NBBU



JAARVERSLAG 2024

Inhoud

1. Voorwoord..... 2

2. Bestuur & bureau..... 3

3. Wet- en regelgeving 6

4. Actualiteiten in 2024..... 11

5. Kennis en innovatie..... 14

6. Zichtbaarheid..... 18

7. Vooruitblik..... 20
   Begroting 2025

8. Jaarverslag..... 22
> Balans
> Exploitatierekening
> Kasstroomoverzicht
> Waarderingsgrondslagen en resultaatbepaling
> Toelichting bij de balans
> Toelichting bij de exploitatierekening
> Overzicht materiële vaste activa

9. Overige gegevens..... 37
> Statutaire bepalingen inzake de bestemming van het resultaat
> Voorstel resultaatverwerkng
> Vaststelling jaarrekening

10. Controleverklaring..... 38

NBBU
De Brand 20 | 3823 LJ Amersfoort
T 033 476 02 00 | info@nbbu.nl
www.nbbu.nl

1. Voorwoord

Terugblikkend op 2024 kun je vaststellen dat afgelopen jaar vooral een jaar was van voorbereiden op wat komen gaat. Op het gebied van wet- en regelgeving werden dit jaar stappen gezet in onder andere de wetsvoorstellen Wtta en VBAR. Ondertussen bereidde de Belastingdienst zich voor op de handhaving van de Wet DBA per 1 januari 2025.

Het betekende dat 2024 voor leden van de NBBU in het teken stond van geïnformeerd zijn en blijven over actuele ontwikkelingen om hun organisaties optimaal voor te bereiden.

30 jaar NBBU

De NBBU vierde in 2024 zijn 30-jarig bestaan. Hier werd bij stilgestaan met een speciaal jubileummagazine met leden van het eerste uur tot aan leden die afgelopen jaar lid zijn geworden. "Nu we als NBBU 30 jaar zijn, hebben we onze jeugdige veren definitief afgeworpen", aldus NBBU-directeur Marco Bastian. "We richten onze blik vooruit en dat is hard nodig."

De NBBU ervaart veelvuldig hoe in maatschappelijke discussies de meerwaarde van flexwerk vergeten wordt en het onderspit delft ten opzichte van incidenten en tendensen. Onderdeel van de strategie blijft dan ook het stelselmatig uitdragen en benadrukken van deze meerwaarde.

NBBU Zorg

Om deze reden richtte de NBBU in 2024 NBBU Zorg op. Met het statement van NBBU Zorg introduceert de NBBU een kwaliteitsstandaard voor personele dienstverlening in de zorg. Vanuit deze positie treedt NBBU Zorg op als sparringpartner voor stakeholders over de ontwikkeling en uitvoering van beleid.

Internationaal

Ook op internationaal vlak was 2024 een jaar dat gekenmerkt werd door voorbereiden op mogelijke verwachtingen. Technologische ontwikkelingen vragen om aanpassingen van bedrijfsmodellen, de voortdurende oorlog in Oekraïne roept de vraag op welke invloed een eventuele vrede op de economie zal hebben en in Washington vond een wisseling van de wacht plaats die vanuit economische stabiliteit met argusogen werd ontvangen.

De gebeurtenissen van afgelopen jaar leest u terug in dit jaarverslag.

2. Bestuur & bureau

Het bestuur
Het bestuur van de NBBU bestaat in 2024 uit:

- Brigitte van der Burg - voorzitter
- Martin van Dijk - penningmeester
- Remco Beijer - algemeen bestuurslid
- Angelique van Hal - algemeen bestuurslid
- Marjolein van de Veerdonk - algemeen bestuurslid
- Noor Treffers - algemeen bestuurslid (tot mei 2024)
- Susan van Tilburg - algemeen bestuurslid (vanaf mei 2024)
- Dennis Luyten - algemeen bestuurslid (vanaf juni 2024)

Op 19 november 2024 is Halbe Zijlstra door de leden van NBBU verkozen tot de nieuwe voorzitter tijdens de Algemene Ledenvergadering. Zijlstra heeft in maart 2025 de voorzittershamer overgenomen van Brigitte van der Burg, die sinds maart 2017 het voorzitterschap heeft bekleed. In dit artikel lees je meer over zijn benoeming.

De termijn van algemeen bestuurslid Noor Treffers liep in mei af en zij was niet herkiesbaar. Dat betekent dat ze acht jaar in het bestuur heeft gezeten. Susan van Tilburg en Dennis Luyten hebben zich als algemeen bestuurslid bij de NBBU gevoegd.

Interview met Susan van Tilburg na haar aanstelling: Susan van Tilburg kersvers NBBU-bestuurslid: 'Ik vind het een hele mooie stap'

Interview met Dennis Luyten na zijn aanstelling: Dennis Luyten (bestuurslid NBBU): 'Brug slaan tussen beleidsmakers en ondernemers in de flexbranche'

Graag danken wij de bestuursleden die zijn afgetreden in 2024 voor hun bijdrage aan de uitbouw van de NBBU.

Herverkiezingstabel 2024

	Termijn	Start termijn	Einde termijn	Her verkiesbaar
Brigitte van der Burg	2e termijn	mrt-21	mrt-25	nee
Bas Paridaens	2e termijn	nov-17	nov-21	nee
Marc Nijhuis	2e termijn	nov-18	nov-22	nee
Noor Treffers	2e termijn	mei-20	mei-24	nee
Rommie Woudstra	2e termijn	nov-19	nov-23	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

Het bureau

In dienst in 2024:

- Lisanne Spaan, juridisch adviseur
- Miranda Wiegeraad, secretariaat
- Fleur Eymann, communicatieadviseur
- Nik van Doorn, juridisch adviseur

Uit dienst in 2024:

- Ted Crone, hoofd ledenbeheer – met pensioen
- Anchrit Edelaar, communicatieadviseur

Promotie:
Cor de Koeijer is in mei benoemd tot adjunct-directeur van de NBBU. Cor begon in 2010 als juridisch adviseur bij de NBBU.

30 jaar NBBU

In 2024 viert de NBBU haar 30-jarig bestaan, een mijlpaal die de veerkracht en innovatickracht van de branche onderstreept. Sinds de oprichting in 1994 heeft de NBBU zich ontwikkeld tot een toonaangevende brancheorganisatie die de belangen van flexondernemers behartigt en bijdraagt aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. In drie decennia groeide de NBBU uit tot een betrouwbare partner voor politiek, werkgevers en werkenden, met als doel een dynamische en inclusieve arbeidsmarkt waarin flexibiliteit en zekerheid hand in hand gaan.

Ter ere van dit jubileum bracht de NBBU een speciaal jubileumboek uit, waarin de hoogtepunten van de afgelopen 30 jaar worden belicht. Het boek geeft een inkijk in de belangrijkste ontwikkelingen binnen de flexbranche, de impact van wet- en regelgeving en de rol die de NBBU heeft gespeeld in het versterken van de positie van zijn leden. Naast historische terugblikken, biedt de publicatie perspectieven op de toekomst van flexibele arbeid, met inzichten van experts en betrokkenen uit de sector. Hiermee is het jubileumboek niet alleen een viering van het verleden, maar ook een inspiratiebron voor de komende jaren.

Bekijk hier het jubileumboek.

3. Wet- en regelgeving

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Op 26 maart 2024 verwierp de Eerste Kamer het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'. Dit voorstel had als doel om werkgevers en intermediairs te verplichten een objectieve en transparante werkwijze te hanteren bij werving en selectie, waarmee discriminatie zou worden tegengegaan. De Arbeidsinspectie zou hierop toezicht houden en boetes kunnen opleggen bij overtredingen.

De NBBU stelde zich tijdens het wetgevingstraject kritisch op en pleitte voor een werkbare en effectieve aanpak. Met name het voorstel voor een meldplicht vond de NBBU onterecht en onwerkbaar. De brancheorganisatie ondersteunt gelijke kansen op de arbeidsmarkt en benadrukt dat de uitzendsector al actief beleid voert om discriminatie tegen te gaan.

De NBBU biedt zijn leden praktische handvatten en richtlijnen om een inclusieve en eerlijke wervings- en selectieprocedure te waarborgen. Ondanks het verwerpen van de wet blijft de NBBU zich inzetten voor een eerlijke arbeidsmarkt en stimuleert zij haar leden om actief bij te dragen aan gelijke kansen voor iedereen.

Wtta

In 2024 onderging de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) aanzienlijke vertragingen. Aanvankelijk was de inwerkingtreding gepland voor 1 januari 2025, met een toelatingsplicht vanaf 1 januari 2026. Echter, in oktober 2024 concludeerde de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat het oorspronkelijk geplande uitvoeringsorgaan, Dienst Justis, niet in staat is de wet uit te voeren. Dit leidde tot een heroverweging van de implementatiestrategie en een verdere vertraging van de wetgeving.

Als gevolg hiervan werd de beoogde ingangsdatum van de Wtta met minimaal een jaar uitgesteld, waardoor deze niet eerder dan op 1 januari 2026 in werking zal treden. De toelatingsplicht voor uitleners wordt daarmee ook uitgesteld.

De NBBU nam gedurende dit proces actief deel aan de discussies en informeerde zijn leden over de voortgang en implicaties van de Wtta. De NBBU blijft zich inzetten voor een eerlijk en transparant speelveld binnen de uitzendbranche en ondersteunt de leden bij de voorbereiding op de toekomstige implementatie van de Wtta.

De NBBU gaf naast updates over de voortgang van dit proces ook context door content te creëren, waaronder:

- Twee redenen ten grondslag aan uitstel Wtta
- NBBU beantwoordt prangende vragen uit de branche over de Wtta
- Webinar Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)

Cao

In 2024 zette de NBBU belangrijke stappen in de ontwikkeling van de cao's voor zowel uitzendkrachten als vaste medewerkers.

Cao voor uitzendkrachten

Op 8 mei 2024 bereikten de NBBU en ABU een akkoord met de vakbonden FNV, CNV en De Unie over de Cao voor uitzendkrachten. De gemaakte afspraken, voor het overgrote deel een uitwerking van het onderhandelingsresultaat uit 2023, gaan per 1 januari 2025 in. Op de Algemene Ledenvergadering van de NBBU van 21 mei 2024 stemden de leden in met het onderhandelingsresultaat. Partijen praten vanaf dat moment verder over een cao vanaf 2025. Mochten partijen hier onverhoopt niet uitkomen en één van de partijen zegt de cao op, dan loopt de cao nog wel door in 2025:

- Implementatie van het MLT-advies van de SER: partijen hebben afgesproken om in de komende jaren verder te werken aan de volledige implementatie van dit advies. In de cao van 2025 zullen afspraken worden gemaakt over de gelijkwaardigheid van alle essentiële en een deel van de niet-essentiële arbeidsvoorwaarden, met de intentie om in de cao van 2026 de volledige gelijkwaardigheid van alle arbeidsvoorwaarden te realiseren.
- Afspraken voor arbeidsmigranten per 1 januari 2025: Er wordt een regeling ingevoerd voor de inhouding van huisvestingskosten op basis van een Prijs Kwaliteitssysteem (PKS). Daarnaast wordt een negatieve rekening-courantregeling geïntroduceerd om te voorkomen dat uitzendkrachten met schulden achterblijven door inhoudingen voor huisvesting.
- Toegang tot zwaarwerkregeling bouw: Uitzendkrachten die aan de voorwaarden voldoen, krijgen toegang tot de zwaarwerkregeling uit de cao Bedrijfstakeigen Regelingen (BTER) Bouw & Infra 2021-2025. Deze gaat naar verwachting in per 1 januari 2025.
- Transitievergoeding: De cao verduidelijkt dat uitzendkrachten tot 12 maanden na het einde van hun dienstverband de transitievergoeding kunnen vorderen, ook als de wettelijke vervaltermijn van 3 maanden is verstreken.

- Pensioen: Het pensioenakkoord van 7 november 2023, betreffende een nieuwe pensioenregeling met een beoogde ingangsdatum van 1 januari 2026, wordt in deze cao vastgelegd.

Cao voor vaste medewerkers
Op de Algemene Ledenvergadering van 21 mei 2024 is besloten dat de NBBU-cao voor vaste medewerkers eindigt op 1 januari 2025. Ter vervanging is een Arbeidsvoorwaardenreglement opgesteld, dat vanaf dezelfde datum van kracht is. Dit reglement is ontworpen om een naadloze overgang te waarborgen en de arbeidsvoorwaarden voor vaste medewerkers duidelijk vast te leggen.

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten
In 2024 zetten de NBBU en de ABU zich gezamenlijk in voor het realiseren van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten, zoals aanbevolen in het SER-MLT-advies. Sinds 2021 werken beide organisaties samen met vakbonden aan cao-onderhandelingen om deze gelijkwaardigheid te waarborgen. De uitzendsector benadrukt dat het cao-overleg de juiste plek is om afspraken te maken die zowel recht doen aan de positie van uitzendkrachten als aan de behoeften van werkgevers.

De NBBU en ABU roepen op tot voortzetting van het overleg met sociale partners om tot werkbare en eerlijke afspraken te komen. Ze benadrukken dat het essentieel is om gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor het creëren van een gelijk speelveld voor alle werknemers, ongeacht hun contractvorm. Deze aanpak draagt bij aan een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt waarin flexibiliteit en zekerheid hand in hand gaan.

Wet DBA
Het kabinet heeft aangekondigd dat de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 volledig zal handhaven op schijnzelfstandigheid. Dit betekent dat bedrijven en organisaties die personen als zzp'er inhuren voor werkzaamheden die feitelijk in loondienst moeten worden verricht, vanaf die datum naheffingen en boetes kunnen verwachten. Om bedrijven de gelegenheid te geven hun bedrijfsvoering aan te passen, geldt er een overgangsperiode van één jaar waarin geen vergrijpboetes worden opgelegd, mits kan worden aangetoond dat er stappen worden ondernomen om schijnzelfstandigheid te voorkomen.

Stappenplan voor werken met zzp'ers na 1 januari 2025
Ter ondersteuning van zijn leden publiceerde de NBBU een stappenplan om bedrijven te helpen bij het werken met zzp'ers na 1 januari 2025. Dit stappenplan biedt handvatten om de arbeidsrelatie correct vast te stellen en schijnzelfstandigheid te voorkomen.

Rol van de NBBU
De NBBU heeft zijn leden actief geïnformeerd over deze ontwikkelingen en ondersteunt hen bij de voorbereiding op de volledige handhaving van de Wet DBA. Naast het stappenplan heeft de NBBU webinars georganiseerd en FAQ's gepubliceerd om duidelijkheid te verschaffen over de implicaties van de wetgeving en de te nemen stappen om compliant te zijn.

VBAR
In 2024 heeft het wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' (VBAR) belangrijke stappen doorgemaakt. Het voorstel beoogt de criteria voor het onderscheid tussen zelfstandigen en werknemers te verduidelijken en introduceert een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst bij een uurtarief van €33 of lager.

Op 21 juni 2024 werd het wetsvoorstel ter advisering voorgelegd aan de Raad van State. In zijn advies van 7 november 2024 stelde de Raad dat het voorstel slechts beperkt zal bijdragen aan het terugdringen van schijnzelfstandigheid, aangezien het voornamelijk bestaande jurisprudentie codificeert.

De NBBU informeerde zijn leden actief over deze ontwikkelingen en benadrukt het belang van een bewuste keuze voor zelfstandig ondernemerschap. De organisatie pleit voor duidelijke criteria en ondersteunt leden bij het navigeren door het veranderende juridische landschap rondom arbeidsrelaties.

NBBU-directeur Marco Bastian komt aan het woord over de wet bij Zipconomy: Hoe nu verder met VBAR? RIM, Bovib, NBBU, ABU en VvDN komen met oplossingen

Nieuwe pensioenregeling
In 2024 stelde de NBBU in samenwerking met de ABU een transitieplan op voor de implementatie van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) binnen de uitzendbranche. Dit plan, gepubliceerd op 10 juli 2024, markeert een belangrijke stap naar een verbeterde en marktconforme pensioenregeling voor uitzendkrachten. De nieuwe regeling, die op 1 januari 2026 van kracht wordt, is ontworpen als een flexibele premieregeling die beter aansluit bij de behoeften van zowel werkgevers als werknemers in de sector.

Een van de belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling is de introductie van een uniforme regeling voor alle uitzendkrachten, ongeacht hun leeftijd of dienstverband. Dit betekent dat vanaf 1 januari 2026 alle uitzendkrachten tussen de 18 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd deelnemen aan dezelfde pensioenregeling. Deze uniformiteit draagt bij aan een transparanter en eerlijker pensioenstelsel binnen de uitzendbranche.

De NBBU werkte in 2024 intensief samen met sociale partners en het pensioenfonds StiPP om de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel soepel te laten verlopen. Dit omvatte het maken van afspraken over premiehoogte, risicodekkingen en de inrichting van de risicodelingsreserve. Daarnaast is er aandacht besteed aan communicatie richting de leden en uitzendkrachten, om hen tijdig en adequaat te informeren over de aanstaande veranderingen in hun pensioenopbouw.

Maximaal inleentermijn van 36 maanden bij dezelfde inlener

In 2024 kondigde minister Van Hijum van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan dat er wetgeving komt die de maximale inleentermijn bij dezelfde inlener beperkt tot 36 maanden. Deze maatregel, die in 2025 van kracht wordt, is bedoeld om de flexibiliteit op de arbeidsmarkt te reguleren en langdurige tijdelijke dienstverbanden te beperken.

De NBBU reageerde kritisch op de voorgestelde wetgeving. De bond vreest dat een strikte beperking van de inleentermijn de wendbaarheid van bedrijven vermindert en de inzetbaarheid van flexibele arbeidskrachten negatief beïnvloedt. De NBBU pleit daarom voor een meer gebalanceerde benadering die zowel de belangen van werkgevers als werknemers dient en riep de minister op om in overleg te treden met sociale partners om tot een werkbare oplossing te komen.

4. Actualiteiten in 2024

Oorlog in Oekraïne

In 2024 speelden Nederlandse uitzendbureaus een belangrijke rol bij het opvangen en aan het werk helpen van Oekraïense vluchtelingen. Dankzij de Richtlijn Tijdelijke Bescherming konden deze vluchtelingen zonder werkvergunning aan de slag, wat de integratie op de arbeidsmarkt aanzienlijk versnelde. Uitzendorganisaties, waaronder leden van de NBBU, faciliteerden deze instroom door het bieden van taalondersteuning, trainingen en begeleiding. Hierdoor konden Oekraïense vluchtelingen snel in diverse sectoren aan het werk.

Echter, in november 2024 werden de regels voor zogenoemde 'derdelanders' - vluchtelingen uit bijvoorbeeld Oekraïne met een andere nationaliteit - aangescherpt. Deze groep verliest per 4 maart 2025 het recht op verblijf en arbeid in Nederland onder de Beschermingsrichtlijn Tijdelijke Bescherming. De NBBU informeerde zijn leden actief over deze wijzigingen en benadrukte het belang van tijdige actie om werkgevers en werknemers voor te bereiden op de veranderende regelgeving. Ondanks deze uitdagingen blijven uitzendbureaus zich inzetten voor de duurzame integratie van Oekraïense vluchtelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Arbeidsmigranten

In 2024 bleef de rol van arbeidsmigranten cruciaal voor de Nederlandse economie. Uit onderzoek van KBA Nijmegen, in 2023 uitgevoerd in opdracht van de NBBU en de ABU, blijkt dat Nederland in 2022 984.169 arbeidsmigranten telde. Dit aantal groeide afgelopen jaren gestaag, met een toename van bijna 250.000 ten opzichte van 2018.

Van deze groep werkten 461.431 personen als uitzendkracht, terwijl 522.738 arbeidsmigranten direct in dienst waren bij een werkgever. Arbeidsmigranten werken vooral in sectoren als logistiek, tuinbouw, voedingsindustrie en de metaalindustrie. De NBBU benadrukt dat arbeidsmigranten een structurele bijdrage leveren aan de Nederlandse arbeidsmarkt en onderstreept het belang van eerlijke arbeidsvoorwaarden en fatsoenlijke huisvesting.

Huisvesting bleef in 2024 een belangrijk aandachtspunt voor arbeidsmigranten en hun werkgevers. Volgens de enquête onder NBBU- en ABU-leden ervoer bijna twee derde (65%) van de uitzendorganisaties een tekort aan huisvestingsplaatsen, mede door gemeentelijke regelgeving en een tekort aan betaalbare woonruimte.

Om de situatie te verbeteren, introduceerde de Stichting Normering Flexwonen (SNF) per 1 juli 2024 een aangepaste normering, gericht op het verhogen van de kwaliteit van huisvesting. Daarnaast bood 95% van de NBBU-leden opleidingsmogelijkheden aan arbeidsmigranten, waaronder taaltrainingen en certificeringen voor specifieke beroepen, om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. De NBBU blijft zich inzetten voor een evenwichtige regelgeving en goede werkomstandigheden voor arbeidsmigranten in Nederland.

NBBU en ABU publiceerden een onderzoek met de laatste cijfers over arbeidsmigranten in Nederland.

Fariël Dilrosun (Hoofd Juridische Zaken) zat namens de NBBU bij Nieuwsuur om het over de zorgplicht arbeidsmigranten te hebben.

Personeelskrapte

De krapte op de arbeidsmarkt blijft een structureel probleem in 2024. Ondanks signalen van een lichte afname in de spanning op de arbeidsmarkt, blijft het vinden van geschikt personeel een uitdaging. De vergrijzing speelt hierin een grote rol: meer mensen verlaten de arbeidsmarkt dan dat er nieuwe instromen. Dit betekent dat werkgevers en intermediairs moeten zoeken naar duurzame oplossingen om de beschikbare arbeidskrachten optimaal in te zetten.

Alle sectoren

Personeelstekorten zijn zichtbaar in alle sectoren, van de zorg en het onderwijs tot de techniek en de logistiek. Ook voor arbeidsmarktintermediairs brengt deze situatie extra uitdagingen met zich mee. Niet alleen is het moeilijk om intercedenten te vinden, maar ook het werven van personeel voor opdrachtgevers wordt steeds complexer. De NBBU benadrukt het belang van innovatieve en inclusieve wervingsstrategieën om de tekorten op een verantwoorde manier op te vangen.

Er zijn nog mensen beschikbaar

Hoewel de arbeidsmarkt krap is, zijn er nog steeds mensen beschikbaar. Het begint al bij het behouden van bestaand personeel: tevreden werknemers die op hun plek zitten, zorgen voor minder verloop en besparen werkgevers de uitdaging van vervanging. Daarnaast is er een verborgen arbeidspotentieel dat beter benut kan worden. Denk aan deeltijdwerkers die meer uren willen maken, mensen met een uitkering die weer aan de slag willen of zij-instromers die via scholing geschikt gemaakt kunnen worden voor openstaande functies. De intermediairs die bij de NBBU zijn aangesloten, spelen een cruciale rol in het vinden en matchen van deze werknemers met werkgevers.

Duurzame inzetbaarheid

Met de aanhoudende krapte wordt duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker. Werkgevers moeten zich niet alleen richten op het aantrekken van nieuwe medewerkers, maar ook investeren in de ontwikkeling en het behoud van hun huidige personeelsbestand. Scholing, bijscholing en loopbaanbegeleiding worden steeds vaker ingezet om flexkrachten en vaste medewerkers perspectief te bieden. Intermediairs spelen hierin een belangrijke rol door werkgevers te ondersteunen bij het vinden van flexibele en duurzame oplossingen om medewerkers gemotiveerd en productief te houden.

In het kader van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten bracht de NBBU in samenwerking met Doorzaam in 2024 een podcastreeks uit.

5. Kennis en innovatie

De NBBU speelt als kenniscentrum een belangrijke rol in de branche. Ook in 2024 organiseerden en lanceerden we diverse activiteiten en initiatieven om leden te ondersteunen, de arbeidsmarkt te versterken en om te stimuleren op het gebied van kennis en innovatie.

NBBU Zorg

De zorgsector staat voor grote uitdagingen, van toenemende personeelstekorten tot veranderende wet- en regelgeving. Om leden in deze dynamische branche optimaal te ondersteunen, lanceerde de NBBU in 2024 NBBU Zorg.

Dit nieuwe platform is speciaal ontwikkeld voor flexondernemers die actief zijn in de zorg en biedt een centrale plek voor kennisdeling, belangenbehartiging en netwerkvorming. Met NBBU Zorg zet de NBBU een belangrijke stap in het versterken van de positie van zijn leden in de zorgsector en het bevorderen van een duurzame en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

NBBU Zorg biedt leden gerichte ondersteuning op actuele thema's, zoals de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza), contractvormen en kwaliteitseisen binnen de sector. Via bijeenkomsten, informatiesessies en adviestrajecten krijgen ondernemers de tools en inzichten die nodig zijn om succesvol te opereren in een complexe zorgmarkt. Daarnaast biedt het platform een netwerkfunctie, waarin leden ervaringen kunnen uitwisselen en samenwerkingen kunnen aangaan om de continuïteit en kwaliteit van zorg te waarborgen.

Keurmerk voor de zorg

In afstemming met de leden ontwikkelt de NBBU een aparte module voor de zorg ter aanvulling van het zzp-keurmerk van de NBBU. Zelfstandig zorgprofessionals zijn vaak gebonden aan een aantal extra specifieke wettelijke regels die niet van toepassing zijn op andere zzp'ers. Deze wet- en regelgeving wordt meegenomen in de ontwikkeling van de zorgmodule van het keurmerk. Leden kunnen hiermee in de specifieke dynamiek in hun sector, met de daarbij horende wet- en regelgeving, aan hun opdrachtgevers laten zien welke kwaliteit zij bieden.

Met de lancering van NBBU Zorg onderstreept de NBBU zijn rol als strategische partner voor flexondernemers in de zorg. Door een actieve dialoog met beleidsmakers en stakeholders te voeren, behartigt de NBBU de belangen van leden en draagt de vereniging bij aan een werkbare en eerlijke regelgeving. Het platform zorgt ervoor dat ondernemers in de zorgsector niet alleen goed geïnformeerd blijven, maar ook sterker staan in een veranderende markt.

Leer op deze speciale verzamelpagina alles over NBBU Zorg.

Arbeidsmarkt van Morgen

In 2024 bracht de NBBU op de Arbeidsmarkt van Morgen opnieuw beleidsmakers, ondernemers, intermediairs en arbeidsmarktexperts samen om de toekomst van werk te bespreken. NBBU-directeur Marco Bastian opende de bijeenkomst met de woorden: "We betreden een nieuw tijdperk: het Symbioceen."

De dag werd gekenmerkt door een reeks inspirerende keynotes en interactieve sessies, met een sterke focus op flexibiliteit, inclusiviteit en technologische innovatie.

Een van de hoofdsprekers was kunstenaar Merlijn Twaalfhoven, die zijn visie deelde op creativiteit en samenwerking in de moderne arbeidsmarkt. Hoogleraar Annemieke Roobeek bood inzichten in strategische netwerken en de noodzaak van dynamische samenwerkingsverbanden. Futuriste Barbara van Veen besprak de impact van opkomende technologieën en hoe organisaties zich hierop kunnen voorbereiden.

Deze bijdragen boden de aanwezigen concrete handvatten om in te spelen op de voortdurende veranderingen binnen de arbeidsmarkt.

Naast de plenaire sessies waren er diverse workshops en paneldiscussies waarin deelnemers *best practices* uitwisselden en nieuwe strategieën verkenden. Het evenement bood tevens ruime gelegenheid voor netwerken, waardoor waardevolle connecties werden gelegd tussen verschillende sectoren. De NBBU kijkt terug op een succesvolle editie en blijft zich inzetten voor een arbeidsmarkt waarin flexibiliteit en zekerheid hand in hand gaan.

Hier vindt u een terugblik op de Arbeidsmarkt van Morgen van 2024.

De Groeiende Onderneming

In 2024 organiseerde de NBBU in samenwerking met futurist Barbara van Veen het exclusieve leiderschapsprogramma De Groeiende Onderneming. Dit programma is speciaal ontworpen voor ondernemers die strategischer willen leren kijken naar hoe ze hun omgeving kunnen benutten om hun bedrijf te laten groeien. Deelnemers worden uitgedaagd om buiten de gebaande paden te denken en krijgen handvatten aangereikt om toekomstbestendige strategieën te ontwikkelen.

Het programma combineert theoretische inzichten met praktische toepassingen, waarbij Barbara van Veen haar expertise als futurist inzet om ondernemers te helpen anticiperen op toekomstige trends en ontwikkelingen. Door middel van

workshops, interactieve sessies en netwerkbijeenkomsten worden deelnemers gestimuleerd om innovatieve oplossingen te vinden voor de uitdagingen van morgen. Deze aanpak zorgt ervoor dat ondernemers niet alleen reageren op veranderingen, maar proactief stappen zetten om hun concurrentiepositie te versterken.

De eerste editie van De Groeiende Onderneming in 2024 werd positief ontvangen. Veel deelnemers gaven aan dat het programma hen nieuwe inzichten heeft gegeven en hen heeft geholpen om met een frisse blik naar hun bedrijfsvoering te kijken. De samenwerking met Barbara van Veen werd als bijzonder waardevol ervaren, vanwege haar vermogen om complexe toekomstscenario's op een toegankelijke manier te presenteren. Gezien het succes van deze eerste editie, is de NBBU voornemens om het programma in de komende jaren voort te zetten en verder uit te breiden.

Webinars Wtta

In 2024 organiseerde de NBBU een reeks webinars om leden te informeren over de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta). Deze wet, die gericht is op het reguleren van de uitzendbranche, brengt belangrijke veranderingen met zich mee voor ondernemers in de sector. De webinars waren bedoeld om leden te helpen bij het begrijpen en implementeren van de nieuwe regelgeving, zodat zij compliant kunnen opereren binnen het wettelijk kader.

Een van de hoogtepunten was het webinar op 6 februari 2024, gepresenteerd door Fariël Dilrosun, hoofd juridische zaken bij de NBBU. In deze sessie werden de belangrijkste aspecten en actuele ontwikkelingen van de Wtta besproken. Deelnemers kregen de gelegenheid om vragen te stellen en casussen uit de praktijk te bespreken, wat leidde tot een interactieve en leerzame bijeenkomst. De opname van dit webinar is beschikbaar voor leden die niet in staat waren om live deel te nemen.

Naast het webinar in februari organiseerde de NBBU gedurende het jaar aanvullende sessies om leden op de hoogte te houden van verdere ontwikkelingen rondom de Wtta. Deze inspanningen onderstrepen de toewijding van de NBBU om leden te ondersteunen bij het navigeren door complexe wet- en regelgeving, en om te zorgen dat zij goed voorbereid zijn op de implementatie van de Wtta in hun bedrijfsvoering.

Podcast

In 2024 lanceerde de NBBU samen met Doorzaam een podcastreeks over Duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Deze reeks, bestaande uit twaalf maandelijkse afleveringen, biedt uitzenders waardevolle inzichten en praktische handvatten om de vitaliteit, veiligheid en vaardigheden van uitzendkrachten te

bevorderen. Elke aflevering belicht specifieke regelingen en initiatieven van Doorzaam, zoals scholingsvouchers, het Nederlands Taalbudget en de Gezondheidscheck en geeft concrete tips over hoe deze effectief kunnen worden ingezet.

De podcast dient als toegankelijke bron voor uitzenders die zich willen verdiepen in de mogelijkheden om de duurzame inzetbaarheid van hun uitzendkrachten te versterken. Door het delen van kennis en ervaringen streven de NBBU en Doorzaam ernaar om zowel uitzenders als uitzendkrachten te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling en welzijn. De volledige reeks is te beluisteren via de websites van de NBBU en Doorzaam, evenals op populaire podcastplatforms zoals Spotify en Apple Podcasts

Luister hier naar alle afleveringen.

Trainingen

In 2024 verzorgde de NBBU een uitgebreid trainingsaanbod gericht op de meest actuele uitdagingen in de flexbranche. Leden konden deelnemen aan praktijkgerichte sessies over onderwerpen zoals de implementatie van de nieuwe NBBU-cao, de impact van wet- en regelgeving zoals de Wtta en de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), en effectieve wervingsstrategieën in een krappe arbeidsmarkt.

Ook waren er trainingen op het gebied van commercie en ondernemerschap, waarin flexondernemers leerden hoe ze hun marktpositie kunnen versterken en langdurige relaties met opdrachtgevers en werkenden kunnen opbouwen. Dankzij de combinatie van fysieke workshops en interactieve online modules konden deelnemers flexibel leren en direct inspelen op veranderingen in de sector.

Tools en downloads

De NBBU ontwikkelt en diverse praktische tools en handvatten en stelt deze gratis beschikbaar aan leden. Zo verschenen vorig jaar bijvoorbeeld:

- De nieuwe ET-tool
- Modelovereenkomsten voor vaste werknemers
- Kostprijstool en loonsombrieven
- PKS-rekentool

6. Zichtbaarheid

De zichtbaarheid van NBBU nam in 2024 toe. Dit is vooral online goed zichtbaar en te zien aan de nieuwe websitebezoekers, haar PR-waarde en groei op LinkedIn. De communicatieafdeling van de NBBU zet zich dagelijks in om de vindbaarheid van de NBBU te vergroten en richt zich erop om de NBBU meer en meer als kenniscentrum in de markt te zetten.

Trainingen & bijeenkomsten

In 2024 organiseerde de NBBU verschillende cursussen (fysiek en online). Hieraan namen 685 personen deel.

De NBBU organiseert ieder jaar verschillende klankbordgroepen waaraan leden van de NBBU kunnen deelnemen. Op dit moment bestaan er onder andere klankbordgroepen voor de volgende thema's:

- Arbeidsmigranten
- Bouw
- Cao
- Communicatie
- Publiek-private samenwerking
- Wet- en regelgeving
- Zzp
- Zzp in de zorg, inmiddels onder de vlag NBBU Zorg

Website

De website trok in 2024 meer dan 87.000 nieuwe gebruikers, wat neerkomt op gemiddeld 239 nieuwe gebruikers per dag.

PR-waarde & beeldvorming

De PR-waarde van NBBU nam in 2024 flink toe. In 2024 had de NBBU een PR-waarde van 940.001 euro, ten opzichte van 686.893 euro in 2023.

Ook is een lichte verschuiving zichtbaar van een negatief naar een iets positiever sentiment in de nieuwsitems waarin NBBU voorkomt. De items met een negatief of zeer negatief sentiment namen 2% af. Het aandeel zeer positieve items ten opzichte van alle positieve items, nam toe van ongeveer 15% in 2023, naar 19% in 2024.

LinkedIn

Op LinkedIn groeide het aantal volgens flink van 9.096 volgens op 1 januari 2024 naar 9.857 volgers op 31 december 2024. De posts zorgden in 2024 voor 432.259 impressies, gemiddeld 1.184 impressies per dag.

Mutatie in ledenaantal

- 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
- Aantal leden per 31 december 2020: 1.344
- Aantal leden per 31 december 2019: 1.311

Afdeling Juridisch Advies

In 2023 beschouwden leden de afdeling Juridisch Advies als belangrijkste toegevoegde waarde van NBBU en gezien het aantal vragen lijkt dit ontveranderd. In 2023 ontving de Servicedesk ruim 15.000 vragen van leden. Een deel van die vragen valt weer uiteen in deelvragen, waar verschillende collega's van de NBBU zich over buigen.

In 2024 bleef dit aantal gelijk. De meeste vragen hadden betrekking op de cao voor uitzendkrachten en wet- en regelgeving.

7. Vooruitblik

De arbeidsmarkt heeft houvast nodig. Momenteel wordt de arbeidsmarkt te veel heen en weer geslingerd tussen verschillende belangen, terwijl een punt aan de horizon ontbreekt. Dat leidt tot onzekerheid en complexiteit, waar zekerheid en duidelijkheid grote behoeftes zijn van werkgevers én werkenden.

Wet- en regelgeving

De grootste onzekerheid komt van de naleving en totstandkoming van huidige en nieuwe wet- en regelgeving. Waar de handhaving van de Wet DBA door de Belastingdienst toe zal leiden is onduidelijk. Opdrachtgevers zijn hierdoor terughoudender in het inhuren van zzp'ers.

Tegelijkertijd is de laatste stand van zaken dat de Wtta door het parlement wordt geloodst en per 1 januari 2026 van kracht wordt. Het betekent een herziening van het stelsel waarmee iedereen die personeel uitleent te maken gaat krijgen. Ook de voorgestelde Wet VBAR gaat grote invloed uitoefenen op de manier waarop zzp'ers in de toekomst mogen worden ingehuurd.

Veranderende wereldorde

Op het moment van schrijven is het de vraag hoe de aloude alliantie tussen Europa en de Verenigde Staten stand blijft houden. De Amerikaanse president Trump lijkt weinig op te hebben met het oude continent, dat op zijn beurt tot het inzicht lijkt te zijn gekomen dat het zijn eigen rol op het wereldtoneel moet verstevigen. De laatste stand van zaken is dat Europese leiders de mogelijkheden van een Europese defensiemacht verkent. De betekenis hiervan voor eventuele verdere Europese integratie, de monetaire unie en de Europese economie zijn nog onduidelijk.

Nieuwe ontwikkelingen

Als NBBU gaan we een jaar tegemoet van flinke uitdagingen en interessante ontwikkelingen. Als uitdagingen noemden we al de nieuwe wet- en regelgeving. Een interessante ontwikkeling is de rol die NBBU Zorg kan pakken in het debat over zzp'ers in de zorg. Daarnaast blijven we investeren in mooie projecten waarin we ons als kenniscentrum positioneren, zoals de Groeiende Onderneming en de Arbeidsmarkt van Morgen. Tot slot brengt 2025 een verandering in ons voorzitterschap. Na acht jaar de vereniging te hebben gediend draagt Brigitte van der Burg de voorzittershamer over aan haar opvolger Halbe Zijlstra.

Begroting 2025

De begroting over 2025 van NBBU ziet er als volgt uit:

	BEGROTING 2025	BEGROTING 2024
NETTO OMZET	€ 3.838.800	€ 3.640.900
Direct aan de omzet toe te rekenen uitgaven	€ (320.000)	€ (350.000)
BRUTO OMZETRESULTAAT	€ 3.518.800	€ 3.290.900
Exploitatiekosten:		
- personeel	€ 2.325.000	€ 2.146.900
- bestuur	€ 219.700	€ 220.300
- voorlichting	€ 32.000	€ 30.000
- kantoor	€ 169.600	€ 146.200
- huisvesting	€ 162.900	€ 163.700
- promotie	€ 185.000	€ 200.000
- strategie	€ 213.400	€ 245.000
- algemeen beheer	€ 97.800	€ 104.300
- afschrijvingen op materiële vaste activa	€ 40.900	€ 37.500
- mutatie voorziening dubieuze debiteuren	€ 75.000	€ 75.000
SOM DER EXPLOITATIEKOSTEN	€ 3.521.300	€ 3.368.900
Financiële baten en lasten	€ 2.500	€ 3.000
EXPLOITATIERESULTAAT	€ -	€ (75.000)
Mutatie bestemmingsreserve	€ -	€ 75.000
Mutatie algemene reserve	€ -	€ -