



Navigeren door wet en regelgeving

striive

Colofon.

Striive

Taurusavenue 18

2132 GE Hoofddorp

023 – 568 56 30

support@striive.com

www.striive.com

Februari 2026

Copyright © Striive, 2026

Het auteursrecht op dit rapport berust bij Striive. Deze uitgave mag niet verveelvoudigd worden. Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmedia, vakliteratuur of andere uitgaven is toestemming van Striive nodig. Bovendien dient bij publicatie Striive altijd als bron vermeld te worden.

Voor suggesties, aanvullingen en/of opmerkingen kun jij mailen naar support@striive.com.



Voorwoord

Navigeren door wet- en regelgeving

De arbeidsmarkt is dynamischer dan ooit. Organisaties vragen om flexibiliteit, professionals zijn op zoek naar eigen regie, de krapte blijft een uitdaging en er ontstaan steeds meer varianten van samenwerking tussen werkgevers en werkenden. Tegelijkertijd zien we dat politiek en overheid voornemens zijn om nieuwe regels in te voeren om grip te krijgen op die flexibiliteit. Wij merken dagelijks hoe opdrachtgevers, leveranciers en zzp'ers worstelen met vragen als: "Mag deze opdracht door een zzp'er worden uitgevoerd? Loop ik risico op naheffingen?" "Mag ik nog mensen in-, uit-, of doorlenen?" Onze missie is om de meest waardevolle én betrouwbare kennispartner te zijn die jou door dit complexe speelveld leidt. Inhuren is namelijk nog steeds mogelijk! We willen dat je zelfstandig professionals kunt inzetten en excelleren, zónder je zorgen te maken over de praktische zaken, eventuele risico's en wet- en regelgeving.

In deze whitepaper delen we onze visie, kennis en praktische tips voor rechtmatig in te huren. Je leest wat de nieuwste ontwikkelingen betekenen, van de wet DBA tot de Uber-uitspraak van de Hoge Raad, en hoe je hierop kunt inspelen. Daarbij gaan we in op de impact van het beëindigde handhavingsmoratorium per 1 januari 2025, wat voor veel verwarring heeft gezorgd. In werkelijkheid is de wet niet veranderd, maar is er nu wél weer volledige handhaving door de Belastingdienst – een belangrijk verschil dat we graag helder toelichten. Voor leveranciers is de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) een zeer omvangrijk wetsvoorstel om tijdig op te acteren. Inwerkingtreding staat gepland op 1 januari 2027, actieve handhaving door de Arbeidsinspectie op 1 januari 2028. Zorg daarom dat je tijdig toegelaten wordt tot het stelsel.

Deze whitepaper is geschreven voor iedereen die betrokken is bij het inhuren, uit- en doorlenen van extern personeel – van HR-managers en recruiters tot inkopers en directieleden. Want compliant rechtmatig inhuren raakt meerdere niveaus in een organisatie. Het gaat niet alleen om het voorkomen van naheffingen of boetes, maar ook om reputatiebescherming, continuïteit van de operatie en eerlijk werk voor iedereen – inclusief de zekerheid die je biedt aan zowel de externe professional als je interne collega's.

Ons doel is dat jij na het lezen van dit document weet waar je aan toe bent en dat je weet wat de laatste stand van zaken is in politiek, maatschappij en rechtspraak. Je krijgt zowel context als concrete handvatten: juridische duiding én praktische tips waarmee je direct aan de slag kunt. Zo houden we samen de inzet van flexibele talenten mogelijk, binnen de kaders van wat er wettelijk mag en kan. Wij staan hierbij als betrouwbare partner aan je zijde, met échte oplossingen.

Marion van Happen

CEO HeadFirst Group



Inhoudsopgave.

- 03 Voorwoord
- 05 Inhoudsopgave
- 06 Wet- en regelgeving rond externe inhuur
- 11 Definitie van compliant inhuren
- 15 Risico's en gevolgen van niet-compliant inhuren
- 18 Strategieën voor succesvolle en compliant inhuur
- 24 Best practices en alternatieven per situatie
- 27 Hoe intermediairs kunnen helpen
- 30 Wetgevingsagenda: wat kunnen we verwachten?
- 33 Afsluiting

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)



Wet- en regelgeving rond externe inhuur

Navigeren door wet- en regelgeving

Bij het inhuren van extern personeel krijg je te maken met verschillende wet- en regelgeving. We zetten de belangrijkste op een rij.

- **Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties)** | Deze wet uit 2016 schafte de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) af waardoor opdrachtgever en zzp'er zelf moesten beoordelen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. In de periode 2016–2024 gold een handhavingsmoratorium: de Belastingdienst deed wel controles, maar legde bij overtredingen meestal geen boetes of naheffingen op, behalve bij kwaadwillenden. Per 1 januari 2025 is dat moratorium opgeheven en kan er weer direct worden gehandhaafd.

Belangrijk om te beseffen: juridisch is de situatie nauwelijks gewijzigd, er is geen nieuwe wetgeving. De jurisprudentie heeft zich enkel verder ontwikkeld door uitspraken van de Hoge Raad (Deliveroo-arrest en de zaak tussen FNV en Uber). Wel is in politiek Den Haag de aandacht voor schijnzelfstandigheid toegenomen en kun je nu bij geconstateerde schijnzelfstandigheid meteen een naheffing loonheffingen en premies krijgen, zowel de opdrachtgever als de zzp'er.

Vanwege de door de demissionaire minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Eddy van Hijum, aan de Tweede Kamer beloofde “zachte landing” wordt er in 2025 vaak eerst nog een waarschuwing gegeven en worden er nog geen boetes opgelegd. De waarschuwing is overigens geen formeel instrument, inspecteurs kunnen het dus

gebruiken. Tot slot zal in eerste instantie handhaving beginnen met een bedrijfsbezoek. Dit is een oriënterend gesprek met de inhurende organisatie. Tijdens een bedrijfsbezoek wordt nog geen uitspraak gedaan over de juistheid van de kwalificatie. Dit gebeurt namelijk alleen als er een boekenonderzoek is afgerond.

- **WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)** | Deze wet verplicht bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan derden – zoals uitzendbureaus, detacheerders en brokers – om aan bepaalde regels te voldoen. Zo moeten zij geregistreerd zijn als uitzendonderneming en geldt er bijvoorbeeld een inlenersbeloning en een verbod op belemmeringsbedingen (je mag een uitzendkracht niet verbieden om bij de inlener in dienst te treden). De WAADI definieert “ter beschikking stellen van arbeidskrachten” (TBA) als “het tegen vergoeding aan een ander laten werken onder diens toezicht en leiding, anders dan op basis van een directe arbeidsovereenkomst”.

Dit is relevant als je via een tussenpartij zzp'ers inzet: als een zzp'er feitelijk onder toezicht en leiding van jouw organisatie werkt, zou de situatie als uitzenden kunnen worden gezien in de zin van de WAADI. Daarom is het belangrijk dat intermediairs die als juridisch werkgever optreden WAADI-geregistreerd zijn en dat je als inlener geen zakendoet met niet-geregistreerde uitleners

Navigeren door wet- en regelgeving

- **Deliveroo-arrest** | In maart 2023 heeft de Hoge Raad een belangrijke uitspraak gedaan over de arbeidsrelatie van maaltijdbezorgers bij Deliveroo. De centrale vraag was: waren zij écht zelfstandigen of feitelijk werknemers? De Hoge Raad bevestigde – in lijn met eerdere uitspraken van lagere rechters – dat er in dit geval sprake was van een arbeidsovereenkomst.

Maar veel belangrijker, de Hoge Raad gaf een toetsingskader ("Deliveroo-criteria") mee dat sindsdien geldt voor alle gevallen waarin men moet beoordelen of iemand in loondienst is of niet. Deze holistische toets houdt in dat alle omstandigheden in onderling verband moeten worden bekeken.

Er is dus geen hard lijstje met criteria waar je aan moet voldoen, maar een breed pallet aan gezichtspunten. De Hoge Raad noemde onder meer; de aard en duur van de werkzaamheden, hoe werktijden en werkzaamheden worden bepaald, de mate van organisatorische inbedding van het werk, of er een verplichting is de arbeid persoonlijk te verrichten, hoe de beloning tot stand komt en wordt uitgekeerd, en hoe hoog die beloning is. Ook speelt mee in hoeverre de betreffende persoon economisch gezien als ondernemer optreedt. Draagt de werkende commercieel risico? Gedraagt hij zich naar buiten toe als ondernemer (bijvoorbeeld door acquisitie, het opbouwen van een reputatie, meerdere opdrachtgevers hebben, fiscale ondernemersfaciliteiten etc.)? Al deze factoren samen bepalen of sprake is van zelfstandige inhuur of toch een dienstbetrekking. Wezen

gaat voor schijn, zo benadrukte de Hoge Raad – wat betekent dat de feitelijke situatie moet worden beoordeeld, niet dat wat er staat in het contract.

- **Uber-uitspraak Hoge Raad** | Op 24 februari 2025 heeft de Hoge Raad antwoord gegeven op prejudiciële vragen in de zaak Uber/FNV. Daarin is opnieuw bevestigd dat alle Deliveroo-criteria volwaardig moeten worden meegewogen, inclusief het criterium van extern ondernemerschap. De uitspraak van de Hoge Raad in de Uber-zaak ligt helemaal in lijn met het Deliveroo-arrest. Concreet betekent dit dat er géén rangorde is tussen de criteria. Het "ondernemerschapscriterium" (of iemand zich als ondernemer gedraagt) telt evenveel mee als bijvoorbeeld het criterium "inbedding in de organisatie".



Navigeren door wet- en regelgeving

- **Het wetsvoorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden)** | Deze wet was lange tijd bedoeld om meer duidelijkheid te creëren over de vraag wanneer er sprake is van een werknemer en wanneer er sprake is van een zelfstandige. Het voorstel vertaalde bestaande jurisprudentie, zoals uitspraken door de Hoge Raad in de zaak FNV/Uber en Deliveroo, naar wetgeving. Inmiddels is besloten dat de VBAR niet in de huidige vorm wordt ingevoerd. Het verduidelijkingsgedeelte (VBA) komt te vervallen, het rechtsvermoeden (R) wordt wel ingevoerd. De nieuwe coalitie kiest een andere koers en zet in op de gefaseerde invoering van de Zelfstandigenwet.

VBAR had als doel duidelijker te maken wanneer iemand als zelfstandig professional werkt en wanneer sprake is van een dienstverband. Daarbij werd gekeken naar criteria zoals gezag, loon en de inhoud van het werk. Opdrachtgever en zelfstandig professional droegen samen verantwoordelijkheid voor de afspraken over de werkrelatie. Net als in de bestaande jurisprudentie bleef een afweging tussen alle relevante criteria nodig, de zogenaamde holistische toets.

Een tweede onderdeel van de VBAR was het rechtsvermoeden van werknemerschap bij lagere uurtarieven. Voor zelfstandigen met een uurtarief lager dan €36 ontstond de mogelijkheid om via de rechter aanspraak te maken op een arbeidsovereenkomst. De bewijslast kwam dan te liggen bij de opdrachtgever. Het gaat hierbij om een civielrechtelijk instrument en kan dus niet gebruikt worden door de Belastingdienst als handhavingsmiddel.

Met het nieuwe coalitieakkoord verschuift de aandacht naar de Zelfstandigenwet. Daarmee wordt een nieuwe koers ingeslagen. Minder nadruk op het werknemerschap en meer focus op de zelfstandige en de balans tussen enerzijds vrijheid en anderzijds verantwoordelijkheden, zoals onder andere het regelen van een arbeidsongeschiktheidsvoorziening.

Navigeren door wet- en regelgeving

- **Zelfstandigenwet** | De nieuwe coalitie kiest voor de ontwikkeling van de Zelfstandigenwet als alternatief voor de VBAR. Deze wet moet zorgen voor meer duidelijkheid over de samenwerking tussen opdrachtgevers en zelfstandig professionals en wordt naar verwachting stapsgewijs ingevoerd. Het rechtsvermoeden van werknemerschap uit het wetsvoorstel VBAR blijft daarbij wel overeind.

De Zelfstandigenwet kijkt naar twee hoofdpunten: de mate van zelfstandigheid en de feitelijke werkrelatie. Dat leidt tot een tweedeling in de beoordeling, met een ondernemerstoets en een werkrelatietoets. Hierbij wordt gekeken of iemand zich economisch als ondernemer gedraagt en hoe de samenwerking met de opdrachtgever in de praktijk vorm krijgt.

Ook krijgt de zelfstandig professional meer eigen verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld rond voorzieningen zoals pensioen en arbeidsongeschiktheid. Deze onderwerpen kwamen in het wetsvoorstel VBAR niet terug.

Totdat de Zelfstandigenwet in werking treedt, blijft het huidige beleid leidend en wordt daarop gehandhaafd door de Belastingdienst. Organisaties blijven daarom verantwoordelijk voor zorgvuldige afspraken en een juiste inrichting van de samenwerking met zelfstandig professionals.



Definitie van compliant inhuren

Navigeren door wet- en regelgeving

Compliant inhuren betekent dat je bij de inzet van extern personeel voldoet aan alle geldende regels en verplichtingen, van fiscale en arbeidsrechtelijke wetgeving tot specifieke sectorale afspraken. Het gaat erom dat de manier waarop de betrokken partijen in de keten met elkaar samenwerken rechtmatig is. Als de externe bijvoorbeeld een zzp'er is, draait dit vaak om de vraag: "Is deze externe echt een zelfstandige ondernemer, of is hij/zij feitelijk een werknemer?" Concreet betekent dit bijvoorbeeld heb je voor een zzp'er een juiste overeenkomst van opdracht (OVO) en gedraagt iedereen zich daar ook naar in de praktijk?

Compliant zijn suggereert goed 'risicomanagement'. Je neemt als organisatie geen enkel bewust risico op schijnconstructies. Eerlijkheidshalve moeten we zeggen dat volledige zekerheid niet mogelijk is. Zelfs de beste contracten bieden geen garantie als de praktijk anders uitpakt en het blijft een holistische benadering. Toch kun je door bewuste keuzes, goede contracten, duidelijke opdrachtschrijvingen en juiste naleving in de uitvoering de risico's wel minimaliseren.



Verschillende inhuurvormen en hun status

Om compliant te kunnen handelen, is het belangrijk onderscheid te maken tussen verschillende vormen van externe inhuur. Elke vorm kent eigen aandachtspunten:

- **Zelfstandige zonder personeel (zzp)** | Dit is een freelancer of ondernemer die op basis van een overeenkomst van opdracht (civielrechtelijk) werkzaamheden voor je verricht. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De zzp'er werkt niet in dienst, maar levert een dienst of resultaat. Kenmerkend is dat de zzp'er zelf verantwoordelijkheid draagt voor zaken als belastingaafdracht (btw- of inkomstenbelasting) en meestal meerdere opdrachtgevers heeft, of in ieder geval niet afhankelijk is van 1 opdrachtgever (uitzonderingen daargelaten). Let op: de overeenkomst van opdracht is gedefinieerd als een afspraak waarbij de ene partij werk verricht anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat het ontbreken van een gezagsverhouding (leiding en toezicht) een cruciaal verschil is met een arbeidscontract. Zzp-inhuur is compliant als er een gelijkwaardig opdrachtgever-opdrachtnemer is, zonder werkgeversgezag en met voldoende zelfstandigheid voor de zzp'er.

Navigeren door wet- en regelgeving

- **Detacheren / uitzenden** | In dit model is de externe in loondienst bij een derde partij (bijvoorbeeld een detacheringsbureau of uitzendbureau), die hem of haar uitleent aan jouw organisatie. Juridisch is er een arbeidsovereenkomst tussen de externe en de leverancier (het bureau). Tussen jouw organisatie en de leverancier bestaat een overeenkomst van opdracht voor de dienstverlening. Bij uitzending geeft jouw organisatie wél leiding en toezicht op de ingeleende persoon – dat mag, want de uitzendconstructie is daarop ingericht. De wet (artikel 7:690 BW) definieert de uitzendovereenkomst als een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever ter beschikking wordt gesteld aan een derde voor het verrichten van arbeid onder toezicht en leiding van die derde. De detacheerder/uitzender moet zich houden aan WAADI (o.a. registratie, inlenersbeloning). Jouw risico bij deze vorm is beperkt als je met bonafide partijen werkt, omdat de verplichtingen van werkgever (betaling loon, premies) bij de leverancier liggen. Compliance behelst vooral het gebruikmaken van betrouwbare, goed geregistreerde bureaus en zorgen dat de contracten op orde zijn (bijv. dat duidelijk is dat het om een uitzendovereenkomst gaat en dat de juiste cao wordt toegepast als van toepassing).
- **Payroll** | Payroll is in feite een bijzondere vorm van uitzenden. Hierbij werf opdrachtgever zelf een kandidaat, maar laat je deze in dienst treden bij een payrollbedrijf. Dat payrollbedrijf wordt juridisch de werkgever en neemt alle werkgeversplichten over, terwijl de persoon exclusief voor jou werkt. De payrollovereenkomst is sinds de WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) wettelijk gedefinieerd (art. 7:692 BW) en onderscheidt zich van de reguliere uitzendovereenkomst doordat het payrollbedrijf geen rol heeft gespeeld in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (de zogenaamde allocatiefunctie). Bovendien mag het payrollbedrijf de werknemer niet zonder jouw toestemming aan een ander uitlenen – de werknemer is dus aan jou “gebonden”. Let op: de WAB heeft ervoor gezorgd dat payrollers recht hebben op precies dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die direct bij jou in dienst zouden zijn, inclusief pensioen. Payroll is compliant zolang het payrollbedrijf zich aan deze regels houdt. Als opdrachtgever is het belangrijk te beseffen dat payrollen geen manier meer is om goedkoper personeel in te huren, maar wél een manier kan zijn om risico's te mitigeren. Het payrollbedrijf draagt immers de werkgeversrisico's.

Navigeren door wet- en regelgeving

- **Inlenen via tussenkomst of bemiddeling** | Soms huur je zzp'ers in via een broker of platform. Er zijn twee varianten:

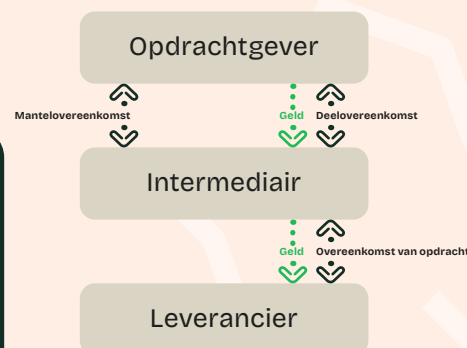
1

Tussenkomst: de intermediair staat als juridisch contractpartij tussen jou en de zzp'er. Jij hebt een contract met de intermediair en de intermediair op haar beurt een contract (overeenkomst van opdracht) met de zzp'er. Feitelijk lijkt dit op uitzending, met dat verschil dat de zzp'er geen dienstverband heeft maar als ondernemer werkt. De intermediair verzorgt administratie en compliance-checks. WAADI-registratie is hier niet wettelijk verplicht als het puur om bemiddelen van zzp'ers gaat, maar veel partijen doen dit toch als best practice. Alle partijen moeten erop letten dat de relatie opdrachtgever-opdrachtnemer zuiver blijft en niet stiekem een werknemer-werkgever relatie wordt.

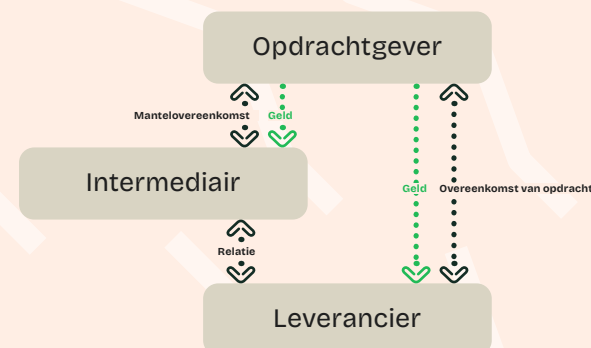
2

Bemiddeling: de intermediair brengt jou en de kandidaat bij elkaar, maar jij sluit zelf rechtstreeks een overeenkomst met de zzp'er (en betaalt de intermediair een fee). In dit geval is er geen sprake van "terbeschikkingstelling" door de intermediair omdat die geen contractuele rol heeft in de uitvoering. De compliance verantwoordelijkheid ligt dan volledig bij de opdrachtgever en de zzp'er samen. Je moet dus zelf beoordelen of de overeenkomst goed in elkaar zit en uitgevoerd wordt.

Tussenkomst



Bemiddeling



Het kwalificeren van arbeidsrelaties – bepalen of iemand als zelfstandige kan worden ingehuurd of dat er eigenlijk een dienstverband bestaat – is in alle bovenstaande vormen van cruciaal belang. Compliant inhuur betekent dat je voor elke externe arbeidskracht deze kwalificatievraag goed beantwoordt en de vorm van inhuur daarop afstemt. Gebruik de wettelijke definities als leidraad: een arbeidsovereenkomst heeft drie klassieke criteria (loon, arbeid, en gezag/in dienst van). Ontbreekt gezag structureel en werkt iemand duidelijk voor eigen rekening en risico? Dan zit je waarschijnlijk goed met een opdrachtovereenkomst. Maar zodra een opdrachtgever verregaande instructies geeft en de persoon organisatorisch inbedt in het team, beweegt het richting een dienstverband. Compliant inhuur betekent die grens bewaken. In de praktijk komt het neer op: géén leiding en toezicht uitoefenen op zzp'ers zoals je dat bij medewerkers zou doen, zorgen voor duidelijke afspraken en onafhankelijkheid, en bij twijfel kiezen voor een andere vorm (bijvoorbeeld detachering in plaats van zzp).

Risico's en gevolgen van niet-compliant inhuren

Navigeren door wet- en regelgeving

Niemand wil achteraf te horen krijgen dat een ogenschijnlijk keurig ingehuurd zzp'er toch werknemer is. Toch gebeurt dit, met alle gevolgen van dien. We zetten de belangrijkste risico's en consequenties van niet-compliant inhuren op een rij.

- **Naheffingen loonheffingen en premies** | Als de Belastingdienst bij controle oordeelt dat er sprake is van schijnzelfstandigheid, kan er worden overgegaan tot het opleggen van een naheffing. Dat kan tot vijf jaar terug in geval van kwaadwillendheid. Bij gebrek aan kwaadwillendheid in de constatering van schijnzelfstandigheid zal de naheffing nooit verder teruggaan dan 1 januari 2025 – de datum waarop het handhavingsmoratorium is opgeheven. Ook voor de zelfstandige zelf zijn er risico's wanneer er sprake is van schijnzelfstandigheid. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het terugbetalen van de zelfstandigenaftrek (als hier gebruik van is gemaakt) of het onrechtmatig gebruikmaken van andere ondernemersregelingen. Deze dienen dan terugbetaald te worden aan de Belastingdienst.

Boetes | Het niet voldoen aan de verplichtingen voor het afdragen van loonheffing kan leiden tot een verzuimboete of een (zwaardere) vergrijpboete. Het kabinet heeft besloten dat in 2025 zulke boetes niet worden uitgedeeld, tenzij een organisatie opzettelijk de regels omzeilde. In dat geval wordt een organisatie aangemerkt als kwaadwillend, en kunnen er wél boetes worden opgelegd. Wanneer een organisatie personeel inhuurt via een intermediair, is in de regel de intermediair de eerste partij die door de Belastingdienst zal worden gecontroleerd. De bovengenoemde juridische en financiële risico's – maar ook arbeidsrechtelijke claims (zie hieronder) – zijn vaak dan ook voor rekening van die 'tussenpartij' (afhankelijk van de contractuele afspraken).



Navigeren door wet- en regelgeving

- **Arbeidsrechtelijke claims** | Wanneer een externe achteraf als werknemer wordt gezien, kan die persoon rechten claimen alsof hij al die tijd in dienst was. Bijvoorbeeld: vakantiegeld, vakantiedagen, ziekengeld (bij ziekte), pensioenopbouw, ontslagbescherming en transitievergoeding bij beëindiging. In het Deliveroo-arrest is vastgesteld dat de bezorgers recht hadden op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers, inclusief cao-bepalingen. Zoiets kan bij jouw organisatie ook spelen: stel dat een zzp'er na drie jaar "inhuur" zijn contract kwijt raakt, zou hij kunnen stellen dat hij recht heeft op een transitievergoeding. Of misschien komt een zzp'er die arbeidsongeschikt raakt aankloppen voor loondoorbetaling. Je wilt niet in een situatie belanden waarin je dat juridisch allemaal moet uitvechten. De bijbehorende financiële risico's van deze claims kunnen veel hoger zijn dan de eerdergenoemde naheffingen. Ook zitten er risico's aan verbonden voor de zzp'er zelf. Mocht er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst in plaats van een opdrachtovereenkomst, dan heeft de zzp'er misschien wel onrechtmatig gebruikgemaakt van ondernemersregelingen zoals de zelfstandigenaftrek of startersaftrek. Deze dienen dan ook terugbetaald te worden.

- **Imagoschade** | Niet in de laatste plaats geldt dat een gebrek aan compliance grote gevolgen kan hebben voor het imago en de reputatie van een organisatie. Het vertrouwen van opdrachtgevers, medewerkers en de buitenwereld kan ernstig worden geschaad. Media-aandacht, juridische procedures of sancties kunnen leiden tot een blijvend negatieve beeldvorming, wat het aantrekken van talent en klanten bemoeilijkt en de maatschappelijke legitimiteit van de organisatie onder druk zet.



Strategieën voor succesvolle en compliant inhuur

Navigeren door wet- en regelgeving

Hoe zorg je er nu voor dat externe inhuur zowel soepel verloopt als binnen de lijntjes kleurt? Hieronder bespreken we strategieën en praktische maatregelen – van de tekentafel tot de dagelijkse uitvoering – om compliant te blijven.

Een goed contract is de basis van elke samenwerking. Zorg daarom allereerst voor goede schriftelijke overeenkomsten met externe krachten. Enkele tips:

- **Gebruik modelovereenkomsten waar mogelijk** | De Belastingdienst heeft diverse modelovereenkomsten gepubliceerd voor de samenwerking tussen een opdrachtgever en zzp'er. Als je een overeenkomst gebruikt die hierop gebaseerd is en die juist invult, heb je een indicatie vooraf dat de samenwerking buiten dienstbetrekking kan plaatsvinden. Maar let op: dit is geen vrijwaring voor alle gevallen. Wezen gaat voor schijn, ook met een modelovereenkomst kun je alsnog fout zitten als de praktijk anders blijkt. Toch laten deze modellen zien welke bepalingen belangrijk zijn (bijv. geen verplichting tot persoonlijke arbeid, vrijheid van vervanging).
- **Leg de verhouding en rolverdeling duidelijk vast** | Neem op dat de zzp'er zelf bepaalt hoe hij/zij het werk uitvoert, binnen de afgesproken kaders. Vermeld dat de opdrachtgever géén instructies mag geven die neerkomen op werkgeversgezag (zoals gedetailleerde aanwijzingen over werktijden of werkwijze), en dat de opdrachtnemer vrij is om de werkzaamheden naar eigen inzicht in te delen en te verrichten.



Navigeren door wet- en regelgeving

- **Sluit leiding en toezicht expliciet uit en regel consequenties** | Een krachtige bepaling in het contract met zowel de zzp'er als (indien van toepassing) het contract tussen intermediair en eindopdrachtgever, is een geen leiding en toezicht-clausule. Bijvoorbeeld: *"Partijen komen overeen dat de opdrachtnemer het werk zelfstandig uitvoert. Het is opdrachtgever dan ook niet toegestaan inhoudelijke leiding of toezicht uit te oefenen jegens de opdrachtnemer. Indien desondanks toch sprake blijkt van de uitoefening van gezag als bedoeld in artikel 7:610 BW, dan wordt de samenwerking met terugwerkende kracht aangemerkt als zijnde op uitzendbasis uitgevoerd en komen eventuele naheffingen, boetes en andere financiële schade voor rekening van de opdrachtgever".* Zo'n bepaling maakt glashelder wat de intentie is en schetst wat er gebeurt als men ervan afwijkt, een extra stok achter de deur.
- **Voorkom "verkeerde" bepalingen** | Pas op met contractbepalingen die feitelijk tegen je werken bij de kwalificatie. Voorbeelden: een incorporatiebeding waarbij de zzp'er gebonden is aan het personeelshandboek van de opdrachtgever – niet doen. Of een boetebeding dat de zzp'er nauwelijks vrijheid laat (neerkomt op werkgeversgezag). Houd de overeenkomst zakelijk en to the point en gericht op resultaat of deliverable in plaats van op aanwezigheid of inspanning.
- **Contractbeheer** | Zorg dat al je inhuurcontracten centraal en up-to-date zijn vastgelegd. Bij een controle moet je direct alle overeenkomsten kunnen tonen. De Belastingdienst start een onderzoek altijd met het opvragen van relevante contracten, dus als jouw administratie op orde is en de contracten zelf deugen, sta je meteen 1-0 voor.

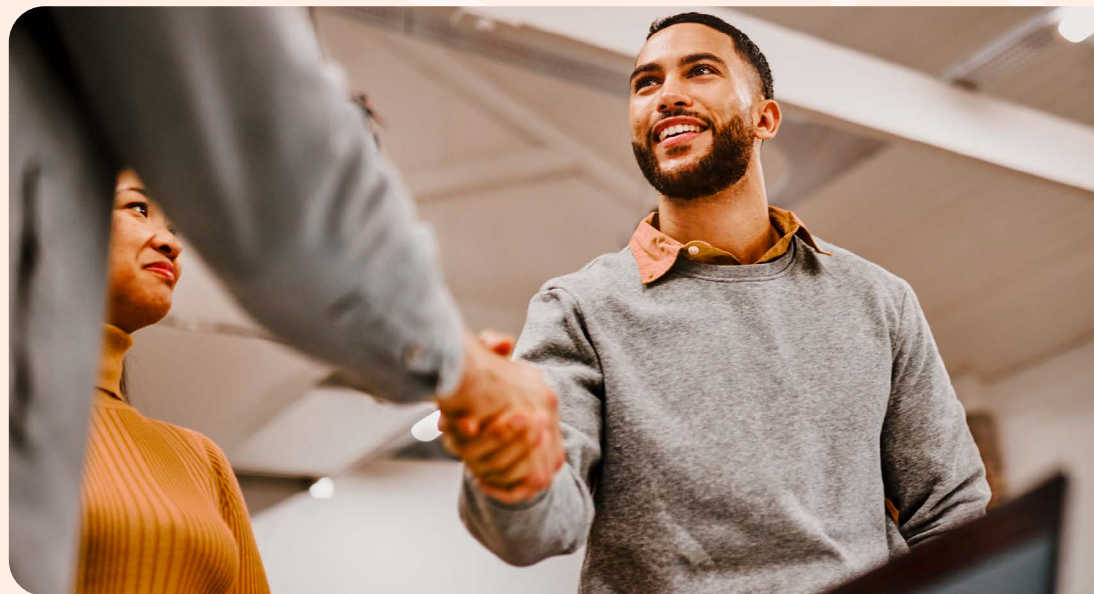


Navigeren door wet- en regelgeving

Risk assessment en compliance-checks integreren

Voorkomen is beter dan genezen. Maak het daarom standaardpraktijk om vooraf én tijdens een opdracht de compliance-risico's te beoordelen.

- **Gebruik een “afwegingskader” (checklist met criteria)** | Gebaseerd op de Deliveroo-criteria, zodat je een compleet beeld krijgt. Denk aan vragen als: *“Bepaalt de opdrachtnemer (deels) zelf hoe en wanneer het werk wordt uitgevoerd?”*; *“Maakt de persoon wezenlijk onderdeel uit van onze organisatie?”*; *“Loopt hij/zij ondernemersrisico – bv. bij ziekte geen doorbetaling?”*.
- **Kleur je inzetten rood, oranje of groen** | Nadat je de checklist hebt ingevuld voor een zzp'er, beoordeel je het totaalbeeld. Is vrijwel alles “veilig” ingevuld (weinig kenmerken van werknemerschap)? Dan heb je een groene inhuur, die waarschijnlijk in orde is. Zijn er meerdere aandachtspunten en twijfelgevallen? Dat is oranje – daar moet je mee oppassen en evt. nadere maatregelen voor nemen. En als vrijwel alle signalen op “dit is eigenlijk een werknemer” staan, heb je een rode inzet. Rood betekent: onmiddellijk actie ondernemen. Deze indeling helpt om prioriteit te geven aan waar het risico het grootst is.



- **Onderneem actie bij ‘rode’ signalen** | Zorg dat je geen ‘rode’ inzetten hebt. Voor jou betekent dat: als je een zzp-inzet hebt die overduidelijk niet voldoet, pas het aan. Mogelijke acties zijn de zzp'er een aanbod doen om via een andere constructie verder te gaan (bijv. via detachering of loondienst). Is de persoon eigenlijk al feitelijk werknemer bij jou? Dan kun je overwegen hem/haar een arbeidsovereenkomst te geven (desnoods voor bepaalde tijd). Of, als dat niet kan binnen je beleid, via een externe payrollpartij laten lopen per direct. Belangrijk is snelheid, de Belastingdienst verwacht dat je “onverwijld” corrigeert zodra je weet dat iets mis zit. Doe je dat niet, dan kan men stellen dat je kwaadwillend bent. Documenteer ook altijd welke actie je hebt genomen bij rode gevallen, zodat je kunt aantonen dat je proactief corrigeert.

Navigeren door wet- en regelgeving

- **Beperk de oranje zone** | Oranje gevallen – twijfelgevallen – zijn lastig, want het kan twee kanten op vallen. Probeer hier extra checks te doen om duidelijkheid te krijgen. Bijvoorbeeld: laat een arbeidsrechtspecialist meekijken naar de situatie of ga in gesprek met de externe en de leidinggevende om feiten boven tafel te krijgen ("Hoe wordt hij nu écht aangestuurd? Hoe presenteert de zzp'er zich in het team?"). Soms kun je met een paar aanpassingen (bv. geef de persoon meer autonomie in het werk of zorg dat hij bepaalde bedrijfsmiddelen zelf meeneemt) de situatie verbeteren. Maak de oranje groep zo klein mogelijk. Uiteindelijk wil je liefst alleen groen of hooguit lichtgrijs overhouden.
- **Continue monitoring** | Compliance-checks zijn niet eenmalig bij de start, maar continu. Plan bijvoorbeeld elk half jaar of elk jaar een review van je lopende zzp-inzetten. Situaties kunnen verschuiven: een opdracht die eerst kortdurend was, kan verlengd zijn of iemand die eerst 3 dagen per week werkte, werkt nu 5 dagen. Blijf alert en pas je beoordeling daarop aan. Leg veranderingen ook vast.
- **Documenteer alles nauwkeurig** | Dit kan niet vaak genoeg benadrukt worden. Als jij van al je zzp-inzetten een dossier hebt met de ingevulde checklist, de overeenkomst, eventuele correspondentie over rolafbakening, dan sta je veel sterker bij eventuele vragen. Laat zien dat je als inhurende organisatie goede wil toont en je processen op orde hebt, ook dat weegt mee bij controles. De inspecteur kijkt namelijk of jij er systematisch mee bezig bent en graag wil voldoen (een zogeheten mitsen en maren beleid werkt in je voordeel). Bovendien, mocht achteraf discussie ontstaan over de aard van de relatie, dan heb je jouw afwegingen en afspraken zwart-op-wit, wat in juridische procedures kan helpen.



Navigeren door wet- en regelgeving

Procesmatige aanpak: de 'ISO9001' van arbeidsrelaties

Zie compliant inhuren niet als iets dat je ad-hoc bij elke individuele inhuur beslist, maar bouw er een gestandaardiseerd proces omheen. Wat houdt dit in?

- **Ontwikkel een beheersingsmodel (richtlijnen en werkafspraken) |** Maak een duidelijk stappenplan of protocol voor inhuur van externen. Wie moet wanneer betrokken worden? Bijvoorbeeld: "Iedere aanvraag voor een zzp'er moet langs de inhuurdesk of juridisch advies voor een quick scan." Leg vast welke informatie minimaal nodig is om een beslissing te nemen (o.a. opdrachtomschrijving, beoogde duur, tarief). Zorg dat er formulieren en checklists beschikbaar zijn voor de betrokken managers.
- **Train je mensen |** Leidinggevend en teamleden die met externen werken, moeten de basisregels kennen. Geef workshops en/of stuur duidelijke one-pagers rond over do's & don'ts. Bijvoorbeeld: Een zzp'er is geen werknemer. Dus niet: dagelijkse presentie verplichten, niet opnemen in personeelsuitjes als verplicht, geen functioneringsgesprekken voeren zoals bij personeel. Het lijkt vanzelfsprekend, maar in de waan van de dag behandelen mensen een ingehuurde specialist al gauw alsof het "gewoon een collega" is. Cultiveer bewustzijn dat dit anders ligt, zonder de werkrelatie te verstoren.



- **Aanstellings- of inzetbevestiging |** Overweeg om bij de start van een zzp-opdracht een soort inzetbevestiging te laten ondertekenen door de leidinggevende en de zzp'er, waarin beiden verklaren de regels na te leven (geen gezagsverhouding, zelfstandigheid respecteren). Zo'n document (hoe informeel ook) kan later dienen als bewijs dat alle partijen wisten hoe ze moesten handelen.
- **Controlemechanismen inbouwen |** Net als bij kwaliteitszorg: plan-do-check-act. Na de plan- en do-fase (inhuur en uitvoering) komt de check. Dat kan auditing inhouden. Sommige opdrachtgevers laten bijvoorbeeld eens per jaar een externe audit doen op hun zzp-inhuur. Of de inkoopafdeling controleert steekproefsgewijs of overeenkomsten en praktijk in lijn zijn. Definieer KPI's: aantal groene/grijs/rode gevallen, % externen met evaluatie ingevuld, etc. Door dit te meten en te rapporteren aan bijvoorbeeld HR of directie, blijft het onderwerp op de agenda.
- **Blijf leren en verbeteren |** Wet- en regelgeving evolueert. Spreek af dat je bijvoorbeeld elk kwartaal eventuele nieuwe ontwikkelingen (nieuwe rechtspraak, beleidsbesluiten, etc.) inventariseert en je processen bijstelt.

Best practices en alternatieven per situatie

Navigeren door wet- en regelgeving

Best practices en alternatieven per situatie

Elke situatie is anders. Wat als je écht een bepaalde specialist nodig hebt, maar de risico's lijken te groot als zzp? Of wat als een opdracht langere tijd doorloopt? Hier enkele best practices en alternatieve oplossingen.

1. Kies de juiste contractvorm bij de start

Twijfel je of zzp-inzet juridisch houdbaar is? Kies dan een veiliger constructie.

- Overweeg tijdelijk dienstverband of inzet via detacheerder.
- Alternatief: payroll biedt flexibiliteit én juridische zekerheid.
- Extra kosten wegen vaak niet op tegen risico op naheffingen.

2. Outsourcing van werk

Kan het werk als resultaat geleverd worden? Dan is contracting mogelijk een veiliger alternatief.

- Focus op afgesproken resultaat i.p.v. inzet van persoon.
- Minder risico op werkgeversrelatie.
- Minder controle, maar juridisch duidelijker bij projectmatig werk.

3. Aanpassen van de werkomgeving

Beperk risico door praktische werkafspraken.

- Laat zzp'er eigen materiaal en werktijden hanteren.
- Geen klokken of verplichte aanwezigheid.
- Onderstreept zelfstandigheid en voorkomt schijnzelfstandigheid.



Navigeren door wet- en regelgeving

4. Tarief en duur in acht nemen

Lange inzet voor laag tarief is risicovol.

- Onder de €36/€38* per uur geldt straks rechtsvermoeden van werknemerschap.
- Vraag je af waarom iemand geen werknemer is bij langdurige inzet.
- Overweeg dienstverband of verhoog tarief en check zelfstandigheid.

5. Consultants via bv of managementovereenkomst

BV-constructies bieden niet automatisch zekerheid.

- Men kijkt naar feitelijke werksituatie.
- Een zogenoemde declarabele uren bv kan helpen, maar vereisen expertise.
- Alleen geschikt voor specifieke gevallen.

6. Consultants via bv of managementovereenkomst

BV-constructies bieden niet automatisch zekerheid.

- Men kijkt naar feitelijke werksituatie.
- Een zogenoemde declarabele uren bv kan helpen, maar vereisen expertise.
- Alleen geschikt voor specifieke gevallen.

Samenvattend: er zijn altijd meerdere wegen die naar Rome leiden. Compliant inhuur vergt soms creatieve oplossingen, maar ze zijn er wél. Het belangrijkste is dat je vooraf de risico's onderkent en bereid bent het model aan te passen om binnen de regels te blijven. Een investering nu (in iets duurdere constructie of iets meer overleg) kan je later veel ellende en mogelijke kosten besparen.

Hoe intermediairs Kunnen helpen

Navigeren door wet- en regelgeving

Geen enkele organisatie staat er alleen voor als het gaat om externe inhuur. Er is een hele markt van intermediairs, brokers, uitzendbureaus en online platforms die vraag en aanbod bij elkaar brengen. Deze partijen kunnen een cruciale rol spelen in het borgen van compliance, mits ze hun werk goed doen.

Hier zijn een aantal manieren waarop wij als intermediair jou kunnen helpen:

- **Expertise en advies** | Als intermediair met een groot netwerk volgen wij de marktontwikkelingen en wetgeving op de voet. Wij hebben juristen en gespecialiseerde kennis in huis. Wij kunnen helder uitleggen op basis van welke wetten of regels sommige dingen niet (meer) kunnen of juist moeten. Als intermediair kunnen wij dus al in de aanvraagfase adviseren: “Deze opdracht omschrijving duidt op veel leiding en toezicht; zullen we deze anders formuleren of een andere constructie kiezen?” Dit voorkomt dat je onbewust in een valkuil stapt.
- **Kwalificatie van de arbeidsrelatie** | Veel intermediairs nemen de kwalificatie-toets van je over. Wij passen bijvoorbeeld de Deliveroo-checklist toe op alle ingezette zzp'ers bij opdrachtgevers. Wij beoordelen de feitelijke werksituatie en adviseren zowel opdrachtgever als opdrachtnemer indien aanpassingen nodig zijn. Dit betekent dat er een extra deskundige blik kijkt naar iedere case. Jij krijgt terugkoppeling “groen, oranje of rood” zoals eerder besproken, met concrete tips wat te doen. Die systematiek haalt een boel druk bij jou weg.
- **Contractvorming en administratie** | Wij zorgen voor de juiste contracten met alle partijen. Wij hebben up-to-date modelovereenkomsten paraat en verwerken speciale clausules (zoals het verbod op leiding en toezicht) standaard in onze contracten. Daarnaast houden we de administratie bij: van urenregistratie tot dossiervorming. Bij een controle kunnen wij heel snel de benodigde documenten aanleveren, vaak sneller dan wanneer dit verspreid in jouw organisatie ligt. Zoals opgemerkt: de snelheid en gemak van het aanleveren van stukken wekt vertrouwen bij inspectie. Een intermediair die dit strak op orde heeft, is goud waard.
- **Procesbewaking** | Een intermediair houdt de termijn en het verloop in de gaten. Wij weten wanneer een contract afloopt en of er misschien al drie verlengingen zijn geweest (signaal voor schijnzelfstandigheid). Zo kunnen wij op tijd aan de bel trekken: “Let op, deze professional zit er nu X jaar, misschien moeten we evalueren of de constructie nog passend is.” Ook kunnen ze meedenken over opvolging: “Deze rol lijkt structureel, zullen we zoeken naar een andere invulling of iemand in dienst?”.
- **Kennisdeling** | Wij verzorgen seminars, whitepapers en nieuwsbrieven om jou als leverancier op de hoogte te houden van relevante ontwikkelingen. Denk aan nieuwe jurisprudentie of veranderingen in het beleid van de Belastingdienst. Zo ben jij automatisch geïnformeerd zonder zelf alles uit te hoeven pluizen.

Navigeren door wet- en regelgeving

In het kort: een goede intermediair is je gids en bewaker in het proces. Toch blijft uiteindelijk de verantwoordelijkheid voor compliant inhuur ook bij jou liggen. Zie een kennispartner daarom als een waardevolle hulp en expert waarop je kunt steunen, maar blijf zelf ook betrokken en bewust. Samenwerken met een partij als Striive werkt het best als je transparant bent over de werksituatie en openstaat voor advies. Dan kan de intermediair écht waarde toevoegen en risico's minimaliseren, terwijl jij profiteert van de flexibiliteit en kennis die externe professionals meebrengen.

Striive, trusted advisor op het gebied van inhuur

- **Wij denken in oplossingen** | Als iets niet (meer) mag, vragen wij: "Hoe kan het wél?" We denken mee en bieden alternatieven die binnen de regels passen – praktisch én verantwoord.
- **Samen sterk bij controle** | Bij een Belastingdienstcontrole staan wij naast je. We bereiden je voor, leveren snel informatie aan en zorgen dat alles goed onderbouwd is – dankzij onze checklist en dossieropbouw.
- **Bewezen processen** | Onze processen zijn ingericht op compliant inhuur. Denk aan duidelijke procedures, continue verbetering en certificeringen zoals NEN 4400. Jij profiteert van een systeem dat werkt.
- **Actief in het debat** | Wij brengen praktijk en beleid samen. Met ons netwerk in politiek en polder zorgen we dat de stem van de werkvloer gehoord wordt in Den Haag.

Wetgevingsagenda

**Wat kunnen we
verwachten?**

Navigeren door wet- en regelgeving

- **Zelfstandigenwet vervangt de VBAR** | De nieuwe coalitie heeft besloten om de VBAR niet in de huidige vorm door te voeren en kiest voor de Zelfstandigenwet als nieuw kader voor arbeidsrelaties met zelfstandig professionals. Waar de VBAR vooral bestaande rechtspraak wilde vertalen naar wetgeving, legt de Zelfstandigenwet het accent op zelfstandig ondernemerschap, keuzevrijheid en de feitelijke werkrelatie. Ook verschuift een deel van de verantwoordelijkheid richting de zelfstandig professional, bijvoorbeeld rond voorzieningen als pensioen en arbeidsongeschiktheid. De invoering verloopt gefaseerd, met eerst een rechtsvermoeden. De Zelfstandigenwet is inmiddels in internetconsultatie geweest en moet nog naar de Raad van State gestuurd worden. Tot die tijd blijft de huidige handhaving van de Belastingdienst gelden en is het voor organisaties belangrijk om scherp te blijven op inhuur, contracten en de praktische invulling van samenwerking.



- **WTTA (Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten)** | 15 april jl. heeft de Tweede Kamer voor dit wetsvoorstel gestemd en wordt het later in 2025 in de Eerste Kamer behandeld. Veel experts zijn het erover eens: de wet komt eraan, alleen is de exacte invoeringsdatum nog onzeker (implementatie beoogd op 1 januari 2027 en handhaving voorzien op 1 januari 2028). De kern van deze wet voor leveranciers is dat er alleen nog aan terbeschikkingstelling van arbeidskrachten mag worden gedaan, als een organisatie is toegelaten tot het verplichte stelsel. Opdrachtgevers mogen geen arbeidskrachten inlenen van leveranciers die niet zijn toegelaten. Het SNA-keurmerk is de sleutel tot de eerste toelating. Wordt er zakengedaan met een niet-toegelaten uitlener, dan ben je in overtreding en riskeer je boetes. Let op: de WTTA gaat over het inlenen van uitzendkrachten, gedetacheerden en bijvoorbeeld ook consultants die in loondienst zijn bij een bureau. De WTTA gaat niet over het inhuren van zzp'ers. De val van het Kabinet-Schoof heeft vooralsnog geen invloed op de behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer. De Eerste Kamer heeft in juni 2025 kritische vragen gesteld ten aanzien van dit wetsvoorstel.

Navigeren door wet- en regelgeving

- **Wet meer zekerheid flexwerkers** | Op 19 mei jl. heeft de regering deze wet aangeboden aan de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel bevat maatregelen om werknemers met flexibele arbeidscontracten meer werk- en inkomenszekerheid te bieden. Het voorstel moet eraan bijdragen dat het verschil tussen flexibele arbeid en vaste arbeid wordt verkleind. Zo legt de wet vast dat uitzendkrachten recht hebben op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als werknemers en worden draaideurconstructies met uitzendkrachten bestreden. In de huidige wet mag er na drie tijdelijke contracten zes maanden lang geen tijdelijk contract gegeven worden. Dit wordt in de nieuwe wet gewijzigd naar vijf jaar (met uitzonderingen voor studenten en seizoenswerk). Tot slot worden oproepcontracten zo goed als afgeschaft. Nul-urencontracten zijn dan niet meer toegestaan en er komen basiscontracten in de plaat met een minimumaantal uren. De inwerkingtreding van de wet staat nu gepland op 1 januari 2027. Het onderdeel gelijke beloning voor uitzendkrachten kan een jaar eerder inwerkingtreden. Op dinsdag 18 juni 2025 heeft de Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloten om dit wetsvoorstel niet controversieel te verklaren.
- **Wet Basisverzekering Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen**

(BAZ) | Dit wetsvoorstel is ook afkomstig uit het bredere pakket aan arbeidsmarktmaatregelen van de vorige minister Karien van Gennip (SZW). Met een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering dient elke zelfstandige tot de AOW-leeftijd verzekerd te zijn. In de zomer van 2024 heeft dit wetsvoorstel maar liefst 1.755 reacties opgeleverd tijdens de internetconsultatie. De reacties waren overwegend negatief en kritisch. Ook hebben de Belastingdienst en het UWV aangegeven de nodige knelpunten te ervaren in de uitvoering van deze regeling. Minister Van Hijum heeft in een Kamerbrief laten weten 'rond de zomer van 2025' een knoop door te willen hakken, zodat er eind 2025 een nieuw en uitvoerbaar plan op tafel ligt. Op dinsdag 18 juni 2025 heeft de Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloten om de Kamerbrief over de voortgang van dit wetsvoorstel niet controversieel te verklaren.

- **Nieuwe CAO voor uitzendkrachten 2026** | De ABU, NBBU en vakbond LBV hebben een nieuwe CAO voor uitzendkrachten gesloten. Vanaf 2026 krijgen uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste medewerkers bij inleners. Het gesloten akkoord gaat gelden voor de periode 2026 tot en met 2028. De nieuwe CAO loopt vooruit op het wetsvoorstel Meer Zekerheid voor Flexwerkers. Zo zal Fase B (of fase 3) in de uitzendovereenkomst worden verkort van drie naar twee jaar. Ook zal de onderbrekingstermijn tussen twee uitzendovereenkomsten verlengd worden van zes maanden naar vijf jaar. Deze verandering worden pas doorgevoerd als het wetsvoorstel daadwerkelijk in werking treedt.

Afsluiting.

We hebben veel informatie gedeeld. Als het goed is snap je nu zowel het waarom als het hoe van compliant inhuren. De kernboodschap die we je willen meegeven is deze: wees niet bang, maar wees wel voorbereid en proactief. Handhaving op schijnzelfstandigheid is een feit, maar met de juiste aanpak hoef je geen nare verrassingen te vrezen. Klaar voor de toekomst van externe inhuur? Dit kun je nu al doen:

1. Blijf op de hoogte

Het begint met bewustwording. Abonneer je op nieuwsbrieven van platforms zoals ZiPconomy, Bovib, de VVDN en andere bronnen over arbeidsrecht en flexwetgeving. Volg relevante webinars en evenementen. Zo ben je op tijd geïnformeerd en kun je anticiperen op veranderingen.

2. Breng je externe inhuur in kaart

Doe een APK van je huidige inhuur: hoeveel externen zijn er, in welke vormen (zzp, detachering, etc.), en hoe lang al? Categoriseer ze op risico. Check of er langdurige inzet is tegen lage tarieven – dat kan nu al gevoelig liggen, en straks nóg meer onder regels zoals het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst na 3 jaar. Gebruik checklistmethodieken of schakel je intermediair (zoals Striive) in om te helpen bij het beoordelen van twijfelgevallen.

3. Betrek interne stakeholders

Plan een overleg met HR, Inkoop en Legal. Deel je inzichten en bepaal wie welke rol pakt bij het aanscherpen van beleid, het beoordelen van casussen of het actualiseren van contracten. Zorg dat jullie als organisatie gezamenlijk optrekken in het borgen van compliance.



Navigeren door wet- en regelgeving

4. Schrijf en actualiseer beleid

Stel vast wat de strategische koers is rond externe inhuur: meer kennis intern houden, of juist blijven inzetten op flexibele specialisten? Werk dit uit in beleid, bijvoorbeeld met:

- Maximaal inzettermijn voor zzp'ers (bijv. 2 jaar met evaluatie)
- Preferred suppliers per functiegroep
- Duidelijke criteria voor contractkeuzes

Pas ook contracten aan als ze verouderd zijn – bijvoorbeeld oude modelovereenkomsten van vóór 2020. Gebruik actuele versies met de juiste clausules.

5. Simuleer nieuwe regelgeving

Denk vooruit: heb ik mijn contracten en werkafspraken op orde als straks de Zelfstandigenwet wordt ingevoerd? Wat als het rechtsvermoeden na 3 jaar ingaat? Check een paar lopende casussen tegen de W/Z/OP-criteria (Werkinhoud, Zelfstandigheid, Ondernemerschap). Zo ontdek je nu waar straks risico's ontstaan – en kun je daarop anticiperen.

6. Calculeer kosten van zekerheid mee

Compliant werken kost soms iets meer – hogere tarieven of extra loondienstcontracten – maar die kosten vallen vaak in het niet bij naheffingen of projectstilstand. Bespreek dit intern met Finance en pas waar nodig het tariefmodel of de budgetten aan.

7. Maak compliance onderdeel van je cultuur

Professioneel opdrachtgeverschap gaat verder dan regels volgen. Het betekent ook: goed zorgen voor de mensen in je flexibele schil. Dat is niet alleen ethisch, maar ook aantrekkelijk voor toptalent. Freelancers kiezen bewust voor opdrachtgevers die hun zaken op orde hebben.

Flexibiliteit en zekerheid hoeven niet met elkaar in strijd te zijn. Met de juiste kennis en partners kun je als organisatie wendbaar blijven én alles keurig volgens de regels doen. Striive staat voor je klaar om als gids en vraagbaak te fungeren bij al deze stappen, zonder op de voorgrond te treden maar waar nodig sturend in de goede richting. We hopen dat deze whitepaper je praktische handvatten heeft gegeven.

De arbeidsmarkt van morgen is dynamisch, maar jij bent nu uitgerust om compliant te navigeren in deze veranderende omgeving. Succes met het toepassen van deze adviezen – en onthoud: bij twijfel, vraag om raad. Samen houden we de balans tussen flexibiliteit en zekerheid gezond. Wij staan klaar om jou te ondersteunen en adviseren.



striiive

Taurusavenue 18
2132 LS Hoofddorp

www.striive.com