Start van een uitzendbureau, welke stappen moet ondernomen worden betreft Wtta? en maak een stappenplan per maand voor wat ik moet doen om onder de overgangsregeling te vallen voor start 2026

Het belangrijkste onderscheid is:

- **Start uitzendbureau vóór 1 januari 2027 en leen in 2026 al personeel uit?** Dan kunt u in aanmerking komen voor de overgangsregeling.
- **Start je pas in 2027?** Dan kun je niet simpelweg via de overgangsregeling beginnen. Voor een echte starter bestaat een aparte **voorlopige toelating**.

Eerst: wat moet een uitzendbureau regelen?

Als u personeel bij uw bedrijf op de loonlijst hebt en dat personeel vervolgens bij een opdrachtgever laat werken, val u in beginsel onder het Wtta-toelatingsstelsel. Vanaf 1 januari 2028 wordt hierop gehandhaafd.

Voor toelating moet je onder andere rekening houden met:

1. **Inschrijving KvK**
2. **Correcte administratie en loonadministratie**
3. **Naleving arbeidswetgeving en cao/verloningsregels**
4. **VOG**
5. **Waarborgsom**
6. **Wtta-inspectie óf de tijdelijke SNA-route**
7. **eHerkenning niveau 3**
8. **Berichtenbox voor Bedrijven**
9. Aanvraag indienen bij de **Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU)**

Bij de normale toelating is een waarborgsom van €100.000 vereist. Voor een startende uitlener die gebruikmaakt van de voorlopige toelating geldt eerst €50.000; daarna wordt deze aangevuld tot €100.000 bij de gewone toelating.

Stappenplan — start in 2026

Eerste maand 2026 — bedrijf opzetten

Doel: juridisch en administratief klaarstaan.

Regel:

- rechtsvorm kiezen: eenmanszaak/BV;
- KvK-inschrijving;
- zakelijke bankrekening;
- boekhouder/accountant;
- loonadministratie;
- arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten;
- uitzendovereenkomst;
- algemene voorwaarden;
- overeenkomst met opdrachtgevers;
- urenregistratie;

- facturatie;
- salarisadministratie;
- verzekeringen;
- eventueel pensioenregeling;
- bepalen welke cao van toepassing is;
- correcte registratie als uitlener.

Daarnaast alvast **eHerkenning niveau 3** regelen.

De NAU waarschuwt momenteel dat eHerkenning en de Berichtenbox meerdere weken kunnen kosten.

Tweede maand 2026 — daadwerkelijk starten

Nu zou u ervoor moeten zorgen dat uw onderneming daadwerkelijk **personeel uitleent**.

Bijvoorbeeld:

Werknemer → uw uitzendbureau → opdrachtgever

Dus niet alleen een KvK inschrijving hebben, maar daadwerkelijk uw bedrijfsactiviteiten opstarten.

Regel tegelijkertijd:

- eerste werknemer(s);
- arbeidsovereenkomst;
- loonadministratie;
- urenregistratie;
- opdrachtgevercontract;
- facturatie;
- loonbetaling;
- arbeidsvoorwaarden;
- controle identiteit/werkrecht indien relevant;
- administratie rondom huisvesting als je huisvesting aanbiedt.

Maak vanaf dag één uw administratie alsof u straks wordt geïnspecteerd.

NOVEMBER 2026 — overgangsregeling aanvragen

Dit is een **zeer belangrijke maand**.

Vanaf **1 november 2026** kun je je aanmelden voor de overgangsregeling. Dit kan tot en met **31 december 2026**.

Je hebt onder andere nodig:

- eHerkenning niveau 3;
- Berichtenbox voor Bedrijven;
- correcte KvK-gegevens;
- verwachte totale omzet over 2026;
- verwachte omzet uit terbeschikkingstelling van arbeidskrachten;

- aangeven welke aanvraag je in 2027 verwacht te doen.

Advies: wacht niet tot december. Doe de aanmelding in november zodra het loket open is.

Voor de aanmelding van de overgangsregeling is er **nog geen VOG nodig**. Die heb u pas nodig bij de daadwerkelijke toelatingsaanvraag.

DECEMBER 2026 — controlemaand

Controleer dat je:

- daadwerkelijk personeel uitleent;
- loonadministratie volledig klopt;
- alle arbeidsovereenkomsten compleet zijn;
- urenregistratie klopt;
- facturen aansluiten op gewerkte uren;
- loonstroken correct zijn;
- afdrachten correct zijn;
- cao/verloning correct worden toegepast;
- KvK-gegevens juist zijn;
- Berichtenbox werkt;
- eHerkenning werkt;
- overgangsaanmelding succesvol is gedaan.

Bewaar bewijs van alles.

JANUARI 2027 — Wtta gaat in

Op **1 januari 2027** treedt de Wtta in werking.

Als je correct onder de overgangsregeling valt, mag je personeel blijven uitlenen terwijl je toelatingsaanvraag wordt behandeld.

Vanaf dit moment moet je serieus gaan toewerken naar de definitieve toelating.

JANUARI – APRIL 2027 — voorbereiden op inspectie/SNA

U moet bepalen welke route u gaat nemen.

Er zijn grofweg twee belangrijke routes:

Route A — inspectierapport

U laat uw bedrijf inspecteren volgens het Wtta-normenkader.

Route B — SNA-keurmerk

Heeft u op **30 juni 2027** een geldig SNA-keurmerk met de module **"ter beschikking stellen van arbeidskrachten"**, dan kunt u tussen 1 mei en 30 juni 2027 eenmalig toelating aanvragen zonder zelf een Wtta-inspectierapport aan te leveren.

MEI 2027 — toelating aanvragen

De aanvraagperiode is:

1 mei 2027 t/m 30 juni 2027.

Uw aanvraag moet bijvoorbeeld worden voorzien van:

- eHerkenning;
- Berichtenbox;
- VOG;
- inspectierapport **of** geldig SNA-keurmerk;
- waarborgsom;
- overige vereiste gegevens/documenten.

Heeft u de SNA-route gekozen, dan moet het SNA-keurmerk op **30 juni 2027** geldig zijn.

JUNI 2027 — deadline

Dit is de maand waarin je absoluut geen dingen meer wilt moeten regelen.

Uiterlijk 30 juni 2027:

- toelatingsaanvraag ingediend;
- SNA-keurmerk geldig indien je die route gebruikt;
- benodigde VOG geregeld;
- waarborgsom geregeld;
- inspectierapport geregeld indien van toepassing;
- documenten compleet.

JULI – DECEMBER 2027

Vanaf **1 juli 2027** gaat de NAU de aanvragen beoordelen. Het openbare register wordt eveneens beschikbaar voor controles door inleners.

U blijft ondertussen uw onderneming volgens de Wtta-normen voeren.

Dus niet denken: "Aanvraag ingediend, klaar."

U moet uw bedrijfsvoering gedurende deze periode op orde blijven houden.

JANUARI 2028 — harde deadline

Vanaf **1 januari 2028** begint de Nederlandse Arbeidsinspectie te handhaven.

Dan mag je in principe alleen nog personeel uitlenen wanneer je:

- toegelaten bent;
- een ontheffing hebt;
- of rechtsgeldig onder de overgangsregeling valt terwijl je aanvraag wordt behandeld.

En als u pas in 2027 begint?

Dit is een **heel belangrijk verschil**.

Stel:

U richt op 1 februari 2027 een uitzendbureau op en wilt vanaf maart 2027 personeel gaan uitzenden.
Dan is er **geen overgangsregeling**.

Voor starters is er namelijk een **voorlopige toelating**.

De voorlopige toelating is speciaal bedoeld voor uitleners die in de **12 maanden vóór hun aanvraag geen werknemers hebben uitgeleend**. Deze voorlopige toelating is maximaal zes maanden geldig en kan één keer met maximaal zes maanden worden verlengd.

Bij de voorlopige toelating geldt eerst een waarborgsom van **€50.000**. Daarna moet deze worden aangevuld tot €100.000 wanneer je de gewone toelating aanvraagt.

Praktische planning

Als jij **nu in 2026** daadwerkelijk een uitzendbureau wilt beginnen, zou ik deze planning hanteren:

Maand	Wat doen?	Prioriteit
Eerste maand 2026	BV/eenmanszaak, KvK, bank, administratie, contracten	🔴
Tweede maand 2026	eHerkenning EH3 + Berichtenbox	🔴
Derde maand 2026	Eerste werknemers + eerste opdrachtgever	🔴
Derde maand 2026	Loonadministratie/urenregistratie/contracten volledig opzetten	🔴
Nov 2026	Aanmelden overgangsregeling	🔴
Dec 2026	Administratie en Wtta/SNA voorbereiden	🟠
Jan 2027	Wtta gaat in; overgangsregeling benutten	🔴
Feb 2027	SNA/inspectie voorbereiden	🔴
Mrt 2027	Interne controle administratie	🟠
Apr 2027	VOG + laatste documenten voorbereiden	🔴
Mei 2027	Toelatingsaanvraag indienen	🔴
Jun 2027	Uiterste deadline aanvraag/SNA geldig	🔴
Jul-Dec 2027	NAU-beoordeling + blijven voldoen aan eisen	🟠
Jan 2028	Handhaving Wtta	🔴

Eén belangrijk aandachtspunt

Alleen een BV/KvK oprichten in 2026 is niet hetzelfde als een "bestaande uitlener" zijn. De overgangsregeling is expliciet bedoeld voor bestaande uitleners. Daarom zou ik, voordat je geld gaat investeren in personeel of contracten, je specifieke situatie laten toetsen aan de actuele NAU-criteria. De officiële NAU-pagina zegt ook dat de overgangsregeling bedoeld is voor bestaande uitleners