

Waadi

WHITEPAPER • 2026

Klaar voor de WTTA?

De complete gids voor uitleners.
Alle eisen, deadlines en valkuilen.

PAGINA'S

20

DOELGROEP

Uitleners

AUTEUR

Waadi

Waadi B.V.
info@waadi.nl

waadi.nl

Inhoud

01 Wat is de WTTA?

Achtergrond, doel en voor wie de toelating geldt

02 Toelatingseisen (het normenkader)

Wat je moet regelen en wat er nieuw is ten opzichte van de SNA

03 Waarborgsom en financiële eisen

Bedragen, voorwaarden en vrijstellingen

04 De overgangsregeling

Tijddlijn, SNA-certificering en wat je nu al moet regelen

05 Beloningselementen en gelijke beloning

Welke elementen tellen mee en hoe je gelijkwaardigheid aantoont

06 Handhaving en boetes

Wie controleert, wat zijn de sancties en hoe bereid je je voor

07 Hoe Waadi WTTA-compliance versimpelt

Beloningsvergelijking automatiseren voor uitleners

✓ Checklist richting WTTA toelating

Alle actiepunten uit deze whitepaper op een rij

Wat is de WTTA?

Sinds de afschaffing van de vergunningsplicht in 1998 is het aantal uitzendbureaus in Nederland gegroeid van circa 4.000 naar ruim 19.000. Hoewel het overgrote deel bonafide opereert, heeft een groeiend aantal malafide aanbieders geleid tot misstanden - met name rondom arbeidsmigranten. In 2020 kwam het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) met aanbevelingen om hier structureel iets aan te doen. De WTTA is daar het directe gevolg van.

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) is een verplicht toelatingsstelsel voor alle bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan derden. De wet werd op 15 april 2025 aangenomen door de Tweede Kamer en op 11 november 2025 door de Eerste Kamer. De WTTA treedt in werking op 1 januari 2027. Vanaf die datum mag je alleen nog arbeidskrachten uitlenen als je beschikt over een geldige toelating.

Voor wie geldt de WTTA?

De wet geldt voor alle vormen van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten:

- Uitzendbureaus - klassieke uitzendrelaties
- Detacheerders - ook langdurige detacheringen vallen eronder
- Payrollbedrijven - ondanks het andere businessmodel
- Doorleners - bedrijven die personeel doorlenen aan een derde partij

Er zijn beperkte uitzonderingen: collegiale inhuur zonder winstoogmerk en intra-concern uitzenden (detachering binnen dezelfde groep) vallen niet onder de toelatingsplicht.

Veel organisaties onderschatten de scope

Veel bedrijven denken dat de WTTA alleen voor uitzendbureaus geldt. Maar ook detacheerders, payrollbedrijven en incidentele uitleners vallen onder de wet. Als je arbeidskrachten ter beschikking stelt - ongeacht de contractvorm - heb je een toelating nodig.

Wat betekent het voor inleners?

De WTTA legt ook verplichtingen op aan de inlener: het bedrijf dat gebruikmaakt van ingeleend personeel. Inleners moeten controleren of hun uitlener over een geldige toelating beschikt. Doen ze dat niet, dan riskeren ook zij boetes.

Wie voert de wet uit?

Er wordt een nieuwe overheidsinstantie opgericht: de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU). De NAU beslist over toelatingsaanvragen namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en houdt toezicht op de private inspectie-instellingen die de daadwerkelijke controles uitvoeren.

De Nederlandse Arbeidsinspectie handhaaft de toelatingsplicht en kan boetes opleggen. De handhaving start op 1 januari 2028 - een jaar na de inwerkingtreding van de wet.

Tijdlijn op een rij



Toelatingseisen (het normenkader)

Om toegelaten te worden moet je voldoen aan een set eisen die samen het normenkader vormen. Dit bouwt voort op het bestaande SNA-normenkader (NEN 4400) - het keurmerk van Stichting Normering Arbeid dat uitzendbureaus vrijwillig konden behalen. De WTTA voegt daar concrete nieuwe verplichtingen aan toe. In dit hoofdstuk focussen we vooral op wat er daadwerkelijk verandert.

Basisvereisten voor toelating

Naast het normenkader moet je bij de toelatingsaanvraag het volgende kunnen overleggen:

- KvK-inschrijving met de juiste SBI-code voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten
- VOG voor rechtspersonen - niet ouder dan 3 maanden, ook bij wijzigingen in bestuur
- Waarborgsom - €100.000 per rechtspersoon (zie hoofdstuk 3)
- Inspectierapport - opgesteld door een aangewezen inspectie-instelling

Het normenkader in het kort

Het normenkader toetst op bedrijfsidentificatie, fiscale compliance (loonheffingen en omzetbelasting), naleving van het minimumloon, identiteitscontrole en tewerkstellingsvergunningen, schriftelijke arbeidsovereenkomsten, huisvesting en een correcte loonadministratie. Dit zijn grotendeels bestaande verplichtingen uit de SNA-norm.

[Meer over het normenkader →](#)

Wat verandert er door de WTTA?

De WTTA verscherpt bestaande eisen en voegt er nieuwe aan toe. Dit is wat er concreet verandert:

NIEUW OF AANGESCHERPT	WAT HET INHOUDT
Gelijkwaardige beloning	Niet langer een vaste lijst van 10 elementen, maar het volledige arbeidsvoorwaardenpakket moet minstens gelijkwaardig zijn aan dat van vaste medewerkers bij de inlener (zie hoofdstuk 5)
Begin- en eindtijden	Alleen het aantal uur registreren is niet meer voldoende. De begin- en eindtijd per dag of shift moeten worden vastgelegd, inclusief niet-betaalde pauzes
Beëdigde vertaling	De arbeidsovereenkomst en bijbehorende documenten moeten in de moedertaal van de arbeidskracht worden verstrekt, vertaald door een beëdigde vertaler
Portal na uitdiensttreding	Bij digitale verstrekking van de arbeidsovereenkomst moet het werknemerportaal minimaal 12 maanden na uitdiensttreding toegankelijk blijven
Meld- en administratieplicht	Vóór de start van elke terbeschikkingstelling moet de inlener schriftelijk worden geïnformeerd. Gegevens per arbeidskracht moeten 7 jaar worden bewaard
BRP-registratieplicht	Inspannings- en verificatieplicht: je moet bevorderen dat arbeidsmigranten zich inschrijven in de Basisregistratie Personen en controleren of dit is gebeurd
Loonstrook uitgebreid	Op de loonstrook moeten nu ook de naam van de opdrachtgever en de overeengekomen arbeidsduur worden vermeld
G-rekening verhoogd	Het minimale stortingspercentage naar de g-rekening wordt verhoogd van 25% naar 35% van het factuurbedrag (incl. btw)
Veiligheid werkplek	Veiligheidsinformatie van de werkplek moet actief worden doorgegeven aan de arbeidskracht. De inlener is verplicht deze informatie te verstrekken

Gelijke kansen en anti-discriminatie bij werving en selectie zouden onderdeel worden van het WTTA-normenkader, maar de onderliggende wet is verworpen door de Eerste Kamer. Het is nog onduidelijk hoe dit verder wordt ingevuld.

Hoe worden afwijkingen beoordeeld?

Bij een inspectie worden afwijkingen ingedeeld in twee categorieën:

- **Minor** - een administratieve tekortkoming die je binnen een hersteltermijn kunt oplossen
- **Major** - een ernstige afwijking met direct hoog risico, zoals het niet afdragen van loonbelasting of het ontbreken van identiteitscontroles. Dit kan leiden tot weigering of intrekking van je toelating.

Wie voert de inspecties uit?

De inspecties worden uitgevoerd door private inspectie-instellingen die zijn aangewezen en gesuperviseerd door de NAU. De inspectie-instellingen toetsen aan het normenkader en stellen een inspectierapport op dat nodig is voor de toelatingsaanvraag. Verwacht minimaal een tot twee controles per jaar.

Tip: begin nu met je SNA-certificering

Het SNA-normenkader komt grotendeels overeen met het WTTA-normenkader. Bedrijven met een geldig SNA keurmerk op 30 juni 2027 kunnen hun bestaande certificaat gebruiken bij de toelatingsaanvraag. Als je nog geen SNA keurmerk hebt, is nu het moment om het aan te vragen.

Waarborgsom en financiële eisen

Elke uitlener moet een waarborgsom storten, beheerd door de NAU. Dit is geen eenmalige formaliteit - het geld is vier jaar lang niet beschikbaar voor je bedrijfsvoering.

Bedragen

€100.000

Standaard waarborgsom

€50.000

Starters (voorlopige toelating)

Bij een voorlopige toelating betaal je als starter €50.000. Zodra de definitieve toelating ingaat (6 maanden na de voorlopige), moet het bedrag worden aangevuld tot €100.000.

Terugbetaling na 4 jaar

De waarborgsom wordt na 4 jaar terugbetaald, mits er geen risico's zijn geconstateerd. Houd er wel rekening mee dat het bedrag gedurende die 4 jaar niet beschikbaar is als werkkapitaal.

Vrijstelling van de waarborgsom

Er is een vrijstellingsregeling, maar de drempel is hoog. Je komt alleen in aanmerking als je aan alle volgende voorwaarden voldoet:

- Op 31 december 2026 al 4 jaar onafgebroken ingeschreven bij de Kamer van Koophandel (KvK) met uitlenen als bedrijfsactiviteit
- Gedurende die 4 jaar daadwerkelijk arbeidskrachten uitgeleend
- Een Verklaring Omtrent het Gedrag voor rechtspersonen (VOG RP) van de onderneming hebt
- In bezit van een verklaring van de Belastingdienst dat alle belastingen en premies zijn afgedragen (niet ouder dan 3 maanden)

Voldoe je niet aan alle vier? Dan betaal je de volledige waarborgsom.

Per rechtspersoon

De waarborgsom geldt per rechtspersoon. Werk je met meerdere BV's die elk arbeidskrachten uitlenen? Dan betaal je voor elke entiteit apart.

Actie: check je vrijstellingsmogelijkheid

Ga na of je voldoet aan alle criteria voor vrijstelling. Zo niet, reserveer de liquiditeit voor de waarborgsom nu. Wacht niet tot het registratievenster opent in november 2026.

De overgangsregeling

De WTTA bevat een specifieke overgangsregeling voor bedrijven die al actief zijn op de uitleenmarkt. De regeling biedt een gestructureerde route naar de verplichte toelating -maar de vensters zijn kort. Wie te laat is, mag niet meer uitlenen.

Het registratievenster: november–december 2026

Slechts 2 maanden om je aan te melden

Uitleeners zonder SNA keurmerk moeten zich aanmelden tussen 1 november en 31 december 2026 via toelatinguitleenmarkt.nl. Alleen bedrijven die zich binnen dit venster aanmelden, mogen doorwerken terwijl ze wachten op hun formele toelating. Voor bedrijven met SNA keurmerk is aanmelding niet verplicht maar wel aanbevolen.

Mis je het aanmeldvenster en heb je geen SNA keurmerk, dan mag je per 1 januari 2027 geen arbeidskrachten meer ter beschikking stellen totdat je alsnog een toelating hebt verkregen.

Route voor SNA gecertificeerde bedrijven

Bedrijven die op 30 juni 2027 geregistreerd staan in het SNA-register krijgen een vereenvoudigde route:

- Je kunt je bestaande, geldige SNA-certificaat gebruiken in plaats van een nieuw inspectierapport tegen het volledige WTTA-normenkader
- Je moet wél voldoen aan alle overige voorwaarden: waarborgsom storten en VOG overleggen
- Dit is een eenmalige mogelijkheid

Het SNA-normenkader komt grotendeels overeen met het WTTA-normenkader, wat het SNA keurmerk de meest effectieve voorbereiding maakt.

Route zonder SNA keurmerk

Heb je geen SNA keurmerk? Dan is de route zwaarder:

- Registratie in hetzelfde venster van november-december 2026
- Een volledig inspectierapport tegen het nieuwe WTTA-normenkader is vereist
- Aanvraag toelating bij de NAU: 1 mei tot en met 30 juni 2027

Kritieke deadlines op een rij

DATUM	MIJLPAAL	ACTIE VEREIST
Nov - dec 2026	Aanmelding	Meld je aan via toelatinguitleenmarkt.nl om te mogen doorwerken na 1 jan 2027
1 jan 2027	WTTA treedt in werking	Zonder aanmelding mag je niet meer uitlenen
Voor 1 jul 2027	Toelatingsaanvraag	Dien de formele aanvraag in bij de NAU met inspectierapport, VOG en waarborgsom
1 jan 2028	Handhaving start	Arbeidsinspectie begint met controles en boetes

Wat voor jou van toepassing is hangt af van je huidige situatie:

- Met SNA keurmerk: aanmelding is niet verplicht maar wel aanbevolen. Je bestaande certificaat geldt als inspectierapport bij de toelatingsaanvraag (voor 1 juli 2027). Je moet wel de waarborgsom storten en een VOG RP overleggen.
- Zonder SNA keurmerk: aanmelding tussen 1 november en 31 december 2026 is verplicht. Bij tijdige aanmelding mag je doorwerken terwijl je wacht op je inspectierapport en toelating. Je krijgt dan de status "nog niet toegelaten, maar wel bevoegd om uit te lenen".
- Geen aanmelding voor 31 december 2026 en geen SNA keurmerk: je mag vanaf 1 januari 2027 niet meer uitlenen totdat je alsnog een toelating hebt.

Tip: vraag nu het SNA keurmerk aan

Als je nog geen SNA-certificering hebt, is nu het moment om die aan te vragen. Het certificeringsproces duurt gemiddeld 3-6 maanden. Wacht je tot na de zomer van 2026, dan loop je het risico dat je het venster mist en de zwaardere route moet volgen.

Beloningselementen en gelijke beloning

Sinds 1 januari 2026 heeft de vernieuwde ABU cao de oude inlenersbeloning vervangen door gelijkwaardige beloning. Waar je voorheen werkte met een vaste lijst van 10 elementen, moet nu het volledige arbeidsvoorwaardenpakket minstens dezelfde waarde hebben als dat van een vaste medewerker bij de inlener in een vergelijkbare functie. De WTTA verankert dit principe in de wet via de loonverhoudingsnorm (Wet Waadi artikelen 8 en 8a).

Essentieel vs. niet-essentieel

In principe zijn alle arbeidsvoorwaarden behalve pensioen essentieel. Denk aan periodeloon, toeslagen, vakantietoeslag, verlofdagen, dertiende maand, bonussen, ADV, lease-arrangementen, duurzaamheidsbudget, kortingsregelingen en alle overige vergoedingen in geld of natura. De enige uitzondering is pensioen: dat geldt als niet-essentieel.

Dit onderscheid is belangrijk: een tekort op een essentiële arbeidsvoorwaarde mag niet worden gecompenseerd met een niet-essentiële voorwaarde. Andersom mag wél: een minder gunstige niet-essentiële voorwaarde mag worden gecompenseerd met betere essentiële arbeidsvoorwaarden, zolang het totaalpakket minimaal gelijkwaardig is.

Waarom dit in de praktijk zo lastig is

De verschuiving van 10 vaste elementen naar het volledige arbeidsvoorwaardenpakket maakt beloningsvergelijking fundamenteel complexer. Dit zijn de uitdagingen waar uitleners tegenaan lopen:

- Het vergelijken van alle beloningscomponenten per uitzendkracht, per inlener, tegen de juiste cao is tijdrovend en foutgevoelig. Eén fout ondermijnt je compliance.
- Cao's worden continu bijgewerkt met nieuwe percentages, toeslagen en schalen. Eén gemiste wijziging betekent dat de beloning niet meer klopt.
- Inleners weten vaak zelf niet welke cao-componenten precies gelden of leveren onvolledige informatie aan.
- Alles moet aantoonbaar zijn gedocumenteerd voor inspecties.

- De Arbeidsinspectie controleert actief op naleving. Een fout in de beloning kan leiden tot boetes tot €32.000, claims en reputatieschade.

Waadi

Beloningsvergelijking voor uitleners

Waadi maakt de transitie van inlenersbeloning naar gelijkwaardige beloning gemakkelijk door automatisch beloningscomponenten te vergelijken met 300+ cao's. Inclusief afwijkingssignalering en audit-proof rapportages.

[Demo aanvragen](#)

Handhaving en boetes

De WTTA wordt gehandhaafd door de Nederlandse Arbeidsinspectie. De handhaving start op 1 januari 2028, een jaar na de inwerkingtreding van de wet. Dat jaar geeft uitleners de tijd om hun toelating te regelen, maar het is geen vrijbrief: de toelatingsplicht geldt al vanaf 1 januari 2027.

Boetes

€90.000

Max. boete per overtreding

2-3x

Verhoging bij herhaling

De maximale bestuurlijke boete bedraagt €90.000 per overtreding. Bij herhaalde overtredingen kan het boetebedrag worden verdubbeld of verdrievoudigd.

Boetes gelden niet alleen voor uitleners. Ook inleners die gebruikmaken van een uitlener zonder geldige toelating riskeren dezelfde sancties.

Sancties naast boetes

De Arbeidsinspectie heeft meer instrumenten dan alleen geldboetes:

SANCTIE	WAT HET INHOUDT
Bestuurlijke boete	Tot €90.000 per overtreding, verdubbeling bij herhaling
Preventieve stillegging	De bedrijfsactiviteiten worden stilgelegd tot de overtreding is opgeheven
Intrekking toelating	De NAU kan de toelating opschorten of intrekken
Tewerkstellingsverbod	Verbod op het inzetten van arbeidskrachten, met sancties bij overtreding

Geen toelating = niet meer uitlenen

Zonder geldige toelating mag je geen arbeidskrachten ter beschikking stellen. Dit is geen administratieve formaliteit. Het is een verbod op je kernactiviteit. En het geldt voor elke vorm van uitlening: uitzenden, detacheren, payroll en doorlenen.

Rolverdeling in handhaving

- **NAU:** verleent, opschort en trekt toelatingen in. Wijst inspectie-instellingen aan en houdt daar toezicht op. Beheert de waarborgsom. Deelt gegevens met Arbeidsinspectie en Belastingdienst.
- **Arbeidsinspectie:** handhaaft de toelatingsplicht. Legt bestuurlijke boetes op. Kan stillegging bevelen. Deelt informatie terug naar de NAU (bijv. over minimumloonovertradingen).
- **Private inspectie-instellingen:** voeren de normenkaderinspecties uit en stellen inspectierapporten op die nodig zijn voor de toelatingsaanvraag.

Extra handhavingsbevoegdheden (amendementen)

De Tweede Kamer heeft via amendementen de handhaving verder aangescherpt:

- De Minister kan een toelating weigeren, opschorten of intrekken na een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling voor arbeidsdiscriminatie (een kan-bepaling, dus niet automatisch)
- Een tewerkstellingsverbod kan worden opgelegd met aanvullende sancties voor werkgevers die het overtreeden

Het echte risico: marktpositie

Boetes zijn pijnlijk, maar het grotere risico is commercieel. Inleners zijn verplicht te controleren of hun uitlener een geldige toelating heeft. Zonder toelating verlies je niet alleen je recht om uit te lenen, maar ook je klanten. Zij zullen kiezen voor uitleners met bewezen compliance.

Hoe Waadi WTTA-compliance versimpelt

Van de toelatingseisen is gelijkwaardige beloning een van de meest complexe en tijdrovende. Je vergelijkt de beloningsgegevens van de inlener met de geldende cao om te bepalen of het totaalpakket van je uitzendkracht gelijkwaardig is. Die uitkomst moet je aantoonbaar documenteren. Dit is geen eenmalige exercitie: functies veranderen, cao's worden bijgewerkt, en de vergelijking moet doorlopend kloppen. Waadi automatiseert precies dit proces.

Waadi

Beloningsvergelijking voor uitleners

Waadi is een platform gebouwd voor de transitie van inlenersbeloning naar gelijkwaardige beloning. Het vergelijkt automatisch beloningscomponenten met 300+ cao's, signaleert afwijkingen per element en genereert audit-proof rapportages. Voor uitzendbureaus, detacheerders en payrollbedrijven.

7 dagen gratis proberen: waadi.nl

Demo aanvragen: waadi.nl/demo

Vragen: info@waadi.nl

[Demo aanvragen](#)

Waarom beloningsvergelijking zo lastig is

De meeste uitleners vergelijken beloningen nog in Excel. Eén check kost gemiddeld 45 tot 75 minuten. Met Waadi is dat 2 minuten. Bij tientallen uitzendkrachten, verspreid over verschillende cao's, wordt handmatig vergelijken al snel een fulltime bezigheid. En die

vergelijking moet doorlopend kloppen en audit-proof worden vastgelegd – niet alleen bij cao-wijzigingen, maar bij elke nieuwe plaatsing, functiewijziging of contractverlenging.

Wat Waadi doet

FUNCTIE	WAT HET OPLOST
Automatische beloningsvergelijking	Vergelijkt het volledige arbeidsvoorwaardenpakket met de geldende cao. Essentiële en niet-essentiële elementen worden apart getoetst.
Automatische cao-updates	300+ cao's beschikbaar en automatisch bijgewerkt bij wijzigingen. Geen handmatig uitzoekwerk.
Digitale uitvraag bij inleners	Inleners vullen beloningsgegevens in via een gestructureerd formulier. Geen e-mails heen en weer, geen onduidelijkheid over welke data nodig is.
Afwijkingssignalering	Het platform signaleert direct waar de beloning afwijkt van de cao-norm. Per element, per uitzendkracht.
Audit-proof rapportages	Elke vergelijking wordt vastgelegd met tijdstempel, brondata en resultaat. Klaar voor inspectie door de Arbeidsinspectie of een inspectie-instelling.
Compliance dashboard	Realtime overzicht van de beloningsstatus per uitzendkracht, per inlener, per cao. Direct zien waar actie nodig is.

[Demo aanvragen](#)

CHECKLIST

Checklist richting WTTA toelating

Alle actiepunten uit deze whitepaper op een rij.

Registratie en aanvraag

- ☐ Controleer of je organisatie onder de WTTA valt (uitzenden, detacheren, payroll, doorlenen)
- ☐ Vraag het SNA keurmerk aan als je dit nog niet hebt (doorlooptijd 3-6 maanden)
- ☐ Meld je aan via toelatinguitleenmarkt.nl in november-december 2026
- ☐ Dien de toelatingsaanvraag in bij de NAU voor 1 juli 2027
- ☐ Kies een inspectie-instelling en plan de eerste inspectie

Financieel

- ☐ Check of je in aanmerking komt voor vrijstelling van de waarborgsom
- ☐ Zo niet: reserveer €100.000 per rechtspersoon (starters: eerst €50.000, na 6 maanden aanvullen)
- ☐ Vraag een VOG voor rechtspersonen aan (niet ouder dan 3 maanden bij indiening)
- ☐ Vraag een verklaring betalingsgedrag aan bij de Belastingdienst (niet ouder dan 3 maanden)
- ☐ Pas het stortingspercentage naar de g-rekening aan van 25% naar 35%

Beloning

- ☐ Richt een proces in voor het ophalen van beloningsgegevens bij inleners
- ☐ Zorg dat beloningsvergelijkingen doorlopend en audit-proof worden vastgelegd
- ☐ Controleer of het volledige arbeidsvoorwaardenpakket gelijkwaardig is (niet alleen de oude 10 elementen)
- ☐ Houd essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden apart: compensatie tussen categorieën is niet toegestaan

Waadi Gelijkwaardige beloning automatiseer je met [Waadi](#)

Contracten en administratie

- ☐ Regel beëdigde vertalingen van arbeidsovereenkomsten voor niet-Nederlandstalige arbeidskrachten
- ☐ Pas urenregistratie aan: begin- en eindtijden per dag of shift, inclusief niet-betaalde pauzes
- ☐ Voeg de naam van de opdrachtgever en overeengekomen arbeidsduur toe aan loonstroken
- ☐ Richt de meld- en administratieplicht in: registreer per arbeidskracht wie waar werkt (bewaartermijn 7 jaar)
- ☐ Zorg dat werknemerportalen minimaal 12 maanden na uitdiensttreding toegankelijk blijven

Overig

- ☐ Stel een procedure op voor het doorgeven van veiligheidsinformatie van de werkplek aan arbeidskrachten
- ☐ Controleer of BRP-registratie van arbeidsmigranten wordt bevorderd en geverifieerd
- ☐ Controleer bij in- en doorlenen dat alle partijen in de keten zijn toegelaten
- ☐ Informeer je inleners: ook zij zijn verplicht te controleren of je een geldige toelating hebt

Waadi

Waadi maakt gelijke beloning eenvoudig. Het platform vergelijkt automatisch beloningscomponenten met 300+ cao's en signaleert afwijkingen. Zo blijven detacheerders en uitzendbureaus compliant - zonder spreadsheets, zonder handmatig werk.

7 dagen gratis proberen: waadi.nl

Demo aanvragen: waadi.nl/demo

Vragen: info@waadi.nl

Demo aanvragen