FUTUREXL · WHITEPAPER · 2026

Veranderkracht inhuren in een nieuw juridisch landschap

Morgen vraagt veranderkracht.

Hoe directie en HR senior regie- en transformatierollen veilig én slagvaardig invullen onder de Wet DBA, de nieuwe SNA-modules Bemiddeling en Tussenkomst, en de aankomende Wtta.

Voor: programma- en transformatie-owners, COO's, directeuren bedrijfsvoering, HR- en recruitmentleiders.

Editie 2026 · FutureXL B.V.

1

Het spanningsveld

Verandering vraagt meer dan capaciteit. Het vraagt om mensen die regie nemen wanneer het ingewikkeld wordt.

Veel organisaties staan op hetzelfde kruispunt. Digitale transformatie, AI-implementatie, datagedreven werken, opnieuw inrichten van bedrijfsvoering, fusies en doorgroeitrajecten. Allemaal vragen ze om senior professionals die niet alleen meedoen, maar ook richting geven. Tegelijkertijd wordt het juridische kader rond externe inhuur strenger. Het handhavingsmoratorium op het inhuren van zelfstandigen (in het kader van de Wet DBA) is voorbij, het SNA-keurmerk wordt uitgebreid en in 2027 komt er een toelatingsstelsel voor partijen die arbeid ter beschikking stellen (de Wtta).

Voor opdrachtgevers betekent dit dat de oude reflex (snel een interim aantrekken via een uitzendbureau of een bekende ZZP'er rechtstreeks contracteren) niet meer volstaat. De vraag is niet langer wie het werk kan doen, maar onder welke constructie en met welk fundament dit gebeurt. Dat fundament bepaalt of een transformatieproject zijn momentum behoudt of vastloopt op fiscale en arbeidsrechtelijke risico's.

FutureXL is gebouwd op precies dit kruispunt. Wij zijn focuspartner voor complexe senior regierollen en richten onze processen volledig in op verantwoorde inzet binnen het juridische landschap van 2026 en daarna.

2

Wat verandert er feitelijk in 2026

Wij zien dat veel directieleden geconfronteerd worden met tegenstrijdige berichten in de media. Hieronder de feitelijke stand van zaken, gestructureerd zoals het jouw verantwoordelijkheid raakt.

2.1 Wet DBA: handhaving zonder zachte landing op alles

De Wet DBA en het Burgerlijk Wetboek is sinds 1 januari 2025 weer volledig handhaafbaar waar het gaat om de beoordeling arbeidsrelaties. In 2026 is de zachte landing op het punt van verzuimboetes verlengd, maar dit betekent niet dat de Belastingdienst stilzit. Wat in 2026 geldt:

- De Belastingdienst handhaaft risicogericht en start in beginsel met een bedrijfsbezoek. Dat is geen vrijblijvend gesprek; het kan worden gevolgd door een boekenonderzoek.
- Naheffingen loonheffing kunnen worden opgelegd, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025. Tenzij er sprake is van kwaadwillendheid of als de aanwijzing van de Belastingdienst niet is opgevolgd. In dat geval kan de Belastingdienst naheffen tot 5 jaar terug.
- Verzuimboetes worden in 2026 niet opgelegd. Vergrijpboetes (bij opzet of grove schuld) zijn wel mogelijk en kunnen oplopen tot 100 procent van de naheffing.
- De toetsing gebeurt aan de hand van het Deliveroo-arrest (24 maart 2023) en het Uber-arrest (21 februari 2025) van de Hoge Raad (. Negen gezichtspunten worden holistisch beoordeeld, zonder rangorde.
- Niet de modelovereenkomst is leidend, maar de feitelijke werkrelatie. Bestaande modelovereenkomsten blijven overigens geldig tot eind 2029.

2.2 SNA: twee nieuwe modules per 1 januari 2026

Dit is voor opdrachtgevers de meest praktische verandering. Stichting Normering Arbeid heeft per 1 januari 2026 twee nieuwe modules aan het SNA-keurmerk toegevoegd, ontwikkeld met ABU, NBBU en Bovib. Tot 1 juli 2026 geldt een overgangsperiode.

DE TWEE SNA-MODULES IN ÉÉN OOGOPSLAG

Aspect	Module Bemiddeling	Module Tussenkomst
Rol intermediair	Brengt opdrachtgever en ZZP'er samen, zelf geen contractspartij.	Is contractspartij bij zowel opdrachtgever als ZZP'er. Ontzorgt volledig.

Aspect	Module Bemiddeling	Module Tussenkomst
Contractrelaties	Eén overeenkomst, rechtstreeks tussen opdrachtgever en ZZP'er.	Twee overeenkomsten: opdrachtgever met FutureXL, FutureXL met ZZP'er.
Facturatie	ZZP'er factureert rechtstreeks aan opdrachtgever.	FutureXL factureert opdrachtgever en betaalt ZZP'er, met G-rekening.
Vrijwaring inleners-aansprakelijkheid	Beperkt. Opdrachtgever blijft primair zelf verantwoordelijk.	Sterk. Tot 25 procent G-rekeningstorting biedt vrijwaring loonheffing en btw.
Past bij	Korte, scherp afgebakende klussen waar opdrachtgever zelf de regie houdt.	Senior regie- en transformatierollen waar continuïteit, dossier en risicobeheersing tellen.

Wat dit voor jou betekent: wanneer jij senior professionals inzet op een transformatie of regierol, is tussenkomst vrijwel altijd het verstandige model. Het verlaagt jouw risico's, verstevigt jouw dossier en maakt jouw inhuur Wtta-bestendig.

2.3 Wtta in 2027: het toelatingsstelsel

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) wordt verwacht per 1 januari 2027. Vanaf dan mogen alleen partijen met een toelating arbeid ter beschikking stellen. Het SNA-keurmerk vormt de basis van die toelating. Banken zoals Rabobank en ABN AMRO eisen het keurmerk al vanaf 2026 als voorwaarde voor financiering aan uitzendpartijen. Voor opdrachtgevers betekent dit: kies nu een intermediair die in 2027 nog op jouw shortlist mag staan.

2.4 Zelfstandigenwet en VBAR: wat ligt er op tafel

Het kabinet Jetten heeft in januari 2026 in het coalitieakkoord aangekondigd de Zelfstandigenwet voor te stellen, mede ter gedeeltelijke vervanging van de Wet VBAR. Beide wetsvoorstellen zijn op het moment van schrijven nog niet aangenomen. Tot dat moment blijft hoe dan ook het Deliveroo- en Uber-toetsingskader leidend. Wachten op nieuwe wetgeving is geen strategie. Ook in 2026 blijft de Belastingdienst handhaven op basis van de huidige criteria.

3

Wanneer het spannend wordt, maakt FutureXL het verschil

De organisaties van morgen worden vandaag gebouwd. Door de juiste mensen op de juiste posities, in een constructie die houdt.

FutureXL is geen volumebureau. Wij positioneren ons bewust op de complexe senior regie- en veranderrollen, omdat dáár de impact van een goede inzet en de kosten van een verkeerde inzet het grootst zijn. Onze dienstverlening rust op vier pijlers.

3.1 Focus op senior regie- en veranderrollen

Wij werven en bemiddelen voor rollen waarin het schuurt: programmamanagers, transformatie-owners, IT- en datadirecteuren, interim COO's, change leads, senior corporate recruiters, regisseurs van complexe inhuuropgaven. Geen brede pool van losse profielen, maar een netwerk van mensen die bewezen hebben verandering te kunnen sturen.

3.2 Tussenkomst als standaard, met SNA-fundament

Voor opdrachtgevers werken wij standaard met het tussenkomst-model. Wij sluiten de overeenkomst met jou en met de professional, factureren via G-rekening en richten dossier, contract en monitoring in conform de SNA-norm Intermediaire dienstverlening zzp. Daarmee ben jij niet alleen compliant in 2026, maar ook voorbereid op de Wtta in 2027.

3.3 Scherp formuleren van de opdracht

Een groot deel van de DBA-discussie wordt voor of door de opdrachtomschrijving gewonnen of verloren. Wij denken vooraf met jou mee, niet om je juridisch dicht te timmeren, maar om de opdracht zo te formuleren dat zelfstandigheid feitelijk klopt: resultaatgericht, afgebakend in tijd of scope, met ruimte voor de professional om eigen werkwijze te kiezen. Dit voorkomt herkwalificatie achteraf.

3.4 Volledige procesregie van intake tot evaluatie

Wij ontzorgen het hele inhuurproces. Geen losse schakels, maar één partij die continuïteit borgt. Concreet:

1. Intake en profielanalyse, op basis van de organisatiekoers en het transformatievraagstuk, niet alleen op functie-eisen.

2. Sourcing en selectie, met gerichte beoordeling op veranderkracht, regievermogen en cultuurfit.

3. Contract- en dossieropbouw, conform NEN 4400 en de nieuwe modules Bemiddeling en Tussenkomst.

4. Onboarding en periodieke evaluatie, elke zes maanden expliciet getoetst op resultaat en op feitelijke zelfstandigheid.

5. Risicomonitoring en signalering, zodat jij tijdig wordt geïnformeerd als de aansturing of werkwijze richting schijnzelfstandigheid neigt.

6. Beëindiging en overdracht, zorgvuldig en met behoud van kennis voor de organisatie.

4

Praktijkbeeld: een transformatieprogramma

Stel: jij bent COO van een organisatie die in achttien maanden een fundamentele datatransformatie wil realiseren. Je hebt een interim programmamanager nodig, twee senior change leads en een ervaren datadirecteur ad interim. Drie scenario's.

Scenario A: rechtstreeks contracteren als ZZP'er

U bespaart op de fee. Jij draagt zelf het volledige risico op herkwalificatie. Jouw dossier moet bij elke professional individueel kloppen. Een naheffing loonheffing met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 over vier senior tarieven raakt jouw resultaat fors. Bij een vergrijpboete kan dat oplopen tot een veelvoud.

Scenario B: via een uitzend- of detacheringsbureau

U koopt capaciteit in. Het bureau heeft mogelijk SNA, maar werkt op volume en niet op de specifieke profielen die jouw transformatie vraagt. Jij krijgt cv's, geen regie. De cultuurfit is voor jouw rekening en de scherpte van de opdracht ook.

Scenario C: via FutureXL met tussenkomst

Wij worden contractpartij voor zowel jou als de professionals. Jouw inlenersaansprakelijkheid is afgedekt via de G-rekening tot 25 procent. De opdrachtomschrijving wordt vooraf scherp gemaakt op zelfstandigheid. Het dossier voldoet aan NEN 4400-1 en de nieuwe modules Bemiddeling en Tussenkomst. Elke zes maanden evalueren we resultaat én juridische houdbaarheid. Jij houdt regie op inhoud, wij houden regie op proces en risico.

Het verschil zit niet in wie jij inhuurt. Het zit in hoe en waaronder jij inhuurt.

5

Wat dit jou oplevert

De waarde van werken met FutureXL laat zich op drie manieren meten.

ZEKERHEID

Uw inhuur staat in 2026 én 2027 op een fundament dat klopt. SNA-tussenkomst, scherp opgestelde opdrachtomschrijvingen, dossier conform de norm, en vrijwaring op loonheffing en btw via de G-rekening. Geen verrassingen bij een bedrijfsbezoek of boekenonderzoek door de Belastingdienst.

SNELHEID

Wij hebben de senior professionals al in beeld. Geen uitvraag in een brede pool, maar gericht benaderen vanuit een netwerk dat is opgebouwd op profielen die transformaties dragen. Time-to-fill voor regierollen meetbaar lager dan een breed werving- en selectietraject.

KWALITEIT

De cultuurfit én de inhoudelijke fit worden vooraf getoetst. Niet op basis van een cv, maar op basis van de organisatiekoers en wat een rol op dat moment vraagt. De zes-maandelijkse evaluatie zorgt dat we bijsturen voordat een mismatch zichtbaar wordt in resultaat.

6

Zeven vragen voor uw directie

Een korte zelftoets. Hoe vaker je ‘nee’ of ‘weet ik niet’ antwoordt, hoe groter de noodzaak om jouw inhuurconstructie tegen het licht te houden.

1. Weet je zeker dat al jouw huidige ZZP-inzet voldoet aan de holistische toets uit het Deliveroo- en Uber-arrest?

2. Heeft jouw organisatie alle inhuurdossiers op orde conform NEN 4400-1, inclusief de eisen van de nieuwe modules Bemiddeling en Tussenkomst?

3. Is jouw intermediair voorbereid op het Wtta-toelatingsstelsel dat in 2027 ingaat?

4. Zijn jouw opdrachtomschrijvingen feitelijk afgebakend op resultaat, scope of tijd, of staat er een algemene werkbeschrijving?

5. Heb jij inzicht in welke ZZP-inzet in jouw organisatie risico loopt op herkwalificatie als dienstverband?

6. Is jouw inlenersaansprakelijkheid gedekt via de G-rekening van een SNA-gecertificeerde tussenkomstpartij?

7. Heb jij één partij die de juridische houdbaarheid van jouw inhuur monitort, of is dat versnipperd over HR, inkoop en de lijn?

7

Morgen vraagt veranderkracht

De organisaties die de komende jaren slagen, zijn niet de organisaties met het grootste budget. Het zijn de organisaties met de juiste mensen op de juiste posities, in een constructie die houdt.

FutureXL helpt jou om die mensen te vinden, zorgvuldig in te zetten en juridisch verantwoord te contracteren. Wij combineren de scherpzinnigheid van een specialist, de daadkracht van een doener en de verbindingskracht van een partner die jou niet bij elke wijziging hoeft uit te leggen wat zelfstandigen wetgeving inhoudt.

Wil jij jouw inhuurconstructie laten doorlichten of wil je een eerste verkenning voor een specifieke veranderrol? Wij komen graag bij je langs.

FutureXL B.V.
Specialist in werving en selectie voor senior regie- en transformatierollen

Fiona | Directeur en eindverantwoordelijke
info@futurexl.nl
futurexl.nl

Morgen vraagt veranderkracht.

Editie mei 2026 · © FutureXL B.V.
Aan deze whitepaper kunnen geen rechten worden ontleend.