



WTTA uitbesteden

Jij de gunning. Wij het werkgeverschap.

WHITEPAPER WTTA UITBESTEDEN

Jij de gunning. Wij het werkgeverschap.

Een praktische beslisroute voor recruitmentbureaus, publieke leveranciers, brokerplatform-leveranciers en bestaande flexpartijen die hun voorkant willen behouden en de backoffice na gunning zorgvuldig willen uitbesteden.

Voor wie?

Recruitmentbureaus met publieke of private opdrachten, DAS-portalen, brokerplatformen en gunningsprocessen.

Kernvraag

Hoe behoud je je commerciële rol zonder zelf een volledige uitleenorganisatie te bouwen?

Let op

Deze whitepaper is algemene informatie en vervangt geen juridisch advies of dossierbeoordeling.

1. Wat verandert er door de WTTA?

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten maakt de uitleenmarkt formeler. Uitleeners krijgen te maken met toelating, een openbaar register, controle op naleving en toezicht. Inleners moeten controleren of zij werken met toegelaten partijen.

Volgens de officiële informatie treedt de WTTA op 1 januari 2027 in werking. De handhaving start vanaf 1 januari 2028. Die periode lijkt ruim, maar voor bureaus met bestaande klanten, raamcontracten, brokerafspraken en systemen is voorbereiding juist nu verstandig.

Belangrijke thema's zijn onder meer toelating, normenkader, VOG, waarborgsom, administratie, loonbetaling, fiscale afdrachten en juiste rolverdeling tussen bemiddeling, inlening en terbeschikkingstelling.

Praktische impact: de vraag is niet alleen of je kandidaten kunt vinden, maar ook wie juridisch werkgever is, wie verloon, wie contracteert, wie mutaties verwerkt en wie aantoonbaar voldoet aan de uitvoeringsregels.

2. Wanneer ben je uitleener?

Een recruitmentbureau is niet automatisch uitleener omdat het kandidaten vindt. De feitelijke rol is bepalend. Zodra je arbeidskrachten ter beschikking stelt aan een derde, werkgeversverantwoordelijkheden draagt of de operationele backoffice uitvoert, kan de WTTA-route relevant worden.

Bij publieke opdrachten, DAS-portalen en brokerplatformen ligt de nadruk vaak op de gunning. De leverancier die de kandidaat aandraagt wil de klantrelatie en marge behouden, maar niet altijd zelf de volledige werkgevers- en uitleeninrichting bouwen.

De analyse moet altijd per situatie gebeuren. Contractvoorwaarden, feitelijke aansturing, betalingsstromen, verloning, werkgeversrisico en de rol richting opdrachtgever bepalen samen welke inrichting logisch en verdedigbaar is.

3. Waarom juridisch werkgeverschap uitbesteden een strategische route kan zijn

Veel bureaus zijn uitstekend in sourcing, kandidaatcontact, relatiebeheer en gunning. Hun kracht zit aan de voorkant. De WTTA maakt de achterkant zwaarder: contracten, verloning, mutaties, dossiervorming, facturatie, controles en werkgeversrisico.

Uitbesteden kan dan een strategische route zijn. Het bureau blijft verantwoordelijk voor recruitment, kandidaatselectie, klantrelatie en aanbidding tot en met gunning. Na gunning wordt het juridisch werkgeverschap en de operationele backoffice overgedragen aan een partij die daarop is ingericht.

Deze route is geen manier om regels te negeren. Het is juist een manier om de rollen zuiverder in te richten: de voorkant bij de recruitmentpartij, de werkgevers- en backofficeverantwoordelijkheid bij de uitvoerende partner.

4. Proces: van gunning naar plaatsing

Fase	Bij recruitmentbureau	Bij uitvoerende partner
Voor gunning	Klantcontact, DAS/broker, kandidaat, aanbieding	Meedenken over haalbaarheid en voorwaarden
Gunning	Gunning winnen, tarief en startinformatie overdragen	Intake op contract, rolverdeling en dossier
Na gunning	Relatiebeheer en commerciële regie	Contracten, werkgeverschap, verloning, mutaties en facturatie
Tijdens opdracht	Klant- en kandidaatcontact op de voorkant	Backoffice, loonbetaling, wijzigingen en operationele compliance

5. Checklist: welke vragen moet je nu beantwoorden?

- Welke opdrachten lopen via DAS-portalen, raamcontracten of brokerplatformen?
- Waar ligt de knip tussen recruitment, gunning, contractering en uitvoering?
- Wie is of wordt juridisch werkgever na gunning?
- Wie verzorgt loonbetaling, mutaties, contracten, uren, facturatie en dossieropbouw?
- Welke afspraken staan in aanbestedingsvoorwaarden, brokercontracten en klantvoorwaarden?
- Blijft de rol van het recruitmentbureau feitelijk bemiddelend, of ontstaat er uitleenverantwoordelijkheid?
- Wat is nodig om marge, klantrelatie en kandidaatrelatie goed vast te leggen?
- Welke informatie moet bij overdracht na gunning standaard beschikbaar zijn?

6. Wanneer is een adviesgesprek verstandig?

Een adviesgesprek is verstandig als je al toegang hebt tot publieke of private inhuurkanalen, kandidaten plaatst via gunning, of verwacht dat de WTTA jouw model raakt. Vooral bureaus met terugkerende plaatsingen of raamcontracten moeten op tijd bepalen welke route commercieel en juridisch werkbaar is.

Neem je huidige proces mee: klanttype, contractvorm, portalen, plaatsingsvolume, tariefafspraken, marge, gewenste rol na gunning en eventuele knelpunten in verloning of mutaties. Daarmee kan snel worden bepaald of uitbesteden logisch is en welke punten eerst juridisch getoetst moeten worden.

Bronnen

Rijksoverheid - strengere regels voor de uitleenmarkt

Toelating Uitleenmarkt - over de WTTA, overgangsregeling, waarborgsom en normenkader

Nederlandse Arbeidsinspectie - toezicht WTTA

Contact: advies@wttautibesteden.nl - wttautibesteden.nl