

Whitepaper

WTTA:
ZO HOUD JE ALS INLENER DE REGIE

Wet Toelating Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten

De kracht van samenwerken

AB WERKT ZUID-NEDERLAND

Samenvatting



Per 1 januari 2027 treedt de Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten (WTTA) in werking. Wie arbeidskrachten ter beschikking stelt, heeft daarvoor straks een officiële toelating nodig. De wet moet malafide uitleners uit de markt weren en de kwaliteit van de sector verhogen.

Het is verleidelijk om te denken dat dit vooral een zaak is van uitzendbureaus en detacheerders. Dat klopt maar half. De grootste verandering ligt juist bij de organisaties die arbeid inlenen. Zij moeten straks aantoonbaar kunnen maken dat ze alleen werken met partijen die bevoegd zijn om uit te lenen.

Leeswijzer

Samenvatting	1
1. Waarom de WTTA er komt	2
2. De wet in het kort	3
3. Wat verandert er voor jou als inlener?	4
4. Hoe een uitlener aan een toelating komt	5
5. De belangrijkste data op een rij	6
6. Wat riskeer je als je niet handelt?	7
7. Uitgelicht: de agrarische sector	8
8. Je voorbereiding in vijf stappen	9
9. Checklist: kun je deze vragen met JA beantwoorden?	10
Tot slot	11

De kern in vijf punten:

- **Ook de inlener is verantwoordelijk.** Vanaf 1 januari 2028 mag je alleen nog personeel inlenen van een toegelaten uitlener, een partij met een ontheffing of een partij die onder de overgangsregeling valt. Samenwerken met een niet-toegelaten partij kan leiden tot boetes voor zowel uitlener als inlener.
- **Er komt een gesloten keten.** Inspectie-instellingen toetsen, de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU) laat toe en de Nederlandse Arbeidsinspectie handhaaft.
- **Afwachten is riskant.** Een leverancier die geen toelating krijgt, mag niet meer uitlenen. Dat gebeurt abrupt en kan een deel van je flexibele schil van de ene op de andere dag laten wegvallen.
- **Beginnen is eenvoudiger dan het lijkt.** Met vijf stappen (inventariseren, leveranciers bevragen, afspraken vastleggen, processen aanpassen en de organisatie inrichten) leg je nu de basis.

1. Waarom de WTTA er komt

De overheid grijpt in omdat er jarenlang structurele problemen speelden in de uitleenmarkt: misstanden, onvoldoende bescherming van arbeidsmigranten en oneerlijke concurrentie. Een open systeem bood te veel ruimte aan partijen die het minder nauw namen.

Nu geldt voor uitleners nog een registratieplicht op grond van de Waadi (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs). De WTTA vervangt de huidige Waadi-registratieplicht voor uitleners door een toelatingsstelsel. In plaats van een open systeem ontstaat er een **gesloten keten** met drie spelers:

Inspectie-instellingen toetsen of een uitlener voldoet aan het normenkader.

De NAU beoordeelt wie wordt toegelaten. Haar openbare register laat zien wie dat is.

De Nederlandse Arbeidsinspectie handhaaft.

Dat maakt de markt transparanter en betrouwbaarder. Het betekent ook dat inleners veel bewuster moeten sturen op hun keten.

Een harde financiële drempel
Een belangrijk verschil met de huidige situatie is de verplichte financiële zekerheid.

Branchelidmaatschappen en keurmerken tonen nu vooral proces- en kwaliteitsborging. De WTTA voegt daar een harde financiële drempel aan toe: Een waarborgsom van € 100.000, tenzij de uitlener voldoet aan de voorwaarden voor vrijstelling, waaronder vier jaar onafgebroken registratie als uitlener én een geldige Verklaring betalingsgedrag van de Belastingdienst.

In de praktijk kan dit leiden tot een shakeout. Partijen met zwakke liquiditeit of onvoldoende professionaliteit zullen afvallen. Dat schoont de markt op, maar het kan ook capaciteits- en continuïteitsrisico's opleveren voor inleners die te laat overstappen op toegelaten uitzendbureaus.

"Maar wie goed kijkt naar de inhoud en de gevolgen, ziet dat de grootste verandering juist ligt bij bedrijven die arbeid inlenen."

— Rob Niesen, algemeen directeur AB Werkt

2. De wet in het kort

Wie valt eronder?
De toelatingsplicht geldt voor iedereen die arbeidskrachten ter beschikking stelt. Dat zijn niet alleen uitzendbureaus, detacheerders en payrollbedrijven. De wet geldt ook voor doorleners: een partij die personeel doorleent, is tegelijk inlener en uitlener en heeft dus met beide rollen te maken. Daardoor raakt de WTTA een veel bredere groep organisaties dan op het eerste gezicht lijkt. Ook bedrijven die maar beperkt of incidenteel personeel uitlenen of doorlenen, kunnen eronder vallen.

Uitzonderingen op de toelatingsplicht

De verplichte toelating geldt niet voor elke situatie waarin personeel wordt uitgeleend. De volgende gevallen zijn hiervan vrijgesteld:

INTERNE DETACHERING
het beschikbaar stellen van medewerkers aan andere teams, afdelingen of zusterbedrijven die tot dezelfde holding behoren.

ONDERLINGE HULP ZONDER WINST
collegiale uitleen tussen non-profitorganisaties, op voorwaarde dat uitsluitend de pure loonkosten in rekening worden gebracht.

SPECIFIEKE ORGANISATIES
sociale werkvoorzieningen, bbl-stichtingen en vergunde particuliere beveiligingsbedrijven vallen er eveneens buiten, mits zij aan bepaalde eisen voldoen.

Mogelijkheid tot ontheffing
Vormt het uitlenen van personeel slechts een nevenactiviteit voor een aanbieder? Als deze activiteit minder dan 10% van de totale omzet beslaat (met een limiet van vijf miljoen euro op jaarbasis), dan hoeft er geen volledige toelating te worden geregeld, maar volstaat een ontheffing. Omdat partijen met een ontheffing ook gewoon in het openbare register worden opgenomen, kun je zonder problemen legaal zaken met hen doen.

Zuivere uitbesteding (aanneming van werk)
Ook wanneer je werkzaamheden volledig uitbesteedt, is deze wetgeving niet van toepassing. In dat geval draagt de uitvoerende partij of aannemer de volledige verantwoordelijkheid voor het eindresultaat en de correcte oplevering van het werk. De cruciale voorwaarde hierbij is dat de externe medewerkers in de praktijk absoluut geen instructies of directe leiding van jou ontvangen.



3. Wat verandert er voor jou als inlener?

Vanaf 1 januari 2027 mag je alleen nog personeel inlenen van een toegelaten uitlener, een partij met een ontheffing of een partij die op grond van de overgangsregeling mag blijven uitlenen. Vanaf 2028 houdt de Nederlandse Arbeidsinspectie ook actief toezicht op de toelatingsplicht. Dat brengt vier verplichtingen met zich mee.

Controleer of de uitlener bevoegd is

Je moet nagaan of je uitlener een geldige toelating heeft, zowel bij de start van de samenwerking als regelmatig daarna. Het hulpmiddel daarvoor is het openbare register van de NAU, dat hoogstwaarschijnlijk vanaf 1 juli 2027 beschikbaar is. Een paar praktische regels:

- Leg uiterlijk op de eerste werkdag van de ingehuurde medewerker vast dat je de uitlener in het register hebt opgezocht, en bewaar dat bewijs.
- Herhaal de controle tijdens de samenwerking. Je kunt je aanmelden voor updates van het register, zodat je meteen ziet als een flexpartner zijn bevoegdheid verliest.
- Werk je via een broker die de inhuur voor je organiseert en daarvoor doorleent van andere uitleners? Dan controleer je alle uitleners in die keten. De broker is verplicht om je de naam van de werkgever door te geven.

Leg vast wie voor wie werkt

Uiterlijk op de eerste werkdag registreer je de naam van de ingehuurde medewerker en die van de uitlener.

Informeer de uitlener over je arbeidsvoorwaarden

Je blijft verplicht om de uitlener aantoonbaar te informeren over alle arbeidsvoorwaarden die bij jouw organisatie gelden. Doe dat zo dat de uitlener de informatie kan verwerken, toepassen en doorgeven aan de medewerker.

Die verplichting ligt formeel bij de uitlener, maar jij bent ervan afhankelijk. Een uitlener die er niet aantoonbaar aan voldoet, kan zijn toelating verliezen. En dan mag jij niet meer met hem samenwerken.

Houd werktijden nauwkeurig bij

Vanaf 1 januari 2027 moet de uitlener de exacte begin- en eindtijden en de onbetaalde pauzes registreren, niet langer alleen het totaal aantal uren. Worden de uren binnen jouw organisatie bijgehouden, dan heeft de uitlener je medewerking nodig. Ook als de registratie elders plaatsvindt, moet je de gegevens zorgvuldig controleren en tijdig laten weten of ze kloppen. Maak daarom heldere afspraken over wie welke gegevens vastlegt en hoe jullie die uitwisselen.

“Voor inleners betekent dit dat samenwerken op basis van vertrouwen alleen niet meer volstaat. Je moet straks aantoonbaar kunnen laten zien dat jouw uitzendbureau WTTA-proof is.”

— Rob Niesen, algemeen directeur AB Werkt

4. Hoe een uitlener aan een toelating komt

De aanvraag is aan de uitlener, maar het helpt om te weten waarop die wordt beoordeeld. Dan kun je beter inschatten of je leveranciers op schema liggen. Een uitlener moet onder meer:

- een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen;
- een waarborgsom van € 100.000 storten, tenzij hij kan aantonen dat hij al vier jaar personeel ter beschikking stelt en als zodanig in het Handelsregister staat;
- aantonen dat medewerkers correct worden beloond;
- voldoen aan belasting- en administratieve verplichtingen;
- meewerken aan periodieke controles.

Bij de aanvraag hoort een inspectierapport op basis van een normenkader. Dat kader bouwt voort op het bestaande SNA-keurmerk, waarmee wordt gecontroleerd of een uitzendbureau, detacheerder of payrollorganisatie onder meer het loon correct betaalt en de administratie op orde heeft. De WTTA voegt daar eisen aan toe, bijvoorbeeld over de huisvesting van medewerkers en de registratie van werktijden.

De route voor uitleners met SNA-keurmerk

Uitleners die al een SNA-keurmerk hebben voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, voldoen grotendeels aan het normenkader. Zij kunnen op basis van overgangsrecht een toelating aanvragen en krijgen met hun keurmerk dat op 30 juni 2027 geldig is. Om hun toelating te houden moeten ze wel kunnen aantonen dat ze vanaf 1 januari 2027 aan de wet en het normenkader voldoen.

De overgangsregeling voor uitleners zonder keurmerk

Uitleners zonder SNA-keurmerk moeten bij hun aanvraag een inspectierapport overleggen waaruit blijkt dat ze aan het normenkader voldoen. Omdat het waarschijnlijk niet lukt om alle inspecties en aanvragen vóór 1 januari 2028 af te handelen, kunnen zij zich tussen 1 november en 31 december 2026 aanmelden voor een overgangsregeling. Kunnen ze laten zien dat ze zich blijven inspannen om een inspectierapport te krijgen, dan mogen ze blijven uitlenen zolang hun aanvraag in behandeling is.

Dat is geen vrijstelling, maar uitstel. Uiteindelijk moet ook deze groep alsnog een toelating krijgen.

Waarom dit voor jouw continuïteit telt

Voor sommige uitleners is voldoen aan deze eisen financieel of organisatorisch simpelweg niet haalbaar. Zij zullen uit de markt verdwijnen. Vooral de borgstelling wordt vaak onderschat.

“Die borgstelling wordt vaak onderschat, maar kan een doorslaggevende factor zijn. Voor sommige partijen is het financieel of organisatorisch simpelweg niet haalbaar.”

— Rob Niesen, algemeen directeur AB Werkt

Als je als inlener pas in 2027 ontdekt dat een belangrijke leverancier niet door de toelating komt, ben je te laat om rustig te kiezen. Wie nu vragen stelt, houdt tijd om leveranciers te vergelijken en alternatieven te organiseren.

5. De belangrijkste data op een rij

1 november tot en met 31 december 2026:

Uitleners die gebruik willen maken van de overgangsregeling melden zich aan op toelatinguitleenmarkt.nl.

1 januari 2027:

De WTTA treedt in werking. 2027 is een overgangsjaar: het verbod om zonder toelating uit te lenen of in te lenen geldt nog niet, maar de overige verplichtingen, waaronder het normenkader en de nauwkeurige registratie van werktijden, gelden wel.

1 mei tot en met 30 juni 2027:

Uitleners dienen hun formele aanvraag in bij de NAU.

1 juli 2027:

Het openbare register is hoogstwaarschijnlijk beschikbaar. Daarin zie je of een uitlener is toegelaten, een ontheffing heeft of onder de overgangsregeling valt.

1 januari 2028:

De toelatingsplicht gaat gelden en de Nederlandse Arbeidsinspectie begint met handhaving. Vanaf dit moment mag niemand meer uitlenen of inlenen zonder toelating, ontheffing of overgangsregeling.





6. Wat riskeer je als je niet handelt?

Juridisch risico.
Vanaf 1 januari 2028 kan de Nederlandse Arbeidsinspectie zowel uitleners als opdrachtgevers beboeten. Werk je samen met een uitlener zonder toelating, of verliest je uitlener tijdens de samenwerking zijn toelating? Dan loop je als inlener risico op een boete en moet je de samenwerking beëindigen of aanpassen. Het stelsel voorziet bij overtreding bovendien in forse boetes en zelfs in stillegging.

Operationeel risico.
Een leverancier die geen toelating krijgt, mag geen personeel meer uitlenen. In sectoren die draaien op piekbelasting, zoals agri, food, logistiek, productie of zorg, kan dat leiden tot stilstand, gemiste omzet en directe druk op de organisatie.

> *"Een leverancier die geen toelating krijgt, mag geen personeel meer uitlenen. Dat gebeurt niet geleidelijk, maar abrupt."*
>
> *— Rob Niesen, algemeen directeur AB Werkt*

Reputatierisico.
Opdrachtgevers, toezichthouders en ketenpartners verwachten steeds vaker dat organisaties hun zaken op orde hebben. Werken met niet-toegelaten partijen wordt straks niet alleen een wettelijke overtreding, maar ook een signaal van gebrekkige ketenbeheersing. Dat kan gevolgen hebben voor aanbestedingen, audits en langdurige samenwerkingen.



7. Uitgelicht: de agrarische sector

De agrarische sector laat goed zien hoe breed de WTTA reikt. In de land- en tuinbouw is het heel gebruikelijk om elkaar te helpen wanneer er extra capaciteit nodig is: een extra medewerker tijdens de oogst, een ervaren tractorchauffeur die tijdelijk bij een collega wordt ingezet, een vakkracht die een paar weken ondersteuning biedt bij een ander bedrijf. Met de komst van de WTTA krijgen zulke afspraken een nieuwe lading.

Je bent sneller inlener dan je denkt
Juridisch is de definitie van inlenen breed. Je bent al inlener wanneer iemand werkzaamheden verricht binnen jouw bedrijf onder jouw leiding en toezicht, terwijl die persoon in dienst is van een andere werkgever. Dat kunnen uitzendkrachten zijn, gedetacheerde medewerkers, buitenlandse arbeidskrachten of medewerkers die via een andere onderneming tijdelijk worden ingezet. Ook als het maar om één medewerker gaat, kan er al sprake zijn van inlening.

Ook gewone bedrijven kunnen uitlener zijn
Je hoeft geen uitzendbureau te zijn om als uitlener te worden gezien. Stel dat een agrarisch loonbedrijf een ervaren machinist tijdelijk laat werken bij een akkerbouwer die personeel tekortkomt. Of dat een installateur een monteur beschikbaar stelt aan een collega-bedrijf. Werkt die medewerker onder leiding en toezicht van het ontvangende bedrijf, dan kan er sprake zijn van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Het bedrijf dat de medewerker uitleent, kan dan worden aangemerkt als uitlener.

De cruciale vraag is daarbij vaak: onder wiens leiding en toezicht wordt gewerkt? Bepaalt de ontvangende ondernemer wat de medewerker doet en hoe het werk wordt uitgevoerd, dan kan de WTTA om de hoek komen kijken. Ligt de verantwoordelijkheid voor het resultaat en de uitvoering van het werk bij de opdrachtnemer, dan kan het gaan om echte uitbesteding, die buiten de wet valt.

Samenwerking blijft mogelijk, maar wel bewust
De WTTA wil de onderlinge samenwerking in de sector niet onmogelijk maken. Wel moet je weten welke rol je inneemt. Zet je personeel van een ander in? Dan kun je inlener zijn. Stel je een medewerker beschikbaar aan een ander bedrijf? Dan kun je uitlener zijn. In sommige situaties vervul je beide rollen. Of een uitzondering of ontheffing van toepassing is, bijvoorbeeld omdat uitlenen voor jouw bedrijf een bijzaak is, moet per situatie worden beoordeeld.

Voor agrarische ondernemers zijn dit goede vragen om nu al te stellen:

- Huur ik personeel in via andere werkgevers?
- Leen ik zelf medewerkers uit aan andere bedrijven?
- Onder wiens leiding en toezicht wordt gewerkt?
- Welke gevolgen heeft dit voor mijn onderneming?
- Zijn mijn samenwerkingspartners voorbereid op de WTTA?

De vraag is dus niet alleen of je personeel inleent, maar ook of je misschien ongemerkt zelf arbeidskrachten ter beschikking stelt. Dat geldt niet alleen voor de agrarische sector, maar voor elke branche waarin ondernemers personeel uitwisselen of tijdelijk inzetten.

8. Je voorbereiding in vijf stappen

De WTTA is een structurele verandering in hoe we arbeid organiseren. Het hoeft geen onoverzichtelijk traject te worden, mits je nu begint.

1

Stap 1: Breng je inhuur in kaart
Veel organisaties hebben geen volledig overzicht meer van alle partijen waar zij arbeidskrachten vandaan halen. Naast vaste uitzendbureaus gaat het vaak ook om nichedetacheerders, payrollconstructies, doorleen via partners of tijdelijke oplossingen “voor even”. Juist die laatste categorie vormt straks het grootste risico.

Maak een overzicht van de partijen waarvan je personeel inleent. Ga na of ze onder de WTTA of onder een uitzondering vallen, of ze een SNA-keurmerk hebben en of ze zich aanmelden voor de overgangsregeling.

“Als je niet weet met wie je werkt, kun je ook niet controleren of je straks aan de wet voldoet.”

— Rob Niesen, algemeen directeur AB Werkt

2

Stap 2: Ga het gesprek aan met je leveranciers
Vraag expliciet hoe je uitleners zich voorbereiden op de toelatingsplicht en wanneer ze hun aanvraag indienen. Hebben zij een duidelijk plan richting toelating? Werken zij aan het normenkader? Kunnen zij straks voldoen aan de verplichte borgstelling?

3

Stap 3: Leg afspraken vast
Spreek af dat elke wijziging in de toelatingsstatus direct aan jou wordt gemeld. Pas contracten aan, zodat daarin staat dat een geldige toelating verplicht is en blijft zolang de samenwerking duurt.

4

Stap 4: Pas je processen aan
Geef (wijzigingen in) je arbeidsvoorwaarden tijdig door aan je flexpartners. Geef ook de werktijden van ingehuurde medewerkers door, of controleer en valideer ze tijdig als de medewerker zijn uren zelf aanlevert.

5

Stap 5: Richt je organisatie in
De WTTA is geen puur HR-vraagstuk en ook geen exclusieve verantwoordelijkheid van Inkoop. HR, Inkoop, Legal en directie moeten samen bepalen wie controleert, hoe vaak wordt gecontroleerd en hoe dit wordt vastgelegd. Zet intern een controleproces op, wijs een verantwoordelijke aan en kijk bij elke nieuwe inhuuropdracht in het openbare register.

De kernvraag die je jezelf moet stellen:
kunnen wij aantoonbaar laten zien dat we alleen werken met toegelaten partijen?
Is het antwoord vandaag nee, dan weet je genoeg.

9. Checklist: kun je deze vragen met JA beantwoorden?

	JA	NEE
Heb ik een compleet overzicht van alle partijen waarvan ik personeel inleen, inclusief doorleners, payrollconstructies en tijdelijke oplossingen?	☐	☐
Weet ik per leverancier of die onder de WTTA valt, een ontheffing heeft of een uitzondering kan inroepen?	☐	☐
Weet ik per leverancier of er een SNA-keurmerk is en of die zich aanmeldt voor de overgangsregeling?	☐	☐
Heb ik met mijn leveranciers besproken hoe zij zich voorbereiden op toelating en borgstelling?	☐	☐
Staat in mijn contracten dat een geldige toelating verplicht is en dat wijzigingen direct worden gemeld?	☐	☐
Kan ik op de eerste werkdag vastleggen wie voor welke uitlener werkt en dat ik de uitlener in het register heb gecontroleerd?	☐	☐
Heb ik afspraken over de uitwisseling van arbeidsvoorwaarden en van exacte werktijden?	☐	☐
Is er intern een verantwoordelijke aangewezen, met een rol voor HR, Inkoop, Legal en directie?	☐	☐
Weet ik of mijn eigen organisatie, bijvoorbeeld door het tijdelijk uitlenen van medewerkers, zelf onder de WTTA valt?	☐	☐

Antwoord je op een of meer van deze vragen nee? Dan is dit het moment om te beginnen.

Tot slot

De WTTA is dichterbij dan het lijkt. Wie nu handelt, voorkomt problemen later. Wie wacht tot de deadline nadert, krijgt te maken met tijdsdruk, schaarste en noodoplossingen. Wie nu begint, behoudt keuzevrijheid: je kunt leveranciers vergelijken, afspraken aanpassen en alternatieven organiseren.

“Zie de WTTA niet als een verplicht nummer, maar als een moment om je organisatie future-proof te maken.”

— Rob Niesen, algemeen directeur AB Werkt

Bij AB Werkt nemen we daarin onze verantwoordelijkheid. We ondersteunen onze klanten bij het creëren van overzicht, toetsen onze eigen processen aan het normenkader en bouwen mee aan een duurzame, eerlijke en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

De WTTA komt eraan, maar wie nu begint, houdt straks de regie. Zo zorgen we ervoor dat het werk doorgaat: veilig, eerlijk en volledig compliant.



Deze whitepaper is een praktische uitleg en geen juridisch advies. Raadpleeg voor de actuele stand van zaken, het overzicht van data en een uitgebreide checklist toelatinguitleenmarkt.nl.