

VoorWerk

Hr- en flexstrateeg Wim Davidse:

*“Met de nieuwe cao
krijgen uitzendkrachten
meer perspectief en
opdrachtgevers
meer oplossingen”*

Aanpak misstanden

Goed geregeld werk
moet de norm zijn, óók
in de vleessector

Ontdekkingsreis

Waarom Polen (toch)
naar Nederland komen

I N H O U D

Voorwoord voorzitter

Sieto de Leeuw.

4

Nieuwkomer

Voor Alyona Boichenko is werk haar eigen vorm van therapie.

5

Kortnieuws

6

Zzp-dienstverlening

Sectorbreed keurmerk per 1 januari 2026.

11

Op bezoek bij Arjan Hummel

"Werk is de sleutel tot snelle integratie."

16

Uitzenders bieden perspectief op werken én wonen

Uitzendkracht Gerjon Veldman kocht zijn eerste huis dankzij de Perspectiefverklaring.

24

Duurzame loopbanen voor uitzendkrachten

Uitzendexpeditie moet ervoor zorgen dat uitzendkrachten gezond, gelukkig en productief blijven.

26

Goed Werk

Voor Sandra Klercq voelt haar werk als hovenier als een bevrijding.

36



INTERVIEW

Hr- en flexstrateeg Wim Davidse

"Het oude uitzend-model is klaar"

PAGINA 12



Goed geregeld werk **moet de norm zijn, óók in de vleessector**

PAGINA 8



Ik heb uitzendkracht

Nieuwe ABU-campagne laat toegevoegde waarde uitzendwerk zien.

PAGINA 35

Inzicht in de wereld van financiële gezondheid

Werk begint bij financiële rust.

PAGINA 29



Ontdekkingsreis Peter Loef
Waarom Polen (toch) naar Nederland komen

PAGINA 18

Hoogleraar Ruben Houweling over contractneutraalstelsel



"We moeten af van het hokjes-denken"

PAGINA 32

ABU

Nummer 8
December 2025

Colofon

Voor**Werk** is een uitgave van de Algemene Bond Uitzendondernemingen. Bij de ABU zijn circa 500 uitzendorganisaties aangesloten.

Voor**Werk** wordt gratis toegezonden aan relaties en leden van de ABU. Wie in aanmerking wil komen voor kosteloze toezending, kan dit schriftelijk kenbaar maken bij de afdeling CMO van de ABU via communicatie@abu.nl. Wilt u meerdere exemplaren ontvangen? Kijk dan op www.abu.nl/voorwerk naar de mogelijkheden. Mocht u Voor**Werk** niet meer willen ontvangen, dan kunt u dit mailen naar voorwerk@abu.nl. Overname van de tekst of gedeelten daarvan is toegestaan, mits de titel en de uitgever worden vermeld. Voor overname van foto's en illustraties moeten rechten worden betaald aan de rechthebbenden. U kunt hierover contact opnemen met de uitgever. De inhoud van deze uitgave is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin aanvaardt de uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden.

Hoofdredactie:

Astrid Wintershoven

Eindredactie:

Communicatie, Marketing en Onderzoek ABU

Journalistieke productie:

Serga van Roon, Albert Reinders

Fotografie:

ABU Archief, ANP, Jeroen van Kooten, Marco de Swart, United Photo's, Rogier Veldman

Vormgeving:

Ideas/Bureau voor de Vorm Hans Boot bno

Druk:

Drukkerij Groen, Hoofddorp
issn 1382-4899

Gedrukt op 100% gerecycled papier

VOORWOORD



Sieto de Leeuw:
“Onze focus op **kwaliteit** zorgt voor **prachtige kansen**”

“Ik ben van nature een positief ingesteld mens en wil dit jaar dan ook positief afsluiten. Ja, ik realiseer me dat veel uitzenders nu pittige tijden ervaren. De invoering van de CAO voor Uitzendkrachten is geen sinecure. En ja: het aantal uitzenduren is weer gedaald. Maar ik ben ervan overtuigd dat het tij zal keren. Er liggen prachtige kansen voor onze ondernemers.

De bal ligt om te beginnen bij onszelf. Als uitzenders moeten wij kwaliteit bieden, echte toegevoegde waarde en goed werkgeverschap. Ik verwijs heel graag naar het interview met ‘arbeidsmarktprofeet’ Wim Davidse op bladzijde 12. Hij erkent de uitdagingen waar we als branche voor staan, maar is ervan overtuigd dat die kwaliteitsimpuls zich dubbel en dwars zal gaan terugbetalen. Voor de uitzender, de uitzendkracht en de opdrachtgever. Hij wijst daarbij ook op de onbenutte kansen op de arbeidsmarkt. Uitzenders kunnen immers veel meer dan alleen werven voor piek en ziek. Woorden waar ik me van harte bij aansluit.

Als branche kijken we dus eerst naar onszelf. Maar voor die rooskleurige toekomst hebben we ook hulp van de overheid nodig. De ABU is voor de invoering van de Wtta. Voorwaarde is wel dat die uitvoerbaar, uitlegbaar en handhaafbaar wordt. Vooral dat laatste is belangrijk. Om malafide bureaus het werken onmogelijk te maken, is strenge handhaving nodig. Dat is ons gezamenlijke belang. Het zorgt ervoor dat er een eind komt aan vaak mensonterende praktijken, maar ook dat het marktaandeel voor bonafide uitzenders zal groeien.

Ten derde richt ik mijn blik op opdrachtgevers. Want net zoals wij serieus werk maken van goed werkgeverschap, mogen we verwachten dat opdrachtgevers werk maken van goed opdrachtgeverschap. (Een term overigens die je heel wat minder vaak voorbij hoort komen.)

Door de kwaliteitsimpuls zal uitzendwerk duurder worden. Maar dat mag voor opdrachtgevers echt nooit een excuus zijn om dan maar aan te kloppen bij een malafide bureau. Uitzendkrachten zijn geen commodity, uitzendkrachten zijn mensen.

Nu we het toch over kwaliteit hebben... een mooi bewijs daarvan is het sectorbrede zzp-keurmerk dat we 1 januari 2026 lanceren, samen met de NBBU, Bovib en SNA. Dit keurmerk laat zien dat we niet alleen kwaliteit leveren in uitzendwerk, maar ook als het gaat om het intermediairschap van zzp'ers. Kwaliteit, kwaliteit, kwaliteit: dat is het mantra de komende jaren. En je zult zien: als de focus ligt op het leveren van kwaliteit, dan doet de contractvorm er steeds minder toe. Dat zal het gesprek met Den Haag ook een stuk makkelijker maken.

Wat mij betreft draait het de komende tijd om perspec- tief. Ondernemers hebben behoefte aan duidelijkheid en een langetermijnvisie van de politiek: over wat onze economie en samenleving nodig hebben, en welke rol werk en werkenden daarin spelen. Dáármee ontstaat ruimte om te investeren, te innoveren en met vertrouwen vooruit te kijken. Optimisme is daarbij onmisbaar, en dat neem ik graag mee het nieuwe jaar in. ■

De Oekraïense **Alyona Boichenko (40)** en haar drie kinderen vluchtten aan het begin van de oorlog uit Odessa. **Dankzij de inspanningen van Heroyam** en haar eigen doorzettingsvermogen, werkt de voormalige muziekdocente nu in de kinderopvang. “Mijn werk betekent alles voor me. Het is mijn eigen vorm van therapie.”

NIEUWE KANS OP DE ARBEIDSMARKT



Werk gaf me een toekomst in Nederland

■ **WIE** “In Oekraïne was ik pianodocent op een muziekschool en begeleidde ik op het conservatorium zangstudenten op de piano. Toen we vluchtten, brak een moeilijke, ingewikkelde periode aan en moesten we vaak verhuizen. Ik wilde graag werken, maar mijn oudste zoon heeft een zware vorm van autisme. Het was moeilijk om opvang te regelen en ik had weinig spaargeld.

■ **WAT** Via Facebook zag ik een advertentie van Heroyam. De jobcoaches daar hebben me goed begeleid. Via hen kon

ik een taal cursus van 13 weken volgen. Ook hebben ze mijn Oekraïense diploma als muziekdocente laten waarderen door IDW (red. de Internationale diploma-waardering). Daardoor had ik uiteindelijk de goede papieren om te gaan werken als groepsondersteuner op de buitenschoolse kinderopvang. Dat doe ik nu twee jaar.

■ **EN NU?** Ik mis mijn oude werk wel, maar de muziek staat nu even op pauze. Ik vind dit werk ook heel leuk, ik houd van kinderen. Het feit dat ik kan werken;

dat betekent alles voor mij. Het geeft me positieve energie en emoties.

■ **MIJN DROOM** Uiteindelijk wil ik mijn eigen kinderopvang oprichten voor bijzondere kinderen, zoals mijn zoon. De eerste stap is het mbo volgen en daarna nog het hbo. Mijn ouders en zussen wonen nog in Oekraïne, maar ik wil toch graag in Nederland blijven. Voor mijn kinderen is dit het beste land. Zij ontvangen hier zoveel begrip, respect en liefde, óók mijn oudste zoon. Dat was in Oekraïne wel anders.” ■

KORT N I E U W S



Nieuwe ABU-campagne: *Ik heb uitzendkracht*

De nieuwe ABU-campagne *Ik heb uitzendkracht* laat zien welke kracht uitzenden mensen geeft. In korte video's en beeldportretten vertellen uitzendkrachten zelf wat uitzenden hen brengt: vakmanschap, wendbaarheid, zelfvertrouwen en nieuwe kansen.

Lees meer op pagina 35 >>



BRON: SER

SER Jongerenplatform: tijd voor een nieuwe koers

Steeds meer jongeren ervaren onzekerheid over wonen, werken, studeren en de toekomst, blijkt uit de nieuwe verkenning 't Tij Keren van het SER Jongerenplatform. Het platform pleit voor een langetermijnvisie waarin brede welvaart en de stem van jongeren centraal staan. Belangrijke punten zijn structureel jongerenbeleid, meer zeggenschap voor jongeren en duidelijke randvoorwaarden rond inkomen, onderwijs en wonen.



BRON: CPB

Krapte drijft lonen vooral aan de basis op

Volgens het Centraal Planbureau is het verband tussen arbeidsmarktkrapte en loongroei ruim twee keer zo sterk bij de 25% laagst betaalde werknemers als bij het gemiddelde. Dat betekent dat krapte vooral leidt tot hogere lonen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Bij hogere inkomens is het effect kleiner. Het CPB baseert zijn analyse op gegevens uit de periode 2015–2022.



Werkbezoek laat zien: publiek-private samen- werking werkt



Hoe publieke en private partijen samen mensen aan duurzaam werk helpen, liet de alliantie Samen werken voor werk (een samenwerking tussen de ABU, NRTO en OVAL) zien tijdens een werkbezoek van het ministerie van SZW aan P1 Amsterdam/Q-Park Nederland. Daar werken GreenFox Social Return en Q-Park Nederland samen aan kansen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Met resultaat: 80% van de deelnemers stroomt door naar een baan, vaak met een vast contract.



Samenwerking uitzendorganisaties, gemeente en NPRZ vergroot kansen op duurzaam werk



Acht uitzendorganisaties gaan samenwerken met de gemeente Rotterdam en het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt naar duurzaam werk te begeleiden. De pilot richt zich op maatwerkbemiddeling met extra begeleiding en scholing voor wie dat nodig heeft. De samenwerking tussen GreenFox Social Return, Olympia, Raaak, Randstad, Tempo-Team, Timing, Unique en USG Restart, brancheorganisatie ABU, de gemeente Rotterdam en het NPRZ moet de kansen op werk in Rotterdam-Zuid structureel vergroten. De pilot is bedoeld als opmaat naar een breder uitvoeringsmodel voor andere steden. De gemeente verzorgt de selectie van kandidaten; de uitzendorganisaties begeleiden hen van intake tot duurzame plaatsing. De eerste

groep startte op 20 november. Maandelijks worden zo'n 50 werkzoekenden gesproken en 45 moeilijk bemiddelbare deelnemers via maatwerktrajecten begeleid – samen goed voor ruim 500 Rotterdammers die uitzicht krijgen op betaald werk. “We hebben allemaal hetzelfde doel: mensen verder helpen,” zegt Mirjam Manni, operationeel manager publiek-private samenwerking bij Tempo-Team. “Dat kan alleen als we over onze eigen schaduw heen stappen en samenwerken aan duurzame plaatsing.” Volgens ABU-directeur Jurriën Koops laat de pilot zien hoe publiek en privaat elkaar versterken: “We richten ons niet op tijdelijke plaatsingen, maar op banen die echt passen bij de persoon. De deelnemende uitzenders bewijzen dat uitzenden ook een maatschappelijke motor kan zijn.”

BRON: RIJKSOVERHEID

Asielzoeker met grote kans op vergunning mag sneller werken

Asielzoekers die een grote kans hebben op een verblijfsvergunning, mogen voortaan al na drie maanden werken in plaats van na zes maanden. Dat staat in een voorstel van minister Mariëtte Paul (SZW), dat dit najaar in internetconsultatie is gegaan. De versoepeling geldt alleen voor asielzoekers met uitzicht op verblijf. Mensen uit zogenoemde veilige landen, die weinig kans maken op een vergunning, mogen juist niet meer werken. Volgens de minister zorgt dit voor “een eerlijk, duidelijk en noodzakelijk migratiebeleid”. Ook wordt de 24-weeken-eis definitief afgeschaft, waardoor asielzoekers het hele jaar mogen werken. Sinds die regel niet meer wordt toegepast, is het aantal werkvergunningen sterk toegenomen: van ongeveer 600 in 2022 tot ruim 16.500 in 2025. De nieuwe regels treden in werking op 12 juni 2026, tegelijk met het Europese Asiel- en migratiepact, dat moet zorgen voor een sneller en eerlijker Europees asielstelsel.

Podcast: Aan het werk vanuit de Participatiewet



In deze aflevering vertelt Sophie Heider hoe ze na een zware ziekteperiode, inclusief een dubbele orgaantransplantatie, met hulp van Buddo weer haar weg naar werk vond. Yvette ten Hove en René van Doorn leggen uit hoe Buddo kandidaten persoonlijk begeleidt en werkgevers helpt om sociaal werkgeven écht mogelijk te maken. Aandacht, maatwerk en volharding kunnen het verschil maken, zo blijkt uit hun verhaal. De podcast is te beluisteren op Spotify.



Waardevol werk in de praktijk

“Goed geregeld werk *moet de norm zijn, óók in de vleessector*”



Dat er misstanden in de vleessector zijn, is al langer bekend. Van slechte huisvesting tot onderbetaling en onheuse behandeling van arbeidsmigranten. Terwijl het ministerie van Sociale Zaken een uitzendverbod voorbereidt, roept ABU-directeur Jurriën Koops de sector op om zelf orde op zaken te stellen.

“De misstanden moeten structureel worden uitgebannen.”

“Uitzendarbeid hoort te draaien om de waarde van werk en fatsoenlijk werkgeverschap, niet om het steeds goedkoper en flexibeler maken van arbeid. Dat is geen duurzaam model,” zo luidt de glasheldere boodschap van ABU-directeur Jurriën Koops aan het begin van het gesprek. “In een steeds schaarser wordende arbeidsmarkt zul je als werkgever heel zuinig op je mensen moeten zijn.”

Concurrentie op kosten

In de vleesverwerkende industrie is dat echter lang niet vanzelfsprekend, constateert hij. “Al jarenlang komen in slachterijen misstanden aan het licht, variërend van slechte huisvesting tot te lage lonen en onheuse bejegening van arbeidsmigranten. Dat is niet alleen een doorn in het oog van de politiek, maar zeker ook van ons.” Volgens Koops zijn er vooral problemen bij opdrachtgevers met uitzendbureaus die buiten de georganiseerde uitzendbranche opereren. “Bij vleesverwerkende bedrijven voor rund- en varkensvlees zijn geen ABU-leden actief,” legt hij uit. “Daar wordt vooral geconcentreerd op kosten en is simpelweg geen droog brood te verdienen. De bureaus die daar actief zijn, onttrekken zich aan ons zicht en aan het zicht van de SNCU.” (Red. de stichting die toeziet op de naleving van de CAO voor Uitzendkrachten)

Dreigend uitzendverbod

Vorig jaar is de Taskforce Vleessector ingesteld, waarin overheid, werkgevers en vakbonden samen naar oplossingen zoeken. Koops: “Afgelopen juni stelde minister Van Hijum vast dat er te weinig vooruitgang was geboekt en kondigde hij aan om een uitzendverbod te gaan voorbereiden.” Volgens de ABU-directeur is er een gezamenlijk belang om

de misstanden structureel uit te bannen uit de sector en een uitzendverbod te voorkomen. “Dan lijden alle goeden onder de kwaden. Daarom doe ik een appèl op de vleessector: span je tot het maximale in om misstanden te voorkomen. Werk alleen met ABU- of NBBU-leden. Stop A1-verloning*. En roeyeer leden op het moment dat ze hun zaken niet op orde hebben.”

Van de 800.000 arbeidsmigranten in Nederland werkt 1,5% in de vleessector en 0,5% bij pluimveeverwerkende bedrijven.

In de vleesverwerkende industrie voor rund- en varkensvlees werken 37.000 mensen; van wie 37% arbeidsmigrant is.

In de pluimveeverwerkende industrie werken 10.000 mensen; van hen is 45% arbeidsmigrant.

Strategische onwetendheid

Daarnaast denkt Koops dat de vleessector zichzelf de vraag moet stellen of het huidige bedrijfsmodel wel duurzaam is. “Soms gaat het om een flexibele schil van zeventig procent, ‘van wie een flink deel arbeidsmigrant is. Is het wenselijk dat je zo’n groot deel van je personeelsbeleid bij een derde partij neerlegt, zeker als het niet goed geregeld is?” Hij verwijst daarbij naar het begrip ‘strategische onwetendheid’, zoals de promovendus Ruben Timmermans het noemt: bedrijven die bewust weggijken van wat er op de

werkvloer gebeurt. “Dat mag geen excuus meer zijn,” aldus Koops. “Als inlener heb je de plicht om een goede opdrachtgever te zijn en ervoor te zorgen dat er met jouw mensen goed wordt omgegaan én daarvoor een faire prijs te betalen. Dat vraagt om een cultuuromslag: minder focus op kosten en meer op de waarde van werk. In de hele vleesketen. Ik constateer dat de pluimveesector daarin het voortouw neemt en serieuze stappen zet om die cultuuromslag te realiseren.”

Openstaan voor kritiek

Gert-Jan Oplaat is voorzitter van NEPLUVI, de brancheorganisatie voor de Nederlandse pluimveeverwerkende industrie. Ook hij is van mening dat er in de sector verbeteringen mogelijk én noodzakelijk zijn. “Als pluimveesector willen we af van de voortdurende discussies over misstanden. Als er

>>



“Een uitzend-
verbod is
gewoon **een
heel slecht
idee.**”

GERT-JAN OPLAAT
Voorzitter NEPLUVI

heeft georganiseerd. Komt een uitzendkracht direct in dienst van de opdrachtgever, dan valt die huisvesting weg. Voor opdrachtgevers maakt dit de overstap van flex naar vast dus lastig.”

Uitzendverbod lost niets op

Met de genomen maatregelen hoopt Oplaat een uitzend-verbod voor de pluimveeverwerkers te kunnen voorkomen. “Een uitzendverbod is gewoon een heel slecht idee. Het haalt alle flexibiliteit bij bedrijven weg, waardoor ze moeilijker aan de vraag kunnen voldoen. En het jaagt de kosten op, waardoor er werkgelegenheid zal verdwijnen naar landen als bijvoorbeeld Oekraïne. Met 4,4 miljard euro aan exportwaarde leveren pluimveeverwerkers een substantiële bijdrage aan onze economie. Dus bezin je als overheid en kies niet voor zo’n draconische maatregel.”

ABU-directeur Koops sluit zich daarbij aan. “Als je uitzenden verbiedt, verdwijnen de misstanden niet. Dan krijgen arbeidsmigranten misschien een vast contract bij dezelfde bedrijven, maar blijven ze wonen en werken onder dezelfde slechte omstandigheden. Je lost het probleem niet op, je verschuift het alleen.” De nieuwe Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) geeft de minister bovendien over twee jaar de mogelijkheid om malafide uitzenders gericht uit de markt te halen. “Waarom zou je dan nu een hele sector afstraffen? Een uitzendverbod is dus niet nodig en niet effectief.” Hij besluit met een duidelijke oproep: “De vleessector moet echt meters gaan maken om het eigen huis op orde te krijgen. We hebben allemaal belang bij het voorkomen van een uitzendverbod. De oplossing ligt niet in een verbod, maar in het nemen van verantwoordelijkheid. Goed geregeld werk moet de norm zijn, ook in de vleessector.” ■



“De misstanden
verdwijnen
niet als je
uitzenden
verbiedt.”

JURRIËN KOOPS
Directeur ABU

>> kritiek is, moet je daarvoor openstaan en kijken welke verbeteringen mogelijk zijn. Daarom hebben wij recent met de vakbonden afspraken in onze cao gemaakt.” Zo was een gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten al enige tijd eerder vastgelegd, om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Oplaat: “Onze verwerkers worden daarnaast verplicht om arbeidsmigranten in begrijpelijke taal over hun rechten en plichten voor te lichten. En uitzendkrachten krijgen nu al na 21 maanden een vast dienstverband aangeboden bij het bedrijf waar ze al die tijd werken.”

Flexibele schil noodzaak

NEPLUVI stimuleert dat hun leden alleen zakendoen met ABU- en NBBU-leden, benadrukt hij. “Onze bedrijven hebben een flexibele schil nodig voor pieken en dalen. Zo is het ontzettend druk rond de kerst en als in de zomer de barbecue aangaat. Maar bij vogelgriep kan er maandenlang ineens een stuk minder werk zijn.” Niettemin wil Oplaat wel dat er meer vaste contracten bij zijn bedrijven komen. “Onze flexschil is nu iets meer dan 45 procent, we streven ernaar dat in de komende jaren stapsgewijs terug te brengen tot 20 procent. Deze plannen hebben wij besproken met zowel de vakbonden als met het ministerie van SZW.” Maar, zo benadrukt Oplaat, de pluimveesector kan het niet alleen. “Malafiditeit moet keihard worden aangepakt. Daar ligt een taak voor de Arbeidsinspectie. Mijn boodschap aan de overheid: zet in op handhaven, handhaven en nog eens handhaven. En dwing gemeenten en provincies om voldoende huisvesting voor arbeidsmigranten te regelen. Want al jaren is er veel en veel te weinig huisvesting. Onze leden zijn soms jaren aan het procederen om toestemming voor huisvesting te krijgen.” ABU-directeur Koops herkent het huisvestingsprobleem. “Vaak is het zo dat een uitzendorganisatie zelf wel huisvesting

**AI-verloning: hierbij werkt een arbeidsmigrant in een ander land, maar worden de sociale premies afgedragen in het land van herkomst. Omdat die premies daar vaak lager zijn (bijvoorbeeld voor WW, werknemersverzekeringen en pensioen), ligt de kostprijs van arbeid met AI-verloning meestal lager.*

Zzp-dienstverlening krijgt sectorbreed keurmerk

“Wij zijn ontzettend trots dat we gezamenlijk tot dit keurmerk zijn gekomen,” zegt Fariël Dilrosun, Hoofd Juridische Zaken bij de NBBU. “Met dit keurmerk laten we zien dat onze sector kiest voor kwaliteit en professionaliteit. Het keurmerk garandeert dat zzp’ers op een goede en transparante manier worden ingezet, dat zzp’ers op tijd betaald krijgen en dat zelfstandigheid - zo goed als momenteel mogelijk is - wordt geborgd. Zo brengen we de kwaliteit van onze sector naar een hoger niveau.”

Nieuwe oplossingen nodig

“Nederland telt inmiddels 1,8 miljoen zzp’ers, van wie het voor 1,3 miljoen het hoofdinkomen is, blijkt uit cijfers van het CBS,” aldus Margreet Drijvers, programmamanager Zzp-dienstverlening bij de ABU. “Het is een veelgevraagde werkvorm om werk en mensen te verbinden. Op de uitdagingen van deze werkvorm kunnen intermediairs met dit keurmerk een kwalitatieve bijdrage leveren voor opdrachtgevers en zzp’ers.”

Andere tak van sport

Want zzp-dienstverlening in het tussenkomstmodel is echt een andere tak van sport, zegt Richard Jansen van de Bovib. “Als intermediair/opdrachtgever ben je verantwoordelijk voor de juiste inregeling en uitvoering van de overeenkomst van opdracht. Zowel de intermediair als zzp’er zijn allebei ondernemers en moeten met elkaars belangen rekening houden. Inter-

Per 1 januari 2026 wordt het SNA-keurmerk uitgebreid met twee nieuwe modules voor zzp-dienstverlening: bemiddeling en tussenkomst. Daarmee is een sectorbreed keurmerk een feit. Het keurmerk is door de Stichting Normering Arbeid (SNA) samen met NBBU, Bovib en ABU ontwikkeld.

Eén keurmerk voor de hele sector:
**meer kwaliteit,
minder risico’s**

mediairs hebben daarin een belangrijke advies- en controlefunctie. Zo begeleiden zij klanten en zzp’ers bij het compliant toepassen van wet- en regelgeving. Met diverse checks en tussentijdse toetsen wordt ook de papieren werkelijkheid getoetst aan de uitvoering in de praktijk. Zo maken we het inzetten van zzp’ers op projecten mogelijk zonder angst op naheffingen.”

Onderdeel SNA-inspectie

Zowel de Stichting Normering Arbeid (SNA) als de inspectie-instellingen waren nauw betrokken bij de totstandkoming van het keurmerk. “Er is dus ook kritisch gekeken naar de uitvoerbaarheid,” vertelt SNA-directeur Roland Huisman. “Aan het SNA-keurmerk worden twee modules toegevoegd: een module bemiddeling en een module tussenkomst. De modules worden per 1 januari 2026

onderdeel van de reguliere SNA-inspectie. Om te zorgen dat intermediairs voldoende tijd hebben voor aanpassingen, geldt er een overgangstermijn tot 1 juli 2026.”

Brede impact

Volgens Huisman is het wezenlijk dat ABU, NBBU en Bovib gezamenlijk dit keurmerk omarmen. “De samenwerking tussen deze drie partijen is belangrijk voor een brede impact. Het draagt bij aan een professionele en transparante bemiddeling en helpt bij het voorkomen van schijnzelfstandigheid. Daardoor weten opdrachtgevers en zzp’ers - maar ook instanties als de Belastingdienst - dat het werk goed geregeld is.” Drijvers: “Voor ons als intermediairs is het keurmerk een belangrijke stap om goed werk in al zijn vormen te ondersteunen. Naast meer zekerheid en vertrouwen past een breed gedragen keurmerk bij de actuele wetgeving en draagt het bij aan een flexibele en toekomstbestendige arbeidsmarkt. En dat is cruciaal om het verdienvermogen van onze economie overeind te houden.” ■

“Het *oude* uitzendmodel is klaar

De toekomst is aan uitzenders die de regie nemen en ontzorgen”

Hr- en flexstrateeg **WIM DAVIDSE** (1967) is onderzoeker, adviseur, spreker en schrijver op het gebied van arbeids- en flexmarkt, werkgever- en hr-strategie. Hij is oprichter van Dzjeng en hoofdredacteur van *Flexnieuws*.

Flexstrateeg Wim Davidse erkent de uitdagingen van ondernemend Nederland, maar ziet ook veel onbenutte kansen op de (arbeids) markt. “De nieuwe CAO voor Uitzendkrachten zal veel uitzenders even pijn doen. Maar dat betaalt zich terug; voor de uitzender, de opdrachtgever én de economie.”

HOE SCHETS JIJ DE HUIDIGE ARBEIDSMARKT?

“Werkgevers hebben het zwaar. Er is krapte, vergrijzing, hoog verloop en veel verzuim - allemaal meer dan vóór corona. En dat zakt maar niet terug. Tegelijk komt technologie, zoals AI, steeds nadrukkelijker op. Dat maakt de toekomst onzeker. Wat zeker is: door de vergrijzing blijft de krapte. Werknemers beseffen dat ze schaars zijn en gedragen zich daar ook naar: ze willen minder uren, flexibeler en hybride werken. En als ze dat niet krijgen, dan gaan ze weg, verzuimen of haken mentaal af.”

Wat betekent die krapte voor ondernemers?

“Dat ze hun mensen niet meer als ‘human capital’ moeten zien, maar als mensen van vlees en bloed. Door vergrijzing wordt kwantiteit steeds lastiger, dus moeten we inzetten op kwaliteit, en vooral op energie. Je kunt iemand goed opleiden, maar als diegene geen energie krijgt van zijn werk, ben je nog nergens. Werkgevers moeten energiegevers worden.”

Hoe geef je dat concreet vorm?

“Begin bij de drijfveren van mensen. Sommige werknemers willen vooral erbij horen; een hecht team, plezier, veiligheid. Anderen zoeken uitdaging, groei of zingeving. Speel daarop in. Goed werkgeverschap is aanstekelijk werkgeverschap: mensen energie laten voelen, inspireren. De sleutel ligt bij leidinggevend, maar het ontbreekt hen vaak aan tijd of gevoel hiervoor. Ze zitten vast in regels en vergaderingen. Dan dooft het vuur.”

Je hebt het vaak over de vierde industriële revolutie. Omschrijf die eens?

“Vier grote golven stuwden ons naar een nieuwe toekomst: demografie (vergrijzing), de-globalisering (meer handelsruizies en protectionisme), digitalisering in de tweede versnelling en duurzaamheid. Dat klinkt beangstigend, als een monstergolf die je kan overspoelen. Maar als je die golven ontleedt, krijg je overzicht. Dan zie je: o ja, vergrijzing - daar kan ik beleid op maken. De-globalisering - misschien moet ik dichter bij huis produceren. Digitalisering - tijd om te automatiseren en de mogelijkheden van AI te ontdekken. Wie strategisch nadenkt, raakt minder in paniek en ziet nieuwe mogelijkheden en handvatten.”

>>

“Met de nieuwe cao krijgen uitzendkrachten **meer perspectief** en opdrachtgevers **meer oplossingen**.”

>> Hoe kunnen bedrijven wendbaar blijven en toch zekerheid bieden aan werknemers?

“Wendbaarheid en zekerheid sluiten elkaar niet uit. Bedrijven die mensen opleiden, flexibel inzetten en vertrouwen geven, zijn juist wendbaarder: óók als je mensen vast in dienst neemt. Multi-inzetbaarheid is hier het sleutelwoord. Geef werknemers zekerheid door hun mogelijkheden en hun perspectief te vergroten, en laat ze verschillende dingen doen, afhankelijk van de situatie en hun wensen. Zo blijft het bedrijf beweeglijk én de werknemer gerust en gedreven. Zekerheid komt dus niet in de vorm van een vast contract. Zekerheid is weten dat je toekomst hebt, perspectief, dat je veilig bent, kunt leren en groeien.”

Dat vereist wel dat werkenden zelf ook meer verantwoordelijkheid nemen voor hun loopbaan.

“Absoluut. De afgelopen decennia zijn we een beetje ‘aangeleerd hulpeloos’ geworden. We klagen sneller als iets niet lukt, in plaats van zelf te kijken: wat wil ik, waar krijg ik energie van? Werkenden moeten dat eigenaarschap weer terugpakken. En uitzenders kunnen hier juist een waardevolle rol in spelen: ze kennen de markt, weten waar kansen liggen en kunnen mensen helpen een volgende stap te zetten.”

Veel ondernemers zijn gefrustreerd over de steeds veranderende regels en wetten. Hoe zie jij dit?

“Die frustratie is terecht. Er wordt maar gestapeld: wet op wet. We raken verstrikt in regels zonder dat iemand zich afvraagt: waar draagt dit eigenlijk aan bij? Er is geen aansprekende, integrale visie op waar Nederland naartoe wil. Dat geldt ook voor de arbeidsmarkt. Zonder die visie is wetgeving stuurlaars.”

Wat is jouw visie?

“Ik denk dat we moeten redeneren vanuit de nieuwe kansen die die vier golven bieden en de producten en diensten waaraan de wereld steeds meer behoefte krijgt. Dus niet: hoe kunnen we blijven doen wat we ‘altijd’ al deden, en hier zo goedkoop mogelijke producten en diensten op maken. Maar: *futureproof* denken. Dát zou de overheid moeten faciliteren. En koppel daar dan de volgende vragen aan: welke mensen hebben we nodig, welke opleidingen, welke arbeidsmarktstructuur, welke migranten? Welke wetten en regels? Dan gaan ondernemers zien waar ze aan toe zijn, wat ze er zelf aan hebben, en waar ze aan kunnen bijdragen.



Een nieuw kabinet moet dus als eerste visie ontwikkelen?

“Ja. En dan: ont-regelen. Niet alleen mooie intenties, maar echt opruimen. Ont-lemmeren noem ik dat. We moeten van een bureaucratie naar een humanocratie: minder protocollen en controle, maar een samenleving waarin mensen ruimte en vertrouwen krijgen om hun energie en ondernemerschap te benutten. Op de arbeidsmarkt moet ‘vast’ minder vast worden en een flexibel contract minder ingewikkeld. We moeten denken in perspectief: wat helpt de economie, wat heeft de samenleving nodig, wat maakt werkenden actiever, sterker, energieke? Zodra er een wenkend perspectief is, gaan ondernemers weer innoveren en investeren. Optimisme is daarbij cruciaal. Dat begint bij leiders die durven te kiezen. In de jaren tachtig deed Lubbers dat: hij schrapte wat niet meer werkte en maakte ruimte voor vernieuwing. Zoiets hebben we nu weer nodig.”

Wat is in deze veranderlijke wereld de toegevoegde waarde van uitzenders?

“Die is heel groot! Eén: op een krappe arbeidsmarkt weten zij veel beter dan de meeste opdrachtgevers waar de juiste mensen te vinden zijn. Twee: ze begrijpen wat die mensen drijft. Daarmee kunnen ze hen verleiden en de perfecte match maken tussen kandidaat en opdrachtgever. Drie: dat kan voor

piek en ziek, maar bijvoorbeeld ook voor projecten en transformaties waarvoor tijdelijk specifieke expertises nodig zijn. Dus uitzendbureaus kunnen voor veel meer werven dan voor uitzendvacatures. En ze kunnen zich ook gaan bemoeien met het hrm van hun opdrachtgevers. Opdrachtgevers hebben gigantisch veel personele uitdagingen. En die bieden evenzovele nieuwe mogelijkheden voor uitzenders.”

Gaat de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten dit niet heel erg frustreren?

“Juist niet. De nieuwe cao brengt uitzenden qua arbeidsvoorwaarden op hetzelfde niveau als vast werk bij de opdrachtgever. Dat is toch geweldig? Als uitzendkracht ben je vanaf 2026 dus honderd procent veilig, en kun je het werk doen dat jij wilt bij interessante opdrachtgevers. Ik zou ‘t willen uitschreeuwen over de hele arbeidsmarkt: wordt allemaal uitzendkracht, want dat is vanaf 1 januari 2026 echt veel mooier! En voor uitzenders betekent dit: meer concurrentiekracht op de krappe arbeidsmarkt en een geweldige rol als regisseur van goede levens van hun uitzendkrachten.”

Dus eigenlijk helpt de nieuwe cao de branche om te vernieuwen?

“Precies. We staan op een T-splitsing. Aan de ene kant heb je het traditionele uitzendmodel. Dat is in de loop der tijd door steeds meer inleners gebruikt om zo goedkoop en risicoloos mogelijk werk te kunnen organiseren. Aan de andere kant ontstaat het uitzendmodel dat kiest voor echte toegevoegde waarde: voor uitzendkrachten een geweldig leven, toegesneden op hun werkbehoeften en voor opdrachtgevers ontzorging op een krappe arbeidsmarkt in een turbulente



wereld. Het oude bedrijfsmodel is na 1 januari een eind klaar. De nieuwe cao zal veel uitzenders even pijn doen. Maar dat betaalt zich terug - voor de uitzender, de opdrachtgever, de economie en de samenleving.”

Voor sommige uitzenders is die pijn extra groot.

“Klopt. Vooral voor wie opdrachtgevers heeft die tegen zo laag mogelijke kosten werken, want zij krijgen een flinke tariefstijging voor de kiezen, wat misschien wel het einde van hun bedrijfsmodel betekent. De nieuwe cao versnelt eigenlijk een macro-proces. In de vorige industriële revolutie moesten we uiteindelijk afscheid nemen van de kolenmijnen, de scheepsbouw en de textielindustrie. De werkloosheid ontplofte. Pijnlijk, maar nodig om te kunnen vernieuwen. De toekomst heeft lucht en ruimte nodig. Ook nu zullen weer bedrijfstakken, bedrijven en beroepen verdwijnen. Om ruimte te maken voor nieuwe.”

De nieuwe cao biedt wat jou betreft dus vooral kansen?

“Absoluut. Uitzendkrachten krijgen meer perspectief, opdrachtgevers meer oplossingen. Die cao helpt hen om de stap naar een hoger niveau te zetten, van flexefficiency naar flexkracht. Ik zeg niet dat het makkelijk is, maar ik zeg wel dat dit heel erg future proof is.”

Wat wil je ondernemers tot slot nog meegeven?

“Ga samen met je mensen op expeditie. Kijk waar de wereld naartoe beweegt, en vertaal dat naar je eigen strategie en proposities. Niet van bovenaf met consultants en rapporten, maar met je eigen mensen. Alleen dan krijg je de energie, de ideeën en de betrokkenheid die nodig zijn om toekomstbestendig te worden. Dat is de stap van bureaucratie naar humanocratie. En dat is, denk ik, de mooiste reis die je kunt maken.” ■

“De toekomst heeft lucht en ruimte nodig. **Er zullen weer bedrijfstakken, bedrijven en beroepen verdwijnen.** Om ruimte te maken voor nieuwe.”

Arjan Hummel directeur IU Groep

“Iedereen krijgt een kans”

Arjan Hummel, algemeen directeur van de IU Groep, wil met zijn labels graag winst maken, maar nooit zonder de menselijke maat uit het oog te verliezen. **“Wat wij doen is niet vernieuwend of hoogdravend, maar eerlijk, degelijk en netjes. En we geven iedereen een kans.”**

Wie zijn jullie en wat doen jullie?
“Wij zijn IU Groep, een familie van bedrijven in de flexbranche in de omgeving Apeldoorn, Zwolle, Lichtenvoorde en Deventer. Aan de basis staat Intermediair Uitzendbureau. Daarnaast hebben we Zorgmensen, 50+ Werkt en Buddo, dat zich richt op mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. Tot slot hebben we nog een speciale tak van ons uitzendbureau: Go Ahead Eagles Werkt. De rode draad hier is verbinding; tussen de voetbalclub, de regio, bedrijven en kandidaten.”

Wat is jullie missie?

“Die luidt: werk van waarde creëren voor iedereen. Wij geloven erin dat iedereen recht heeft op een eerlijke kans op werk. Ongeacht leeftijd, achtergrond of afstand tot de arbeidsmarkt. Of je nu 50+ bent, statushouder, asielzoeker, Wajonger of iemand uit de bijstand. Wij willen de menselijke maat terugbrengen in de uitzendbranche. De sector ligt door misstanden onder een vergrootglas. Terecht, maar daardoor raken goede uitzenders ondergesneeuwd. Wij laten zien dat het anders kan. Menselijk. Betrokken. Geen snelle jongens, maar een solide partner. We nemen onze verantwoordelijkheid als werkgever op alle vlakken zeer serieus. Als je het met de politiek zou vergelijken, dan is ons verhaal een CDA-verhaal.”

Licht eens toe?

“We zijn een tikje conservatief, met veel gemeenschapszin. Wat we doen, is niet heel spannend, vernieuwend of hoogdravend, maar degelijk en eerlijk. Dat klinkt misschien niet heel sexy. Maar wie zich vandaag meldt, heeft morgen werk en kan zaterdag een biertje kopen in de kroeg. Zo maken we het verschil en dat is prachtig. IU Groep is zakelijk en sociaal. In die volgorde. We willen winst maken, maar enkel op een menswaardige manier. Dat lukt goed en dat schept genoeg.”

Je pleit ervoor asielzoekers eerder de mogelijkheid te geven te gaan werken.

“Ja. Asielzoekers mogen pas na zes maanden werken, terwijl dat in mijn ogen veel te laat is. Werk is juist de sleutel tot snelle integratie. Wie werkt, leert de taal sneller, bouwt sociale contacten op en voelt zich onderdeel van de samenleving. Werk geeft structuur, eigenwaarde en zelfstandigheid. Voor de samenleving betekent het minder afhankelijkheid van opvang en uitkeringen, en voor werkgevers biedt het gemotiveerde mensen die bijdragen aan het verlichten van de arbeidsmarktkrapte.

Ik ben daarom blij dat het kabinet nu heeft besloten de regels aan te passen (red. asielzoekers met een grote kans op een verblijfsvergunning mogen vanaf 12 juni 2026 al na drie maanden aan het werk). Dat is een stap in de goede richting. Het bevestigt precies wat wij in de praktijk al zien: vroeg aan het werk gaan, versnelt integratie én versterkt onze economie. Als je Nederland zou bekijken als businesscase, dan is dit een *no brainer*.”

Zelf hebben jullie de daad bij het woord gevoegd.

“Ja. Ons label Buddo werkt samen met het COA en dat is succesvol. We zijn nu een klein jaartje onderweg met deze doelgroep en hebben ongeveer vijftig asielzoekers aan werk geholpen. Dan reken ik andere nieuwkomers, zoals Oekraïners, niet mee. Wij regelen alle tewerkstellingsvergunningen, begeleiden het hele proces en verzorgen leiding en toezicht op de werklocatie. We laten dus in de praktijk zien dat het kan.”

TEKST SERGA VAN ROON FOTOGRAFIE JEROEN VAN KOOTEN



“Werk is de sleutel tot snelle integratie.”

tjes van de klas, maar daarnaast bestaat een parallelle wereld van bureaus die heel hard lachen om alle regeltjes waar wij aan moeten voldoen.”

Nog meer uitdagingen?

“Uitzenden heeft een imago-probleem. Ik ben daarom voor een campagne, een soort Postbus 51-achtig spotje. Ik ben trots op wat ik doe, maar als ik op een verjaardag zeg dat ik uitzender ben, krijg ik meteen vragen. Kijk ook naar de vakbonden: die beschouwen ons als vijand. Jammer. Druk ons aan de borst, omarm ons! De behoefte aan flex blijft. Geef ons ruimte

Waar zie je nog kansen op dit vlak?

“De kansen voor asielzoekers op de arbeidsmarkt zijn groot, maar de praktijk blijft weerbarstig. Overplaatsingen maken het moeilijk om continuïteit te bieden, en de administratieve drempels houden velen onnodig aan de kant. Daarbovenop spelen vooroordelen nog te vaak een rol - mensen worden beoordeeld op hun status in plaats van op hun inzet. En dat terwijl ik dagelijks zie hoe gemotiveerd deze groep is: ze willen werken, leren en bijdragen. Hun energie en motivatie brengen nieuwe perspectieven op de werkvloer. Met de nieuwe regelgeving in aantocht hoop ik dat meer werkgevers deze stap durven te zetten. Als we dat potentieel beter benutten, helpen we niet alleen hen vooruit, maar versterken we ook ons bedrijfsleven én de samenleving.”

Wat is voor jou een uitdaging in de huidige markt?

“De invoering van de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten. Dat heeft ontzettend veel voeten in de aarde. Dat geldt ook voor het toelatingsstelsel (Wtta). Ik verwacht dat de komende twee, drie jaar pittig zullen worden. En ik hoop dat we daarna weer de preferente vorm van flex zullen zijn. Handhaving op malafide bureaus is daarbij cruciaal. Wij zijn de nette jonge-

om dit op een ordelijke manier in te vullen, dan houd je controle. Laten we een beetje lief voor elkaar zijn. Werkgevers, gemeenten, UWV, vakbonden: samen vormen we het ecosysteem van de arbeidsmarkt en uitzenders zijn daarbij de smeerolie. We moet elkaar heel houden. Als we samenwerken en elkaars meerwaarde erkennen, houden we werkend Nederland aan de gang.”

Hoe verwacht je dat de uitzendbranche er over drie jaar voor staat?

“De taart wordt kleiner, maar als de malafide bureaus weg zijn, blijft er alsnog een groter deel over. Dat vraagt wel om een zuivering van de branche. Dat betekent dat er meer handhaving moet komen, maar ook dat wij zelf, de ‘goeden’, meer zelfreflectie mogen tonen. Die *race tot the bottom* moet stoppen. En opdrachtgevers moeten zich realiseren dat aan fatsoenlijk werk een prijskaartje hangt.”

Wat is jouw persoonlijke drive?

“Er zijn veel mensen die het zwaar voor hun kiezen krijgen in het leven. Het liefst zie ik dat al die mensen via ons werken. Dan weet ik zeker dat ze het goed hebben.” ■

Wat drijft Polen om (toch) naar Nederland te komen voor werk?

Peter Loef, programmamanager Arbeidsmigratie ABU, bezocht afgelopen zomer Polen. Tijdens zijn vakantie deed hij steden als Opole, Wrocław, Katowice, Warschau en Gdańsk aan én sprak hij diverse ABU-leden. Zijn reis maakte veel los.

De bevindingen van Loef, die hij deelde via LinkedIn, werden vele duizenden malen geliked en hij ontving veel persoonlijke berichten. De Nederlandse ambassade in Polen nodigde hem zelfs uit voor een gesprek. Loef: "Met mijn Poolse vrouw zouden we op familiebezoek gaan. Maar ik was ook erg nieuwsgierig naar de gebieden van waaruit de arbeidsmigratie naar Nederland ooit is gestart. En het leek me interessant om met onze leden aldaar kennis te maken. Ik was benieuwd: hoe werken ze daar? Hoe kijken zij tegen arbeidsmigratie aan, en naar de actuele situatie in Nederland?"

Hip, bruisend, welvarend

Het beeld dat veel Nederlanders van Polen hebben, strookt niet met de realiteit, zo weet Loef: "Vroeger dacht ik ook aan Polen als een grijs land met veel industrie, arme inwoners en slechte sociale voorzieningen. Maar de steden zijn prachtig. Het is er schoon, veilig, hip en bruisend. Er zijn grote warenhuizen, er rijden mooie auto's, er zijn veel goed onderhouden parken, de terrassen zitten vol, er is respect voor historische gebouwen en er wordt overal gebouwd. Bovenal vallen de omgangsvormen op, die zijn zo anders dan in Nederland. Het meest verrassend vond ik nog het effect dat dit alles op mezelf had toen ik daar rondliep. Het overheersende gevoel was: het is fijn hier. Hier wil ik zijn."

Minder Polen

Dat gevoel riep direct wel een vraag op bij Loef. "Als het hier nu zo fijn is, wat drijft Poolse mensen dan toch nog steeds om naar Nederland te komen?"

Het avontuur? De ervaring? Of toch het geld? Trekken we wel aan de juiste touwtjes als we goede mensen willen aantrekken? En, tot slot: wat zijn de grootste uitdagingen de komende tijd? Hoe kunnen we in Nederland zorgen dat we voldoende goede internationale medewerkers behouden en op een eerlijke manier het debat hierover voeren? ■



Peter Loef op ontdekkingsreis door Polen

Werkbezoek aan POLEN

In gesprek met uitzenders

Wat zijn de ervaringen van de ABU-uitzenders in Polen? In Opole bezocht Peter Loef **Ewelina Suchan** van Covebo Uitzendgroep, **Mariusz Czupala** van E&A Uitzendbureau en **Rafal Jablonski** van NL Jobs. Alle drie startten ze hun carrière als uitzendkracht in Nederland en werkten ze in de schoonmaak, distributiecentra en de kassen.

Suchan runt nu samen met haar collega **Artur Zajonz** vijf vestigingen van Covebo, onder meer de locatie in Opole. **Czupala** is verantwoordelijk voor twaalf vestigingen van E&A Uitzendbureau en **Jablonski** is marketeer voor NL Jobs in Polen.

Naast hun verleden als uitzendkracht hebben de drie nog een belangrijke gemene deler: hun bevoegdheid en toewijding aan goed werkgeverschap. Alles, maar dan ook echt alles regelen ze voor hun uitzendkrachten.

Poolse krapte

Er komen steeds minder Polen naar Nederland om te werken. De gestegen welvaart en krappe arbeidsmarkt zijn belangrijke oorzaken. Suchan: "We hebben het goed in Polen, zeker in de steden is er voldoende werk." Czupala: "Vooral jongeren zijn moeilijk te vinden. Dat komt ook omdat de regering het voor hen fiscaal extra aantrekkelijk heeft gemaakt om tot hun 27e in Polen te blijven." Jablonski: "Dat maakt het inderdaad echt moeilijker. Bovendien kampen we in Polen ook met vergrijzing. Vroeger hadden we in ons kantoor in Rzeszow rijen kandidaten voor ons kantoor staan. Die tijd is voorbij. Op het platteland en in de kleinere steden is het nu nog makkelijk om mensen te vinden, maar ook dat zal langzaam gaan veranderen."



Werving op maat

De werving van kandidaten gebeurt bij alle drie nagenoeg volledig online. Suchan: "Wij hebben vijf kantoren in Polen, maar eigenlijk maakt het niet uit waar we zitten. De werving is volledig gedigitaliseerd. Vroeger plaatsten we >>

In gesprek met uitzenders

>> een vacaturetekst in een krant en verwachtten we dat de kandidaten wel kwamen. Marketing en social media zijn nu heel belangrijk. We denken heel goed na over welke kandidaten we zoeken, waar die zich bevinden en wat zij belangrijk vinden.” Jablonski: “Dat proces is versneld in coronatijd. Door internet weten we nu alle uithoeken van het land te bereiken. Ook wij werven op maat: per regio, per leeftijdscategorie en per doelgroep passen we de werving aan.” Dat laatste is belangrijk, zo beamen alle drie de uitzenders. Voor jongeren uit de grote steden zijn het avontuur, veel vrije tijd en de ‘fun-factor’ elementen van belang geworden, terwijl bij kandidaten op het platteland geldt de primaire drijfveer is om in Nederland te werken. Suchan: “Zij komen echt uit noodzaak, er hangt voor hen veel van af. Dat is een belangrijk verschil.”

Kritische kandidaten

In het verlengde daarvan: de stijgende welvaart en de rol van het internet zorgen voor beter geïnformeerde en meer kritische kandidaten. Suchan: “Kandidaten willen vooraf meer informatie en zijn veeleisender. Vroeger was het: ik wil werken. Men vroeg bij wijze van spreken niet eens naar het salaris of de woonsituatie. Nu behandelen ze werk meer zoals de selectie van een hotel op Booking.com: wie heeft het leukste werk? De beste woning?” Czapala: “Er is veel concurrentie, ook met een land als Duitsland. Kandidaten hebben echt wat te kiezen en dat betekent dat we zeer goede service en faciliteiten moeten bieden. We laten kandidaten vooraf zien waar ze komen te wonen. Dat verlangen ze ook. We faciliteren ook stelletjes of vriendenkoppels, en zorgen dat zij een



woonruimte kunnen delen.” Jablonski: “Er gaan veel negatieve verhalen rond over werken in Nederland. Maar het is niet eerlijk om goede bureaus te vergelijken met die cowboys. Maar ik heb wel het idee dat Polen nu beter geïnformeerd zijn en daardoor minder snel in handen van malafide bureaus vallen.”

Goed werkgeverschap

Eerlijkheid is cruciaal. Jablonski: “Wij regelen alles tot in de puntjes, maar het werk dat wij bieden is eenvoudig. Denk aan tomaten plukken of orders picken. Voor een duurzame plaatsing is het belangrijk eerlijk te zijn over de inhoud van het werk en het salaris. *Lies have short legs.*” Suchan: “Als uitzender vormen wij een soort tweede familie voor onze krachten in Nederland. Dat betekent dat we heel goed voor onze mensen zorgen. Dat begint met eerlijke informatie over arbeidsvoorwaarden, verzekeringen; noem maar op. Vooraf moet alles duidelijk zijn. Goed werkgeverschap is: de mens centraal stellen. En dat betekent dus ook dat je maatwerk moet leveren. Iemand die vooral avontuur zoekt, heeft andere eisen dan

iemand die primair geld wil verdienen.” Jablonski: “In Polen zijn inmiddels duizenden uitzendbureaus. Ik wil dat ze voor ons kiezen, omdat ik weet dat wij echt goed voor ze zorgen. Ik weet hoe het is om in een vreemd land te gaan werken, waarvan je de taal niet spreekt. Dat kan stressvol zijn. Dat motiveert me om het echt goed te doen voor onze krachten.”

‘Bewijs’ vooraf

Een ronkende vacaturetekst of een belofte van goed werkgeverschap alleen, is voor veel Polen niet langer voldoende. Czapala: “Ik stuur mijn recruiters elke maand op werkbezoek naar Nederland en naar onze huisvestingslocaties. Ze blijven een paar dagen, ik wil dat ze alles ervaren. En ze maken ook filmpjes. Zo kunnen ze kandidaten goed voorlichten.” Poolse kandidaten verwachten bovendien dat hun uitzender huisvesting voor hen regelt. Of, zoals Czapala aan Peter Loef vertelde: ‘Wonen en werken zijn niet los van elkaar te zien. Kandidaten willen niet zelf zoeken maar verwachten van ons dat we een huis aanbieden. Via Google Maps of Streetview bekijken ze dan of het goed genoeg is. Zo niet, dan kiezen ze voor een ander bureau.’ ■



“**Kandidaten hebben meer wensen.** Ze kiezen werk zoals ze op Booking.com een hotel kiezen.”

EWELINA SUCHAN
van Covebo



“De regering heeft het voor jongeren **fiscaal extra aantrekkelijk gemaakt** om tot hun 27e in Polen te blijven.”

MARIUSZ CZUPALA
van E&A Uitzendbureau

“**Zestig procent** van de arbeidsmigranten die dakloos wordt, **kwam al met problemen** naar Nederland.”

De arbeidsmigrant bestaat niet

Loef: “Trekken we wel aan de juiste touwtjes?”

Net zoals de Nederlander en hét uitzendbureau niet bestaat, bestaat ook de arbeidsmigrant niet. Internationale medewerkers vormen een bonte groep mensen met verschillende achtergronden, opleidingsniveaus, nationaliteiten, motivaties en behoeften.

Peter Loef: “Dat geldt ook voor de mensen die uit Polen komen. Er is een groep die primair naar Nederland komt om geld te verdienen, de ander kiest voor het avontuur of de kans om een jaar internationale werkervaring op te doen. Maar wat vooral opvalt, is dat mensen uit Polen niet per se naar Nederland hoeven te komen, omdat er in Polen meer dan genoeg werk en perspectief is. Is het dan terecht te concluderen dat een belangrijk aandeel van de mensen die vanuit Polen naar Nederland komt minder zelfredzaam en minder kansrijk is? Dat zijn wel de geluiden die ik hoor, ook vanuit mijn Poolse netwerk. Uit onderzoek blijkt ook dat zestig procent van de arbeidsmigranten die dakloos wordt, al met problemen naar Nederland is gekomen. Problemen die niet werk gerelateerd zijn. Het is dus de vraag of we aan de juiste touwtjes trekken. Nederland richt zich in op zelfredzame arbeidsmigranten, bijvoorbeeld door te verbreken dat uitzenders een totaalpakket van wonen en werken aanbieden. Maar onze leden in Polen ervaren dat mensen alleen voor hen kiezen als je óók huisvesting aanbiedt! Zo niet, dan gaan ze naar een ander. Hoe dan ook: als uitzendbureau is het belangrijker dan ooit om goed te rekruteren. Het sollicitatiegesprek vindt nu veelal online plaats, dus onze leden investeren zwaar in digitalisering en AI. Bovendien: ABU-uitzenders rekruteren alléén kandidaten als er werk is. Allemaal zaken die de ‘klojo’s’ achterwege laten.” ■

Urszula Kozłowska werkt voor de Nederlandse ambassade in Warschau. Haar taak is om de informatievoorziening aan Polen die in Nederland (willen) werken te verbeteren. Ze werkt daartoe samen met diverse publieke en private partijen. “We hebben een enorme stap voorwaarts gemaakt de afgelopen tijd.”

Work in NL: Catch people before they go

“Toen de EU in 2007 openging voor Polen en de arbeidsmigratie richting Nederland hard groeide, waren we daar qua informatievoorziening niet goed op voorbereid. EURES: geen mens die dat kende. Terwijl goede, betrouwbare informatie ontzettend belangrijk is. Die situatie is nu sterk verbeterd. Overal in Nederland zijn nu WIN-punten, waar arbeidsmigranten betrouwbare informatie kunnen krijgen over werken in Nederland. Ook de website helpt daarbij. Dit is het resultaat van een uitgebreide publiek-private samenwerking. De uitdaging is nu om ervoor te zorgen dat deze informatie de mensen ook bereikt. *Catch people before they go*. Zorg dat ze zich bewust zijn van hun rechten en plichten in Nederland. Er zijn nog te veel Polen die zich onvoldoende voorbereiden of zich laten leiden door onbetrouwbare berichten en voorstellen op social media. Daarom zijn wij ook actiever geworden op Facebook en plaatsen we Google Ads. Daar investeert het ministerie van SZW sinds 2015 in.”

Boost

“Zoals het WIN-project aantoont, heeft de publiek-private samenwerking tussen Poolse en Nederlandse partijen een enorme impuls gehad. Het rapport van Emile Roemer in 2020 was de katalysator. Er is nu veel meer overleg en er zijn concrete projecten. De ABU zet zich samen met Stichting Barka, het Leger des Heils en Fairwork in om migranten



“Polen heeft in 2050 zelf vijf miljoen arbeidsmigranten nodig om de economie op peil te houden.”

die werkloos zijn snel aan nieuw werk en onderdak te helpen. Een prachtig initiatief. Tegelijkertijd willen we er ook voor zorgen dat arbeidsmigranten die willen terugkeren na een teleurstellende

ervaring, beter landen. Bijvoorbeeld door ze door te verwijzen naar de juiste instanties hier in Polen. Dat was het mooie van het gesprek dat ik had met Peter Loef: onze doelen zijn hetzelfde. We willen voorkomen dat mensen dakloos worden, hen een helpende hand reiken. Ik hoop dat we samen met de ABU en andere partijen nog meer kunnen doen.”

Andere migratiestromen

“Wij merken dat het aantal Polen dat tijdelijk werk verricht in Nederland afneemt. Dat verbaast me niet, want de Poolse economie groeit en de Poolse bevolking vergrijsd. In 2050 is de beroepsbevolking gekrompen met twintig procent. Dat betekent dat Polen tegen die tijd zelf vijf miljoen arbeidsmigranten nodig heeft om de economie op peil te houden. De komende tijd krijgen we te maken met andere migratiestromen. Wij bereiden ons voor op een grotere stroom ‘derdelanders’ die vanuit Belarus, Zuid-Amerika of Oekraïne via Polen in Nederland gaan werken. Toch biedt Nederland nog steeds potentie voor Poolse mensen, maar dan vooral voor laagbetaald werk. Het minimumloon in Nederland is een stuk hoger dan in Polen. Maar over het algemeen geldt wel dat uitzenders het werken in Nederland aantrekkelijker zullen moeten maken.” ■

De belangrijkste conclusies

Wat zijn de belangrijkste conclusies van Loef na zijn bezoek aan Polen en de gesprekken met de ABU-leden aldaar? “Duidelijk is dat er over vijf jaar veel minder Polen naar Nederland zullen komen. Die afname is nu al merkbaar. Dat maakt het steeds moeilijker om Poolse medewerkers aan te trekken, terwijl we hen hard nodig hebben in de zorg, de bouw, de techniek, de energietransitie. Eenzelfde situatie gaat ontstaan met mensen vanuit andere EU-landen.”

Visie

Volgens Loef is het nu vooral belangrijk om in Nederland het eerlijke gesprek te gaan voeren over arbeidsmigratie. “Niet gebaseerd op sentiment, maar op feiten. Er is visie nodig: niet denken in aantallen, maar werken vanuit een plan: waar willen we naartoe met Nederland?” Het huidige beleid gaat volgens hem te veel uit van de veronderstelling dat er enkel slechte uitzendbureaus zijn en nóg slechtere, waardoor bonafide uitzenders worden belemmerd terwijl malafide bureaus doorgaan, omdat de (perceptie van de) pakkans laag is. Loef: “Arbeidsmigratie goed reguleren, bonafide partijen steunen en malafide eruit werken. Dat is in het belang van zowel ondernemers als internationale medewerkers.”

Goed werkgeverschap

Loef benadrukt dat ook uitzenders zelf een rol hebben: “De arbeidsmigrant bestaat niet. Dus wordt het nog belangrijker om als uitzender goed na te denken over wie je rekruteert en hoe. Zorg voor een passende aanpak voor die verschillende doelgroepen. Goed werkgeverschap is daarbij cruciaal.” Poolse medewerkers hebben inmiddels meer keuzes, zijn kritischer en verwachten dat



“Focus op menswaardige arbeidsmigratie.”

PETER LOEF

Programmamanager
Arbeidsmigratie

vooral ook respect tonen.” Hij citeert voorzitter Sieto de Leeuw: ‘Behandel de

hun uitzender huisvesting, vervoer, zorg en welzijn goed regelt. Loef: “Gelukkig zien onze leden dit. De voorbeelden van Rafal, Ewelina en Mariusz in Polen waren indrukwekkend. “Zó jammer dat die zorg, inzet en aanpak in Nederland niet gezien wordt en het beleid erop gericht is dat alles moet worden ontkoppeld. De ABU blijft zich inzetten om het goede wél zichtbaar te maken en te voorkomen dat het voor goede bedrijven onmogelijk wordt om te concurreren met de klojo’s.”

Respect

ABU-uitzenders richten zich op menswaardige arbeidsmigratie. Loef: “Het is heel wat als je huis en haard verlaat om in het buitenland te gaan werken. Daarom moeten we in Nederland goed voor internationale medewerkers zorgen, ontwikkelkansen bieden én

internationale werknemer zoals je ook zou willen dat er met jouw kinderen in het buitenland wordt omgegaan.’ Polarisation helpt niet, aldus Loef: “Alleen door samenwerking, verbinding en effectieve handhaving komen we er.” Loef wijst er tot slot op dat malafide uitzenders alleen kunnen bestaan omdat sommige opdrachtgevers ‘het niet zo nauw nemen met hun opdrachtgeverschap’. Ruben Timmerman noemt dit ‘strategische onwetendheid’. Een ABU-lid dat jaarlijks duizenden euro’s investeert in audits, keurmerken en lidmaatschappen kan niet concurreren met partijen die nergens voor betalen. “Dan vallen de goede af en blijven de klojo’s over.” De malafiditeit zal in dat geval niet afnemen, maar toenemen. “Het betreffende lid dat ik sprak, is niet het eerste signaal dat ik ontving! Laten we ons hier óók bewust van zijn.” ■

TEKST SERGA VAN ROON

Hoe uitzenders perspectief
bieden op wonen én werken

Vooruit- kijken loont

De Perspectiefverklaring zorgt ervoor dat voor steeds meer uitzendkrachten de droom van een eigen koophuis binnen handbereik komt.

De versoepeling van de eisen begin dit jaar zorgde voor een stijging in de aanvragen van liefst veertig procent.

WEC AWARD

De Perspectiefverklaring is in 2013 geïntroduceerd op initiatief van Randstad, Obvion en Vereniging Eigen Huis (VEH) met ondersteuning van de ABU. De ABU won hiervoor onlangs de WEC Award 2025 voor Leadership in Social Innovation.



Uitzendkracht Gerjon Veldman kocht zijn eerste huis

“Dankzij de Perspectiefverklaring is het gelukt”

Op 14 juli dit jaar ontving Gerjon Veldman (34) de sleutels van zijn eengezinswoning in Emst, een klein dorpje in de buurt van Apeldoorn. “Het is dankzij de Perspectiefverklaring dat dit is gelukt.”

“Na mijn hbo-studie accountancy heb ik zowel vaste banen gehad als uitzendwerk gedaan. Na deze ervaringen ben ik voor mezelf tot de conclusie gekomen dat werken via een uitzendbureau mij beter past. Uitzendwerk geeft me een gevoel van vrijheid en flexibiliteit. Sinds mei vorig jaar werk ik via Rand-

stad op de financiële afdeling van een semi-overheidsorganisatie. Toen ik samen met mijn vriendin een huis wilde kopen, ben ik eerst zelf gaan onderzoeken wat de mogelijkheden zijn. Zo vond ik de Perspectiefverklaring. Ik heb contact opgenomen met Randstad en gevraagd: ‘Hoe moet ik dit aanpakken? Kunnen jullie me helpen?’ Dat konden ze.

Ze hebben de aanvraag verzorgd, waarvoor ik onder meer twee goede beoordelingen van managers nodig had. Ook heb ik samen met mijn contactpersoon van Randstad een motivatieformulier

ingevuld. Binnen een maand had ik de Perspectiefverklaring. Toen konden we gaan zoeken, en hebben we uiteindelijk dit huis gekocht. Ik moet er wel bij zeggen dat mijn vrouw ook werkt. Zonder haar was het niet gelukt, maar zonder de Perspectiefverklaring ook niet. Het is een heel goede zaak dat de Perspectiefverklaring er is en dat mensen zoals ik ook een huis kunnen kopen. Ja, we hebben een flesje champagne opengetrokken toen we de sleutel kregen. Alcoholvrije bubbels dan, want mijn vrouw was zwanger. Inmiddels ben ik sinds drie weken de trotse vader van een dochtertje.” ■

Nico Stolwijk, directeur belangenbehartiging van Vereniging Eigen Huis (VEH) en Patrick van der Herberg, directeur Legal van Randstad, zijn het erover eens: “De Perspectiefverklaring is een succes.” Van der Herberg stond aan de wieg van de regeling. “Al eind jaren tachtig, ik was nog intercedent bij Randstad, dacht ik: het is toch bizar dat je als uitzendkracht geen hypotheek kunt krijgen? Je hebt gewoon een inkomen.” Samen met zijn collega Alje Kuiper besloten ze geen gelegenheid onbenut te laten om bij banken te lobbyen voor een regeling. In 2011 hadden ze eindelijk beet: “Obvion wilde wel een pilot draaien. Zij waren de eerste die zich bereid toonden om ook vooruit te kijken in plaats van enkel in de achteruitkijkspiegel. Voorheen was het vaste contract heilig.” Stolwijk: “Er werd voor het eerst niet alleen gekeken naar het verleden of het heden, maar ook naar iemands toekomstige verdienmogelijkheden. Dat was baanbrekend. De verklaring is gebaseerd op een (data-)analyse van de arbeidsmarktpositie van de aanvrager, zoals een arbeidsmarktscan.”

STIJGING

Na de succesvolle pilot met Randstad, is de Perspectiefverklaring sinds 2017 beschikbaar voor alle uitzendkrachten die een hypotheek willen aanvragen, mits hun uitzendbureau

gecertificeerd is door de Stichting Perspectiefverklaring. Stolwijk: “Sinds 2021 zijn er 5.900 verklaringen aangevraagd, daarvan zijn er 4.021 daadwerkelijk verstrekt: dat is 71%. Dat heeft geleid tot 2.800 hypotheeklen. Sinds begin dit jaar is het aantal aanvragen met veertig procent toegenomen. Dat komt door een versoepeling van de voorwaarden. Eerst moest een uitzendkracht 52 weken hebben gewerkt bij hetzelfde uitzendbureau, nu is dat verkort naar 26 weken. In totaal moet je de afgelopen veertien maanden wel twaalf maanden hebben gewerkt.”

VOORSPELLEND VERMOGEN

Inmiddels zijn 21 hypotheekverstrekkers aangesloten bij de Perspectiefverklaring, waaronder alle grote banken van Nederland. Maar een Perspectiefverklaring alleen is niet voldoende om een hypotheek te verkrijgen, zo benadrukt Stolwijk. “Je kunt een verklaring hebben, maar als de bank vervolgens ontdekt dat je schulden hebt, wordt het alsnog moeilijk om een hypotheek te krijgen. Wel is het voorspellend vermogen van de Perspectiefverklaring erg goed gebleken, zo begrijpen wij van de deelnemende banken. Het aantal uitzendkrachten dat via een Perspectiefverklaring een woning heeft gekocht en vervolgens in de betalingsproblemen komt, is zeer klein.”

GOED WERKGEVERSCHAP

De Perspectiefverklaring is voor uitzenders een mooi instrument om invulling te geven aan goed werkgeverschap. Juist daarom ziet Van der Herberg nog een verbeterpunt. “Het aantal uitzenders dat meedoet, valt nog wat tegen. Er zijn nu dertig bureaus aangesloten bij de Stichting Perspectiefverklaring. Kleinere bureaus bieden de Perspectiefverklaring minder vaak aan. Administratief gezien kost het aanvragen van een verklaring namelijk best veel tijd. En waar wij als grote uitzender de luxe hebben om onze eigen arbeidsmarktscan in te zetten, moeten kleinere bureaus die extern inkopen. Het zou veel schelen als die scan kosteloos zou worden gemaakt, of dat er subsidie op komt.” Stolwijk: “Het is inderdaad een zwaar traject, administratief gezien. Los daarvan is het onze grote wens om tot één instrument te komen voor flexibele werkers. Want naast de Perspectiefverklaring bestaat er ook een ‘losse’ arbeidsmarktscan. Wij streven naar één verklaring voor mensen die in dienst zijn van een werkgever. Of dat nu uitzendkrachten zijn of werknemers met een tijdelijk arbeidscontract.” ■

Uitzendexpeditie

HOE zorg je in een dynamische en krappe arbeidsmarkt dat uitzendkrachten duurzaam aan het werk blijven? In het groot-schalige project *Uitzendexpeditie* zoekt de ABU samen met de NBBU en Doorzaam naar antwoorden. **DOEL:** zorgen dat uitzendkrachten gezond, gelukkig en productief blijven.

De *Uitzendexpeditie* loopt van 2025 tot en met 2028 en wordt gesteund door het ministerie van SZW. Ook de Hogeschool Utrecht en adviesbureau Berenschot doen mee. De expeditie bestaat uit drie delen: onderzoek naar wat wel en niet werkt, praktijkexperimenten en het delen van kennis. Timing is een van de deelnemende uitzendorganisaties. Rianne Busscher, adviseur Duurzame Inzetbaarheid: “Geweldig dat met de *Uitzendexpeditie* nu eens goed onderzocht wordt wat werkt. Jonge uitzendkrachten moeten doorwerken tot hun zeventigste. Dat is best heftig, zeker nu de arbeidsmarkt zo snel verandert. Hoe zorg je dat mensen gemotiveerd, gezond en wendbaar blijven? Dat ze werkplezier blijven houden? We hopen dat we met de resultaten van dit project onze flexkrachten verder kunnen versterken.”

DRIE MILJOEN DUURZAME LOOPBANEN

Celine Ootes, beleidsadviseur Doorzaam, Gezond en Inclusief Werkgeverschap bij de ABU ziet ook veel kansen voor de uitzendbranche zelf. “De *Uitzendexpeditie* sluit naadloos aan op het strategische doel van de ABU om een bijdrage te leveren aan het realiseren van duurzame loopbanen van drie miljoen mensen. Meer focus op duurzaamheid en extra aandacht aan groepen die dit nodig hebben, biedt onze sector kansen. Een vaste baan is niet per se een duurzame baan. Als jij stilstaat in je ontwikkeling en je werk niet leuk vindt, dan is dat niet duurzaam. Zekerheid zit niet in een contract, maar in de kansen die je krijgt om jezelf te ontwikkelen. En als er één branche is waar je jezelf kunt ontwikkelen, is het de uitzendbranche. Want ontwikkelen is niet alleen leren via om- of bijscholing, maar ook door leren van het werk zelf. De flexibiliteit en de

veelzijdigheid aan werk die uitzenders aanbieden, leveren bij uitstek een kans om extra vaardigheden op te bouwen. Ik hoop dat door de *Uitzendexpeditie* het besef groter wordt dat we als branche in een unieke positie zitten om duurzame loopbanen te bevorderen.”

ONDERZOEK

Veel ABU-uitzenders hebben van duurzame inzetbaarheid al een prioriteit gemaakt. Maar wat werkt nu eigenlijk en wat niet? Nu fase één van het project, het literatuuronderzoek, is afgerond, blijkt dat er nog veel onbekend is. Josje Dikkers, lector Organiseren van Waardig Werk aan de Hogeschool Utrecht: “In deze krappe arbeidsmarkt hebben we alle talenten nodig. Het is daarom opvallend hoe weinig we echt weten over dit onderwerp. Duidelijk is dat bij duurzame inzetbaarheid zowel persoonlijke factoren, omgeving als overgangsmomenten (bijvoorbeeld van tijdelijk naar vast werk) een belangrijke rol spelen. Maar uit onze deskresearch blijkt

Uitzendexpeditie in het kort



Uitzendexpeditie is een programma dat loopt van 2025 tot en met 2028. Hierin werken ABU, NBBU en Doorzaam samen met Hogeschool Utrecht en Berenschot aan duurzame loopbanen voor uitzendkrachten.

Een duurzame loopbaan is een werkleven waarin iemand gezond, gelukkig en productief blijft, nu en in de toekomst.

Binnenkort gaat de eerste pilot van start: ‘Het goede gesprek’.

Drie goede voorbeelden

Timing heeft veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Rianne Busscher, adviseur Duurzame Inzetbaarheid, deelt drie succesvolle projecten van het afgelopen jaar.



“Wat ik wil, is uitzendkrachten verder helpen.”

RIANNE BUSSCHER
Timing

1 Budgettips

DOEL: Flexkrachten laagdrempelig ondersteunen bij het verkrijgen van financieel inzicht en het voorkomen van schulden.

HOE: Busscher: “Door het organiseren van budgetadvies-inloopmiddagen bij diverse klanten op locatie. Flexkrachten konden vrijblijvend binnenlopen met financiële vragen of zorgen. Soms bleek een luisterend oor al voldoende, anderen kregen advies op maat. We hebben gebruikgemaakt van tools zoals de Potjescheck en de test op Geldfit.nl. Voor sommige uitzendkrachten hebben we ‘Budgetinzicht’ van Doorzaam aangevraagd. Mensen met forsere problematiek hebben we doorverwezen naar de gemeente en in een enkel geval dat contact meteen al gelegd.”

RESULTAAT: Busscher: “Bij onze flexkrachten is meer bewustwording (en stimulering) van hun financiële verantwoordelijkheid gecreëerd. Door hen te helpen bij het stellen van financiële doelen, is er bij hen meer rust en overzicht gekomen en minder schaamte en stress. De dankbaarheid van de flexkrachten bij deze laagdrempelige vorm van hulp en ondersteuning is enorm! ■



dat naar al deze factoren bijna geen onderzoek is gedaan, althans: niet specifiek bij flexwerkers. Deze kennis ontbreekt bijna volledig, ook buiten Nederland. En de kennis die we wel hebben, is niet per se *evidence based*. Daar willen we met dit project verandering in brengen.”

WAT WERKT

Toch zijn er ook een paar dingen wél duidelijk. Dikkers: “Ontwikkelgesprekken, korte en praktische leertrajecten en mentoring helpen, evenals een heldere rolverdeling in de driehoek (red. opdrachtgever, uitzendkracht en uitzendbureau). Daar focussen we op in de pilots, die begin volgend jaar van start gaan. Hierin werken uitzendbureaus, inleners en experts samen. In de praktijk leren zij onder meer hoe ze een goed ontwikkelgesprek voeren, hoe ze extra aandacht kunnen geven aan speciale doelgroepen en hoe er tussen de inlener, uitzendkracht en uitzender beter samengewerkt kan worden. Hoe zorg je er bijvoorbeeld voor dat afspraken die met een uitzendkracht zijn gemaakt ook daadwerkelijk

“Bij duurzame inzetbaarheid spelen **persoonlijke factoren, omgeving en overgangsmomenten** een belangrijke rol - maar daar is bijna geen onderzoek naar gedaan, zeker niet bij flexwerkers.”

JOSJE DIKKERS
Hogeschool Utrecht

worden uitgevoerd? Met behulp van deze pilots willen we een *evidence based* lijst opleveren met wat werkt. We verzamelen data, doen voor- en nametingen en proberen vervolgens tot concrete instrumenten te komen en deze kennis te verankeren. Alles met uitgebreide, structurele input van deelnemende uitzenders.

>>

2 **EMPower Roadshow**

DOEL:

Bewustwording creëren en kennis vergroten bij collega's over subsidies, diversiteit & inclusie, en duurzame inzetbaarheid van flexkrachten.

HOE:

Busscher: "Het afgelopen jaar hebben we al onze vestigingen bezocht om onze collega's te informeren over ons Duurzame Inzetbaarheidsbeleid waarin vier pijlers verankerd zijn; vitaliteit, werksituatie, cultuur en loopbaan én de budgetten die wij daarvoor via Doorzaam in kunnen zetten. Ook was er aandacht voor de verschillende doelgroepen en de samenwerking met partners zoals UWV, gemeenten en COA.

RESULTAAT:

Busscher: "Er is meer kennis over duurzame inzetbaarheid en we maken nu vaker gebruik van instrumenten als budgetcoaching en ontwikkelbudget, waarbij de focus ligt op het behouden van flexkrachten en hun werkgelek. We werken beter en uitgebreider samen met partners als UWV en gemeenten." ■



Meer weten of meedoen?

Wil je meer weten over een pilot?

Neem dan contact op via uitzendexpeditie@doorzaam.nl of neem een kijkje op www.doorzaam.nl/uitzendexpeditie



>> Wat Rianne Busscher betreft snijdt het mes van de *Uitzendexpeditie* aan alle kanten. "Wat ik wil, is uitzendkrachten verder helpen. Door dit project, en ook door de deelname van de Hogeschool Utrecht en Berenschot, kunnen we dat uiteindelijk nog beter doen. Hopelijk zorgt dit ervoor dat als branche, die van oudsher erg gefocust is op snelheid en korte termijn, het besef komt dat investeren in duurzame inzetbaarheid ontzettend veel kan opleveren. Een uitzendbranche die bijdraagt aan duurzame banen kan ook helpen het imago van de branche te verbeteren." Ootes: "De Uitzendexpeditie zal hopelijk zorgen voor meer bewustwording van het belang van duurzame inzetbaarheid en dit onderwerp ook qua werkwijze en praktische tools stevig verankeren in onze branche." ■

3 **Buddytraject**

DOEL:

De (te hoge) uitstroom in de eerste vier weken verkleinen.

HOE:

Busscher: "Door flexkrachten een warm welkom te geven en de onboarding te optimaliseren. Elke nieuwkomer wordt gekoppeld aan een ervaren flexkracht – de Buddy – die de nieuwe collega vier weken begeleidt op de werkvloer. Buddy's volgen hiervoor een speciale training."

RESULTAAT:

Busscher: "De uitstroom in de eerste vier werken is significant lager. Het buddytraject heeft ook geleid tot betere kennisoverdracht, verhoogde productiviteit, sterkere teamdynamiek, betere samenwerking en hogere medewerkerstevredenheid." ■

Inzicht

in de wereld van financiële gezondheid

Steeds meer werkenden hebben moeite om rond te komen. Stijgende woon- en energielasten, onzekere inkomsten en het ontbreken van buffers maken veel huishoudens kwetsbaar. Financiële gezondheid moet daarom niet gezien worden als een privéprobleem, maar als onderdeel van goed werkgeverschap.



Werk begint bij financiële rust

Volgens Femke Kooijman, manager Duurzame Inzetbaarheid bij Doorzaam (red. het fonds om duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten te stimuleren), bevindt een grote groep werkenden zich 'op de grens': mensen die het nét redden, maar bij een tegenvaller direct in de problemen komen. "We hebben het niet alleen over mensen met schulden. Er zijn heel veel werkenden die precies rondkomen. Maar als er iets stukgaat of een rekening onverwacht

hoger uitvalt, zakken ze weg. Die onzekerheid zorgt voor veel stress." Ook Pauline van Brakel, directeur van de Nederlandse Schuldhulproude (NSR), ziet dat beeld terug. "Dagelijks nemen mensen laagdrempelig en anoniem contact op via ons team van Geldfit. Hoge kosten, onregelmatige inkomsten of het ontbreken van een buffer zijn vaak de oorzaak van geldzorgen. Eén tegenslag kan genoeg zijn om - ook als je werk hebt - in de problemen te raken."

DE IMPACT VAN GELDSTRESS

Geldzorgen hebben een directe invloed op iemands inzetbaarheid en vitaliteit, benadrukt Kooijman. "Wie 's nachts wakker ligt van rekeningen, presteert overdag minder goed. We zien zelfs mensen die zich ziekmelden, omdat ze geen benzine kunnen betalen om naar hun werk te komen. Financiële fitheid hoort daarom bij duurzame inzetbaarheid, net als fysieke en mentale gezondheid." Van Brakel herkent dat. "Mensen die in financiële stress leven, zijn >>

Renzo Deurloo GreenFox Social Return

“Pas als er rust komt, kunnen mensen weer vooruitkijken”

“Wij richten ons op de miljoen mensen die aan de zijkant van de arbeidsmarkt staan. Mensen bij wie geldzorgen vaak een grote drempel zijn. Als je geen geld hebt, kun je ook niet werken. Je merkt het aan kleine dingen, zoals de vraag of we reiskosten kunnen voorschieten voor een intakegesprek. Dat is geen probleem, maar wél een signaal. Daar praten we dan over. Want als iemand met schulden begint, is er een grote kans dat binnen een paar maanden loonbeslag volgt. Dat willen we liever voor zijn. We helpen mensen



hun financiën op orde te krijgen, met schuldencoaches, voedselpakketten en een NS Business Card. En we betalen alle werkgerelateerde kosten: werkkleding, de aanvraag van een VOG en schoenen. Pas als er rust komt, kunnen mensen weer vooruitkijken. Ons doel is dat iemand binnen een jaar een vaste baan heeft bij een opdrachtgever. Dat lukt bij ruim 80 procent. GreenFox Social Return investeert in mensen, zodat ze uiteindelijk zonder ons verder kunnen. Want pas als iemand financieel gezond is, kan hij of zij ook duurzaam meedoen op de arbeidsmarkt.” ■

Ilonka Drenker Actief Werkt!

“We willen dat mensen rijker weggaan dan ze gekomen zijn”

“Financiële gezondheid begint bij echt contact. We spreken alle kandidaten die via ons werken persoonlijk. Tijdens zo'n gesprek zie je hoe iemand erbij zit. Dat vertelt vaak meer dan woorden. Schaamte speelt een grote rol, dus signalen als veel ziekteverzuim of een verzoek om een voorschot nemen we serieus. Dan bieden we een budgetcoach aan of verwijzen we door naar Geldfit. We merken dat het jaren kan duren voordat iemand de stap durft te zetten om hulp te vragen. Daarom blijven we het onderwerp onder de



aandacht brengen, bijvoorbeeld in nieuwsbrieven, op de loonstrook en via onze vestigingen. Daarnaast investeren we in ontwikkeling. Van een heftruckcertificaat tot een taal cursus of lasopleiding. We willen dat mensen rijker weggaan dan ze gekomen zijn. Want wie zich ontwikkelt, staat sterker op de arbeidsmarkt en heeft meer kans op financiële stabiliteit. Onze filosofie: aandacht maakt het verschil. Wie goed voor zijn mensen zorgt, helpt ze niet alleen aan werk maar ook aan rust en zekerheid.” ■

>> continu bezig met overleven. Het is heel logisch dat het lastiger wordt om keuzes te maken of te plannen als je hoofd vol zit met geldzorgen. Juist dan helpt het om je verhaal kwijt te kunnen aan iemand die de tijd voor je neemt en je op weg helpt naar passende hulp. Dat geeft weer perspectief.”

VAN TABOE NAAR GESPREK

Een belangrijke stap is het doorbreken van schaamte, stelt Kooijman. “Over geld praten blijft moeilijk, maar het helpt als werkgevers het onderwerp vaker laten terugkomen. Niet pas als er loonbeslag is, maar structureel en op een positieve manier, geschikt voor iedereen.” Zo wijst ze op de Doorzaam Financieel Fit-kalender, waarmee uitzenders

elke maand een geldthema onder de aandacht kunnen brengen: van belastingaangifte tot vakantiebijslag of de dure feestmaand. “Zo houd je het luchtig en voorkom je dat mensen pas in actie komen als het te laat is.”

VOORKOMEN IN PLAATS VAN GENEZEN

Preventie is ook de kern van de Nederlandse Schuldhulproute, die met honderden publieke en private partijen samenwerkt om mensen eerder te bereiken. “We weten dat veel mensen pas hulp zoeken als de stress al hoog is of de enveloppen dicht blijven,” zegt Van Brakel. “Daarom verbinden we partijen die mensen al dagelijks tegenkomen. Gemeenten, banken, woningcorpora-

ties, werkgevers en ook uitzenders. Als iedereen weet dat Geldfit er is, vinden mensen de weg naar hulp veel sneller.” Voor de uitzendbranche ontwikkelden NSR en Doorzaam een speciale landingspagina. “Daar kunnen uitzendkrachten anoniem een Geldfit-test doen of direct contact leggen met een coach. Uitzenders die meedoen aan de pilot linken die pagina aan hun urenapp of loonstrook. Dat werkt heel goed. Mensen klikken, testen en zoeken vervolgens hulp.”

SIGNALEN HERKENNEN EN HULP BIEDEN

Volgens Van Brakel kunnen werkgevers veel betekenen door signalen te herkennen. “Let op verzoeken om een voorschot of plotseling verzuim. Maar

kijk ook naar gedrag. Vermoeidheid, prikkelbaarheid of concentratieproblemen kunnen duiden op geldstress. Het hoeft niet altijd zo te zijn, maar het is wel een goed moment om het gesprek aan te gaan. En belangrijker: bied een concrete route naar hulp.” Doorzaam biedt via drie routes ondersteuning: Geldfit (anonieme eerste hulp bij geldvragen), Budgetinzicht (lichte ondersteuning bij life events) en Budgetcoaching (een intensiever traject van enkele maanden). “Zo kunnen uitzenders passende hulp aanbieden voor iedere situatie,” zegt Kooijman. “We zien dat steeds meer uitzenders dit doen. Ze maken financiële gezondheid onderdeel van goed werkgeverschap. Dat helpt niet alleen de medewerker, maar ook de organisatie: minder verzuim, meer

motivatie en loyaliteit. Uiteindelijk levert aandacht voor mensen altijd iets op.”

STRUCTURELE VERANDERINGEN

Toch is meer nodig dan alleen hulp op individueel niveau. Van Brakel pleit voor structurele maatregelen die inkomenszekerheid versterken. “Een eerlijk loon, voorspelbare uren en een eenvoudiger toeslagensysteem zouden enorm helpen. En financiële educatie hoort al op school te beginnen.” Kooijman vult aan: “We moeten stoppen met doen alsof financiële gezondheid een privé-probleem is. Het raakt werkgevers, gemeenten, onderwijs en overheid evenzeer. Alleen samen kunnen we zorgen dat werk ook echt loont en iedereen duurzaam mee kan doen.” ■



“Mensen die in **financiële stress** leven, zijn continu bezig met **overleven**. Juist dan helpt het om **je verhaal** kwijt te kunnen aan iemand die **de tijd voor je neemt**.”

PAULINE VAN BRAKE

Directeur Nederlandse Schuldhulproute



“**Financiële fitheid** hoort bij duurzame inzetbaarheid, net als **fysieke en mentale gezondheid**.”

FEMKE KOOIJMAN

Manager Duurzame Inzetbaarheid Doorzaam

Geldfit.nl had meer dan **2,8 miljoen bezoekers** en voerde ruim **60.000 gesprekken over geldzorgen met 26.000 mensen**

33% van de mensen heeft moeite om rond te komen.

Meer dan **200.000** werkende Nederlanders leven in armoede.

Zo'n **9%** van de Nederlandse huishoudens heeft problematische schulden.

Hoogleraar Ruben Houweling:

“We moeten af van het hokjesdenken in arbeid”

Vanuit de politiek en maatschappij klinkt de roep om een contractneutraalstelsel steeds luider. Toch blijft de arbeidsmarkt hangen in oude scheidslijnen tussen werknemers, flexwerkers en zelfstandigen. Voor hoogleraar Arbeidsrecht Ruben Houweling de reden om samen met collega's een alternatief te ontwikkelen: *het Wetboek van Werk*.



“Je bent óf werknemer, óf zelfstandige. **Dat dualisme past niet meer bij de realiteit van nu.**”

RUBEN HOUWELING
Hoogleraar Arbeidsrecht

“Onze samenleving is fundamenteel veranderd,” zegt Houweling, die als hoogleraar arbeidsrecht is verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en tevens Kroonlid is bij de SER. “We vergrijzen, mantelzorg groeit, werkenden zijn mobieler dan ooit. Tegelijk blijft de arbeidsmarkt draaien op regels van begin 20e eeuw, toen de arbeidsmarkt veel industriëler was.” En de arbeidsrechtelijke wetgeving waar de overheid voor kiest, is niet meer dan pleisters plakken, constateert hij. “We maken vast wat minder vast en flex wat minder flex. Alsof het probleem in de contractvorm zit.”

DELTAPLAN VOOR DE ARBEIDSMARKT

“Wat nodig is, is een meerjarig deltaplan voor de arbeidsmarkt,” vervolgt hij. “Daarom heb ik samen met een aantal collega's het initiatief genomen om het Wetboek van Werk te ontwikkelen. Dat kan het vertrekpunt zijn voor een groot-schalige stelselherziening.” Aanleiding om het Wetboek van Werk te gaan ontwerpen was de Wet werk en zekerheid (Wwz) uit 2015. Die wet moest de kloof tussen vast en flex dichten, maar schoot volgens hem fundamenteel tekort. “De Wwz gaf vooral een juridisch antwoord op een sociaal-maatschappelijk probleem,” zegt Houweling. “Het ging uit van het oude denken: je bent óf werknemer, óf zelfstandige. Dat dualisme past niet meer bij de realiteit van nu.”

DE ‘WERKER’ ALS UITGANGSPUNT

Centraal in het Wetboek van Werk staat de introductie van de ‘werker’: een overkoepelende categorie die het klassieke onderscheid tussen werknemer, flexwerker en zelfstandige overstijgt. “De categorie ‘werker’ doorbreekt het denken in juridische hokjes,” zegt Houweling. “Ze maakt het mogelijk om te denken vanuit participatie, niet vanuit contractvorm.” Dat betekent niet dat iedereen dezelfde rechten krijgt. “Differentiatie blijft nodig. Iemand die incidenteel werkt, heeft minder bescherming nodig dan iemand die al jaren voor één opdrachtgever actief is. Maar we moeten het organiseren van buiten naar binnen en niet andersom. Alleen zo bouw je een stelsel dat lang meegaat.”

RISICO'S COLLECTIEF DEKKEN

Een tweede pijler van het plan is een contractneutrale sociale zekerheid. Volgens Houweling is het huidige stelsel te sterk gekoppeld aan contractvormen, terwijl risico's universeel zijn. “Arbeidsongeschiktheid is niet contractgebonden. Wij stellen voor om die risico's collectief te dekken via een generiek vangnet: iedereen draagt bij. Dat vangnet moet gebaseerd zijn op vertrouwen en wederkerigheid. Wie niet meewerkt aan herstel of omscholing, kan worden aangesproken op eigen middelen. Zo blijft het systeem eerlijk en robuust.”

Margreet Drijvers, programmamanager
Zzp-dienstverlening ABU:

“Blijvende arbeidsongeschiktheid is voor zzp'ers het grote risico”

“Veel zzp'ers hebben zich vaak niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Je hoort dan vaak dat hun spaargeld, beleggingen of eigen huis hun vangnet is. Daarmee kunnen ze twee jaar ziekte misschien wel overbruggen, maar het risico op blijvende arbeidsongeschiktheid is daarmee niet afgedekt. En dat is juist het grootste risico. Want als je op je 30e blijvend arbeidsongeschikt wordt, heb je tot aan je pensioengerechtigde leeftijd misschien wel een miljoen euro aan spaargeld nodig. Het is naïef om te denken dat je daarvoor kunt sparen. De reactie van zzp'ers die ik vaak hoor is: ‘het risico is heel klein’. Dat klopt. Maar het risico op brand in je huis is dat ook, en toch heb je daarvoor een opstalverzekering. Ook zzp'ers die nu wel een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben, zijn niet altijd afdoende beschermd door medische uitsluitingen en een looptijd tot het 60e of 63e jaar. Terwijl juist na die leeftijd het risico op arbeidsongeschiktheid toeneemt. Een verplichte AOV, zoals de overheid nu voorstelt, lost deze

problemen op. Maar deze verzekering is gebaseerd op het minimumloon en voor het ‘opplussen’ van je verzekering ben je dan nog steeds aangewezen op de particuliere markt, inclusief medische uitsluitingen. De ABU pleit daarom al langer voor een publiek contractneutraalstelsel. Een adequaat vangnet waarbij alle werkenden recht hebben op sociale zekerheid. Daarmee voorkom je schrijnende situaties waarbij arbeidsongeschikte zzp'ers hun huis kwijtraken of in de bijstand terechtkomen. Want dat moeten we echt niet willen.” ■



De ABU pleit al langer voor een **publiek contractneutraalstelsel**.

RAAD VAN STATE KRITISCH

Maar vooralsnog komt de politiek niet verder dan ‘pleisterwetgeving’, meent Houweling. “Eind vorig jaar bracht de Raad van State een advies uit over de wetsvoorstellen Meer zekerheid flexwerkers en Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar). Volgens de Raad van State dragen

die wetsvoorstellen niet bij aan een fundamentele hervorming van de arbeidsmarkt en schieten ze tekort in het aanpakken van de tweedeling in het beschermingsniveau tussen verschillende categorieën werkenden. Dat de Raad van State tot een dergelijk kritisch advies komt, is opmerkelijk.”

Wat is het Wetboek van Werk?

Het Wetboek van Werk is een concept dat hoogleraar Ruben Houweling met een aantal collega's heeft ontwikkeld. Het beoogt een fundamentele herziening van het Nederlandse arbeidsstelsel, waarbij het onderscheid tussen werknemer, flexwerker en zelfstandige verdwijnt en elke werkende aanspraak kan maken op sociale zekerheid.

De kernpunten van het Wetboek van Werk:

- De ‘werker’ als uitgangspunt: één juridische categorie voor iedereen die werkt, met differentiatie in bescherming afhankelijk van duur en intensiteit van het werk.
- Contractneutrale sociale zekerheid: basisvangnet voor risico's als ziekte en arbeidsongeschiktheid, los van de contractvorm.
- Eén logica, geen lappendeken: integrale visie op arbeidsrecht, fiscaliteit en sociale zekerheid in plaats van losse maatregelen.
- Gefaseerde invoering: hervorming stap voor stap, met oog voor draagvlak en transitie

Said Idbid,
beleidsadviseur Sociale Zekerheid en Fiscaliteit ABU:

“Pak de aanbevelingen van de commissie-Octas serieus op”

“**B**egin vorig jaar verscheen het advies van de commissie-Octas. De conclusies: het huidige arbeidsongeschiktheidsstelsel is te complex, het activeert mensen onvoldoende en de uitvoering loopt vast. Voor (uitzend) werkgevers zorgt dat voor een enorme administratieve last. Door het oerwoud aan regels weten werknemers niet waar ze recht op hebben. En komen ze - door de haperende uitvoering - te laat in beeld bij UWV, waardoor re-integratie wordt bemoeilijkt. De commissie doet drie voorstellen voor verbetering. Het meest realistische scenario op korte termijn is het eerste. Daarbij wordt ervoor gekozen om bestaande wetgeving aan te passen en te vereenvoudigen.



Maar op langere termijn biedt dat geen soelaas. Het huidige stelsel is niet meer flexibel genoeg om de huidige arbeidsmarkt te dienen. Het is ontstaan in een tijd dat iedereen nog een vast contract had en zijn hele leven bij één werkgever werkte. Inmiddels is er een waaier

aan contractvormen ontstaan. En werken mensen gedurende hun loopbaan voor verschillende werkgevers en combineren verschillende soorten werk. Daarom moet het derde scenario van de commissie-Octas het uiteindelijke doel zijn, waarbij gekozen wordt voor een basisuitkering voor alle werkenden. Ons advies aan het nieuwe kabinet is dan ook: pak de aanbevelingen van de commissie-Octas serieus op. Begin met het vereenvoudigen van het stelsel. Maar heb de moed om op lange termijn te kiezen voor een nieuw stelsel. Een stelsel waarbij sociale zekerheid voor alle werkenden, ongeacht hun contractvorm, bereikbaar wordt.” ■

Het huidige arbeidsongeschiktheidsstelsel is te complex, het activeert mensen **onvoldoende** en de uitvoering loopt vast.

>> **POLITIEKE MOED NODIG**

Een fundamentele hervorming van het arbeidsrecht is volgens Houweling de enige echte oplossing. Maar dat vergt wél politieke moed, benadrukt hij. “Je kunt niet in één keer overstappen van het oude naar het nieuwe. Een transitieperiode met ongemak hoort erbij. Dat zal weerstand oproepen, maar zolang de doelstelling op lange termijn helder is, mag dat geen reden zijn om te blijven hangen in het verleden.” Een gefaseerde aanpak is in zijn ogen dan ook noodzakelijk. “Dit vergt tijd en veranderbereidheid,” zegt hij. “Begin klein: met sociale zekerheid, vangnetten en institutionele samenwerking. Vanuit

daar kun je bouwen aan arbeidsrecht en contractpositie. Zo neem je iedereen stap voor stap mee.” Het *Wetboek van Werk* is daarmee geen kant-en-klaarpakket, benadrukt hij, maar een richtinggevend kader. “Het laat zien hoe we van symptoombestrijding naar systeemvernieuwing kunnen gaan. We moeten af van het hokjesdenken in arbeid. Wij hopen dat het de katalysator kan zijn voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin alle werkenden - vast, flex of zzp - kunnen rekenen op duidelijkheid, bescherming en perspectief.” ■



Begin december lanceert de ABU de nieuwe campagne ‘Ik heb uitzendkracht’

Een campagne die laat zien wat de toegevoegde waarde van uitzendwerk is. Uitzendkrachten zelf vertellen wat uitzenden hen heeft gebracht: van vakmanschap en wendbaarheid tot zelfvertrouwen en nieuwe perspectieven.



Nieuwe ABU-campagne laat zien wat uitzenden echt betekent

Ik heb uitzendkracht

“**E**der jaar vinden ruim een miljoen mensen via uitzenden hun weg naar werk, inkomen en ontwikkeling,” zegt Nic Huiskes, programmanager Communicatie en Marketing bij de ABU. “Toch is het beeld van uitzendwerk in politiek en media vaak eenzijdig en negatief. Dat doet geen recht aan de werkelijkheid. Met deze campagne maken we ruimte voor een eerlijker verhaal, verteld door de mensen die het uitzendwerk zelf doen.”

De campagne maakt zichtbaar wat uitzenden voor mensen betekent. Niet als tijdelijke oplossing, maar als stap naar groei en toekomst.

VAN LABEL NAAR KRACHT

Het uitgangspunt van de campagne is eenvoudig: de betekenis van het woord uitzendkracht omdraaien. Huiskes: “We willen laten zien dat ‘uitzendkracht’ niet alleen een functietitel is, maar ook een eigenschap. Het gaat over kracht om te leren, te schakelen en kansen te grijpen. Dat maakt uitzenden relevant in een arbeidsmarkt die voortdurend verandert.”

ECHE VERHALEN, HERKENBARE GEZICHTEN

De campagne bestaat uit korte video's en beeldportretten van uitzendkrachten op hun werkplek. Zij vertellen met hun eigen stem wat uitzenden voor hen betekent. De beelden worden verspreid via Instagram, LinkedIn, YouTube, TikTok, Google Display en DPG Media. “We wilden wegblijven van abstracte slogans,” legt Huiskes uit. “In de campagnes zijn het ‘echte uitzendkrachten die hun verhaal doen, herkenbaar en zonder opsmuk. Juist daardoor komt de waarde van uitzenden goed naar voren.”

De campagne start op het Instagram-account van de ABU, waar de komende maanden wekelijks nieuwe verhalen verschijnen.

EEN STAP IN DE OPBOUW VAN HET VERHAAL OVER GOED WERK

De campagne sluit aan bij de bredere communicatielijnen van de ABU richting *Goed Werk*. Huiskes: “We krijgen wel eens de vraag of we het nog steeds over uitzenden moeten hebben. Maar communicatiewetenschap en praktijk

laten zien dat je pas geloofwaardig over *Goed Werk* kunt praten als het beeld van uitzenden klopt. Negatieve frames filteren nieuwe informatie weg. Daarom beginnen we hier: met het herstel van het beeld van uitzenden als waardevol onderdeel van de arbeidsmarkt.”

VERWACHTE IMPACT

De campagne zal in de eerste drie maanden naar verwachting 10 tot 12 miljoen impressies genereren. Belangrijker nog is het gesprek dat de ABU met de campagne wil aanjagen: meer begrip voor wat uitzenden bijdraagt aan loopbanen, bedrijven en de samenleving. Met *Ik heb uitzendkracht* laat de ABU zien wat uitzenden mensen werkelijk brengt. En waarom het onmisbaar blijft voor een wendbare arbeidsmarkt. ■

“We willen laten zien dat ‘uitzendkracht’ niet alleen een functietitel is, maar ook een eigenschap. Het gaat over kracht om te leren, te schakelen en kansen te grijpen.”

“Dit werk voelt als een bevrijding”

SANDRA KLERCQ (49)
werkt via uitzendbureau
Faam als hovenier
op de 18e-eeuwse
buitenplaats
Beeckestijn.

GOED WERK

TEKST: SERGA VAN ROOIJ PHOTO: JEROEN VAN KOOTEN



“IK BEN GEFASCINEERD DOOR

planten, al mijn hele leven. Op mijn zestiende ben ik de hoveniersopleiding gaan volgen. Plantenkennis was mijn favoriete vak. Nog steeds weet ik van elke plant de Latijnse naam. Na mijn opleiding ben ik bij een tuincentrum gaan werken, als buitenmedewerker. In coronatijd begon het te rommelen. Ik was altijd laat thuis, moest vaak in het weekend en op feestdagen werken. De winkelomgeving was bovendien druk - ik stond altijd aan. Ik wilde wel met planten werken, maar dan lekker buiten, rustiger.

VIA UITZENDBUREAU FAAM

werk ik nu als vaste hovenier op buitenplaats Beeckestijn. Dat is een prachtig landgoed met een landhuis, koetshuizen, en daaromheen een groot parkbos met vijvers, siertuinen, een lindelaan en borders.

IK SCHOFFEL, KNIP EN PLANT.

Fysiek is het best zwaar, maar langzaam went dat. Ik heb geen dag spijt gehad. Het voelt als een bevrijding. Het geeft veel voldoening als na een dag schoffelen en snoeien alles er weer mooi uitziet. Ik ben bijna 50. Fysiek kan ik dit werk niet tot mijn pensioen blijven doen. Daarom hoop ik dat ik in de toekomst ook af en toe administratief werk kan doen. Het mooiste zou zijn als ik beplantingsplannen mag maken.” ■