NBBU



Jaarverslag 2025

NBBU

Inhoud

Voorwoord 3.

1. Bestuur & bureau 5.
2. Wet- en regelgeving 7.
3. Actualiteiten in 2025 12.
4. Kennis en innovatie 15.
5. Zichtbaarheid 22.
6. Vooruitblik 25.
7. Begroting 2026 26
8. Jaarrekening 2025 27.

Voorwoord

Terugblikkend op 2025 kunnen we vaststellen dat dit het jaar was waarin voorbereiding werkelijkheid werd. Waar 2024 nog in het teken stond van anticiperen op nieuwe wetgeving, werd 2025 het jaar van implementatie, handhaving en politieke keuzes die directe impact hebben op de flexibele arbeidsmarkt.

De handhaving van de Wet DBA per 1 januari 2025 markeerde een belangrijk moment voor opdrachtgevers en zelfstandigen. Tegelijkertijd kreeg het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) verdere uitwerking. De maatschappelijke en politieke discussie over de positie van zzp'ers, schijnzelfstandigheid en het gelijke speelveld tussen contractvormen bleef daarmee onverminderd actueel. Voor onze leden betekende dit opnieuw dat zij scherp moesten navigeren tussen wetgeving, praktijk en ondernemerschap.

Ook op het terrein van uitzenden bleef het speelveld in beweging. De invoering van nieuwe cao-afspraken en de verdere uitwerking van een nieuwe pensioenregeling vroegen om zorgvuldige implementatie. Tegelijkertijd bleef de roep om meer zekerheid voor flexwerkers klinken in politiek en media. In dat krachtenveld zette de NBBU zich in voor een evenwichtige benadering: bescherming waar nodig, maar met behoud van de wendbaarheid die onze economie nodig heeft.

Actualiteiten in 2025

De arbeidsmarkt bleef in 2025 structureel krap. In vrijwel alle sectoren worstelden werkgevers met personeelstekorten. Arbeidsmarktintermediairs speelden opnieuw een cruciale rol in het verbinden van vraag en aanbod. Tegelijkertijd nam de maatschappelijke discussie over arbeidsmigratie in intensiteit toe. Beleidsvoornemens en politieke standpunten volgden elkaar snel op, waarbij economische realiteit en publieke opinie niet altijd parallel liepen. De NBBU sprak zich in dit debat uit voor zorgvuldige, uitvoerbare regelgeving en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, met oog voor werkenden én ondernemers.

Daarnaast werden in 2025 verschillende politieke scenario's besproken die de uitzendsector direct raken. Daaronder waren voorstellen die de inzet van uitzendkrachten in specifieke sectoren willen beperken. De NBBU heeft zich altijd zeer kritisch uitgelaten tegen deze plannen. Ook verkiezingen en veranderende politieke verhoudingen zorgden voor onzekerheid over de toekomstige koers van het arbeidsmarktbeleid. In

een dergelijke context is het van groot belang dat de stem van de sector helder en onderbouwd wordt gehoord.

Kennis en innovatie

In een steeds complexer landschap aan regelgeving groeide de behoefte aan praktische, toepasbare kennis. De NBBU investeerde in 2025 verder in zijn rol als kennisleider. Via trainingen, tools en downloads ondersteunden wij leden bij de implementatie van nieuwe regelgeving en cao-afspraken. Initiatieven als Arbeidsmarkt van Morgen en het Groot Arbeidsmarktdebat boden ruimte voor reflectie en dialoog over de toekomst van werk.

Ook NBBU Zorg ontwikkelde zich verder als kwaliteitsstandaard binnen de personele dienstverlening in de zorg. Daarmee onderstrepen wij dat professionaliteit en verantwoordelijkheid hand in hand gaan met flexibiliteit.

Zichtbaarheid en belangenbehartiging

Onze afdeling Juridisch Advies stond in 2025 intensief in contact met leden over vragen rondom handhaving, contractvormen en cao-toepassing. Tegelijkertijd investeerden we in zichtbaarheid: via bijeenkomsten, publicaties, onze website en sociale media droegen we actief bij aan beeldvorming over de meerwaarde van flexwerk. Juist in een tijd waarin incidenten vaak het debat domineren, is het noodzakelijk het bredere perspectief te blijven tonen.

De ontwikkelingen van het afgelopen jaar laten zien dat de markt waarin onze leden opereren blijvend veranderd. Dat vraagt om wendbaarheid, professionaliteit en samenwerking. De NBBU blijft zich inzetten voor een sterke, toekomstbestendige flexbranche waarin ruimte is voor ondernemerschap én zekerheid voor werkenden.

De gebeurtenissen, resultaten en cijfers over 2025 leest u terug in dit jaarverslag.

Halbe Zijlstra & Marco Bastian

Voorzitter & Directeur NBBU

1. Bestuur & bureau

Het bestuur en bureau van de NBBU zetten zich ook in 2025 weer in om u als lid en ondernemer in de flexbranche te vertegenwoordigen.

Het bestuur

Het bestuur van de NBBU bestaat in 2025 uit:

	Termijn	Start termijn	Einde termijn	Herverkies-baar
Brigitte van der Burg	2e termijn	1-mrt-21	mrt-25	nee
Remco Beijer	2e termijn	mei-22	mei-26	nee
Marjolein v.d. Veerdonk	1e termijn	nov-21	nov-25	ja
Martin van Dijk	1e termijn	nov-22	nov-26	ja
Angelique van Hal	1e termijn	nov-23	nov-27	ja
Dennis Luyten	1e termijn	mei-24	mei-28	ja
Susan van Tilburg	1e termijn	mei-24	mei-28	ja
Halbe Zijlstra	1e termijn	mrt-25	mrt-29	ja

Op 19 november 2024 is Halbe Zijlstra op de Algemene Ledenvergadering door de leden van NBBU verkozen tot de nieuwe voorzitter. Maart 2025 nam hij het stokje over van Birgitte van der Burg. In haar afscheidsinterview benadrukt Van der Burg het belang van de ondernemers die lid zijn van de NBBU en de kracht van hun ondernemerschap: 'Ik hou van de can do-mentaliteit van ondernemers'.

Lees hier het interview

Het bureau

In dienst in 2025:

Arienne Timmer, medewerker ledenadministratie

Marieke Bakker, medewerker communicatie

Nabila Nachit, beleidsadviseur werkgeverszaken

Varenne Goetheer, juridisch adviseur

Uit dienst in 2025:

Lisanne Spaan, juridisch adviseur

Simone Cloo, medewerker ledenadministratie (pensioen)

Sylvia Minke, secretariaat (pensioen)

2. Wet- en regelgeving

Wet DBA

De handhaving van de Wet DBA bleef in 2025 een belangrijk aandachtspunt voor de flexbranche. De Belastingdienst kondigde aan dat zij per 1 januari 2025 volledig zou gaan handhaven op de wet. Dit zorgde bij veel intermediairs en opdrachtgevers voor vragen over de juiste inrichting van arbeidsrelaties. In verschillende sectoren, vooral in de zorg, leidde dit bovendien tot een terugloop in de inhuur van zzp'ers. Voor leden betekende dit dat zij hun werkwijze rond zelfstandigen opnieuw tegen het licht moesten houden.

De discussie over de beoordeling van arbeidsrelaties stond niet op zichzelf. Deze hing samen met bredere ontwikkelingen rond zelfstandigheid, ondernemerschap en de toekomst van de arbeidsmarkt. De juridische lat ligt hoger dan ooit. Intermediairs moeten goed kunnen onderbouwen waarom sprake is van zelfstandig ondernemerschap en niet van een arbeidsovereenkomst.

De NBBU ondersteunde zijn leden in 2025 met juridische duiding, praktische handvatten en bijeenkomsten over de toepassing van de geldende criteria. Daarbij lag de nadruk op het versterken van professionaliteit binnen de branche. Goedwillende ondernemingen mogen niet onnodig worden geconfronteerd met onzekerheid of onevenredige risico's.

Tegelijk bleef de NBBU zich inzetten voor heldere en werkbare regelgeving. Duidelijkheid vooraf is essentieel voor zowel opdrachtgevers als zelfstandigen. In gesprekken met stakeholders benadrukte de organisatie het belang van een toetsingskader dat aansluit bij de praktijk en recht doet aan bewust gekozen zelfstandig ondernemerschap.

VBAR

In het verlengde van de handhaving van de Wet DBA bleef in 2025 ook het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) een belangrijk dossier voor de branche. De discussie over zelfstandigheid en schijnzelfstandigheid liep het hele jaar door en raakte direct aan de praktijk van bemiddeling. Leden merkten dat opdrachtgevers voorzichtiger werden bij de inzet van zelfstandigen. Dat leidde in sommige sectoren tot terughoudendheid en extra vragen over wat wel en niet kan binnen de bestaande regels.

De NBBU gaf in 2025 uitleg over de gevolgen van VBAR en bracht rust en overzicht in het debat. Daarbij was het uitgangspunt dat partijen hetzelfde vertrekpunt moeten hebben om het gesprek goed te kunnen voeren. In consultaties en gesprekken met stakeholders benadrukte de NBBU het belang van heldere en werkbare criteria die aansluiten bij de praktijk. Zo weten bemiddelaars, opdrachtgevers en zelfstandigen beter waar zij aan toe zijn.

Voor specifieke markten, zoals de zorg, bracht de NBBU het sectorperspectief nadrukkelijk in. Vanuit NBBU Zorg reageerde de organisatie in 2025 onder meer op consultaties rond VBAR. Daarbij was er aandacht voor de gevolgen voor zorgbemiddelaars en voor de samenwerking tussen opdrachtgevers en zelfstandigen. Tegelijk ontwikkelde de NBBU instrumenten die leden houvast geven in een periode van onduidelijkheid, zoals aanvullende normen binnen het zzp-keurmerk. Daarmee kunnen ondernemingen die zzp-intermediairdiensten aanbieden laten zien dat zij zorgvuldig en aantoonbaar volgens de regels werken.

In een jaar waarin de juridische lat hoger kwam te liggen en meerdere dossiers tegelijk speelden, stond VBAR voor de NBBU in het teken van voorbereiding, uitleg en het versterken van professionaliteit in de sector.

Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)

In 2025 bereikte de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) een belangrijke mijlpaal. In november stemde de Eerste Kamer in met de wet. Daarmee werd duidelijk dat het uitlenen van arbeidskrachten in de komende jaren onder een nieuw toelatingsstelsel gaat vallen. Voor leden betekende dit dat zij niet alleen moesten blijven inspelen op lopende dossiers, maar zich ook moesten voorbereiden op nieuwe eisen aan processen, administratie en ketenbeheersing.

De Wtta gaat op 1 januari 2027 in. De handhaving door de Nederlandse Arbeidsinspectie start vanaf 1 januari 2028. Uitleners moeten zich bovendien vóór 1 januari 2027 melden bij de nieuw op te richten Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU). In 2026 start de NAU met voorbereidende werkzaamheden, zoals het openen van het aanmeldloket en het aanwijzen van inspectie-instellingen. Daarmee werd 2025 voor veel ondernemers het jaar waarin duidelijk werd dat de voorbereiding niet vrijblijvend is en dat 2026 een implementatiejaar wordt.

De wet raakt direct aan de bedrijfsvoering van uitleners. Ondernemers moeten aantonen dat zij wet- en regelgeving naleven en hun dossiers op orde hebben. Dit vraagt om stevige inrichting aan de voorkant, met

aandacht voor documentatie, kwaliteitsdossiers en beheersing van de keten. Ook bevat de Wtta specifieke eisen, zoals een verklaring omtrent gedrag en een waarborgsom. De gevolgen raken meerdere processen, van verkoop en contractering tot samenwerking met onderaannemers en leveranciers.

De NBBU informeerde leden in 2025 tijdig en hielp ze zich voor te bereiden. In een jaar waarin veel tegelijk veranderde, was het doel om rust en overzicht te bieden en de vertaalslag naar uitvoering mogelijk te maken. Daarbij stond centraal wat er verandert, wanneer het verandert en wat leden concreet moeten doen om zich goed voor te bereiden op de komst van het toelatingsstelsel.

Nieuwe cao voor uitzendkrachten

In 2025 ging in de branche veel aandacht uit naar de totstandkoming en implementatie van de nieuwe cao voor uitzendkrachten. Deze cao sluit aan op de Wet meer zekerheid flexwerkers (Wmzf) en introduceert gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten. Hun beloning moet daarmee gelijkwaardig zijn aan die van collega's in vaste dienst bij de inlener. Dit is een belangrijke stap met directe gevolgen voor de praktijk van uitzenders en bemiddelaars.

Het ontwikkelen van deze cao vroeg in 2025 veel inzet. Onderhandelingen waren complex en liepen soms vast, onder meer doordat sommige vakbonden zich op cruciale momenten niet wilden committeren. Later in het jaar kwam er alsnog voortgang en bereikten partijen een cao die vooruitloopt op de verplichtingen uit de Wmzf. De invoering per 1 januari 2026 vraagt aanpassing van systemen, berekeningen en werkprocessen bij uitzendondernemingen.

De NBBU informeerde leden actief over de nieuwe cao. Daarbij lag de nadruk op praktische uitleg en het bieden van handvatten voor de implementatie in de bedrijfsvoering. Leden hadden behoefte aan duidelijkheid over wat er moet veranderen en hoe zij dat stap voor stap kunnen doen. Daarom vertaalde de NBBU de afspraken naar de dagelijkse praktijk, met uitleg over overgangssituaties en de reikwijdte van de afspraken.

Voor 2026 blijft de cao een belangrijk thema. In de eerste periode na de invoering per 1 januari 2026 staat de praktische uitvoering van de nieuwe beloningsafspraken centraal, evenals de aandacht voor compliance en toetsbaarheid in de dagelijkse bedrijfsvoering. De cao vormt daarmee een belangrijk onderdeel van de voorbereiding op bredere wetgeving en kwaliteitsverplichtingen binnen de branche.

Nieuwe pensioenregeling

In 2025 stond ook de discussie over de nieuwe pensioenregeling op de agenda. Die discussie maakte deel uit van het bredere maatschappelijke en economische debat over arbeidsvoorwaarden. Voor uitzendondernemingen en bemiddelaars is de pensioenregeling een belangrijk onderdeel van de totale arbeidsvoorwaarden. De regeling heeft namelijk direct invloed op de positie van uitzendkrachten en op de administratieve lasten voor werkgevers.

Gedurende het jaar werd duidelijk dat veel leden het nieuwe stelsel als complex en uitdagend ervaren. De combinatie van meer wet- en regelgeving, hogere administratieve eisen en de voorbereiding op andere grote dossiers, zoals de nieuwe cao en de Wtta, zette extra druk op organisaties. In gesprekken met bonden, werkgeversorganisaties en beleidsmakers merkte de NBBU dat er behoefte was aan meer duidelijkheid over de praktische uitwerking van de pensioenmaatregelen.

De NBBU informeerde leden in 2025 over de stand van zaken rond de pensioenregeling. Dat gebeurde via publicaties, bijeenkomsten en juridische duiding. Zo kregen leden beter inzicht in de belangrijkste aandachtspunten voor de praktijk. Daarbij ging het zowel om de positie van uitzendkrachten binnen het nieuwe stelsel als om de gevolgen voor de uitvoering bij uitzendondernemingen.

Hoewel de concrete invulling van de nieuwe pensioenregeling in 2025 nog niet volledig vaststond, bood de NBBU zijn leden handvatten om de mogelijke impact in kaart te brengen en tijdig aanpassingen in processen en administratie te overwegen. Daarmee droeg de organisatie bij aan de voorbereiding van de sector op de komende veranderingen in het pensioenlandschap.

Wet modernisering en flexibilisering van het werk (Wmzf)

In 2025 kreeg de Wet modernisering en flexibilisering van het werk (Wmzf) verder vorm in de aanloop naar de verwachte inwerkingtreding medio 2026. De wet brengt wijzigingen met zich mee in de regels rond flexibele arbeid en heeft directe gevolgen voor de inrichting van arbeidsrelaties binnen de uitzendsector.

Voor leden betekende dit dat zij hun contracten, processen en systemen tijdig moesten toetsen en aanpassen. De samenloop met de nieuwe cao en de voorbereidingen op de Wtta zorgde ervoor dat 2025 vooral in het teken stond van voorbereiding en implementatie.

De NBBU informeerde zijn leden gedurende het jaar over de gevolgen van de Wmzf en de samenhang met andere dossiers. Daarbij lag de nadruk op praktische vertaling naar de bedrijfsvoering, zodat ondernemers met voldoende voorbereiding 2026 konden ingaan.

3. Actualiteiten in 2025

Arbeidsmigratie

Arbeidsmigratie bleef in 2025 een onderwerp dat hoog op de politieke en maatschappelijke agenda stond. De toon van het debat werd scherper, terwijl de afhankelijkheid van arbeidsmigranten in sectoren als logistiek, land- en tuinbouw, techniek en zorg onverminderd groot bleef. Voor leden betekende dit dat zij opereerden in een omgeving waarin beeldvorming, regelgeving en economische realiteit steeds vaker door elkaar liepen.

De NBBU bracht in 2025 feiten en nuance in het debat. Arbeidsmigranten leveren een structurele bijdrage aan de Nederlandse economie en problemen ontstaan vooral waar regels niet worden nageleefd. In gesprekken met politiek, ministeries en media onderstreepte de NBBU het belang van stevige handhaving. Zo kunnen malafide partijen worden aangepakt en betalen goedwillende ondernemingen niet onterecht de rekening.

Tegelijkertijd ondersteunde de NBBU zijn leden bij vraagstukken rond zorgplicht, huisvesting en naleving van wet- en regelgeving. Door praktijkvoorbeelden te delen en leden actief te betrekken bij het maatschappelijke gesprek, werd zichtbaar hoe arbeidsmigratie in de dagelijkse praktijk zorgvuldig en professioneel wordt georganiseerd.

Daarmee stond 2025 in het teken van zowel belangenbehartiging als ondersteuning, in een debat dat naar verwachting ook in 2026 bepalend zal blijven voor de sector.

Personeelskrapte

De krapte op de arbeidsmarkt bleef in 2025 onverminderd groot. Werkgevers in uiteenlopende sectoren zochten naar personeel, terwijl de ruimte om flexibel in te spelen op die behoefte onder druk stond door nieuwe wet- en regelgeving. Deze situatie bepaalde in belangrijke mate het speelveld waarin arbeidsmarktintermediairs opereerden.

Voor leden betekende dit dat hun rol als bemiddelaar en adviseur belangrijker werd. Intermediairs hebben de expertise om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, ook in een krappe markt. Tegelijk vroegen opdrachtgevers steeds vaker om ondersteuning bij strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid en het benutten van beschikbaar arbeidspotentieel.

De NBBU versterkte deze positie in 2025 door kennis te delen en door samen te werken met partners in de regio, onder meer in publiek-private initiatieven. Zo droeg de organisatie bij aan oplossingen die verder gaan dan alleen het invullen van vacatures. In een jaar waarin druk en onzekerheid samenkwamen, lag de nadruk op het bieden van rust, overzicht en praktische handvatten voor leden die dagelijks werken aan het functioneren van de arbeidsmarkt.

Mogelijk uitzendverbod

In 2025 speelde de discussie over een mogelijk uitzendverbod nadrukkelijk op de achtergrond van het arbeidsmarktdebat. De aanleiding lag in misstanden binnen specifieke sectoren, maar de voorgestelde maatregel zou veel breder doorwerken. Voor leden zorgde dit voor onzekerheid, omdat een verbod niet alleen individuele bedrijven raakt, maar ook de werking van complete ketens beïnvloedt.

De NBBU ging hierover in gesprek met ministeries, sectorpartijen en toezichthouders. Daarbij benadrukte de organisatie dat een generiek uitzendverbod het onderliggende probleem niet oplost. Misstanden ontstaan waar regels niet worden nageleefd. Volgens de NBBU ligt de oplossing in gerichte en effectieve handhaving. Zo kunnen partijen die bewust de regels overtreden worden aangepakt en worden bonafide ondernemingen niet benadeeld.

In gesprekken met stakeholders wees de NBBU ook op de bredere gevolgen van een verbod. Sectoren die sterk leunen op flexibele inzet zouden direct worden geraakt in hun continuïteit. Dat heeft niet alleen gevolgen voor ondernemers, maar ook voor werkenden en voor de economie als geheel. Daarom vraagt dit debat volgens de NBBU om zorgvuldigheid en realiteitszin.

In 2025 bleef de NBBU zich in dit debat duidelijk uitspreken. Het hield leden op de hoogte van de ontwikkelingen en ondersteunde ze bij vragen uit de praktijk. Tegelijk bleef de organisatie benadrukken dat structurele verbetering begint bij naleving van bestaande regels en bij een eerlijk speelveld voor alle partijen.

Verkiezingen

De politieke dynamiek in 2025 werd mede bepaald door de aanloop naar verkiezingen en de formatie van een nieuw kabinet. Voor de flexbranche betekende dit dat belangrijke dossiers, zoals arbeidsmigratie, zelfstandigheid en de toekomst van flexibele arbeid, opnieuw onderwerp werden van debat. De toon in de politieke discussie

was niet altijd in balans met de praktijk van de arbeidsmarkt, wat voor leden extra onzekerheid met zich meebracht.

In deze periode trad de NBBU nadrukkelijk op als kennispartner. In gesprekken met politieke partijen, ministeries en andere stakeholders lichtte de organisatie de praktijk van arbeidsmarktbemiddeling toe. Daarbij wees de NBBU op de samenhang tussen arbeidsmarkt, economie en wetgeving. Ook benadrukte de organisatie het belang van uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid, en de gevolgen van beleidskeuzes voor ondernemers en werkenden.

Voor leden was het belangrijk te weten welke richting het beleid op zou gaan en wat dat mogelijk betekent voor hun bedrijfsvoering. Daarom bleef de NBBU ontwikkelingen volgen en vertalen naar de praktijk. In een jaar waarin veel tegelijk veranderde, bood dit houvast en voorspelbaarheid in een politiek landschap dat in beweging was.

4. Kennis en innovatie

NBBU Zorg

In 2025 kreeg NBBU Zorg verder vorm als platform voor leden die actief zijn in de zorgsector. Waar in het voorgaande jaar de basis werd gelegd, stond 2025 in het teken van verdieping en concrete invulling. Samen met leden werkte de NBBU verder uit waar NBBU Zorg voor staat en hoe bemiddelaars in de zorg het beste kunnen worden ondersteund in een markt die sterk gereguleerd is en voortdurend verandert.

De zorgsector kent specifieke vraagstukken, onder meer rond zelfstandigheid, btw-regels en de inzet van uitzendkrachten. Ontwikkelingen rond VBAR en vooral de handhaving van de Wet DBA hadden directe gevolgen voor de sector. In de praktijk leidde dit onder meer tot een sterke afname van de inzet van zzp'ers in de zorg. Zorgbemiddelaars hadden daardoor behoefte aan gerichte duiding en praktische handvatten. In 2025 reageerde de NBBU daarom onder meer op consultaties vanuit het zorgperspectief en werkte zij aan aanvullende normen binnen het vernieuwde zzp-keurmerk, waaronder een aparte zorgmodule.

Ook de afdeling Juridische Zaken ondersteunde leden intensief bij vragen uit de zorgsector. De afdeling beantwoordde vragen van leden en ontwikkelde trainingen, aangepaste documenten en inhoudelijke ondersteuning. Daarmee konden leden zich beter voorbereiden op nieuwe wet- en regelgeving.

Voor NBBU Zorg stond 2025 daarmee in het teken van het bouwen aan een stevige basis, waarop in 2026 verder kan worden uitgebouwd.

Trainingen & bijeenkomsten

De NBBU organiseerde in 2025 een breed programma aan trainingen en bijeenkomsten voor leden en andere professionals in de sector. De bijeenkomsten stonden in het teken van kennisdeling, voorbereiding op nieuwe wet- en regelgeving en het versterken van professionaliteit in de branche. Met praktische trainingen en interactieve sessies ondersteunde de NBBU ondernemers en medewerkers bij actuele vraagstukken in de dagelijkse praktijk.

Een belangrijk deel van het programma richtte zich op de veranderingen rond de nieuwe cao voor uitzendkrachten en de invoering van gelijkwaardige beloning. Zo organiseerde de NBBU trainingen over onder meer de NBBU-cao, kostprijsberekening en het einde van de uitzendovereenkomst. Ook werd aandacht besteed aan hoe

uitzendondernemingen hun opdrachtgevers kunnen meenemen in de aanloop naar de nieuwe cao. Daarnaast boden trainingen over onderwerpen als zzp-bemiddeling, AI in de praktijk en tariefstelling leden concrete handvatten voor hun bedrijfsvoering.

Naast trainingen organiseerde de NBBU verschillende bijeenkomsten waar leden elkaar konden ontmoeten en ervaringen konden uitwisselen. Zo waren er bijeenkomsten over de nieuwe cao, het zzp-keurmerk en de SNF-norm. Ook organiseerde de NBBU vragenuurtjes voor specifieke sectoren, zoals de open teelt, dierhouderij en glastuinbouw. Deze bijeenkomsten boden ruimte om vragen te stellen en praktijkervaringen te delen.

Met dit programma bleef de NBBU leden ondersteunen bij de veranderingen in de sector. Door kennis te delen en leden met elkaar in contact te brengen, droegen de trainingen en bijeenkomsten bij aan een goed voorbereide en professioneel opererende branche.

Overzicht van trainingen en bijeenkomsten in 2025:

- Training Einde van de uitzendovereenkomst
- Training Kostprijsberekening
- Training NBBU-cao
- Training zzp-bemiddeling
- Training AI in de praktijk (basis)
- Training Hoe neem je je opdrachtgever mee in de aanloop naar de nieuwe cao
- Training Trots op je tarief
- Online bijeenkomst Kennismaken met de NBBU
- Bijeenkomst Voorlichting nieuwe cao (fysiek en online)
- Informatiebijeenkomst voor niet-leden
- Bijeenkomst SNF
- Bijeenkomst Sparren met collega's over de nieuwe cao
- Bijeenkomst zzp-keurmerk
- Online bijeenkomst Het vragenuur voor Open teelt en dierhouderij
- Online bijeenkomst Het vragenuur voor Glastuinbouw

Tools en downloads

Kostprijstool arbeidsvoorwaarden 2026

Met de invoering van gelijkwaardige beloning in de cao 2026-2028 ontwikkelde de NBBU samen met Experts in Flex een nieuwe kostprijstool. De tool helpt leden bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden en het berekenen van kostprijzen. Ondernemers kunnen eenvoudig de voorwaarden van de opdrachtgever en die van de medewerker naast elkaar zetten. Ook ondersteunt de tool bij het berekenen van pensioencompensatie. Gegevens kunnen worden opgeslagen, aangepast en opnieuw gebruikt.

Hier vind je de kostprijstool

Modelovereenkomsten voor uitzendkrachten en vaste medewerkers

In 2025 zijn de modelovereenkomsten aangepast aan de nieuwe cao en gewijzigde wetgeving. Leden kunnen deze modellen direct gebruiken in hun praktijk. De documenten helpen bij het correct vastleggen van afspraken en verkleinen de kans op fouten.

Hier vind je de modelovereenkomsten

Model inleenovereenkomsten

Ook de model inleenovereenkomsten zijn herzien. Hiermee kunnen leden duidelijke afspraken maken met opdrachtgevers over arbeidsvoorwaarden en verantwoordelijkheden. Dat is extra belangrijk in een jaar waarin veel regels zijn veranderd.

Hier vind je de model inleenovereenkomsten

Vooraf ingevulde uitvragen gelijkwaardige beloning

Voor verschillende branches zijn vooraf ingevulde uitvraagformulieren beschikbaar gesteld. Deze formulieren helpen leden bij het verzamelen van informatie over arbeidsvoorwaarden bij opdrachtgevers. Leden blijven zelf verantwoordelijk voor het controleren van de gegevens.

Hier vind je de vooraf ingevulde uitvragen

Brochure voor opdrachtgevers: gelijkwaardige beloning

De NBBU ontwikkelde een brochure waarmee leden hun opdrachtgevers kunnen informeren over gelijkwaardige beloning. In de brochure staat wat gelijkwaardig belonen betekent en welke informatie opdrachtgevers moeten aanleveren. Zo helpt de NBBU leden om het gesprek met opdrachtgevers goed te voeren.

Hier vind je de brochure gelijkwaardige beloning

PKS-tool

De NBBU ontwikkelde in 2024 een speciale rekentool voor het Prijs Kwaliteitssysteem (PKS). Met deze tool kunnen leden eenvoudig berekenen wat de maximale kosten zijn die zij bij arbeidsmigranten in rekening mogen brengen voor huisvesting. Het PKS bepaalt deze maximale kosten op basis van kwaliteitsnormen voor de huisvesting. Deze afspraken staan in artikel 36 van de NBBU-cao voor uitzendkrachten en gelden sinds 1 januari 2025.

In 2025 bleek de PKS-tool voor veel NBBU-leden een praktisch hulpmiddel. Met de rekentool kunnen uitzendondernemingen snel en duidelijk zien welke kosten zij mogen doorberekenen. Dat helpt om de cao-afspraken over huisvesting goed toe te passen en zorgt voor meer duidelijkheid voor zowel uitzendondernemingen als arbeidsmigranten.

Hier vind je de PKS-tool

Arbeidsmarkt van Morgen

Het congres

Op het jaarlijkse congres Arbeidsmarkt van Morgen bracht de NBBU in 2025 leden, beleidsmakers en arbeidsmarktexperts samen rond één centrale vraag: hoe zorgen we ervoor dat iedereen, ongeacht contractvorm, recht heeft op duidelijkheid, zekerheid en gelijke behandeling? In een arbeidsmarkt die snel verandert en waarin flexibele werkvormen toenemen, groeit de behoefte aan een eerlijk en toekomstbestendig stelsel.

Het thema van dit jaar was het contractneutrale stelsel. Daarbij staat niet het type contract centraal, maar de aard van het werk en de positie van de werkende. Het doel is een arbeidsmarkt waarin sociale zekerheid, pensioen en arbeidsrecht minder afhankelijk zijn van de contractvorm en beter aansluiten bij de werkelijkheid van werkenden en werkgevers. Tijdens het congres bespraken sprekers en deelnemers wat zo'n stelsel betekent voor verschillende sectoren en welke juridische en praktische vragen daarbij horen.

Met dit congres onderstreepte de NBBU zijn rol als kennispartner en verbinder in het arbeidsmarktdebat. De organisatie bracht verschillende perspectieven samen en gaf ruimte aan een inhoudelijk gesprek over de toekomst van werk en de keuzes die daarvoor nodig zijn.

Verslag van het congres

Van het congres is een uitgebreid verslag gemaakt waarin de belangrijkste bijdragen en inzichten zijn samengebracht. Het verslag laat zien hoe de discussie over een contractneutraal stelsel zich ontwikkelde en welke vragen centraal stonden. De openingswoorden van directeur Marco Bastian, waarin hij de spanning tussen flexibiliteit en zekerheid benoemde, vormden daarbij een duidelijke aftrap voor het gesprek.
In het verslag wordt teruggeblikt op de bijdragen van de sprekers en op de reacties uit de zaal.

Lees hier het hele verslag.

Interviews met de sprekers

Mathijs Bouman

Macro-econoom Mathijs Bouman pleitte tijdens zijn bijdrage voor een fundamentele herziening van het sociale stelsel. Volgens hem is het niet logisch om onderscheid te maken naar contractvorm als uitgangspunt voor sociale zekerheid. Hij ziet in een contractneutraal stelsel een manier om de arbeidsmarkt eenvoudiger en eerlijker in te richten.

Lees hier waar Mathijs Bouman over sprak tijdens de Arbeidsmarkt van Morgen

Lees hier meer over de visie van Mathijs Bouman

Dr. Jessie Koen

Dr. Jessie Koen, senior scientist bij TNO en onderzoeker aan de Universiteit van Amsterdam, belichtte de relatie tussen werkzekerheid en technologische ontwikkeling. Zij benadrukte dat de vraag niet alleen is of technologie banen vervangt, maar vooral hoe werknemers de impact van technologie kunnen vormgeven. Een toekomstbestendig stelsel moet volgens haar ruimte bieden voor ontwikkeling en aanpassing.

Lees hier waar Jessie Koen over sprak tijdens de Arbeidsmarkt van Morgen

Lees hier het interview met Jessie Koen

Fabian Dekker

Arbeidssocioloog Fabian Dekker richtte zich op de positie van zogenoemde onzichtbare werkenden. In zijn bijdrage pleitte hij voor een participatiemodel dat beter aansluit bij de diversiteit aan werkenden in Nederland. Volgens hem vraagt de veranderende arbeidsmarkt om een stelsel waarin mensen niet buiten de boot vallen door hun contractvorm.

Lees hier waar Fabian Dekker over sprak tijdens de Arbeidsmarkt van Morgen.

Lees hier het interview met Fabian Dekker.

Het Groot Arbeidsmarktdebat

In aanloop naar de verkiezingen organiseerde de Alliantie van Werk, bestaande uit ABU, NBBU, RIM, Bovib en VvDN, samen met ZiPconomy het Groot Arbeidsmarktdebat. Centraal stond de vraag hoe we ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt beter gaat functioneren. In een periode waarin vrijwel alle maatschappelijke ambities afhankelijk zijn van voldoende mensen en een goed werkend systeem, werd duidelijk dat arbeidsmarktbeleid niet los kan worden gezien van bredere economische en sociale opgaven.

Tijdens het debat gingen kandidaat-Kamerleden van de grootste politieke partijen met elkaar in gesprek over de balans tussen vaste en flexibele arbeid, de positie van zelfstandigen en de rol van arbeidsmigratie. Ook kwam de vraag aan bod hoe werkgeverschap aantrekkelijker kan worden gemaakt en hoe regels uitvoerbaar en handhaafbaar blijven. Voor de NBBU was het debat een belangrijk moment om het perspectief van arbeidsmarktintermediairs onder de aandacht te brengen en het belang van een toekomstbestendig stelsel te benadrukken.

Verslag van het debat

Van het Groot Arbeidsmarktdebat is een uitgebreid verslag gemaakt. Daarin wordt teruggeblikt op de belangrijkste thema's en standpunten. Opvallend was dat vrijwel alle partijen erkenden dat de verschillen tussen vast en flex kleiner moeten worden, maar dat concrete uitwerking vaak ontbrak. Het contractneutrale stelsel werd meerdere keren genoemd, maar bleef in de politieke discussie vooral een richting en nog geen uitgewerkt plan.

Ook handhaving en regeldruk kwamen uitgebreid aan bod. Politici spraken zich uit voor beter toezicht op misstanden, maar tegelijkertijd werd duidelijk hoe lastig de uitvoering in de praktijk is. Het verslag laat zien dat het probleem breed wordt herkend, terwijl de daadwerkelijke

vereenvoudiging van het systeem nog uitblijft. Daarmee bevestigde het debat de noodzaak om het gesprek over de toekomst van de arbeidsmarkt voort te zetten.

Lees hier het verslag van Het Groot Arbeidsmarktdebat

Wijzerbelonen.nl

In 2025 lanceerden de NBBU en de ABU het online platform wijzerbelonen.nl. Met dit platform krijgen uitzendondernemingen, opdrachtgevers en softwareleveranciers praktische ondersteuning bij de invoering van gelijkwaardige beloning per 1 januari 2026. De implementatie van de nieuwe cao is complex. Daarom riepen NBBU en ABU de sector op om tijdig met de voorbereidingen te starten.

Vanaf 1 januari 2026 hebben uitzendkrachten recht op een beloning die minimaal gelijkwaardig is aan die van medewerkers in een gelijke of vergelijkbare functie bij de opdrachtgever. Dat betekent dat alle arbeidsvoorwaarden meetellen, van loon en toeslagen tot pensioen en andere vergoedingen. Op wijzerbelonen.nl vinden gebruikers duidelijke uitleg over de cao-onderdelen, een stappenplan om de gelijkwaardige beloning vast te stellen en een standaard uitvraagformulier om informatie bij opdrachtgevers op te vragen.

De invoering vraagt om aanpassing van processen, software en administratie. Uitzendondernemingen moeten arbeidsvoorwaarden uit verschillende cao's in kaart brengen en zorgvuldig vergelijken. Het platform biedt daarbij richting en overzicht. Ook uitzendkrachten kunnen zien hoe hun beloning is opgebouwd, wat bijdraagt aan transparantie.

Naast de nieuwe cao zijn ook andere ontwikkelingen verwerkt in het platform, zoals de verbeterde pensioenregeling en de samenhang met nieuwe wetgeving. NBBU en ABU blijven het platform actualiseren, zodat de sector altijd beschikt over de meest recente informatie. Daarmee werd in 2025 een belangrijke stap gezet in de voorbereiding op 2026.

Ga nu naar wijzerbelonen.nl

5. Zichtbaarheid

De zichtbaarheid van NBBU nam in 2025 verder toe. Dit is vooral goed zichtbaar in de LinkedIn-cijfers en onze PR-waarde. Dagelijks zet het communicatieteam van de NBBU zich in om de zichtbaarheid en vindbaarheid van de NBBU te vergroten. Daarbij wordt steeds meer gefocust op het aanbieden van duidelijke voorlichting en kennis op een toegankelijke manier.

Website

De website trok in 2025 meer dan 88.000 nieuwe gebruikers Dat komt neer op gemiddeld 241 nieuwe gebruikers per dag.

Eind 2025 is de NBBU gestart met de ontwikkeling van een nieuwe website, om kennis en andere informatie beter vindbaar te maken voor leden.

PR-waarde & beeldvorming

De PR-waarde van NBBU nam in 2025 flink toe. In 2024 hadden de uiteenlopende uitingen van en over de NBBU nog een PR-waarde van 940.001 euro. In 2025 liep deze waarde met meer dan 42% op tot 1.341.078 euro.

In 2025 was sprake van een lichte verschuiving richting een positiever sentiment in nieuwsitems waarin de NBBU voorkomt. Het aandeel negatieve en zeer negatieve berichten was samen ongeveer 12% van het totaal en bleef daarmee duidelijk lager dan het aandeel positieve berichtgeving (41%). Tegelijkertijd is binnen de positieve berichtgeving een kleine afname zichtbaar in de mate van uitgesproken positiviteit: het aandeel zeer positieve items binnen het totaal aantal positieve berichten daalde van ongeveer 15% in 2024 naar ongeveer 14% in 2025. Onderaan de streep is het sentiment over de NBBU dus overwegend positief.

LinkedIn

Op LinkedIn groeide het aantal volgens in 2025 aanzienlijk, van 9857 volgers op 1 januari 2025, naar 10.952 volgers op 31 december 2025. Een toename van ruim 11%.

Op LinkedIn bleef het bereik in 2025 ook sterk groeien. LinkedIn-posts zorgden voor in totaal 508.324 impressies, een duidelijke stijging ten opzichte van 2024 (432.259 impressies). Vooral in het vierde kwartaal nam het bereik fors toe, met 215.544 impressies. Ook het aantal

interacties groeide mee: het aantal kliks, reacties en reposts lag in Q4 aanzienlijk hoger dan in de rest van het jaar. Het engagementpercentage bleef daarbij stabiel rond de 4 à 5 procent, wat betekent dat bezoekers onze content relevant vinden.

De toename is te verklaren door een samenspel van de gevoerde campagnes, een nieuwe contentstrategie en de urgentie om met de invoering van de nieuwe cao aan de slag te gaan.

LinkedIn-campagne voor opdrachtgevers

Van september tot in december liep een LinkedIn-campagne gericht op opdrachtgevers, om hen op te roepen direct werk te maken van gelijkwaardig belonen. Met de campagne wilde de NBBU zorgen voor meer bewustzijn en medewerking van opdrachtgevers voor het aanleveren van hun arbeidsvoorwaarden voor het samenstellen van een gelijkwaardige beloning. In totaal werden meer dan 20.000 opdrachtgevers bereikt.

Lees hier meer

Radiocampagne

De NBBU was eind 2025 te horen op de radio. Met verschillende commercials riepen we uitzendondernemingen én opdrachtgevers op om aan de slag te gaan met de nieuwe cao voor uitzendkrachten. In november waren we te horen op Radio 1, Radio 2, 3FM en BNR. De radiocampagne bereikte ongeveer 60% van de doelgroep Zakelijk Beslissers. Dat komt neer op zo'n 6 op de 10 luisteraars binnen deze groep.

Luister de commercials hier terug

Mutatie in ledenaantal

- Aantal leden per 31 december 2025: 1.414
- Aantal leden per 31 december 2024: 1.373
- Aantal leden per 31 december 2023: 1.390
- Aantal leden per 31 december 2022: 1.362
- Aantal leden per 31 december 2021: 1.321

Afdeling Juridisch Advies

De afdeling Juridisch Advies is volgens leden de belangrijkste toegevoegde waarde van de NBBU. Dit jaar wisten onze leden de juridisch adviseurs goed te vinden. Het aantal vragen nam toe van 15.000 in 2024, naar 23.676 in 2025, een toename van ongeveer 58%.

6. Vooruitblik 2026

Na een intensief jaar kijkt de NBBU vooruit naar 2026. Waar 2025 vooral draaide om voorbereiden en bouwen, wordt 2026 het jaar van doen. Veel nieuwe regels treden in werking in de praktijk. Dat brengt kansen, maar ook vragen en uitdagingen.

Een belangrijk thema is de invoering van gelijkwaardige beloning via de uitzend-cao. Dit raakt de hele sector. Voor veel bedrijven betekent het dat zij hun processen en systemen opnieuw hebben moeten inrichten. In 2026 zal duidelijk worden hoe de uitwerking in de praktijk is.

Tegelijkertijd komt nieuwe wetgeving steeds dichterbij. De Wtta zorgt voor strengere eisen en meer toezicht. Dat helpt om de kwaliteit in de sector te verhogen, maar het vraagt ook veel van ondernemers. Zij zullen op tijd moeten beginnen om aan de nieuwe regelgeving te voldoen.

Ook de positie van zzp'ers blijft een belangrijk onderwerp. Voorgaande kabinetten hebben eraan gewerkt om regels te veranderen en handhaving strenger te maken. Dat zorgt voor onzekerheid bij opdrachtgevers en intermediairs.

Daarnaast blijft arbeidsmigratie volop in het nieuws. De discussie wordt soms scherp gevoerd. Maar de praktijk laat zien hoe belangrijk deze groep is voor de economie. In 2026 is het nodig om het gesprek eerlijk en duidelijk te voeren, met oog voor de feiten.

Ondertussen verandert de arbeidsmarkt. Werkgevers kijken steeds vaker naar wat iemand kan, in plaats van alleen naar diploma's. Samenwerking in regio's wordt belangrijker en helpt om mensen sneller aan het werk te krijgen.

Voor veel leden zal 2026 voelen als een druk jaar. Er komt veel tegelijk op hen af. Juist daarom is er behoefte aan overzicht, duidelijke stappen en praktische hulp. De rol van de NBBU blijft om naast de leden te staan en hen hierin te begeleiden. Door samen te werken en te blijven investeren in kwaliteit, kan de branche zich verder ontwikkelen. Zo blijft zij een sterke en betrouwbare schakel op de arbeidsmarkt.

7. Begroting

De begroting van de NBBU over 2026 ziet er als volgt uit:

	BEGROTING 2026	BEGROTING 2025
NETTO OMZET	€ 4.102.600	€ 3.838.800
Direct aan de omzet toe te rekenen uitgaven	€ (255.000)	€ (320.000)
BRUTO OMZETRESULTAAT	€ 3.847.600	€ 3.518.800
Exploitatiekosten:		
- personeel	€ 2.597.300	€ 2.325.000
- bestuur	€ 195.400	€ 219.700
- voorlichting	€ 44.000	€ 32.000
- kantoor	€ 190.600	€ 169.600
- huisvesting	€ 151.300	€ 162.900
- promotie	€ 235.000	€ 185.000
- strategie	€ 210.000	€ 213.400
- algemeen beheer	€ 113.600	€ 97.800
- afschrijvingen op materiële vaste activa	€ 42.900	€ 40.900
- mutatie voorziening dubieuze debiteuren	€ 75.000	€ 75.000
SOM DER EXPLOITATIEKOSTEN	€ 3.855.100	€ 3.521.300
Financiële baten en lasten	€ 7.500	€ 2.500
EXPLOITATIERESULTAAT	€ -	€ -
Mutatie bestemmingsreserve	€ -	€ -
Mutatie algemene reserve	€ -	€ -