zoals zorg. De ABU heeft de adviezen van de commissie-Roemer uit 2020 niet alleen omarmd; onze leden werken in de praktijk al langere tijd aan de implementatie ervan. Ook in de komende jaren blijven wij ons hier actief voor inzetten.

2 AANPAK VAN MISSTANDEN

Internationale medewerkers lopen een verhoogd risico op misbruik en uitbuiting door malafide ondernemers. Het is daarom essentieel dat arbeidsmigratie wordt georganiseerd met duidelijke en uitvoerbare spelregels. Maar regels alleen zijn niet genoeg. Boeven houden zich immers niet aan afspraken. Streng en effectieve handhaving is daarom noodzakelijk: om misstanden aan te pakken én om malafide ondernemers aan de voorkant af te schrikken. De overheid heeft de afgelopen jaren stappen gezet, maar naar ons oordeel is dat nog onvoldoende. Wij blijven ons daarom ook de komende jaren hard maken voor betere regels en krachtigere handhaving.

3 ERKENNING EN WAARDERING

Arbeidsmigratie is de afgelopen jaren vaak negatief in beeld gebracht. Daarbij dreigt uit het oog te raken dat zonder internationale medewerkers geen huizen worden gebouwd, supermarkten niet gevuld blijven en pakketten niet bezorgd worden. Met het werk dat zij doen leveren zij bovendien een directe bijdrage aan de betaalbaarheid van ons sociale stelsel. Wij zetten ons de komende jaren daarom in voor meer erkenning en waardering voor hun werk en voor een goed vestigingsklimaat voor internationaal talent.

We maken werk van *deze visie en ambities*

Deze *Visie en ambities 2026-2030* zijn het resultaat van een intensief traject. Maar nu komt het erop aan. Onze ambities zijn groot en de opgaven waar we voor staan complex. **Dat vraagt de komende jaren om heldere prioriteiten en scherpe keuzes.**
Niet alles kan tegelijk.

En veel van wat we willen bereiken, kunnen we alleen samen realiseren. Daarom hebben we deze visie en ambities vertaald in zeven programma's. Binnen deze programma's bepalen we ieder jaar opnieuw welke projecten op dat moment de meeste impact hebben en prioriteit krijgen. Zo blijven we wendbaar en doelgericht. Tegelijkertijd meten en monitoren we onze voortgang. We leggen verantwoording af over wat we doen én over wat dat oplevert.

■ We werken samen

In deze *Visie en ambities 2026-2030* hebben we vijf stevige ambities geformuleerd, met één centrale doelstelling: in 2030 bijdragen aan de duurzame loopbaan van drie miljoen mensen. Die ambitie kunnen we niet op eigen kracht waarmaken. Daarom investeren we tussen nu en 2030 nadrukkelijk in samenwerking: met werkenden, met opdrachtgevers, met de overheid en met andere branche-organisaties die actief zijn in onze markt. Juist door krachten te bundelen, maken we onze ambities haalbaar.

■ We werken in programma's

De uitvoering van deze visie en ambities organiseren we tussen nu en 2030 langs zeven samenhangende programma's. De precieze invulling daarvan werken we jaarlijks uit in een strategisch beleidsplan.

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 dragen bij aan arbeidsmigratie die 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 en wat deze opleveren. Dat doen we actiever, positiever, overtuigender en moderner.
5.	Duurzame loopbanen	We zetten in op goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap, zodat werkenden zich op ieder moment in hun loopbaan kunnen blijven ontwikkelen.
6.	Basis op orde	We bouwen verder aan onze vijf zekerheden, zodat werkenden en opdrachtgevers weten waar ze op kunnen rekenen bij ABU-leden.
7.	Sterke vereniging	We werken aan een professionele, toekomstbestendige vereniging en bureau, met zichtbare meerwaarde voor onze leden.

We meten onze voortgang.

Onze ambities zijn groot en we kunnen geen garanties op succes geven. Wat we wél kunnen doen, is transparant zijn over onze inzet en resultaten. **Daarom werken we met een set KPI's die inzicht geven in zowel onze inspanningen als de effecten daarvan.** Over deze voortgang rapporteren we jaarlijks. Zo blijven we aanspreekbaar, leren we bij waar nodig en houden we koers richting 2030.

Zo maken we samen werk van een arbeidsmarkt die mensen perspectief biedt - vandaag en in de toekomst.

ABU

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

TEKSTOVERLOOP PAG 17

TEKSTOVERLOOP PAG 23