Adecco

Whitepaper

WET- EN REGELGEVING IN 2027

Wat verandert er en wat betekent dit voor jouw bedrijf?



adecco.com

SAMEN BOUWEN AAN EEN TOEKOMSTBESTENDIGE ARBEIDSMARKT.

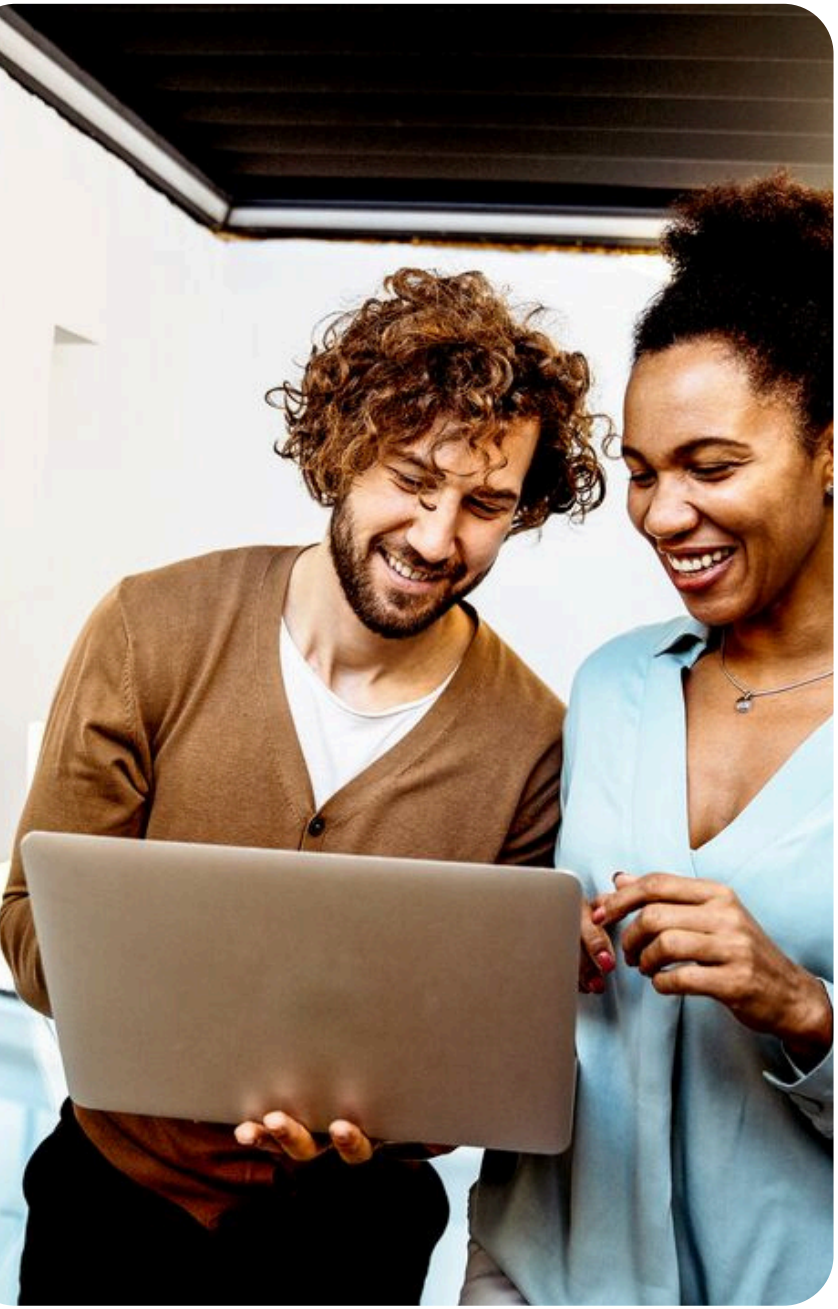
Er verandert veel op de arbeidsmarkt. Met de komst van de Wtta, de Wet loontransparantie en de Wet meer zekerheid flexwerkers krijg je als werkgever te maken met nieuwe regels rondom inhuur, beloning en flexibel werk. Dat vraagt om aanpassingen maar biedt ook kansen om je processen slimmer in te richten, risico's te verkleinen en aantrekkelijk te blijven voor de mensen die je nodig hebt.

Bij Adecco kijken we positief naar deze ontwikkelingen. Ze dragen bij aan een arbeidsmarkt waarin mensen meer zekerheid krijgen, beloning transparanter wordt en je als organisatie kunt rekenen op betrouwbare partners die hun verantwoordelijkheid nemen.

Maar wat betekenen deze veranderingen concreet voor jouw organisatie? In deze whitepaper zetten we de drie wetswijzigingen helder voor je op een rij. Je leest wat er verandert, welke gevolgen dit kan hebben voor je personeelsstrategie en vooral wat je nu al kunt doen.

Femke Hellemons
Country Head Adecco Nederland





INHOUD

4 Een nieuw arbeidsmarktlandschap

5 Wtta: meer zekerheid in de inhuurketen

9 Wet loontransparantie: eerlijk en transparant belonen

12 Wet meer zekerheid flexwerkers: anders omgaan met flexibiliteit

15 De impact op werkgevers en inleners

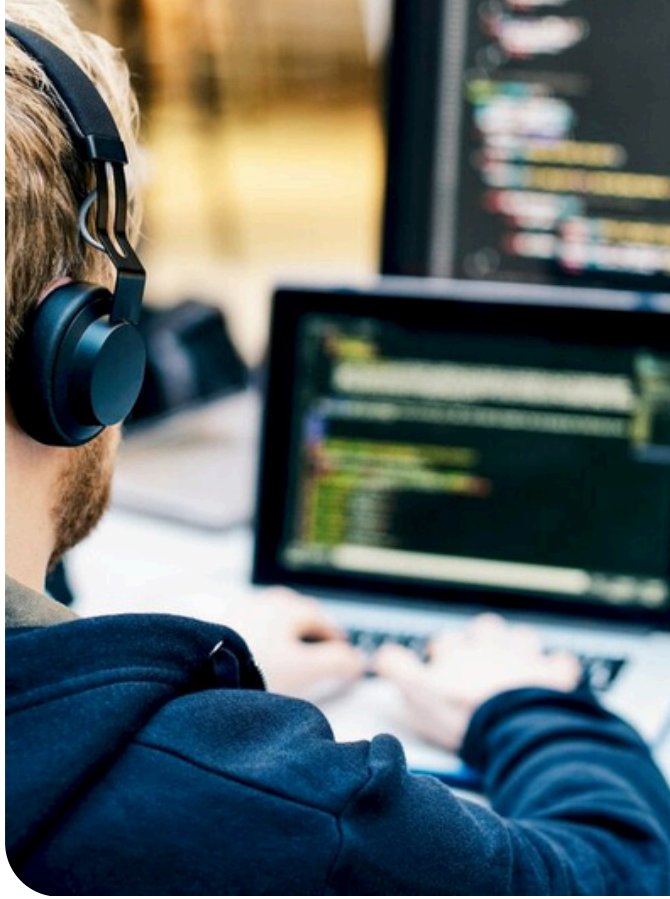
16 Samengevat: wat betekent dit voor jou als opdrachtgever?

17 Hoe Adecco ondersteunt

Wil jij sparren met een specialist over jouw bedrijf?
Neem dan eenvoudig contact op met Adecco.

Contact

EEN NIEUW ARBEIDSMARKTLANDSCHAP



De Wtta, de Wet loontransparantie en de Wet meer zekerheid flexwerkers zijn drie verschillende wetten, maar hebben veel met elkaar gemeen.

De Wtta stelt strengere eisen aan organisaties die arbeidskrachten uitlenen. De Wet loontransparantie draait om gelijke beloning en meer inzicht in salarisverschillen. De Wet meer zekerheid flexwerkers geeft flexwerkers meer zekerheid over hun werk en inkomen.

Samen hebben deze wetten gevolgen voor de manier waarop je mensen inhuurt, beloont en inzet. Ze vragen organisaties om opnieuw te kijken naar:

- de inzet van flexibele arbeid
- de samenwerking met uitleners
- het beloningsbeleid
- de personeelsplanning
- recruitment- en HR-processen

De impact verschilt per organisatie. Hoe groter je flexibele schil en hoe vaker je werkt met externe arbeidskrachten, hoe belangrijker het is om nu al te kijken wat er voor jouw organisatie verandert.

Wet	Ingangsdatum	Focus
Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)	1 januari 2027 start overgangsjaar, 1 januari 2028 start van handhaven naleving	Kwaliteit en toezicht op uitleners
Wet loontransparantie	Tweede kwartaal 2027	Eerlijke en transparante beloning, met name tussen man en vrouw
Wet meer zekerheid flexwerkers	1 januari 2028, gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden al op 31 december 2026	Meer zekerheid voor flexwerkers

WTTA
MEER ZEKERHEID IN DE INHUURKETEN

Een gezonde arbeidsmarkt begint met vertrouwen.

Nederland kent een grote en dynamische flexmarkt. Dagelijks werken honderdduizenden mensen via een uitlener in sectoren als logistiek, productie, techniek, zorg en zakelijke dienstverlening. Naar verwachting zullen tussen de 17.000 en 21.000 uitleners onder het nieuwe toelatingsstelsel vallen.

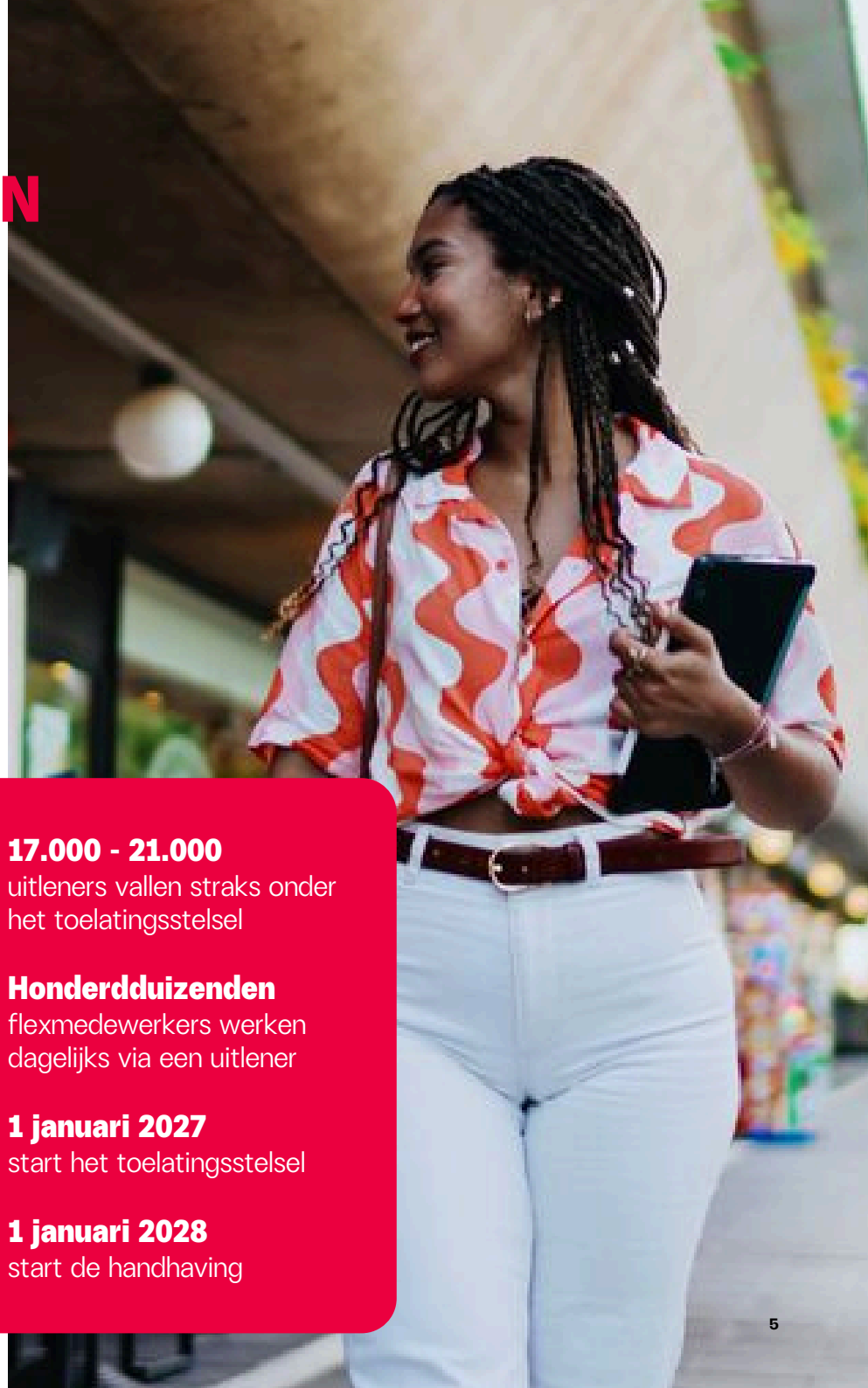
De meeste organisaties werken professioneel en volgens de regels. Toch zorgt een kleine groep malafide uitleners al jaren voor problemen. Denk aan onderbetaling, belastingontduiking, slechte huisvesting van arbeidsmigranten en schijnconstructies. Dat schaadt werknemers, maar ook opdrachtgevers en bonafide uitleners.

Met de Wtta kiest de overheid voor een fundamenteel andere aanpak. Niet langer een vrijwillige certificering, maar een wettelijke toelatingsplicht voor iedere uitlener. Alleen organisaties die aantoonbaar voldoen aan wettelijke eisen mogen straks nog personeel ter beschikking stellen.

Waarom komt de Wtta er?

De wet moet zorgen voor:

- betere bescherming van werknemers
- minder oneerlijke concurrentie
- meer transparantie in de flexmarkt
- betere controle en handhaving
- een gelijk speelveld voor uitleners die zich aan de regels houden



17.000 - 21.000
uitleners vallen straks onder het toelatingsstelsel

Honderdduizenden
flexmedewerkers werken dagelijks via een uitlener

1 januari 2027
start het toelatingsstelsel

1 januari 2028
start de handhaving

EEN WET DIE NIET UIT DE LUCHT KOMT VALLEN

Hoe is de Wtta ontstaan?

De aanleiding voor de Wtta ligt onder andere bij de problemen rondom arbeidsmigranten. In 2020 concludeerde de Commissie-Roemer dat betere bescherming van arbeidsmigranten nodig was. Een van de belangrijkste aanbevelingen was de invoering van een verplicht toelatingsstelsel voor uitleners.

Deze aanbeveling is vervolgens, in overleg met werkgeversorganisaties, vakbonden en brancheverenigingen, verder uitgewerkt. Dit heeft uiteindelijk geleid tot de Wtta en het nieuwe toelatingsstelsel voor uitleners.



Tijdlijn

2020

Commissie-Roemer presenteert aanbevelingen.

↓

2023

Wetsvoorstel naar de Tweede Kamer.

↓

2025

Tweede én Eerste Kamer stemmen in.

↓

1 januari 2027

Wtta treedt in werking.

↓

1 januari 2028

Nederlandse Arbeidsinspectie start met handhaven.

De Wtta komt dus niet uit de lucht vallen. De wet is het resultaat van jarenlange samenwerking tussen de overheid, sociale partners en de sector om misstanden aan te pakken en de kwaliteit van de uitleenmarkt te verbeteren.

VEELGESTELDE VRAGEN WTTA

Wanneer gaat de Wtta in?
De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) treedt in werking op **1 januari 2027**. Vanaf dat moment mogen alleen toegelaten uitleners - of uitleners die onder de overgangsregeling vallen - arbeidskrachten ter beschikking stellen. Vanaf **1 januari 2028** start de Nederlandse Arbeidsinspectie met de handhaving.

Mag ik straks nog met meerdere uitzendbureaus werken?
Ja. Je kunt ook na de invoering van de Wtta met meerdere uitleners samenwerken. Voorwaarde is wel dat deze beschikken over een geldige toelating of onder de overgangsregeling vallen.

Hoe weet ik of een uitzendbureau is toegelaten?
De overheid stelt een **openbaar Wtta-register** beschikbaar per 1 juli 2027. Hier kun je controleren of een uitlener is toegelaten of gebruikmaakt van de overgangsregeling. Controleer dit niet alleen bij nieuwe leveranciers, maar ook periodiek bij bestaande samenwerkingspartners.

Waar vind ik het officiële Wtta-register?
Het register wordt beheerd door de **Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU)** en is beschikbaar via de officiële website van de toelatingsorganisatie. Hier vind je ook actuele informatie over toelatingen, aanvragen en de overgangsregeling.

Moet ik mijn bestaande contracten aanpassen?
Niet per se. Wel is het verstandig om bestaande contracten en samenwerkingsafspraken tijdig te beoordelen. Bespreek met je leveranciers hoe zij zich voorbereiden op de Wtta en of aanvullende afspraken nodig zijn.

Wat als een leverancier niet in het register staat?
Controleer eerst of de uitlener daadwerkelijk ontbreekt in het openbare Wtta-register. Zie je de organisatie als 'toegelaten' of 'onder overgangsregeling', dan kun je in beginsel blijven samenwerken. Staat de uitlener niet in het register, dan is dat een belangrijk signaal om nader onderzoek te doen. Neem contact op met de leverancier en vraag naar de status van de toelating of de overgangsregeling. Blijkt dat de uitlener niet aan de toelatingsplicht voldoet, dan kan dit gevolgen hebben voor jouw organisatie als opdrachtgever.

Ben ik als opdrachtgever aansprakelijk?
De Wtta legt ook verantwoordelijkheid bij opdrachtgevers. Je wordt geacht te controleren of je samenwerkt met een toegelaten uitlener. Door vooraf de toelatingsstatus te controleren en samen te werken met betrouwbare partners, beperk je de risico's voor jouw organisatie.

Wat gebeurt er tijdens een inspectie?
De Nederlandse Arbeidsinspectie kan controleren of je samenwerkt met toegelaten uitleners en of je administratie op orde is. Zorg daarom dat je kunt aantonen met welke leveranciers je samenwerkt en dat je hun toelatingsstatus hebt gecontroleerd.

Handige links

- Toelating Uitleenmarkt
- Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU)
- Rijksoverheid - Wtta
- Nederlandse Arbeidsinspectie - Wtta
- Rijksoverheid - Stand van de invoering Wtta
- Adecco - Dossier Wtta



“De Wtta draait niet alleen om wetgeving. Het gaat om het maken van bewuste keuzes voor betrouwbare partners. Dat verkleint risico's, zorgt voor continuïteit en geeft ondernemers de zekerheid om vooruit te kijken.”

- Marissa van der Werf, Head of Finance Adecco Group Nederland

WET LOONTRANSPARANTIE
EERLIJK EN TRANSPARANT BELONEN

Een goed salaris is belangrijk. Maar met de komst van de Wet loontransparantie wordt ook steeds belangrijker hoe je dat salaris bepaalt. Kun je uitleggen waarom iemand een bepaald salaris verdient en waarop verschillen tussen medewerkers zijn gebaseerd?

De wet is bedoeld om beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen beter zichtbaar te maken en ongelijkheid in beloning aan te pakken. Voor werkgevers betekent dit vooral dat beloningsbeleid transparanter en beter onderbouwd moet zijn.

Wat verandert er voor werkgevers?

Als werkgever krijg je te maken met nieuwe regels rondom werving, salaris en beloning. Zo moet je onder andere:

- het salaris of de salarisschaal vooraf duidelijk maken aan kandidaten;
- zorgen voor genderneutrale vacatureteksten en functietitels;
- niet meer vragen naar het salarisverleden van kandidaten;
- duidelijke en objectieve criteria gebruiken voor het bepalen van salaris en salarisontwikkeling;
- inzicht geven in beloningsverschillen en deze waar nodig kunnen verklaren;
- afhankelijk van de omvang van je organisatie gelden daarnaast verplichtingen rondom het rapporteren over beloningsverschillen.

Meer dan voldoen aan de wet

Loontransparantie vraagt dus om meer dan het aanpassen van een vacaturetekst of sollicitatieprocedure. Het is ook een goed moment om kritisch te kijken naar je huidige beloningsbeleid. Zijn salarisverschillen goed uit te leggen? Worden vergelijkbare functies op een consistente manier beloond? En zijn de criteria voor salarisgroei voor medewerkers duidelijk?

Een transparant en goed onderbouwd beloningsbeleid helpt niet alleen om aan de nieuwe regels te voldoen. Het kan ook bijdragen aan vertrouwen bij medewerkers, gelijke kansen en duidelijkheid voor kandidaten.

Daarmee wordt loontransparantie niet alleen een juridisch onderwerp, maar ook een belangrijk onderdeel van je HR- en werkgeversbeleid.



VEELGESTELDE VRAGEN
WET LOONTRANSPARANTIE

Geldt de Wet loontransparantie alleen voor nieuwe medewerkers?
Nee. De wet heeft gevolgen voor zowel het wervings- en selectieproces als voor bestaande medewerkers. Werknemers krijgen onder meer meer mogelijkheden om informatie op te vragen over hun eigen beloning en de beloningsstructuur binnen de organisatie.

Wat als een kandidaat tijdens een sollicitatiegesprek zelf naar het salaris vraagt?
De nieuwe regels staan een gesprek over salaris niet in de weg. Werkgevers moeten wel tijdig informatie geven over het loon of de salarisschaal die bij de functie hoort. Het is daarom belangrijk dat recruiters en hiring managers weten welke informatie zij wanneer moeten delen.

Hoe bepaal je wat 'gelijkwaardig werk' is?
Gelijkwaardigheid wordt niet alleen bepaald door de functietitel. Onder meer vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden spelen een rol. Organisaties doen er daarom goed aan functies op basis van objectieve criteria met elkaar te vergelijken.

Wat als er binnen mijn organisatie al loonverschillen bestaan?
Een loonverschil betekent niet automatisch dat er sprake is van ongelijke beloning. Er kunnen objectieve redenen zijn voor verschillen, bijvoorbeeld ervaring, verantwoordelijkheden of prestaties. Wel moeten verschillen goed uitlegbaar en onderbouwd zijn.

Moet ik mijn bestaande functies opnieuw laten waarderen?
Niet iedere functie hoeft automatisch opnieuw te worden gewaardeerd. Wel moeten werkgevers kunnen onderbouwen hoe functies en beloning zich tot elkaar verhouden. Het is daarom verstandig om te controleren of de huidige functie-indeling en beloningsstructuur hiervoor voldoende objectief zijn.

Wat betekent de wet voor uitzendkrachten die bij mijn organisatie werken?
Ook bij ingehuurde uitzendkrachten is een goede uitwisseling van informatie belangrijk. De opdrachtgever moet het uitzendbureau voorzien van de relevante informatie over de functie en de bijbehorende beloning, zodat de uitzendkracht correct kan worden geïnformeerd.

Wat kan ik nu al doen om mij voor te bereiden?
Breng functies, salarisschalen en beloningscriteria in kaart en controleer of deze objectief en goed onderbouwd zijn. Kijk daarnaast naar het recruitmentproces en de informatie die met kandidaten en uitzendpartners wordt gedeeld. Zo kun je eventuele knelpunten tijdig aanpakken.

Handige links

- Rijksoverheid - Meer openheid over loonkloof
- O&P Rijk - Richtlijn Loontransparantie



“Een eerlijke arbeidsmarkt begint bij gelijke kansen en transparantie. Beloning mag niet afhangen van wie je bent, maar van wat je bijdraagt. Meer openheid over beloning helpt om ongelijkheid bespreekbaar te maken en geeft organisaties de kans om te bouwen aan een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.”

- Wouter Lampe, Head of SME Adecco Group Nederland

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS
ANDERS OMGAAN MET FLEXIBILITEIT

Meer zekerheid voor flexwerkers

Flexibele arbeid blijft belangrijk voor organisaties die willen kunnen inspelen op veranderingen in de vraag naar personeel. Tegelijkertijd wil de overheid flexwerkers meer zekerheid geven over hun inkomen, werktijden en werk.

Met de Wet meer zekerheid flexwerkers veranderen daarom verschillende regels voor tijdelijke contracten, oproepkrachten en uitzendkrachten.

Voor werkgevers betekent dit niet dat flexibel werken verdwijnt, maar wel dat de mogelijkheden veranderen. Dat vraagt om een kritische blik op je personeelsplanning en de manier waarop je flexibele medewerkers inzet. De wet gaat naar verwachting op 1 januari 2028 in. Door nu al te kijken naar de mogelijke gevolgen, kun je hier tijdig op inspelen.



Wat verandert er?

1 **Het bandbreedtecontract vervangt het nulurencontract**
Medewerkers krijgen meer zekerheid doordat een minimumaantal uren wordt vastgelegd waarvoor zij worden betaald en ingeroosterd. Uitzonderingen blijven bestaan voor scholieren, studenten en AOW-gerechtigden.

2 **Het fasensysteem voor uitzendkrachten wordt verkort**
Fase A wordt wettelijk vastgesteld op maximaal 52 weken.
Fase B wordt verkort van drie naar twee jaar.

3 **De ketenregeling wordt aangescherpt**
Zo wordt de onderbrekingstermijn tussen opeenvolgende contractreeksen verlengd naar drie jaar. Voor reguliere werkgevers blijft het maximum van drie tijdelijke contracten gehandhaafd. Voor uitzendkrachten blijft er binnen fase B echter ruimte bestaan voor maximaal zes tijdelijke contracten.

Wat betekent dit voor jouw organisatie?
De nieuwe regels kunnen gevolgen hebben voor de manier waarop je flexibele medewerkers inzet. Kijk daarom op tijd naar je huidige flexibele schil, contractvormen en personeelsplanning. Waar heb je structureel mensen nodig en waar is flexibiliteit echt noodzakelijk?

Door daar nu al inzicht in te krijgen, kun je straks gerichter bepalen welke contractvormen passen bij je personeelsbehoefte én bij de nieuwe regels.

VEELGESTELDE VRAGEN
WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

Wat betekent de wet voor mijn personeelsplanning?
De beschikbare flexibiliteit kan veranderen doordat medewerkers meer zekerheid krijgen over hun uren en contractduur. Het wordt daarom belangrijker om vooraf onderscheid te maken tussen structurele en tijdelijke personeelsbehoefte.

Kan ik straks nog steeds flexibel personeel inzetten bij pieken?
Ja. De wet schaft flexibele arbeid niet af. Wel veranderen de voorwaarden waaronder flexibele contracten kunnen worden ingezet. Flexibele inzet blijft bijvoorbeeld mogelijk bij tijdelijke werkzaamheden, pieken en vervanging.

Wat gebeurt er als een medewerker structureel meer uren werkt dan afgesproken?
Wanneer structureel meer wordt gewerkt dan het afgesproken aantal uren, kan dit gevolgen hebben voor het aantal contracturen. Werkgevers moeten daarom niet alleen naar het contract kijken, maar ook naar de daadwerkelijke inzet en gewerkte uren.

Wat betekent de wet voor werknemers die eerst via een uitzendbureau werken en daarna rechtstreeks in dienst komen?
Bij een overstap naar een rechtstreeks dienstverband moet rekening worden gehouden met de regels rond opvolgende werkgevers en de ketenregeling. De eerdere arbeidsrelatie kan onder bepaalde omstandigheden meetellen bij het bepalen van de contractketen.

Wat betekent de wet voor bestaande contracten?
Dat hangt af van de contractvorm, de datum waarop het contract is aangegaan en de overgangsregels die voor de verschillende onderdelen gelden. Het is daarom verstandig om bestaande contracten en lopende contractketens tijdig in kaart te brengen.

Hoe voorkom ik dat ik straks voor verrassingen kom te staan?
Breng nu al in kaart hoeveel medewerkers flexibel werken, welke contractvormen worden gebruikt, hoe lang medewerkers al in dienst zijn en welke werkzaamheden structureel zijn. Daarmee krijg je inzicht in waar de grootste gevolgen voor je personeelsplanning kunnen ontstaan.

Handige links

- Rijksoverheid - Meer zekerheid voor mensen met een flexcontract
- Eerste kamer - Wet meer zekerheid
- O&P Rijk - Wet meer zekerheid flexwerkers aangenomen: wat betekent dit voor werkgevers?



“Flexibiliteit en zekerheid hoeven elkaar niet uit te sluiten. De arbeidsmarkt verandert en vraagt om een nieuwe balans tussen de behoeften van organisaties en de rechten van medewerkers. Meer zekerheid voor flexwerkers draagt bij aan vertrouwen, betrokkenheid en een arbeidsmarkt waarin mensen niet alleen vandaag, maar ook op de lange termijn perspectief hebben.”

- Femke Hellemons, Country Head Adecco Group Nederland

DE IMPACT OP WERKGEVERS EN INLENERS

Wat betekent dit voor je personeelsstrategie?

De Wtta, de Wet loontransparantie en de Wet meer zekerheid flexwerkers hebben ieder een ander doel. Samen hebben ze wel een duidelijke impact op de manier waarop je personeel aantrekt, beloont en inzet.

Voor werkgevers gaat het daarom om meer dan voldoen aan nieuwe regels. De veranderingen raken verschillende onderdelen van je personeelsbeleid. Van recruitment en beloning tot personeelsplanning, contractvormen en de samenwerking met uitleners.

Dat maakt dit een goed moment om je huidige aanpak onder de loep te nemen. Waar moet je straks aan voldoen? Welke processen moet je aanpassen? En waar liggen risico's of aandachtspunten binnen je organisatie?

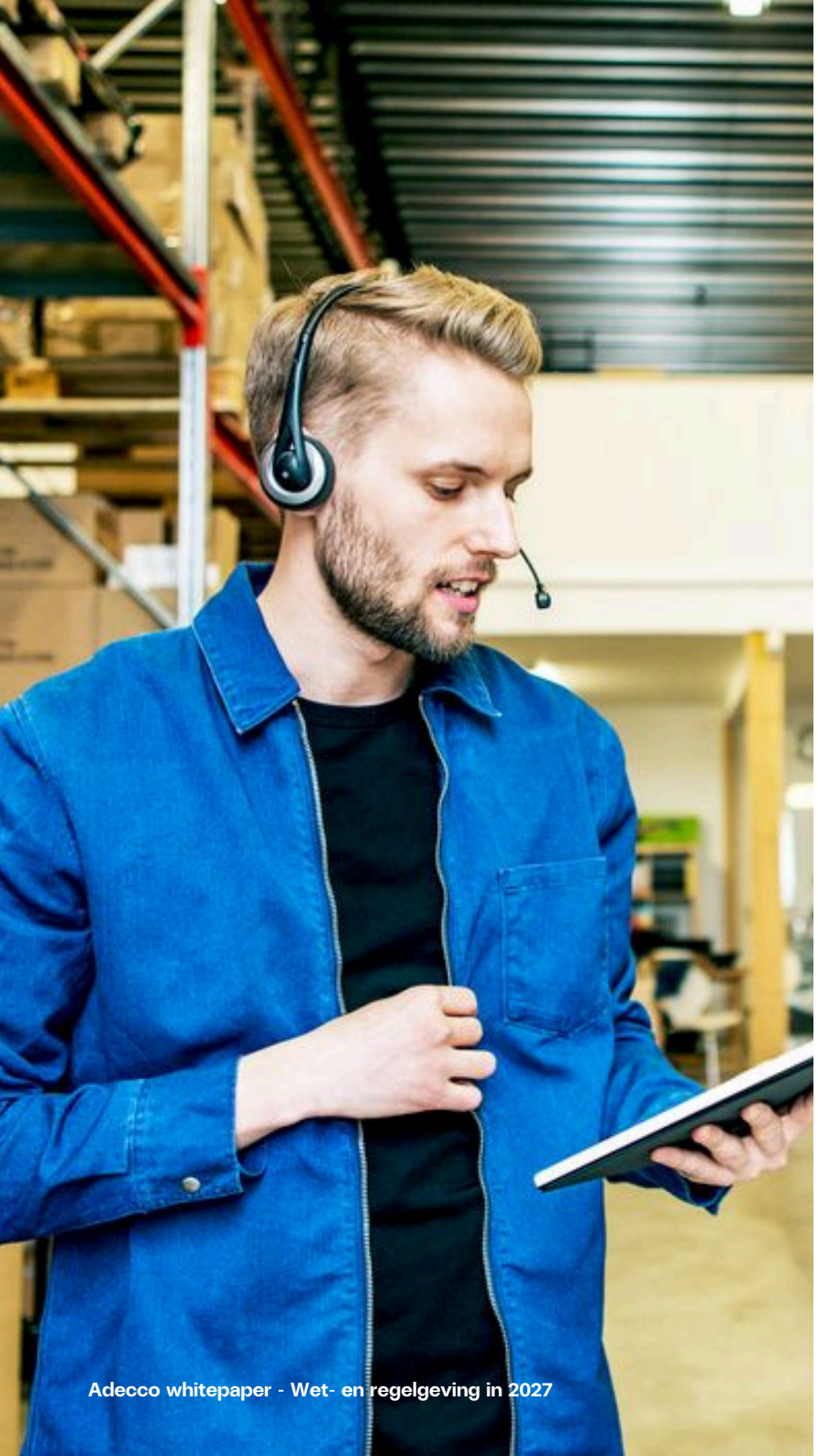
Begin op tijd met voorbereiden

Niet alle nieuwe regels gaan direct in. Toch is het verstandig om nu al te kijken wat de veranderingen voor jouw organisatie betekenen. Sommige aanpassingen vragen namelijk tijd, bijvoorbeeld het herzien van je beloningsbeleid, het aanpassen van HR-processen of het opnieuw bekijken van je flexibele schil en samenwerkingspartners.

Door tijdig te beginnen, voorkom je dat je straks in korte tijd veel moet aanpassen. Bovendien krijg je beter inzicht in hoe je personeelsbestand is opgebouwd en waar je mogelijk andere keuzes moet maken.

Zo gebruik je de periode tot de invoering niet alleen om aan de nieuwe wetgeving te voldoen, maar ook om je personeelsbeleid beter aan te laten sluiten op wat je organisatie nodig heeft.





5 STAPPEN OM JE GOED VOOR TE BEREIDEN.

De verschillende wetten gaan niet allemaal tegelijk in. Toch is het verstandig om nu al in kaart te brengen wat er voor jouw organisatie verandert. Zo weet je waar aanpassingen nodig zijn en heb je voldoende tijd om je voor te bereiden.

1 **Breng je huidige situatie in kaart**
Kijk hoe je organisatie nu omgaat met flexibele arbeid, beloning en personeelsplanning. Waar hebben de nieuwe regels straks impact op?

2 **Controleer je samenwerkingspartners**
Breng in kaart met welke uitleners en andere partners je samenwerkt. Controleer of zij zich voorbereiden op de nieuwe wetgeving en bespreek wat dit betekent voor jullie samenwerking.

3 **Bekijk je beloningsbeleid**
Controleer of salarissen, salarisschalen en doorgroeimogelijkheden gebaseerd zijn op duidelijke en objectieve criteria. Kijk ook of je eventuele beloningsverschillen kunt verklaren.

4 **Bekijk je flexibele schil opnieuw**
Welke flexibiliteit heeft je organisatie echt nodig? Kijk naar de contractvormen die je gebruikt en bepaal of deze ook onder de nieuwe regels nog passen bij je personeelsbehoefte.

5 **Maak een plan voor de komende periode**
Bepaal welke processen, afspraken en werkwijzen je moet aanpassen, wie daarvoor verantwoordelijk is en wanneer je daarmee aan de slag gaat. Zo voorkom je dat alles vlak voor de invoering moet gebeuren.

HOE ADECCO ONDERSTEUNT.

Van nieuwe wetgeving naar concrete actie

De nieuwe wetgeving vraagt om meer dan alleen weten wat er verandert. Je moet ook bepalen wat dit betekent voor jouw organisatie, waar aanpassingen nodig zijn en welke keuzes je moet maken.

Daar helpen we je bij. We kijken samen naar je huidige personeelsbeleid, flexibele schil en inhuurketen. We brengen aandachtspunten en risico's in kaart en helpen je om de juiste stappen te zetten richting de nieuwe wetgeving.



We ondersteunen je onder andere bij:

- **Je inhuurketen:** Inzicht in de partijen waarmee je samenwerkt en wat de Wtta betekent voor je verantwoordelijkheden als opdrachtgever.
- **Je flexibele schil:** In kaart brengen welke flexibiliteit je organisatie nodig heeft en welke contractvormen daarbij passen.
- **Je personeelsplanning:** Beter inzicht in je huidige en toekomstige personeelsbehoefte, zodat je tijdig kunt inspelen op veranderingen.
- **Beloning en loontransparantie:** Inzicht in arbeidsmarktontwikkelingen, salarisbenchmarks en aandachtspunten rondom transparant en objectief belonen.
- **Risico's in je inhuurketen:** Met het Adecco Keten Kompas krijg je meer inzicht in mogelijke risico's binnen je leverancierskete ten.

Adecco Keten Kompas

- **Werving en HR-processen:** Ondersteuning bij recruitment en HR-processen die aansluiten op de nieuwe regels én op wat je organisatie nodig heeft.

Je hoeft dus niet te wachten tot de nieuwe regels ingaan. Door nu inzicht te krijgen in waar je staat, weet je welke stappen nodig zijn en kun je deze gericht voorbereiden. Adecco helpt je daarbij, van inzicht en advies tot de praktische uitvoering.

KLAAR VOOR WAT ER VERANDERT?

Weet waar jouw organisatie staat

De nieuwe wetgeving heeft gevolgen voor je inhuur, beloningsbeleid en flexibele schil. Maar de impact is voor iedere organisatie anders.

Wil je weten wat er voor jouw organisatie verandert en waar je nu al mee aan de slag kunt? Met het Adecco Keten Kompas brengen we samen je huidige situatie in kaart. Zo krijg je inzicht in mogelijke risico's en aandachtspunten én in de stappen die je kunt zetten om je goed voor te bereiden.

Tijdens een vrijblijvend gesprek:

- bespreken we je huidige situatie
- brengen we de belangrijkste risico's en aandachtspunten in kaart
- kijken we welke veranderingen voor jouw organisatie relevant zijn
- krijg je concrete aanbevelingen voor de volgende stappen

Zo weet je waar je staat, wat er op je afkomt en wat je nu al kunt doen.

Neem contact op met een van onze specialisten voor een vrijblijvend gesprek over wat de nieuwe wetgeving betekent voor jouw organisatie.

Plan een vrijblijvend gesprek

