

DE ZAAK

ondernemers onder elkaar

A photograph showing two people shaking hands in a meeting. The person on the left is wearing a white sweater, and the person on the right is wearing a brown sweater. The background is bright and out of focus, suggesting an office or meeting room. A coffee cup is visible in the bottom right corner.

Personeel aannemen? Kies het juiste contract!

Arbeidscontracten uitgelegd

Dit whitepaper wordt aangeboden door:

Please

Inhoudsopgave

1. Soorten arbeidscontracten	4
2. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast contract)	6
3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract)	7
4. Oproepcontract	8
5. Payrollcontract	10
6. Uitzend-/detacheringscontract	12
7. Overeenkomst van opdracht (ZZP)	14
8. Overzicht contractvormen	15
9. Test – Kies het juiste arbeidscontract	16
10. Personeelszaken, zoveel meer dan een contract	18
11. Personeelszaken uitbesteden	19
12. Please. Jouw werkgeverspartner	20

Dit whitepaper wordt aangeboden door: Please

Kennispartner van De Zaak

*Wij zijn Please. Wij helpen ondernemers
betere werkgevers te zijn. Samen maken
we jouw onderneming sterker.*

*Wij geloven in de meerwaarde van goed
werkgeverschap. Omdat echt betrokken
werknemers waarde toevoegen aan een
bedrijf. Een onderneming verder brengen.
Sterker maken.*

*Als werkgeverspartner ondersteunen wij
ondernemers om hun rol als werkgever
succesvol uit te voeren. Door alle zaken
rondom personeel voor én met hen te
regelen. Met alle benodigde expertise en
tools. Met kennis van wet- én regelgeving.
Met oplossingen voor flex, tijdelijk én vast.
Met alles wat werkgevers echt verder
helpt. Wij zijn Please, dé
werkgeverspartner*

Meer weten?

Ga naar [please.nl](https://www.please.nl)

Introductie

Als je een medewerker wilt aannemen sta je voor de keuze: wat voor contract bied je aan? Kies je voor een vast of flexibel contract? En welke soorten flexibele contracten zijn er eigenlijk?



Na het lezen van dit whitepaper weet jij alles over...

- De meest voorkomende arbeidscontracten
- De verschillen tussen deze contractsoorten
- De voor- en nadelen van deze contractsoorten
- Welke contractsoort je het best kunt bieden

En ook...

- Of het uitbesteden van contractbeheer iets voor jou is
- Wat ondernemen met werkgeverskracht is

1. Soorten arbeidscontracten

1.1 Wat is een arbeidscontract?

Een arbeidscontract of arbeidsovereenkomst is een juridische overeenkomst tussen werkgever en werknemer. In ruil voor loon levert de werknemer arbeid gedurende een bepaalde periode aan de werkgever.

1.2 Wat staat er in een arbeidscontract?

In een arbeidscontract zijn veelal de volgende dingen opgenomen:

- Algemene gegevens van beide partijen
- Primaire arbeidsvoorwaarden zoals:
 - Salaris
 - Arbeidsomvang
 - Duur van het contract
 - Toeslagen
 - Vakantie uren
 - Vakantiegeld
 - Onkostenvergoedingen
- Eventueel secundaire arbeidsvoorwaarden zoals:
 - Opleidingsbudget
 - Materiaal van de zaak (auto, laptop, telefoon, werkkleding)
 - Bonus
 - Et cetera
- Aanvullende voorwaarden
 - Proeftijd
 - Pensioenregeling
 - Relatie-/concurrentiebeding
 - ...

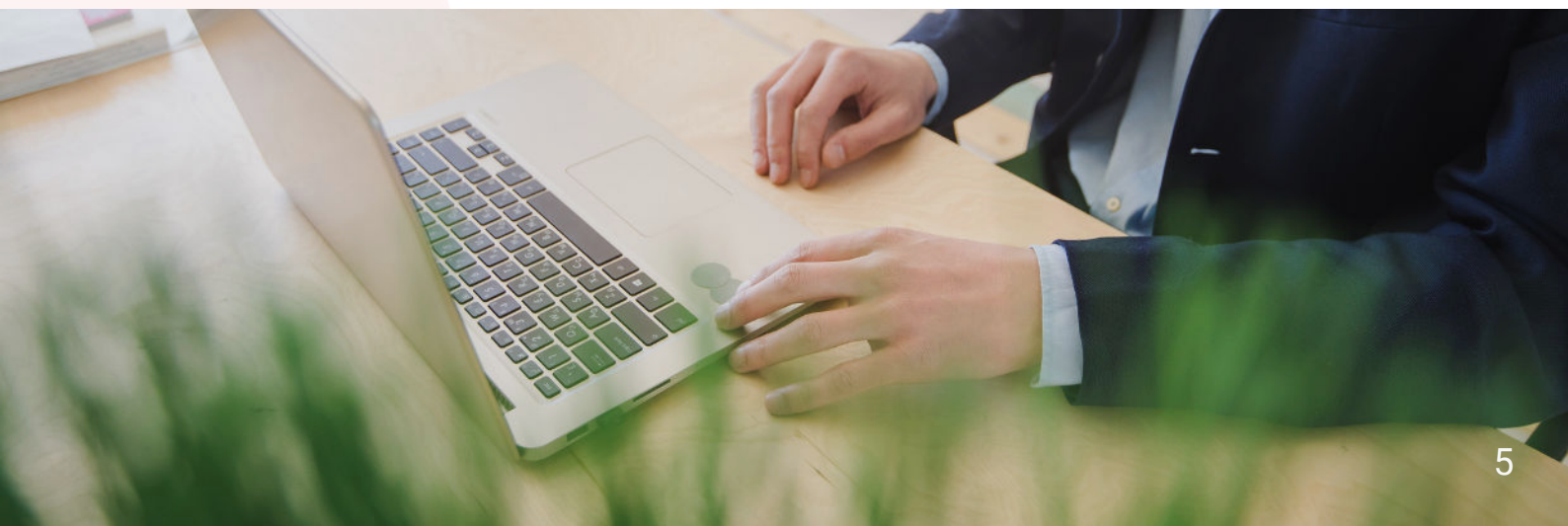


1.3 Welke arbeidscontracten zijn er?

De meest voorkomende arbeidscontracten zijn:

- Vast contract
- Tijdelijk contract
- Oproepcontract
- Payrollcontract
- Uitzend-/detacherings contract
 - Tijdelijk contract met uitzendbeding
 - 4 wekencontract
 - Vakantiewerkers contract
- Overeenkomst van opdracht (ZZP – geen arbeidscontract)

Lees snel verder om te ontdekken wat deze verschillende contracten precies inhouden.



2. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast contract)

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, beter bekend als het vast contract, is een arbeidsovereenkomst waarin geen einddatum is opgenomen. Een vast contract kun je als werkgever niet zomaar beëindigen, daarvoor gelden **specifieke procedures**.

Je kunt wel een **proeftijd** hanteren. En aangezien je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt, kun je zelfs een proeftijd van 2 maanden afspreken met je medewerker. In tegenstelling tot een proeftijd van 1 maand bij contracten van meer dan 6 maanden tot 2 jaar. Blijkt er binnen de proeftijd toch geen match te zijn? Dan kunnen zowel medewerkers als werkgevers het contract direct opzeggen zonder enige reden. Ook is er dan geen sprake van een opzegtermijn.

Na de proeftijd kan de werknemer een vast contract wél te allen tijde schriftelijk beëindigen. De opzegtermijn van de werknemer is meestal 1 kalendermaand. Je kunt in de arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn van maximaal 6 maanden opnemen.

2.1 Wanneer kies je voor een vast contract?

Werkgevers kiezen steeds vaker direct voor een vast dienstverband. Met name voor functies waarvoor het vinden van de ideale kandidaat erg lastig is, bijvoorbeeld in de zorg. De belofte van een vast contract is erg aantrekkelijk voor veel werknemers. Het kan ze over de streep trekken om voor jouw bedrijf te kiezen.

Voordelen	Nadelen
Maximale binding met je bedrijf	Maximaal risico bij ziekte
Grote aantrekkingskracht op (nieuw) personeel	Geen flexibiliteit
Lage WW-premie (bij vaste uren)	Kan niet zomaar worden beëindigd

3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract)

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, beter bekend als het tijdelijk contract, is een arbeidsovereenkomst waarin een duidelijke einddatum is opgenomen. Een tijdelijk contract kun je maximaal 2 keer verlengen binnen 3 jaar. Daarna volgt een vast contract. Dit heet de **ketenbepaling**.

Besluit je een tijdelijk contract niet te verlengen? Zorg dan dat je het contract op tijd aanzegt, minimaal 1 maand voordat het contract afloopt (indien de arbeidsovereenkomst 6 maanden of langer heeft geduurd).

Ook bij een tijdelijk contract (van langer dan 6 maanden) kun je een proeftijd afspreken met je medewerker. Voor contracten van 6 maanden of korter mag géén proeftijd worden ingesteld.

3.1 Wanneer kies je voor een tijdelijk contract?

Een vast contract brengt bepaalde werkgeversverplichtingen en -risico's met zich mee. Veel werkgevers kiezen dan ook (eerst) voor een tijdelijk contract. Dit geeft zowel werkgever als werknemer de ruimte om te onderzoeken of er echt een match is (ook na de proeftijd) én het biedt de werkgever meer flexibiliteit.

Voordelen	Nadelen
Meer flexibiliteit dan een vast contract	Wordt automatisch verlengd
Fijn om te onderzoeken of er een match is/genoeg werk is	Nog steeds (beperkt) risico bij ziekte
	Na 3 jaar of 2 verlengingen volgt ontslag of een vast contract
	Hoge WW-premie

4. Oproepcontract

Naast de duur van een contract is het ook belangrijk om de arbeidsomvang (het aantal uur) vast te leggen. Maar, wat als je geen toezeggingen kunt of wilt doen in de arbeidsomvang. Bijvoorbeeld omdat je te maken hebt met pieken in de arbeidsdruk of je veel werkt op projectbasis? In dat geval kun je ook kiezen voor een oproepcontract. Denk aan:

- **Een nulurencontract:** De medewerker ontvangt alleen loon voor het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.
- **Een min-maxcontract:** De medewerker heeft recht op minimaal een x aantal uren per week/maand. De medewerker kan in overleg meer uren werken, echter met een vastgesteld maximum.
- **Een oproepcontract met voorovereenkomst:** De medewerker is niet verplicht om te komen werken wanneer hij wordt opgeroepen. Als hij aan de slag gaat, ontstaat pas de arbeidsovereenkomst en gelden de arbeidsvoorwaarden zoals afgesproken in de voorovereenkomst.

4.1 Wanneer kies je voor een oproepcontract?

Deze contracten bieden de mogelijkheid om medewerkers alleen in te zetten als er werk is. Indien jouw bedrijfsvoering behoefte heeft aan meer flexibiliteit, bijvoorbeeld omdat je niet altijd kunt garanderen dat er voldoende werk is, dan kunnen oproepkrachten de uitkomst bieden.

4.2 Goed om op te letten wanneer je oproepcontract aanbiedt

- Je bent verplicht je oproepkrachten in te zetten als er werk is.
- Als je een oproepkracht hebt ingepland, maar de dienst toch afzegt binnen 4 dagen voor de dienst zou beginnen, ben je verplicht om het loon toch door te betalen (m.u.v. de horeca, volgende horeca-cao mag je de oproeptermijn verkorten naar 24 uur).



- Je dient een oproepkracht minimaal 4 dagen van te voren op te roepen, anders mag hij deze dienst weigeren.
- Bij een min-max contract heeft de werknemer altijd recht op een vast aantal garantie-uren ook als er geen werk is.
- Een oproepkracht krijgt altijd minimaal 3 uur uitbetaald per oproep, ook als het werk maar 1 of 2 uur duurt en hij naar huis wordt gestuurd.
- De werknemer heeft recht op minimaal 70% loondoorbetaling bij ziekte voor de uren die hij al stond ingepland.
- Indien de arbeidsomvang niet duidelijk is vastgelegd, kan een medewerker arbeidsomvang claimen ter hoogte van het gemiddelde aantal uren gerekend over de afgelopen 3 maanden.
- Na 12 maanden moet je een aanbod arbeidsomvang doen. De medewerker mag dit weigeren. Accepteert de medewerker het aanbod dan moet je deze uren daadwerkelijk te beschikking stellen en is de medewerker verplicht deze uren te werken.

Voordelen	Nadelen
Grote mate van flexibiliteit	Weinig binding van medewerkers met je bedrijf
Weinig risico bij ziekte	Hoge WW-premie
Je betaalt alleen als er werk is	Meer risico bij onduidelijke afspraken in de vorm van claims (met terugwerkende kracht)
	Na 12 maanden een aanbod arbeidsomvang
	Na 3 jaar of 2 verlengingen volgt ontslag of een vast contract

5. Payrollcontract

Een payrollcontract is nagenoeg hetzelfde als een contract dat je zelf aanbiedt. Alle arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn binnen jouw branche en organisatie zijn ook van toepassing op het payrollcontract en de werknemer werkt exclusief voor jouw bedrijf. Ook zijn de duur van het contract en de arbeidsvoorwaarden hetzelfde. Je kiest dus voor een tijdelijk contract, bijvoorbeeld van 6 maanden of 1 jaar. Of je kiest meteen voor een vast contract.

Het enige verschil is dat niet jijzelf, maar een externe partij het contract aan je medewerker aanbiedt. Jij werft en selecteert de medewerker en stuurt hem of haar aan op de werkvloer. Maar de juridisch werkgever is die externe partij. Jij betaalt iedere maand één factuur die alle personeelskosten dekt. Van bruto salaris tot secundaire arbeidsvoorwaarden, vakantiegeld, verzuimkosten, pensioen, et cetera. Naast de beperking van je werkgeversrisico's heb je zo ook niet meer te maken met verschillende loketten en onverwachte kosten, maar één aanspreekpunt en één factuur.

5.1 Wanneer kies je voor een payrollcontract

Je kiest voor een payrollcontract wanneer je binding met personeel belangrijk vindt, je je werkgeversrisico's zo ver mogelijk wilt beperken en je personeelszaken goed en gemakkelijk wilt regelen voor jezelf én je personeel. Afhankelijk van het feit of je je personeel voor kortere of langere termijn aan je bedrijf wilt binden kies je voor een tijdelijk of vast payrollcontract.



Voordelen	Nadelen
Meer flexibiliteit dan een vast contract	Na 3 jaar of 2 verlengingen volgt ontslag of een vast contract
Maximale binding (bij vast contract op payrollbasis)	Aansluiting pensioenfonds kan verschillen
Minimaal risico dankzij goed toepassen wet- en regelgeving*	
Mogelijkheid om tijdelijk contract aan te bieden	
Je haalt extra expertise in huis op gebied van personeelszaken*	
Eén aanspreekpunt en één factuur	

*Let op: de kwaliteit en inhoud van de dienstverlening van payrollaanbieders kan verschillen.

6. Uitzend-/detachingscontract

Sommige ondernemers hebben nóg meer behoefte aan flexibiliteit en kiezen voor een samenwerking met een intermediaire partner zoals een uitzend- of detachingsbedrijf.

Zij kunnen namelijk meer verschillende contractsoorten bieden (en daarmee nóg meer flexibiliteit) dankzij de cao die zij volgen: de cao ABU of cao NBBU. Deze cao's zijn specifiek voor de uitzendbranche en bieden de mogelijkheid om personeel langere tijd (tot wel 4 jaar) flexibel in dienst te houden. Voorwaarde is wel dat deze partij ook de werving verzorgt. Ook kan het uitzend- of detachingsbedrijf de werknemer aan een andere opdrachtgever/inlener ter beschikking stellen.

Naast meer flexibiliteit biedt een uitzendovereenkomst ook minder risico's voor jou als ondernemer. Het uitzend-/detachingsbedrijf is namelijk de werkgever, jij leent het personeel in.

Als je kiest om personeel bij jou aan het werk te laten gaan via een intermediaire partner, dan heb je de keuze om medewerkers de volgende contracten aan te bieden

Contract met uitzendbeding (fase a)

Een contract met uitzendbeding biedt maximale flexibiliteit en minimaal risico omdat het contract per direct beëindigd kan worden. Je kunt ervoor kiezen om het salaris wekelijks uit te laten betalen. Dat vinden vooral jonge werknemers vaak een groot voordeel.

Let wel op, je kunt deze contractsoort alleen aanbieden aan een nieuwe werknemer én na maximaal 52 gewerkte weken volgt een contract voor bepaalde tijd.

4 wekencontract (fase a)

Een 4-wekencontract is een contract dat per vier weken kan worden beëindigd maar stilzwijgend elke vier weken wordt verlengd. Een 4-wekencontract mag niet midden in de periode van vier weken worden beëindigd. Als bijvoorbeeld de eerste dag van het contract op een woensdag valt moet de laatste dag een dinsdag zijn, vier weken later.

Let wel op, je kunt deze contractsoort alleen aanbieden aan een nieuwe werknemer én na maximaal 52 gewerkte weken volgt een contract voor bepaalde tijd.

Vakantiewerkerscontract

Een contract dat alleen tijdens de schoolvakantie geldig is, speciaal voor scholieren en studenten

Natuurlijk kun je via een intermediaire partner je medewerkers ook altijd een tijdelijk contract zonder uitzendbeding (fase b) of een vast contract aanbieden (fase c).

6.1 Wanneer kies je voor een uitzend-/detacheringscontract

Je kiest voor een uitzend- of detacheringscontract wanneer flexibiliteit ontzettend belangrijk is voor jou en je bedrijf en je minimale risico's wilt lopen. Bijvoorbeeld wanneer je te maken hebt met piek en ziek. Daarnaast vind je het fijn dat je personeelszaken duidelijk en gemakkelijk geregeld zijn.

Voordelen	Nadelen
Maximale flexibiliteit, tot wel 4 jaar	Minder binding met je bedrijf
Minimaal risico bij ziekte	De medewerker kan ook aan andere bedrijven ter beschikking worden gesteld
Minimaal risico dankzij goed toepassen wet- en regelgeving*	Hoge WW-premie bij tijdelijke contracten
Je haalt extra expertise in huis op gebied van personeelszaken*	Aansluiting pensioenfonds kan verschillen
Eén aanspreekpunt en één factuur	
Hulp bij werving en selectie	
Mogelijkheid om een vast contract op uitzendbasis aan te bieden	

*Let op: de kwaliteit en inhoud van de dienstverlening van aanbieders kan verschillen.

7. Overeenkomst van opdracht (ZZP)

Wil je liever geen personeel in eigen dienst? Dan kun je ook een ZZP'er aanstellen voor een tijdelijke klus. Met deze ZZP'er stel je een overeenkomst van opdracht op. Dit is geen arbeidscontract en mag maximaal 5 jaar duren. Er is geen sprake van een zogenoemde 'gezagsverhouding' tussen jou en de ZZP'er. Indien de relatie tussen jou en de ZZP'er te veel lijkt op een arbeidsrelatie met gezagsverhouding dien je achteraf nog alle verplichte kosten af te dragen die bij een medewerker in loondienst komen kijken.

Tip! Via de [Belastingdienst](#) vind je handige modelovereenkomsten (algemeen en per branche).

7.1 Wanneer kies je voor een overeenkomst van opdracht?

Je kiest voor een overeenkomst van opdracht wanneer je een opdracht hebt van hele tijdelijke aard, je de ZZP'er niet aan je bedrijf wilt binden.

Voordelen	Nadelen
Geen risico bij ziekte	Nauwelijks tot geen binding met je bedrijf
Tot 5 jaar maximale flexibiliteit	Groot risico bij verkeerd toepassen wet- en regelgeving (schijnconstructie)
Geen loonadministratie noodzakelijk, De voorwaarden van de samenwerking stem je onderling af	

8. Overzicht contractvormen

Duizelt het je van de contractvormen? Snappen we. Daarom hebben we de belangrijkste kenmerken nog even voor je op een rij gezet. Bekijk hieronder het overzicht.

Contractsoort	Duur	Flexibiliteit	Risico	Binding aan organisatie	Kun je dit contract zelf aanbieden
Nuluren contract	Onbepaald	Ja	Beperkt	Beperkt	Ja
Min-maxcontract	Onbepaald	Ja	Beperkt	Beperkt	Ja
Oproepcontract met voor overeenkomst	Onbepaald na 3x oproepen	Ja	Beperkt	Beperkt	Ja
Tijdelijk contract	Max. 3 jaar*	Beperkt	Beperkt	Beperkt	Ja
Vast contract	Onbepaald	Nee	Maximaal	Maximaal	Ja
Tijdelijk payrollcontract	Max. 3 jaar*	Beperkt	Beperkt	Beperkt	Nee
Vast payrollcontract	Onbepaald	Nee	Beperkt	Maximaal	Nee
Contract met uitzendbeding	Max. 52 gewerkte weken	Maximaal	Minimaal	Minimaal	Nee
4 wekencontract	Max. 52 gewerkte weken	Ja	Minimaal	Beperkt	Nee
Vakantiewerkers contract	Lengte school vakanties	Ja	Minimaal	Minimaal	Ja
Overeenkomst van opdracht	Max. 5 jaar	Ja	Minimaal	Minimaal	Ja

*Tenzij de geldende cao anders bepaalt

9. Test – Kies het juiste arbeidscontract

Benieuwd welk contract het beste past bij jou, je organisatie en je medewerker? Doe de test!
Volg het stroomschema en maak je keuze.



10. Personeelszaken, zoveel meer dan een contract

Je weet nu, als het goed is, precies welke contractvormen je een (nieuwe) medewerker kunt bieden. Je kent de voordelen en de nadelen om zo een weloverwogen keuze te maken. Maar, wist je dat er naast het bieden van een contract, nog véél meer komt kijken bij het werkgeverschap?

Als je al een tijdje meedraait als ondernemer met personeel weet je precies over welke uitdagingen we het hebben. Als je net start met personeel heb je misschien nog geen flauw idee.

Wat dacht je bijvoorbeeld van...

- Werving (functieprofielen, vacatureteksten, adverteren ...)
- Selectie (sollicitatiegesprekken)
- Invulling geven aan juridisch juiste arbeidsovereenkomsten
- Naleving cao óf het opstellen van eigen arbeidsvoorwaarden/loongebouw
- Het volgen en doorvoeren van (wijzigingen in) het arbeidsrecht
- Keuze voor een ziekteverzuimverzekering
- Keuze voor een arbodienstverlening (bovenop het wettelijk verplichte arbocontract)
- Onboarden/inwerken nieuwe medewerkers
- Trainen en opleiden van bestaande medewerkers
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken
- Inzicht in & inspelen op de optimale personeelsbezetting (tijdens pieken en dalen)
- Concrete personeelsplanning
- Inzichtelijke en volledige personeelsadministratie



- Correcte salarisstroken/jaaropgaven
- Correcte en tijdige uitbetaling van salarissen & afdracht van belastingen en premies
- Het tijdig signaleren van aflopende contracten
- Transitievergoeding bij ontslag
- Et cetera

6.1 Wanneer kies je voor een uitzend-/detachingscontract

Om al je personeelszaken succesvol te regelen heb je veel kennis en de juiste tools nodig. Logisch dat je daar wel wat hulp en ondersteuning bij kan gebruiken. Een goede partner daarvoor in arm nemen is dan een slimme keus.

Een partner die:

- Betrokken is bij je personeelszaken
- Alle expertise in huis heeft
- Proactief meedenkt en je scherp houdt

Een partner die je met recht een partner kunt noemen. Een partner die je vooruithelpt. Kracht geeft. En zorgt dat werkgeven rendeert.



11. Personeelszaken uitbesteden

Wanneer je ervoor kiest om je personeelszaken uit te besteden aan een partner zoals Please heb je keuze uit 3 opties.

1. Payroll
2. Uitzenden (detacheren)
3. Backoffice

Bij payroll, uitzenden en detacheren draag je, naast je personeelszaken, ook het juridisch werkgeverschap over. Zo weet je niet alleen zeker dat alles goed, conform wet- en regelgeving, wordt geregeld. Maar verklein je ook je risico's. Please wordt namelijk werkgever. Daarnaast profiteer je van alle expertise, tools en partnerschap. En je betaalt een vast tarief per gewerkt uur. Dit tarief bestaat uit het bruto uurloon + een vaste afgesproken factor. Deze factor dekt alle overige personeelskosten. Handig!



Wanneer je het juridisch werkgeverschap NIET wilt overdragen maar enkel je salarisadministratie wilt uitbesteden kies je voor een backoffice dienstverlening. Je betaalt dan een vast (schaalbaar) bedrag per medewerker per maand.

Please ondersteunt jou met:

- Pro-forma berekeningen
- Werkgeversverklaring
- Eerste verloningsgesprekken
- Ondersteuning van onze professionele helpdesk
- WKR administratie
- Collectiviteitskortingen
- En je kunt gebruikmaken van onze expertise en handige tools

Zo geven wij jou als ondernemer kracht. Kracht om een goede ondernemer én een goede werkgever te zijn. Werkgeverskracht noemen we dat. En bij wat extra kracht is toch iedere ondernemer gebaat?

12. Please. Jouw werkgeverspartner

Ondernemers ervaren rust en zekerheid door samen te werken met Please als werkgeverspartner. Ze worden krachtigere werkgevers én houden tijd over voor optimalisatie en groei want, de basis staat. Als je samenwerkt met Please kun je rekenen op:

- Ondersteuning bij werving & selectie
- Het opstellen van arbeidscontracten die bij jouw organisatie passen
- Digitale uren- en verlofregistratie
- Correcte salarisuitbetaling
- Software voor personeelsadministratie, het maken van personeelsplanningen & werk-instructies en het communiceren met personeel én Please. Allemaal in één systeem.
- Verzuimbegeleiding
- HR ondersteuning

“Vergroot je werkgeverskracht met Please en daarmee het succes van jouw onderneming.”



12.1 Wat is... ondernemen met werkgeverskracht?

Please biedt werkgeverskracht in de vorm van expertise, tools en partnerschap. Werkgeverskracht bepaalt hoe sterk je bent als werkgever. In alle opzichten. Je aantrekkingskracht op nieuw personeel. Of je voldoende arbeidskracht hebt wanneer het nodig is. Hoe goed je personeelsadministratie en -planning op orde zijn. En of je voldoende kennis in huis hebt over bijvoorbeeld contracten, CAO of juridische zaken. Hoe groter je werkgeverskracht, hoe krachtiger je bedrijf.

Dit whitepaper wordt aangeboden door: **Please**

Kennispartner van De Zaak

Wij zijn Please. Wij helpen ondernemers betere werkgevers te zijn. Samen maken we jouw onderneming sterker.

Wij geloven in de meerwaarde van goed werkgeverschap. Omdat echt betrokken werknemers waarde toevoegen aan een bedrijf. Een onderneming verder brengen. Sterker maken.

Als werkgeverspartner ondersteunen wij ondernemers om hun rol als werkgever succesvol uit te voeren. Door alle zaken rondom personeel voor én met hen te regelen. Met alle benodigde expertise en tools. Met kennis van wet- én regelgeving. Met oplossingen voor flex, tijdelijk én vast. Met alles wat werkgevers echt verder helpt. Wij zijn Please, dé werkgeverspartner

Meer weten?

Ga naar [please.nl](https://www.please.nl)

Dit whitepaper wordt aangeboden door:

Please