

Nmbrs Payroll

Nmbrs payroll benchmark Een wereld te winnen



Inleiding

Payrollprocessen met veel groeipotentieel

Grote accountants- en salarisadministratiekantoren draaien goed. De klantenportefeuille groeit, de omzet stijgt, en salarissen worden maand na maand correct verwerkt. Dat zien we ook terug in de data van dit benchmarkrapport: op veel vlakken scoort de sector prima. Klanten worden bediend, de motor draait.

Maar de markt verandert. Klanten verwachten steeds meer: snellere doorlooptijden, meer digitale samenwerking en meer advies. En tegelijkertijd biedt de arbeidsmarkt nauwelijks ruimte om simpelweg meer mensen aan te nemen.

De vraag is niet óf dit speelt bij jouw kantoor. De vraag is hoe groot de impact is en hoeveel ruimte er nog ligt.

Worden er klanten geweigerd omdat de capaciteit het niet toelaat? Lopen ervaren medewerkers vast in tijdrovende, handmatige processen? Blijft groeipotentieel onbenut door gebrek aan schaalbaarheid? Voor grote kantoren is efficiënter werken allang geen nice-to-have meer. Het is de manier om de groei die je hebt gerealiseerd vast te houden én verder te bouwen.

Waar zit de meeste winst? Op welke processen verlies je onnodig tijd, geld en energie? En hoe verhoud jij je tot andere grote kantoren als het gaat om het aantal loonstroken per fte?

Inhoud

Van data naar groei

Dit rapport is gebaseerd op data van 31 grote accountants- en salarisadministratiekantoren die samen tienduizenden loonstroken per maand verwerken. Niet als benchmark om jezelf op de borst te kloppen, maar als spiegel: waar sta jij, en wat laten de best presterende kantoren in de markt zien dat jij nog niet doet?

We kijken naar drie thema's die het verschil maken tussen een kantoor dat groeit en een kantoor dat stilstaat: efficiëntie, automatisering en flexibiliteit.

Managementsamenvatting	4
Knelpunten en groeipotentieel	5
Productiviteit: jouw benchmark loonstroken per fte	16
Tijdsbesteding	20
Conclusie	23

Benchmarkrapport

Vraag een salarisadministrateur hoe het gaat, en het antwoord is meestal: "Goed, hoor." En dat klopt. Tot op zekere hoogte. Met een gemiddelde zelfscore van 3,5 op 5 draait de motor. Niemand klaagt. Alles loopt. Maar precies dát is het probleem: processen waar salarisadministrateurs de regie kwijt zijn, waar het stroef loopt en waar fouten insluipen. Daar valt dus veel te winnen. Het goede nieuws: de meeste knelpunten los je relatief eenvoudig op met slimme salarisadministratiesoftware en een digitale, gestroomlijnde gegevensinvoer van de klant.

Kijken we naar de harde cijfers uit het onderzoek, dan zien we dat sommige werkwijzen echt impact hebben op de productiviteit:

- De meeste kantoren (42%) verwerken per fte tussen de 750 en 1.200 loonstroken per maand, gemiddeld 1.032.
- 2 op de 3 van de accountants- en salarisadministratiekantoren zijn ondergemiddeld productief.
- Het verschil met de top performers is groot: bij de drie efficiëntst opererende accountants- en salarisadministratiekantoren (waar salarisverwerking en HR-dienstverlening gescheiden is), verwerkt 1 fte tussen de 2.000 en 3.500 loonstroken per maand, twee tot drie keer het gemiddelde.

Knelpunten en groeipotentieel

Elk kantoor heeft ze: processen die net iets stroever lopen dan zou moeten. Afzonderlijk valt het mee, maar bij elkaar opgeteld bepalen ze of jouw kantoor groeit of vastloopt. In dit hoofdstuk laten we zien waar de meeste winst te halen valt op: efficiëntie, automatisering en flexibiliteit.



De 5 belangrijkste knelpunten

Waar de meeste winst valt te halen



Mutaties die niet bij de bron worden verwerkt (65%)



Werken met afwijkingen op cao's (55%)



Controleren van alle salarisverwerkingstaken (45%)



Op de hoogte gehouden worden van afwijkende afspraken met medewerkers (42%)



Verwerken van mutaties (39%)

% = aandeel accountants- en salarisadministratiekantoren dat aangeeft hier veel tijd aan kwijt te zijn of dit als moeizaam ervaart.

Waar verlies je onnodig tijd in je payrollproces?

Van alle knelpunten in dit onderzoek is mutatieverwerking verreweg de grootste tijdvreter. En dat op twee manieren tegelijk.

65% van de payrollprofessionals geeft aan dat mutaties niet bij de bron worden verwerkt. Dat betekent: een klant belt, stuurt een mailtje of deelt een Excel-bestand. De salarisadministrateur typt de informatie over. Er zit een vertaalslag tussen de werkelijkheid en het systeem en in die vertaalslag sluipen fouten, vertragingen en frustratie.

Bovenop dat eerste probleem geeft 4 op de 10 professionals aan überhaupt veel tijd kwijt te zijn aan het verwerken van mutaties ook wanneer ze wél digitaal binnenkomen.

Samen vertegenwoordigen deze twee knelpunten tientallen uren per maand aan werk dat anders besteed kan worden.

Wat wél goed gaat:

Bijna iedereen (97%) heeft de mogelijkheid om complexe verloningen eerst te testen in een veilige omgeving, los van de live administratie. Dat voorkomt fouten en bespaart herstelwerk. Een sterk fundament. Maar het benadrukt ook hoe groot de winst is als de rest van het proces even soepel loopt.

Efficiëntie

Tijdsbesteding salarisadministratie

Oneens

Gem: 3.0

Eens

"Ik loop er weleens tegenaan dat actuele wetgeving niet is geïmplementeerd."

39%

58%

"De CAO modellen zijn standaard en kunnen niet worden aangepast."

29%

48%

"Ik ben veel tijd kwijt aan het verwerken van mutaties."

39%

39%

"Mutaties worden bij ons niet bij de bron verwerkt."

65%

23%

"Ik ben veel tijd kwijt om de jaarwissel door te voeren."

19%

74%

"Ik heb geen overzicht van de salarisverwerkingsstatus van alle klanten in één oogopslag."

32%

65%

"Ik ben veel tijd kwijt aan het verwerken van variabele looncomponenten en uren (bijv. overwerk)."

23%

55%

"Ik kan niet snel en eenvoudig afwijkende percentages en wijzigingen opsporen."

32%

55%

"Wanneer ik een complexe verloning wil uitwerken en testen is dat maar beperkt mogelijk in mijn huidige omgeving."

3%

97%

Dat mutaties niet bij de bron verwerkt worden en/of op een onhandige en inefficiënte manier worden doorgegeven, is veel salarisprofessionals een doorn in het oog. Terecht: hun tijd kan echt beter besteed worden. Met name de kleinere klanten bellen personele mutaties door, of ze typen het in een miltje of mailen een Excel-bestand. Eigenlijk is het net zo gemakkelijk voor ze om die mutaties zelf in te voeren in salarisadministratiesoftware. Maar niet elke klant is hier vertrouwd of comfortabel mee. Accountants- en salarisadministratiekantoren kunnen aan efficiëntie winnen als ze hun klanten hiermee helpen.



“Dat mutaties niet bij de bron verwerkt worden en/of op een onhandige en inefficiënte manier worden doorgegeven, is veel salarisprofessionals een doorn in het oog.”

Daan Geven - Customer Succes Manager

Vergeet ook niet dat veel klanten waarschijnlijk al werktijden, declaraties en andere zaken registreren in bepaalde cloud-applicaties. Je salarisadministratiesoftware kan daar zeer waarschijnlijk automatisch data mee uitwisselen. Ik durf te beweren dat niet iedere payrollprofessional altijd goed in beeld heeft welke software hun klanten gebruiken.

Automatisering

Waar kan technologie je nog meer werk uit handen nemen?

Op het gebied van automatisering scoort de sector overwegend positief. Verschillen tussen salarisperiodes analyseren, proforma loonstroken genereren, wijzigingen per medewerker bijhouden, dat gaat bij de meeste kantoren goed.

Toch zijn er 3 belangrijke knelpunten:



Het controleren van alle salarisverwerkingstaken kost bijna de helft (45%) van de professionals "redelijk wat tijd"

Dat is opvallend, want de technologie om dit te stroomlijnen is er. Slimme software markeert automatisch de uitzonderingen. De 5% die afwijkt zodat een professional zijn aandacht alleen daarop hoeft te richten. In de praktijk controleren veel salarisadministrateurs echter nog alles handmatig, uit gewoonte of uit voorzichtigheid.



wordt niet goed op de hoogte gehouden van afwijkende afspraken met medewerkers.

Dit is een combinatie van complexe cao-structuren, individuele afspraken en onvoldoende ondersteuning vanuit de software. Het kost niet alleen tijd, het vergroot ook het risico op fouten.

**42%**

Wordt niet goed op de hoogte gehouden van afwijkende afspraken met medewerkers.

Als een klant een bijzondere regeling heeft met een medewerker een afwijkend percentage, een tijdelijke toeslag, een specifieke afspraak en die informatie bereikt de salarisadministrateur niet of te laat, dan gaat het vroeg of laat fout.

De tijdsbesteding maakt de impact concreet: professionals zijn gemiddeld 64,7 uur per maand kwijt aan het controleren van salarisverwerkingstaken alleen al. Ter vergelijking: het verwerken van mutaties kost gemiddeld 17,2 uur, het analyseren van verschillen tussen periodes 16,7 uur. In totaal besteedt een salarisadministrateur gemiddeld 206 uur per maand aan zijn of haar taken waarvan een aanzienlijk deel terug te voeren is op processen die slimmer kunnen.

Nog veel handmatig werk

(Zeer) Van Toepassing
(Negatief)

(Helemaal) Niet Van Toepassing
(Positief)

"Ik ben redelijk wat tijd kwijt met het controleren van alle salarisverwerkingstaken."



"Ik heb geen direct inzicht in mogelijke fouten vóór de salarisrun."



"Het is tijdrovend om loonstroken aan te passen na het draaien van de salarisrun."



"Het is lastig om verschillen tussen salarisperiodes te analyseren."



"Ik zie niet goed welke wijzigingen er bij welke medewerker zijn gemaakt."



"Ik zie niet goed welke wijzigingen er door welke collega is gemaakt."



"Ik kan niet eenvoudig proforma loonstroken genereren."



"Het kost redelijk wat tijd om SEPA-bestanden te downloaden en om salarissen en loonbelasting te betalen."



Nog veel handmatig werk

(Zeer) Van Toepassing
(Negatief)

(Helemaal) Niet Van Toepassing
(Positief)

"Het is moeilijk om de juiste beloning voor mijn medewerkers te bepalen."



"Ik word niet op de hoogte gehouden over afwijkende afspraken met een medewerker."



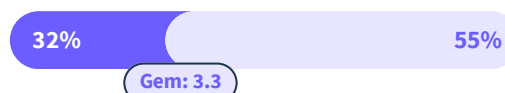
"Ik heb geen hulpmiddel om consistente looncodes toe te passen bij nieuwe medewerkers."



"Ik ben redelijk veel tijd kwijt om alle reiskosten van alle medewerkers te verwerken"



"Het is een hele klus om alle voertuig mutaties van alle medewerkers goed bij te houden."



Elke taak die je automatiseert, verlaagt direct de kostprijs per loonstrook. Dat creëert ruimte financieel, maar ook in capaciteit. Ruimte die je kunt inzetten voor nieuwe of uitgebreidere dienstverlening, zoals advies, HR-ondersteuning of het bedienen van meer klanten zonder extra personeel aan te nemen.

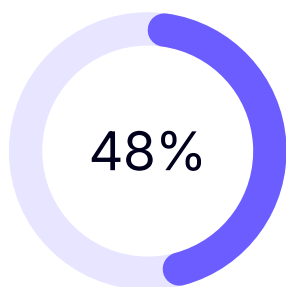
Flexibiliteit

Hoe goed kan jouw software meewegen met de praktijk?

Salarisadministratie is nooit statisch. Wet- en regelgeving verandert, cao's worden herzien, medewerkers maken individuele afspraken. Een goede payrollprofessional moet daarin kunnen meebewegen, en goede software ook.

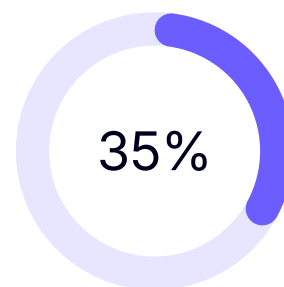
Op veel vlakken doet de sector dat al goed. TWK-correcties uitvoeren, transitievergoedingen automatisch berekenen, verschillende dienstverbanden voor dezelfde medewerker beheren en individuele wensen vastleggen, dat gaat bij de meeste kantoren prima.

Maar er zijn twee duidelijke pijnpunten:



Geeft aan dat cao-modellen in hun software standaard zijn en niet aangepast kunnen worden.

Dit is het grootste flexibiliteitsknelpunt in het onderzoek. Elke klant heeft zijn eigen situatie, zijn eigen uitzonderingen, zijn eigen afwijkingen op de standaard-cao. Als de software daar niet in meebeweegt, doet de professional dat handmatig. Dat kost tijd, vergroot de kans op fouten en maakt het schaalbaar groeien moeilijk.



Besteedt veel tijd aan het invoeren van gegevens van het ene systeem in het andere.

Dubbele invoer is een van de meest klassieke tijdvreter in elke administratieve omgeving en ook een van de makkelijkst op te lossen. Koppelingen tussen systemen bestaan in de meeste gevallen al; de vraag is of ze gebruikt worden.

Flexibiliteit

Waar ervaren payrollprofessionals de meeste frictie binnen flexibiliteit

% respondenten dat (zeer) mee eens is met negatieve stellingen

"De CAO modellen zijn standaard en kunnen niet worden aangepast."



"Ik moet veel tijd besteden aan het invoeren van gegevens van het ene systeem naar het andere."



"Ik kan niet automatisch transitievergoedingen berekenen."



"Ik kan geen verschillende dienstverbanden voor dezelfde medewerker beheren."



"Het systeem houdt geen rekening met individuele of afwijkende wensen van medewerkers."



"Het is best tijdrovend om alle TWK-correcties uit te voeren voor elke medewerker."



Productiviteit

Productiviteit in payroll laat zich simpel meten: loonstroken per fte per maand. Dat ene getal vertelt meer over je processen dan welke zelfevaluatie dan ook. Hoe sta jij ten opzichte van de markt?



Meer werk verzetten met dezelfde mensen

Hoe bereken je jouw benchmark?

Deel het aantal loonstroken dat je maandelijks verwerkt door het aantal fte op je salarisadministratie. Bij deze berekening gaan we ervan uit dat een salarisadministrateur gemiddeld 80% van zijn of haar fulltime werktijd aan salarisverwerking besteedt. Houd hier rekening mee als je jouw kantoor vergelijkt met de marktcijfers.

Stel: je kantoor verwerkt elke maand 3.000 loonstroken met 4 fte. Dat zijn 750 stroken per fte. Dat klinkt prima, totdat je ziet dat vergelijkbare kantoren hetzelfde werk doen met de helft van de mensen.

- **De meeste grote kantoren (42%) verwerken tussen de 750 en 1.200 loonstroken per fte per maand.** Het gemiddelde ligt op 1.032. Dat is het midden van de markt: niet slecht, maar ook zeker niet waar je wilt zijn als je wilt groeien zonder extra mensen aan te nemen.
- **2 op de 3 kantoren zitten onder dat gemiddelde.** Zij verwerken dus minder dan 1.032 loonstroken per fte en laten daarmee structureel capaciteit liggen die ze niet hebben.
- **De top 10% verwerkt twee tot drie keer zoveel.** Bij de drie efficiëntst opererende kantoren in dit onderzoek (stuk voor stuk kantoren die salarisverwerking en HR-dienstverlening strikt gescheiden hebben) verwerkt één fte tussen de 2.000 en 3.500 loonstroken per maand. Het meest opvallende voorbeeld: een kantoor met slechts 2 fte dat maandelijks 7.000 loonstroken verwerkt.

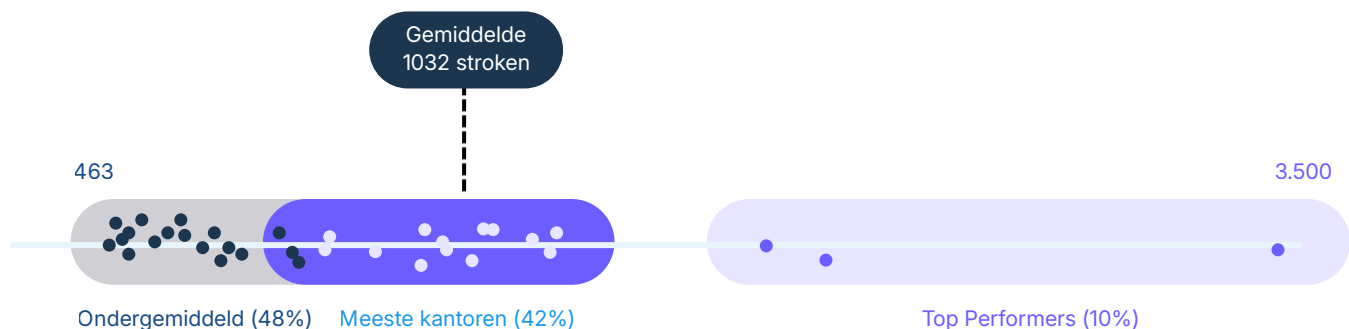
 **Meer mensen is niet het antwoord.** De verleiding is groot: als het te druk wordt, neem je iemand aan. Maar in een markt waar twee derde van de kantoren al kampt met een personeelstekort, is die nieuwe medewerker er simpelweg niet. Of kost het maanden om iemand te vinden en in te werken.

De top performers in dit onderzoek lossen het anders op. Ze halen meer uit hun bestaande software, stroomlijnen de gegevensinvoer van klanten en laten systemen automatisch met elkaar communiceren. Niet met grote, dure implementatietrajecten, maar door stap voor stap kleine procesverbeteringen door te voeren.

Het resultaat: meer werk verzetten met dezelfde mensen, zonder dat de werkdruk toeneemt.

Productiviteit

Hoeveel loonstroken verwerk jij per fte vergeleken met anderen?



Natuurlijk is productiviteit niet het enige dat telt. Maar dit gemiddeld aantal stroken per fte is echt iets om naar te streven als je daar nu nog onder zit. Het zou eigenlijk je minimum moeten zijn. Je ziet dat de top performers zowel accountants- als salarisadministratiekantoren twee tot drie keer het gemiddelde doen, met soms maar een paar fte. Ook uit de andere data in dit onderzoek (zie vorige hoofdstukken), blijkt dat vrijwel elk kantoor veel aan productiviteit te winnen heeft. Software (beter) benutten is een relatief goedkope manier om productiviteitswinst te boeken en de kosten van je loonstrook omlaag te krijgen. Dit gaat natuurlijk niet in één keer, maar door steeds een aantal aanpassingen te doen in je processen, word je steeds een beetje efficiënter en zal je zien dat veranderen ook leuk kan zijn! Meer personeel aannemen is een stuk duurder, vaak niet eens te vinden en maakt je kantoor niet per se productiever.

Tijdsbesteding

Weten waar tijd naartoe gaat, is de eerste stap naar het terugwinnen ervan. Uit de data van een selecte groep kantoren komt een opvallend patroon naar voren: de meeste tijd gaat niet naar het verwerken van loonstroken zelf, maar naar alles eromheen. Controleren. Corrigeren. Overtypen. Uitzoeken. Taken die noodzakelijk lijken, maar die grotendeels te automatiseren zijn.



Tijdsbesteding

Waar gaat de meeste tijd naartoe in jouw payrollproces?

Gemiddelde uren per maand per taak



Totaal: Gemiddeld 206,2 uur per maand per salarisadministrateur

De cijfers liegen niet: de grootste tijdvreter in payroll is niet het verwerken van loonstroken zelf, maar alles eromheen. Controleren alleen al kost gemiddeld 64,7 uur per maand. Meer dan anderhalve werkweek, elke maand, per medewerker. Tel daar mutatieverwerking, periodeanalyses en correcties bij op, en je komt uit op gemiddeld 206 uur per maand. Een aanzienlijk deel daarvan is te automatiseren.

Wat kost een loonstrook jouw kantoor?

Om de impact van procesverbeteringen concreet te maken, helpt het om de kosten per loonstrook inzichtelijk te hebben. Een indicatieve berekening op basis van gangbare marktcijfers:

- Softwarekosten: ca. €1,20 per loonstrook per maand
- Arbeidskosten: ca. €3,35 per loonstrook per maand (op basis van een gemiddeld salaris van €52.000 per jaar voor een salarisadministrateur, waarbij 80% van de fulltime capaciteit wordt ingezet voor salarisverwerking, gedeeld door het gemiddeld aantal verwerkte loonstroken per fte per maand.)
- Totaal indicatief: ca. €4,55 per loonstrook

Dit is een gemiddelde berekening. De werkelijke kosten per loonstrook dalen naarmate een medewerker meer loonstroken per maand verwerkt. Kantoren die de stap zetten van 1.032 naar 2.000+ loonstroken per fte halveren daarmee hun arbeidskosten per strook. Zonder dat de loonkosten zelf veranderen.

Conclusie

Er is een wereld te winnen - en je hoeft er niet voor te wachten

De meeste kantoren in dit onderzoek geven zichzelf een 3,5 op 5. Een ruime voldoende, en eerlijk gezegd ook niet onterecht. Maar een 3,5 is precies het cijfer dat je geeft als alles loopt, niemand klaagt en je geen idee hebt wat je misloopt. Want dát is de valkuil. Niet dat het slecht gaat. Maar dat je niet weet wat je niet ziet.

De helft van de kantoren verwerken minder loonstroken per fte dan het marktgemiddelde. Bijna de helft worstelt in meer dan een derde van de dagelijkse werksituaties met frictie, tijdverspilling of gebrek aan regie. En de top performers - die twee tot drie keer zoveel doen met dezelfde of minder mensen, laten zien dat het anders kan. Het verschil zit niet in betere mensen. Het zit in drie dingen:



De gegevensstroom van klant naar systeem

stroomlijnen. Zolang mutaties binnenkomen via telefoon, e-mail of Excel, betaal je elke maand een onzichtbare tijdbelasting. Klanten kunnen in de meeste gevallen prima zelf mutaties invoeren. Ze hebben alleen een goede onboarding nodig. En met de juiste inrichting van je software is de kwaliteitscontrole geborgd, zonder dat dit ten koste gaat van de klanttevredenheid.

2

Systemen met elkaar laten praten. Veel klanten registreren al werktijden, declaraties en planningen in cloudapplicaties. Als die data automatisch in jouw salarisadministratiesoftware terechtkomt, verdwijnt een grote bron van handmatig werk.

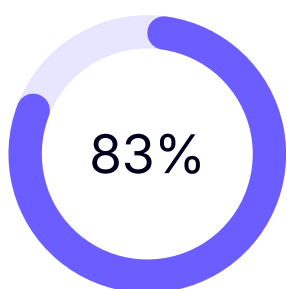
3

Slimme technologie ook echt slim gebruiken. Software kan uitzonderingen automatisch markeren, cao-afwijkingen bijhouden en controles automatiseren. De vraag is niet of die mogelijkheden er zijn, maar of ze benut worden.

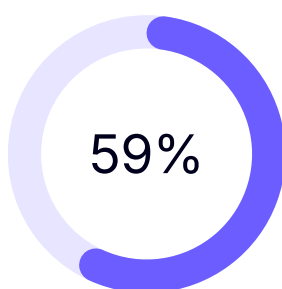
Kantoren die deze drie stappen zetten, groeien zonder dat de werkdruk meegroeit. Ze hebben ruimte voor meer klanten, diepere adviesrelaties en nieuwe diensten, zonder te wachten op die ene nieuwe medewerker die toch moeilijk te vinden is.

Een wereld te winnen

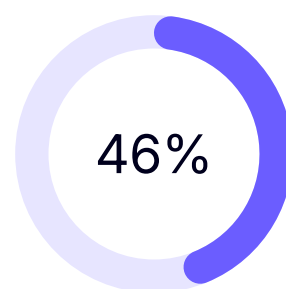
Wat zou jij doen met gewonnen tijd?



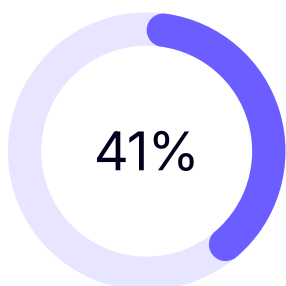
Meer
adviesgesprekken
aangaan met klanten



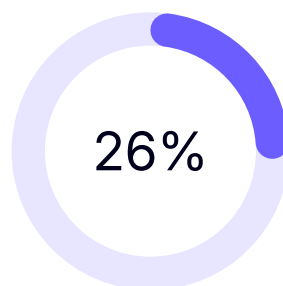
Innoveren



Meer klanten
tegelijkertijd bedienen
en projecten sneller
afronden



Nieuwe
(advies-)diensten
ontwikkelen



Meer aandacht voor
cross-selling

Bron: Simpicate marktonderzoek 2025 onder accountants- en salarisadministratiekantoren

Hoe deze benchmark tot stand kwam

De data in dit rapport komt uit de Nmbrs Groeiscan, ons uitgebreide evaluatie-instrument dat accountants- en salarisadministratiekantoren helpt bij het identificeren van groeikansen en optimalisatiemogelijkheden in hun payrollprocessen.

Medewerkers van accountants- en salarisadministratiekantoren kregen 28 stellingen voorgelegd over allerlei payrolling-werksituaties. Op een vijfpuntsschaal gaven zij aan in hoeverre ze die situatie herkennen. De stellingen zijn negatief geformuleerd (bijvoorbeeld: "Ik ben redelijk wat tijd kwijt met het controleren van alle salarisverwerkingstaken") en hebben betrekking op efficiëntie, flexibiliteit en automatisering. Bij een zelfscore van 1 of 2 wordt de werksituatie beoordeeld als ongunstig ("onvoldoende/slecht") en is er dus veel te winnen. Bij een 4 of een 5 spreken we van een gunstige werksituatie ("voldoende/goed").

31 accountants- en salarisadministratiekantoren werkten mee aan het onderzoek - beide typen kantoren zijn vertegenwoordigd, en beide komen voor in de top performers. Alle data is geanonimiseerd. De kantoren verwerken tussen de duizenden tot enkele tienduizenden loonstroken per maand (gemiddeld 12.941) met 1,5 tot 45 fte (gemiddeld 12,5). De data is tussen juni 2024 en november 2025 verzameld

Ook is respondenten gevraagd hoeveel salarisstroken per maand worden verwerkt en hoeveel fte aan de salarisverwerking werken. Daaruit volgt een productiviteitsscore: het aantal stroken per fte. Een belangrijke noot: de cijfers in dit rapport zijn gemiddelden op basis van een diverse groep kantoren. Kantoren verschillen sterk van elkaar: in klantmix, complexiteit van cao's, aandeel kleine versus grote klanten, en de mate waarin HR-dienstverlening is gescheiden van salarisverwerking. Bij de berekening van de productiviteitsscore (loonstroken per fte) gaan we ervan uit dat een salarisadministrateur gemiddeld 80% van zijn of haar fulltime werktijd besteedt aan salarisverwerking. De overige 20% gaat naar overleg, opleiding en andere taken.

Onderzoeksverantwoording

Voor accountants- en salarisadministratiekantoren



Meer dan 250.000 bedrijven gebruiken Nmbrs om samen ruim 1,5 miljoen loonstroken te verlenen.



Salarisdienstverleners verlonen met Nmbrs elk jaar gemiddeld 12,5% meer medewerkers.



Met onze automatisering verloon je met gemak 1000+ medewerkers per fte.

Er is een wereld te winnen. Begin vandaag.

Ontdek waar jouw kantoor staat ten opzichte van de markt

Waar sta jij?

De kantoren die het meeste groeien, doen dat niet met meer mensen. Ze doen het slimmer. Minder handmatig werk, minder frictie, meer ruimte voor wat er echt toe doet.

De vraag is niet óf je efficiënter kunt werken. De vraag is wanneer je ermee begint. En dat begint met een eerlijk gesprek over waar je staat en wat er mogelijk is.

Plan een
kennismaking

Meer weten
over Nmbrs

