



Tax & Legal Healthcare kwartaalupdate Januari 2026

Inhoudsopgave

Tax updates	2
Loonheffingen	2
Goedkeuring Belastingplan 2026	2
Voortgangsbrief werken met en als zelfstandige(n)	3
Commissiedebat zpz 18 december 2025 en kamerbrief 19 december 2025	4
Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026	4
Stand van zaken wetsvoorstellen rondom de kwalificatie van arbeidsrelaties	5
Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)	5
Kennisgroepstandpunt overlijdensuitkering/jubileumuitkering	6
Beschikking Werkhervattingskas (Whk)	7
Wet normering topinkomens (WNT)	8
BTW & Overdrachtsbelasting	11
Inwerkingtreding nieuwe herzieningsregeling btw-aftrek voor investeringsdiensten per 1 januari 2026	11
Btw-tarief kortdurend logies verhoogd van 9% naar 21% per 1 januari 2026	11
Btw-aspecten bij uitvoering regionale zorgsamenwerkingen (IZA)	11
Vastgesteld EU-btw-pakket 'VAT in the Digital Age' (ViDA): toekomstige gevolgen voor zorgorganisaties	12
WOZ	14
De WOZ-beschikkingen en aanslagen lokale belastingen 2026 worden binnenkort uitgereikt	14
Subsidie updates	15
Nieuwe ZonMwoproep: Onderzoeksconsortia voor passend zorgaanbod over de gehele zorgketen	15
Legal updates	16
AP start met controles op databeveiliging in de zorg	16
Houdbaarheidsonderzoek Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015	16
Vernieuwd Wetsvoorstel zeggenschap lichaamsmateriaal naar Tweede Kamer	16
Wetswijziging Wet langdurige zorg	17
Wet verbetering beschikbaarheid jeugdzorg	18
AP & ACM: Oproep voor verantwoorde inzet chatbots bij klantenservice ...	18
Wijziging Jeugdwet: Raad van Toezicht verplicht bij jeugdzorginstelling per 1 januari 2026	19
Opleidingsaanbod	22

Tax updates

Loonheffingen

Goedkeuring Belastingplan 2026

Op 16 december 2025 heeft de Eerste Kamer het Belastingplan 2026 van het kabinet aangenomen. Hierin zijn verschillende tarieven en bedragen geïndexeerd.

RVU-drempelvrijstelling

De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is vastgesteld op € 2.657 voor 2026. Van belang is dat de verhoging van de drempelvrijstelling vanaf 2026 geen terugwerkende kracht meer heeft naar uitkeringstijdvakken van vóór 2026. Daarnaast wordt het percentage van de RVU-eindheffing verhoogd van 52% naar 57,70%.

Premies werknemersverzekeringen

Het maximum premieloon stijgt per 1 januari 2026 van € 75.864 naar € 79.409. De percentages voor de premies werknemersverzekeringen zijn als volgt vastgesteld voor 2026.

Soort premie	2025	2026
Awf hoog	7,74%	7,74%
Awf laag	2,74%	2,74%
Aof hoog	7,64%	7,63%
Aof laag	6,28%	6,27%
Kinderopvang	0,50%	0,50%

Vrijwilligersvergoeding

In 2026 stijgt de vrijwilligersvergoeding van maximaal € 2.100 naar maximaal € 2.200 per jaar en van maximaal € 210 naar maximaal € 220 per maand. Een belangrijke voorwaarde is dat de vrijwilliger de werkzaamheden niet als beroep mag uitvoeren. Voor 2026 is de maximale vergoeding per uur vastgesteld op € 5,75 voor vrijwilligers vanaf 21 jaar en € 3,40 voor vrijwilligers tot en met 20 jaar. De Belastingdienst beschouwt werkzaamheden binnen deze grenzen in ieder geval niet als beroepsmatig.

Forfaitaire waardering maaltijden

Vanaf 1 januari 2026 wordt een door de werkgever verstrekte maaltijd in een bedrijfskantine, soortgelijke ruimte, of tijdens personeelsfeesten op de bedrijfslocatie forfaitair gewaardeerd op € 4,05 per maaltijd. In 2025 bedroeg deze forfaitaire waardering € 3,95 per maaltijd.

Echter, als een maaltijd een meer dan bijkomstig karakter heeft, zoals wanneer een werknemer vanwege overwerk tussen 17.00 uur en 20.00 uur niet thuis kan eten, blijft de maaltijd op de bedrijfslocatie onbelast omdat dan een beroep kan worden gedaan op de gerichte vrijstelling onder de werkkostenregeling maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter.

Thuiswerkvergoeding

Binnen de werkkostenregeling hebben werkgevers de mogelijkheid om onbelast een

thuiswerkvergoeding te verstrekken aan hun werknemers met toepassing van een gerichte vrijstelling. Met de thuiswerkvergoeding kunnen de werknemers de extra kosten betalen, die het thuiswerken met zich meebrengt. Hierbij kan gedacht



worden aan water, elektriciteit, verwarming, koffie etc. Het maximale bedrag van de gerichte vrijstelling voor thuiswerken wordt per 1 januari 2026 verhoogd van € 2,40 naar € 2,45 per thuisgewerkte dag.

Voortgangsbrief werken met en als zelfstandige(n)

Het Ministerie van SZW heeft op 10 december 2025 een voortgangsbrief aan de Tweede Kamer gestuurd over de laatste stand van zaken ten aanzien van het zzp-dossier. Het Ministerie van SZW hanteert een brede aanpak, waarbij gewerkt wordt aan oplossingen langs drie lijnen.

Lijn 1: Zorgen voor een gelijk spelveld tussen contractvormen

De ongelijke behandeling van verschillende contractvormen binnen het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en fiscaliteit kan leiden tot oneigenlijke prikkels op de arbeidsmarkt. Hierdoor kan het bijvoorbeeld aantrekkelijker zijn om werkzaamheden buiten dienstbetrekking te verrichten, terwijl feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het kabinet werkt daarom aan een gelijk spelveld tussen contractvormen.

Eén van de voorstellen om dit te bewerkstelligen is het Wetsvoorstel Basisverzekering Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen (BAZ). Dit betreft een verplichte verzekering voor zzp'ers tegen het risico op inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid. Daarnaast treft het kabinet ook fiscale maatregelen. Zo wordt de zelfstandigenaftrek (versneld) afgebouwd, de fiscale oudedagsreserve (FOR) uitgefaseerd, de opbouw van derde pensioenpijler verruimd en de MKB-winstvrijstelling verlaagd.

Voor de volledigheid merken wij op dat de Raad van State onlangs haar advies met betrekking tot het wetsvoorstel BAZ heeft gepubliceerd. De Raad van State concludeert dat het wetsvoorstel BAZ niet of nauwelijks uitvoerbaar is en adviseert de regering om eerst de WIA sterk te vereenvoudigen alvorens een aangepast wetsvoorstel BAZ in te dienen bij de Tweede Kamer.

Lijn 2: Meer duidelijkheid wanneer gewerkt wordt als werknemer of zelfstandige

Het kabinet wil de regelgeving rondom de beoordeling van arbeidsrelaties verduidelijken. Ten eerste is het Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden (Vbar) ingediend ter behandeling bij de Tweede Kamer. Het Wetsvoorstel Vbar introduceert indicaties van een dienstbetrekking aan de hand van twee hoofdelementen: 1) werkinhoudelijke en organisatorische sturing en 2) werken voor eigen rekening en risico. Daarnaast wordt met het wetsvoorstel een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief (€ 37 in 2026) geïntroduceerd.

Lijn 3: Verbetering van de handhaving op schijnzelfstandigheid

Sinds de opheffing van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025 handhaaft de Belastingdienst weer actief op schijnzelfstandigheid. Hierbij zet de Belastingdienst een breed palet aan handhavingsinstrumenten in en geeft zij voorlichting aan burgers en bedrijven over hoe een arbeidsrelatie op juiste wijze gekwalificeerd moet worden. Wij verwijzen hiervoor ook naar het bovenstaand bericht over het Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026.

De Belastingdienst handhaaft risicogericht, waaronder in de zorgsector. In de voortgangsbrief wordt aangegeven dat het Ministerie van VWS met bracheorganisaties in de zorg in overleg is over de verschillende mogelijkheden om een flexibele schil te behouden voor zorgbranches. Hierbij wordt onderzocht welke

mogelijkheden er zijn voor een flexibele schil in loondienst, als ook voor de inzet van zzp'ers. Tevens wordt het verzoek vanuit de regering en zorgsector benoemd om in deze cruciale sector ruimte te blijven geven om te werken met zzp'ers. Het kabinet benadrukt in dit kader dat er geen uitzonderingen gelden voor specifieke sectoren, dus ook niet voor de zorgsector.

Commissiedebat zzp 18 december 2025 en kamerbrief 19 december 2025

Op 18 december 2025 heeft een debat van de vaste Kamercommissie van SZW plaatsgevonden over het onderwerp zzp. De Staatssecretaris van Financiën heeft naar aanleiding van dit debat toegezegd dat de Belastingdienst in 2026 geen verzuimboetes oplegt en in beginsel start met een bedrijfsbezoek. Hierdoor wordt een deel van de zachte landing nog doorgezet. De Belastingdienst kan in 2026 dus wel vergrijpboetes opleggen. Daarnaast kan de Belastingdienst ervoor kiezen om alsnog te starten met een boekenonderzoek in plaats van een bedrijfsbezoek als daar aanleiding toe is, bijvoorbeeld door eerdere gesprekken. De staatssecretaris van Financiën heeft deze toezegging bevestigd middels zijn brief aan de Tweede Kamer d.d. 19 december 2025.

Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026

Eind december 2025 heeft de Belastingdienst het Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026 gepubliceerd. De Belastingdienst heeft in het Handhavingsplan toegelicht op welke wijze wordt gehandhaafd en welke handhavingsinstrumenten zij hiervoor kan inzetten. Wij hebben enkele belangrijke punten uit het Handhavingsplan hieronder opgesomd.

1. Overgang naar reguliere handhaving

De zachte landing wordt in 2026 deels voortgezet. Per 1 januari 2027 vervalt de zachte landing volledig en is sprake van reguliere handhaving.

2. Ingroeimodel tot 2030

De Belastingdienst kan in principe tot 5 jaar teruggaan met het opleggen van correctieverplichtingen en naheffingsaanlagen loonheffingen. Wel moet de Belastingdienst het handhavingsmoratorium wat gold tot 1 januari 2025 respecteren, waardoor pas in 2030 weer tot 5 jaar terug correctieverplichtingen en naheffingsaanlagen opgelegd kunnen worden.

3. Inzet verschillende handhavingsinstrumenten

De Belastingdienst zet in op informatie, uitleg en voorlichting tijdens bedrijfsbezoeken. Daarnaast neemt de Belastingdienst een standpunt in als opdrachtgevers of opdrachtnemers een volledig verzoek tot vooroverleg indienen.

4. Samenwerking met de markt

De Belastingdienst blijft samenwerken met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en andere partijen om het bewustzijn over schijnzelfstandigheid te vergroten.

5. Communicatie voor opdrachtgevers en opdrachtnemers

Het ministerie van SZW heeft in de publiekscommunicatie over het arbeidsrecht het voortouw, onder andere door keuzehulp via hetjuistecontract.nl en een indicatie van de juiste kwalificatie van een arbeidsrelatie via beoordelingarbeidsrelatie.nl. De Belastingdienst richt zich op de loonheffingen en heeft hier een webpagina aan toegewijd (belastingdienst.nl/arbeidsrelaties).

6. Horizontaal toezicht via fiscaal dienstverleners

Voor deelnemers aan horizontaal toezicht geldt aangepast toezicht, afhankelijk van het niveau van horizontaal toezicht.

Daarnaast heeft de Belastingdienst gesignaleerd dat zzp'ers vaak worden ingehuurd via een tussenpersoon en opdrachtgevers hiermee het risico van de (bewust) onjuiste kwalificatie van een arbeidsrelatie willen verschuiven naar een arbeidsbemiddelaar. De Belastingdienst heeft aangegeven meer inzicht te willen krijgen in de hele keten en/of driehoek en gaat de behandeling van deze doelgroep meer gestructureerd vormgeven in 2026. In de praktijk zien wij dan ook dat de Belastingdienst steeds actiever tussenpersonen benadert en informatie inwint over de zzp'ers die via hen worden ingezet.

Stand van zaken wetsvoorstellen rondom de kwalificatie van arbeidsrelaties

Wetsvoorstel Vbar

Het Wetsvoorstel Vbar is voor het zomerreces ingediend ter behandeling bij de Tweede Kamer. Op dit moment is de Tweede Kamer in afwachting van de Nota naar aanleiding van het Verslag, welke door het kabinet aan de Tweede Kamer moet worden toegezonden. Inwerkingtreding is nog steeds voorzien in 2026. Wij merken hierbij op dat het de vraag is of dit haalbaar is.

Wetsvoorstel Zelfstandigenwet

Het wetsvoorstel Zelfstandigenwet is een initiatiefwetsvoorstel van VVD, D66, CDA en SGP en heeft, net zoals het Wetsvoorstel Vbar, onder andere tot doel om een duidelijk toetsingskader in te voeren met betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsrelatie.

Het wetsvoorstel Zelfstandigenwet bevindt zich in een minder ver stadium in het wetgevingsproces dan het Wetsvoorstel Vbar. De fase van internetconsultatie is afgerond en de volgende stap is het indienen van het (eventueel aangepaste) wetsvoorstel bij de Raad van State ter advies. Echter wordt het wetsvoorstel Zelfstandigenwet door D66 en CDA in aanloop naar het formatieproces genoemd als maatregel om tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt te komen.

Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)

Wtta

De Eerste Kamer heeft op 10 november 2025 de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) aangenomen. De Wtta introduceert een toelatingssysteem voor uitzendbureaus en andere ondernemingen die arbeidskrachten beschikbaar stellen in Nederland. Wanneer een organisatie (de uitlener) een arbeidskracht aan een andere organisatie (de inlener) aanbiedt, zal deze arbeidskracht onder leiding en toezicht van de inlener gaan werken. Dit geldt niet alleen voor uitzendbureaus, maar voor alle ondernemingen die in Nederland personeel ter beschikking stellen. Dit zijn bijvoorbeeld payrollbedrijven en in bepaalde gevallen bedrijven die zzp-bemiddeling aanbieden. De wet heeft als doel om de positie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten te verbeteren en een gelijk speelveld voor alle in- en uitleners te waarborgen.

Onderstaand hebben wij de belangrijkste punten uit het de wet samengevat:

- Het is voor uitleners verboden om in Nederland personeel ter beschikking te stellen als ze niet zijn toegelaten.
- Het is voor inleners verboden om personeel in te huren van uitleners die niet zijn toegelaten.
- Het toelatingssysteem heeft eveneens betrekking op buitenlandse uitleners die in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen.

- De Arbeidsinspectie gaat toezicht houden op het naleven van de verplichtingen door de in- en uitleners. De Arbeidsinspectie is met 135 fte uitgebreid voor het houden van dit toezicht.

Uitzonderingen

De Wtta is niet van toepassing in de volgende situaties:

- Er is sprake van collegiale uitleen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een ondernemer, die tijdelijk voor een aantal werknemers geen werk heeft, en deze bij wijze van hulpbetoon zonder winst oogmerk ter beschikking stelt aan een andere ondernemer.
- Er is sprake van inlenen en uitlenen van arbeidskrachten in concernverband, bijvoorbeeld tussen een moeder- en dochtervennootschap.
- Er is sprake van terbeschikkingstelling ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk, oftewel aanneming van werk. Een voorbeeld hiervan is dat een onderneming een machine levert aan een andere onderneming en daarbij personeel ter beschikking stelt om de machine te installeren.

Ondernemingen die in zeer beperkte mate arbeidskrachten ter beschikking stellen, kunnen verzoeken om ontheffing van de toelatingsplicht. Hiervoor dient de onderneming aan de volgende voorwaarden te voldoen:

1. De uitlener heeft over een periode van ten minste 12 maanden loon uitbetaald;
2. De som van de vergoedingen voor arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld, bedraagt minder dan 10% van de loonsom; en
3. De som van vergoedingen voor terbeschikkinggestelde arbeidskrachten bedraagt niet meer dan 5 miljoen euro.

De ontheffing wordt afgegeven geldt voor onbepaalde tijd.

Inwerkingtreding

De Wtta treedt in werking op 1 januari 2027, waarbij de toelatingsplicht vanaf 1 januari 2028 van kracht is. Bedrijven die personeel vanaf 1 januari 2028 willen uitlenen, moeten zich voor 1 januari 2027 bij de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt hebben gemeld. Dit geldt niet alleen voor uitzendbureaus, maar voor alle ondernemingen die in Nederland personeel ter beschikking stellen.

Vanaf 1 januari 2028 is het niet toegestaan om in Nederland personeel ter beschikking te stellen zonder toelating. De uitlener en inlener lopen risico's (op boetes) als vanaf 1 januari 2028 personeel wordt ingeleend van een uitlener die niet voldoet aan de toelatingsplicht. De inlener heeft de verplichting om te controleren of de uitlener is toegelaten. Personeel inlenen van een uitlener die niet is toegelaten, kan leiden tot boetes van de Arbeidsinspectie.

Kennisgroepstandpunt overlijdensuitkering/jubileumuitkering

Recentelijk heeft de kennisgroep loonheffingen van de Belastingdienst een kennisgroepstandpunt gepubliceerd over de vrijstelling voor de eenmalige overlijdensuitkering. Met een kennisgroepstandpunt neemt de Belastingdienst een positie in over een bepaald fiscaal vraagstuk. Belastingplichtigen kunnen in principe een beroep doen op de kennisgroepstandpunten van de Belastingdienst.

Op basis van artikel 11, lid 1, onderdeel m Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) wordt een eenmalige overlijdensuitkering vrijgesteld van het loon van een werknemer voor zover de uitkering niet meer bedraagt dan driemaal het loon over een maand. Voor de loonheffingen kan een werkgever een overlijdensuitkering tot driemaal het loon over een maand dus onbelast verstrekken. Het is hierbij wel van belang om per cao na te gaan of er regels opgenomen zijn over hoe de hoogte van een overlijdensuitkering bepaald moet worden en of dit binnen de vrijstelling past.

De vraag die in het kennisgroepstandpunt centraal staat is hoe het “loon over een maand” bepaald dient te worden. De Belastingdienst hanteert het standpunt dat het loon over een maand op basis van jurisprudentie wordt berekend door het overeengekomen vaste bruto jaarloon van de werknemer in het betreffende kalenderjaar te delen door twaalf. Hierbij wordt zowel gekeken naar het reeds genoten loon als naar het nog te genieten loon in het kalenderjaar van overlijden. Hierdoor worden eventuele dalingen in het salaris (bijvoorbeeld doordat 70% van het salaris wordt doorbetaald bij ziekte) in aanmerking genomen, maar ook overeengekomen toekomstige salarisstijgingen. Tantièmes, toevallige bijzondere beloningen en tot het loon behorende aanspraken mogen niet meegenomen worden voor de bepaling van de omvang van de vrijstelling.

Het begrip “loon over een maand” komt ook voor in de vrijstelling voor de jubileumuitkering in artikel 11, lid 1, onderdeel o Wet LB. Op basis van deze vrijstelling kunnen werknemers tijdens hun dienstverband maximaal twee keer een belastingvrije jubileumuitkering van maximaal één keer het loon over een maand ontvangen, namelijk na het bereiken van een diensttijd van tenminste 25 jaar en van tenminste 40 jaar. Naar onze mening kan de uitleg van het begrip “loon over een maand” uit het kennisgroepstandpunt ten aanzien van de overlijdensuitkering ook toegepast worden voor de berekening van de vrijstelling van de jubileumuitkering.

Tot de publicatie van dit kennisgroepstandpunt was in de praktijk de gebruikelijke methodiek om driemaal het laatstgenoten loon vóór het overlijden te hanteren voor de berekening van de vrijstelling. Bij deze methodiek wordt dus geen rekening gehouden met eventuele salarisstijgingen- en dalingen gedurende het kalenderjaar. Onzes inziens kan het kennisgroepstandpunt van de Belastingdienst tot (zeer) complexe berekeningen leiden, aangezien rekening gehouden moet worden met alle wijzigingen in de hoogte van het bruto salaris in het betreffende kalenderjaar. Dit is dan ook een methode die in de praktijk tot op heden niet of nauwelijks is toegepast.

Mocht u interesse hebben in een nadere toelichting of assistentie behoeven bij de berekening van de vrijstelling voor een overlijdensuitkering en/of jubileumuitkering, neem dan gerust contact met ons op.

Beschikking Werkhervattingskas (Whk)

De premie voor de Werkhervattingskas (Whk) in 2026 stijgt voor veel organisaties. Het is voor uw organisatie van belang om na te gaan of de premie op de juiste hoogte is vastgesteld.

Kleine werkgevers ontvangen een Whk-beschikking waarbij de premie een vaste sectorale premie is. Deze premie is gebaseerd op de sector waarin de organisatie actief is. Bezwaar tegen deze Whk-beschikking is enkel mogelijk indien uw organisatie in een verkeerde sector is ingedeeld.

Voor middelgrote en grote werkgevers geldt dat de premie (mede) afhankelijk is van de instroom in ZW en WGA. Het is voor middelgrote en grote werkgevers daarom van belang om te controleren dat de premie op de juiste hoogte is vastgesteld.

Wanneer uw organisatie hulp wenst bij de beoordeling van de ontvangen Whk-beschikking (als middelgrote of grote werkgever) kan gebruik gemaakt worden van de gratis Quicksan van Deloitte. In verband met de bezwaartermijnen kunt u hiervoor tot en met 19 januari 2026 contact met ons opnemen voor de mogelijkheden.

Wet normering topinkomens (WNT)

Voor het kalenderjaar 2026 bedraagt het algemene bezoldigingsmaximum € 262.000 (inclusief belaste kostenvergoedingen en pensioenbijdrage van de werkgever) op fulltime basis.

De bezoldigingsmaxima zoals vastgelegd in de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp bedragen voor:

Klasse	Bezoldigingsmaximum 2026
Klasse I	€ 147.000
Klasse II	€ 178.000
Klasse III	€ 214.000
Klasse IV	€ 241.000
Klasse V	€ 262.000

Belangrijke wijzigingen 2026 WNT

De Uitvoeringsregeling WNT kent de volgende relevante wijzigingen:

- Aan artikel 2 wordt een extra lid toegevoegd over de wijze van berekening van de werkgeverspremie voor pensioen, ingeval van een collectieve pensioenregeling die na de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen gebaseerd is op een met de leeftijd oplopende ofwel progressieve premie.
- Ook een nieuwe bepaling is dat wanneer wordt gebruik gemaakt van de verantwoordingsvrijstelling van de WNT dat dit vermeld moet worden (openbaar gemaakt moet worden) zowel in de jaarverantwoording als op internet (website van de instelling).
- Op grond van de WNT is een WNT-instelling al verplicht om de WNT-gegevens (ofwel de WNT-verantwoording) naast het financieel verslaggevingsdocument ook via internet openbaar te maken gedurende zeven jaar. Met ingang van 1 januari 2027 (dus vanaf boekjaar 2026) wordt het voor iedere WNT-instelling verplicht op een rijksoverheid website deze gegevens te publiceren in plaats van op de eigen site, ter verbetering van toegankelijkheid, openbaarheid en lange-termijn vindbaarheid.

Verder zijn enkele redactionele of technische verbeteringen, correcties aanpassingen van enkele andere bepalingen van de regeling aangebracht (in de artikelen 5, eerste, derde en vierde lid, en 5a), zoals de verhoging van het grensbedrag voor het beperken van de openbaarmaking van de WNT-gegevens tot de naam en de functie(s) van de topfunctionaris(sen) met ingang van 1 januari 2026 van € 2.100 naar € 2.200.

Wijziging Regeling bezoldigingsmaxima Zorg en Jeugdhulp

Wat betreft de sectorale normen voor de zorg geldt dat zorg- en jeugdhulpinstellingen worden ingedeeld in bezoldigingsklassen op basis van complexiteit en de hoogte van de omzet. De omzetgrenzen zijn sinds 2016 niet aangepast, en worden nu geïndexeerd met CBS – CPI. Voor 2016 – 2024 is de cumulatieve CPI 29,89%, en de grenzen worden vanaf nu elke drie jaar aangepast. Het doel van de driejaarlijkse indexering is het voorkomen van ongewenste opdrijving van klassen. De nieuwe omzet grenzen zijn.

Omzet in euro's	Punten
Minder dan 13 mln.	1
13 tot 65 mln.	2
65 tot 195 mln.	3
195 tot 390 mln.	4
390 mln. of meer	5

Indien zorginstelling als gevolg van deze wijziging in een lagere klasse komt, is mogelijk sprake van overgangsrecht op grond van artikel 7.3 lid 5 WNT. In beginsel houdt dit in dat de WNT-bezoldiging boven het nieuwe maximum maximaal 4 jaar worden gerespecteerd en daarna in 3 jaar moet worden volgens het schema (jaar 1: 25% van het verschil; jaar 2: 33,33%; jaar 3: 50%). Aandachtspunten zijn dat dat nieuwe afspraken betreffende verhogingen tijdens de gedoogperiode niet zijn toegestaan, het overgangsrecht vervalt bij verlenging/wijziging van het contract of bij herbenoeming. Voorts is van belang dat per topfunctionaris per instelling slechts éénmaal overgangsrecht kan worden toegepast.

Internetconsultatie WNT

Tot slot is op 25 december 2025 de internetconsultatie van de Tweede Evaluatiewet WNT gestart. Uit de tweede wetsevaluatie blijkt dat de WNT zeer effectief is tegen bovenmatige bezoldigingen maar ruimte biedt voor verbetering van de doelmatigheid, en het wetsvoorstel beoogt deze doelmatigheid te verhogen door maatregelen voor betere toepassing, naleving en handhaving, aansluitend op knelpunten uit evaluatie en uitvoeringspraktijk.

Er is een aantal wijzigingen voorgesteld onder meer:

- De vereenvoudiging van de indexering van het bezoldigings-maximum (afrondding op honderden i.p.v. duizenden Euro's en afschaffing van tussentijdse indexerings-mogelijkheid).
- De uitbreiding van de reikwijdte WNT met de Benelux groeperingen voor territoriale samenwerking met een statutaire zetel in Nederland (publiekrechtelijke rechtspersonen).
- Een anti-draaideur/ketenbepaling voor interim-topfunctionarissen, waardoor zij niet na eerst een functie in dienstbetrekking bij dezelfde instelling het hogere bezoldigingsmaximum als topfunctionaris buiten dienstbetrekking kunnen ontvangen.
- Een wettelijke grondslag voor de vaststelling van de deeltijdfactor voor topfunctionaris zonder dienstbetrekking na de 13^e maand.
- De invoering van jaarlijkse automatische indexering van het maximum van de beëindigingsvergoeding WNT. Immers deze was al jaren 75.000 Euro.

- Het verplicht voorschrijven van het gebruik van het Verantwoordingsmodel WNT
- Verplicht voorschrijven van gebruik van Verantwoordingsmodel WNT
- Elke vakminister kan bij ministeriële regeling een digitale meldplicht en verplichte openbaarmaking online van de WNT-verantwoording invoeren
- Afschaffing van de verplichting tot het in rekening brengen van wettelijke rente bij niet tijdig ongedaan gemaakte onverschuldigde betalingen (de instelling beslist voortaan zelf of wettelijke rente wel of niet in rekening wordt gebracht).
- Wijzigingen van de regels en procedures over uitzonderingsverzoeken voor hogere bezoldiging op grond van de artikelen 2.4 en 2.5 WNT.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen op het gebied van loonheffingen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Léonie Stoker

*Loonheffingen –
Senior Manager*

Contactgegevens

+31 (0)6 57883503

lstooker@deloitte.nl

BTW & Overdrachtsbelasting

Pensioenpremies en btw

In de media zijn verschillende berichten verschenen over btw op de volledige pensioenpremies naar aanleiding van twee uitspraken van Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 30 september 2025. De Staatssecretaris heeft op 12 november 2025 medegedeeld dat de Belastingdienst vasthoudt aan het standpunt dat pensioenuitvoering btw-vrijgesteld is zolang de Hoge Raad geen oordeel heeft gegeven over een eerdere uitspraak van Gerechtshof Amsterdam. Het kan nog wel enige tijd duren voordat dit oordeel er is.

Inwerkingtreding nieuwe herzieningsregeling btw-aftrek voor investeringsdiensten per 1 januari 2026

Per 1 januari 2026 is de – al eerder gedeelde – nieuwe herzieningsregeling in werking getreden. De herzieningsregeling geldt nu ook voor het btw-aftrek bij investeringsdiensten aan een onroerende zaak, met een waarde vanaf EUR 30.000 exclusief btw en die worden geactiveerd c.q. waarop wordt afgeschreven (een meerjarig voordeel). Deze wijziging is met name relevant voor zorginstellingen die naast btw-vrijgestelde zorgprestaties ook btw-belaste prestaties verrichten en investeringen c.q. verbouwingdiensten doen in vastgoed.

Belang voor de praktijk

Deze wijziging vergt extra aandacht voor de administratieve vastlegging en monitoring van investeringsdiensten. Het is daarom raadzaam om de btw-gevolgen al bij het aangaan van grotere investeringen in kaart te brengen. Deze regeling kan namelijk ook voor optimalisatie van het btw-aftrekrecht leiden. Indien gewenst beschikken wij over een tool die kan helpen bij deze (extra) administratieve last.

Btw-tarief kortdurend logies verhoogd van 9% naar 21% per 1 januari 2026

Per 1 januari 2026 is – zoals ook al eerder gedeeld – het btw-tarief voor het verstrekken van kortdurend logies verhoogd van 9% naar 21%. Deze wijziging kan ook gevolgen hebben voor zorginstellingen die (naast zorg), verblijfscomponenten aanbieden aan cliënten, patiënten of derden.

Belang voor de praktijk

De verhoging van het btw-tarief op kortdurend logies kan voor zorginstellingen leiden tot een hogere btw-druk. Daarnaast kan de tariefsverhoging gevolgen hebben voor de btw-behandeling van all-in vergoedingen, waarbij een onderscheid moet worden gemaakt tussen vrijgestelde zorg en btw-belaste logies.

Btw-aspecten bij uitvoering regionale zorgsamenwerkingen (IZA)

In het kader van regionale zorgsamenwerkingen op grond van het Integraal Zorgakkoord (IZA) ontstaat in toenemende mate aandacht voor de btw-behandeling van specifieke uitvoeringsrollen, zoals die van penvoerders. In eerdere kwartalen is aandacht besteed aan de btw-behandeling van transformatie- en IZA-gelden. Deze discussie zag voornamelijk op de vraag of de ontvangen gelden kwalificeerden als een subsidie dan wel als een vergoeding voor een prestatie. Naarmate regionale zorgsamenwerkingen verder worden uitgewerkt, verschuift de aandacht van financiering naar uitvoering.

Binnen de uitvoeringsfase wordt de samenwerking nader ingericht, wellicht een entiteit opgericht, penvoerders aangewezen en worden kosten gemaakt voor onder meer projectleiding, coördinatie, ondersteuning en inzet van personeel of expertise. Deze kosten worden in de praktijk regelmatig (gedeeltelijk) doorbelast aan deelnemende zorginstellingen.

Btw-kwalificatie van uitvoeringsrollen

De btw-vraag bij deze uitvoeringsinrichting is er of sprake is van een prestatie onder bezwarende titel tussen de deelnemers van een project c.q. de (zorg)organisaties. Uitgangspunt in de btw is dat organisatorische en coördinerende werkzaamheden die worden verricht ten behoeve van andere partijen, in beginsel kwalificeren als een btw-belaste dienst, tenzij een specifieke vrijstelling van toepassing is. Dit is hetgeen de Belastingdienst ook heeft opgenomen in een standpunt van september 2024.

Bij de beoordeling is onder meer relevant:

- Of de uitvoerende partij werkzaamheden verricht die verder gaan dan het beheren van ontvangen gelden;
- En of er een rechtstreeks verband bestaat tussen de verrichte werkzaamheden en de ontvangen vergoeding.

Het enkele feit dat werkzaamheden plaatsvinden binnen een regionaal zorg-akkoord of in het kader van het IZA, is daarbij niet doorslaggevend voor de toepassing van een btw-vrijstelling.

Belang voor de praktijk

De btw-behandeling van uitvoeringsrollen binnen regionale zorgsamenwerkingen kan leiden tot btw-heffing, terwijl de betrokken partijen vaak slechts een beperkte mogelijkheid hebben om btw in aftrek te brengen. Dit maakt de btw-kwalificatie van penvoerders- en programmabureau activiteiten een relevant aandachtspunt bij de verdere inrichting en uitvoering van regionale samenwerkingen in 2026.

Vastgesteld EU-btw-pakket 'VAT in the Digital Age' (ViDA): toekomstige gevolgen voor zorgorganisaties

Op Europees niveau is het btw-pakket 'VAT in the Digital Age' (ViDA) vastgesteld. Dit pakket bevat ingrijpende wijzigingen in de wijze waarop btw wordt gerapporteerd en gefactureerd binnen de Europese Unie. De maatregelen zijn niet specifiek gericht op de zorgsector en zien niet op de inhoud of reikwijdte van de medische btw-vrijstellingen. Wel kan het pakket op termijn administratieve gevolgen hebben voor zorgorganisaties die naast vrijgestelde zorgprestaties ook btw-belaste activiteiten verrichten.

Achtergrond

Het ViDA-pakket is vastgesteld door de Raad van de Europese Unie en beoogt de btw-heffing binnen de Europese Unie te moderniseren en beter aan te laten sluiten bij de digitale economie. Het pakket bestaat uit meerdere maatregelen, waaronder:

- De invoering van verplichte elektronische facturatie (e-invoicing);
- Digitale (nagenoeg real-time) rapportage van btw-gegevens aan belastingautoriteiten;
- Verdere harmonisatie van btw-verplichtingen binnen de EU.

De maatregelen zullen gefaseerd worden ingevoerd en vereisen implementatie in de nationale wetgeving door de lidstaten. De nadere uitwerking in Nederland moet nog plaatsvinden.

Reikwijdte en betekenis voor de zorgsector

De impact voor de zorgsector heeft met name administratieve en procesmatige gevolgen voor de inrichting van de (btw-)administratie.

Zodra er meer duidelijkheid is over de wijze waarop de ViDA-maatregelen in de Nederlandse wetgeving zullen worden geïmplementeerd en welke gevolgen dit concreet heeft voor de binnenlandse btw-verplichtingen van zorgorganisaties, zullen wij hier nader op terugkomen.

(Belangrijkste) wijzigingen Besluit onroerende zaken (btw-vastgoedbesluit)

In december heeft de Staatssecretaris van Financiën een aantal wijzigingen en verduidelijkingen doorgevoerd in het Besluit onroerende zaken omzetbelasting (het btw-vastgoedbesluit). De wijzigingen zien onder andere op de kwalificatie van een bouwterrein bij een gedeeltelijke bebouwing en de kortdurende verhuur. Zo is in het nieuwe besluit aangegeven dat grond met een gedeeltelijk gesloopt gebouw kwalificeert als onbebouwde grond, indien het gebouw geen functie als gebouw meer kan vervullen. Voor kortdurende verhuur is het middelpunt van het maatschappelijk leven niet langer relevant. Dit betekent dat deze verhuur 1) gemeubileerd is en 2) in principe voor maximaal 6 maanden moet zijn. De kortdurende verhuur is dan vanaf 1 januari 2026 belast met 21% btw. In het nieuwe besluit wordt eveneens aangegeven dat de hierboven genoemde termijn van 6 maanden niet van toepassing is op de verhuur van woningen voor asielzoeker, vluchtelingen en daklozen aan het COA, Ministerie van Justitie en Veiligheid of gemeenten.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen bij bovenstaande onderwerpen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Anne-Lou Gerrits

*Btw / overdrachtsbelasting –
Director*

*Contactgegevens
+31 (0)6 5391 9133
agerrits@deloitte.nl*

WOZ

De WOZ-beschikkingen en aanslagen lokale belastingen 2026 worden binnenkort uitgereikt

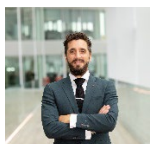
Net als ieder jaar worden in deze periode WOZ-beschikkingen en aanslagen voor lokale heffingen uitgereikt, ook aan zorginstellingen. Door veranderingen in de gemeentelijke financiering zullen de OZB-lasten naar alle waarschijnlijkheid de komende jaren aanzienlijk stijgen.

Een deel van deze stijging is toe te schrijven aan hogere tarieven voor lokale heffingen. Daarnaast spelen ontwikkelingen in de herbouwwaarde een belangrijke rol bij incourant onroerend goed, zoals zorgvastgoed. Dit maakt een zorgvuldige beoordeling van de WOZ-waarde, de ontwikkeling van de herbouwwaarde, de functionaliteit van het zorgvastgoed, de woondelenvrijstelling en de objectafbakening extra belangrijk. Gezien de in absolute zin vaak hoge WOZ-waarden van zorgvastgoed kan een juiste beoordeling per object substantiële besparingen opleveren, met een doorwerkend effect voor de toekomst en in bepaalde gevallen met terugwerkende kracht.

Het is daarom van belang tijdig in actie te komen. De meeste aanslagbiljetten hebben doorgaans dagtekening 28 februari; met een wettelijke bezwaartermijn van zes weken valt de uiterste datum voor het indienen van (pro forma) bezwaar op 11 april 2026. Let op: deze datum kan per aanslagbiljet afwijken, controleer daarom altijd de exacte datum op uw aanslag.

Meer informatie

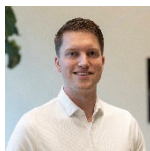
Het Deloitte WOZ Advisory & RE Digital Solutions-team kan ondersteunen bij de analyse van WOZ-beschikkingen en aanslagen lokale heffingen en, waar nodig, namens u met de gemeente in overleg treden over de WOZ-waarden. Neem voor meer informatie contact op met:



Marco Pronk
WOZ – Senior Manager

mapronk@deloitte.nl

+31 (0)6 2390 5858



Martijn Boonstra
Manager

mboonstra@deloitte.nl

+31 (0)6 5017 0897



Subsidie updates

Nieuwe ZonMwoproep: Onderzoeksconsortia voor passend zorgaanbod over de gehele zorgketen

ZonMw heeft op 23-12-2025 een nieuwe oproep gepubliceerd binnen het Kaderprogramma Passende Zorg 2024–2028: “Onderzoeksconsortia voor passend zorgaanbod over de gehele zorgketen”. De oproep richt zich op praktijkgericht onderzoek dat bijdraagt aan een beter passend zorgaanbod over de keten, met nadruk op verschuiving van zorg en waardegedreven zorg. Hieronder een korte samenvatting van de kernpunten.



Doel: stimuleren van praktijkgericht onderzoek naar interventies (diagnostiek, behandeling, nazorg) die de waarde van zorg voor de patiënt verbeteren in relatie tot kosten, arbeid en milieu; toepasbare kennis voor richtlijnen, pakketbeheer, zorginkoop en zorgaanbod.

Scope: zorg gefinancierd vanuit de Zorgverzekeringswet (o.a. geboortezorg, ggz, huisartsenzorg, paramedische en verpleegkundige zorg, hulpmiddelen). Medisch-specialistische zorg (MSZ) krijgt een aparte subsidieronde later.

Consortiumvereisten: bestaande of nieuwe samenwerkingsverbanden van meerdere publiek en privaatrechtelijke organisaties; brede vertegenwoordiging over alle zorglagen (1e–3e lijn) en op lokaal, regionaal en (boven)regionaal niveau; betrokkenheid van patiëntenorganisaties, kennisinstituten, brancheorganisaties en verzekeraars. De consortiumleider coördineert infrastructuur en overkoepelend onderzoek.

Doelgroepen: elk consortium richt zich minimaal op één doelgroep uit IZA/GALA/WOZO/AZWA (o.a. eerste 1.000 levensdagen, mensen met (risico op) kanker, hart- en vaatziekten, psychische problemen, kwetsbare ouderen).

Budget & looptijd: totaalbudget €17,5 mln; maximaal €3,5 mln per consortium; maximale looptijd 60 maanden. Cofinanciering is verplicht (percentage afhankelijk van AGVV).

Deadlines en bijeenkomsten: projectidee 14 april 2026; volledige aanvraag 20 oktober 2026. Online informatiebijeenkomsten op 22 en 29 januari 2026 (12:00–13:00).

Meer informatie:

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen bij subsidies, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Corjan Visser
*Global Investment and Innovation Incentives –
Director*

Contactgegevens
+31631112606
corvisser@deloitte.nl

Legal updates

AP start met controles op databeveiliging in de zorg

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft begin december 2025 [aangekondigd](#) de komende maanden steekproefsgewijs controles uit te voeren bij zorgaanbieders, zoals ziekenhuizen en huisartsenposten. Het doel is om te toetsen hoe zij omgaan met patiënt- en cliëntgegevens, waaronder gevoelige gezondheidsdata.

Aanleiding voor deze controles is het hoge aantal datalekmeldingen afkomstig uit de gezondheids- en welzijnssector. Deze sector was in 2024 verantwoordelijk voor ruim 6.800 meldingen. Daarnaast is de zorgsector een frequent doelwit van cybercriminelen.

De controles richten zich op de naleving van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de nodige beschermingsmaatregelen die moeten worden getroffen door zorgaanbieders.

Houdbaarheidsonderzoek Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015

Uit het '[Houdbaarheidsonderzoek Wmo 2015](#)', dat in opdracht van het Rijk en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) is uitgevoerd in 2025, blijkt dat de houdbaarheid van de Wmo 2015 onder druk staat. Het rapport concludeert dat politieke keuzes noodzakelijk zijn om de beschikbaarheid en toegankelijkheid van maatschappelijke ondersteuning voor kwetsbare mensen in de toekomst te waarborgen.

Belangrijke punten uit het rapport zijn:

- Er wordt gepleit voor meer samenhang tussen het sociaal domein en het zorgdomein, zodat mensen duidelijker weten waar en hoe zij welke ondersteuning kunnen krijgen.
- De schaarse hoeveelheid personeel moet beter worden verdeeld over de toenemende groep mensen die ondersteuning nodig heeft. Dit kan door landelijke kaders te ontwikkelen om te prioriteren welke groepen de ondersteuning het hardst nodig hebben, de inzet van mantelzorg te versterken en waar mogelijk ondersteuning collectief in plaats van individueel aan te bieden.
- Er moet worden gezorgd voor een duidelijke beleidsagenda en voldoende middelen voor een sterke sociale basis. Eigen bijdrage in de maatschappelijke ondersteuning kunnen inkomens- en vermogensafhankelijk worden gemaakt.

Het rapport adviseert om landelijke kaders en standaarden te ontwikkelen om de kwaliteit van de Wmo-uitvoering in alle gemeenten te verbeteren. Het Rijk en de VNG zullen gezamenlijk optrekken om deze conclusies op te volgen en zo de bestuurlijke verhoudingen te verstevigen.

Vernieuwd Wetsvoorstel zeggenschap lichaamsmateriaal naar Tweede Kamer

Eind oktober 2025 is er een [vernieuwde versie](#) van het Wetsvoorstel zeggenschap lichaamsmateriaal (Wzl) naar de Tweede Kamer gestuurd. Het wetsvoorstel



beoogt een balans te vinden tussen het faciliteren van medisch-wetenschappelijk onderzoek en het waarborgen van een zorgvuldige en respectvolle omgang met lichaamsmateriaal.

Dit wetsvoorstel is een aangepaste en verduidelijkte versie van het oorspronkelijke wetsvoorstel uit 2021. Dit wetsvoorstel bevat regels voor ziekenhuizen, onderzoeksinstituten en bedrijven die werken met menselijk lichaamsmateriaal en dit bewaren, zoals bloed of weefsel; en regelt het wetsvoorstel de zeggenschap over lichaamsmateriaal, de medisch-ethische toetsing en het beheer ervan. De wet stelt ook dat een medisch-ethische toetsingscommissie (METC) vooraf goedkeuring moet geven voor afname voor een biobank en voor het gebruik ervan in onderzoek. De wet beoogt hiermee ook dat burgers meer duidelijkheid krijgen over wat er met hun lichaamsmateriaal gebeurt.

Nieuwe geharmoniseerde normen voor bepaalde middelen onder de Verordening voor medische hulpmiddelen

Op 17 oktober 2025 heeft de Europese Commissie [Uitvoeringsbesluit](#) (EU) 2025/2078 aangenomen, waarmee de geharmoniseerde normen voor de volgende middelen zijn geactualiseerd: operatiekleding en -afdekmaterialen; medische mondklappen en sterilisatoren voor medische doeleinden.

De normen – EN ISO 13795-1:2025, EN ISO 13795-2:2025, EN ISO 14683:2025 en EN ISO 14180:2025 – weerspiegelen de laatste technische en wetenschappelijke vooruitgang en waarborgen afstemming met de eisen van Verordening voor medische hulpmiddelen (EU) 2017/745 (Medical Device Regulation).

Wetswijziging Wet langdurige zorg

Deze wetswijziging maakt het voor familieleden mogelijk om namens een naaste een aanvraag voor zorg en ondersteuning vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz) te doen en te ondertekenen. De wijziging, die [naar verwachting](#) in 2027 in werking treedt, is bedoeld voor situaties waarin een cliënt niet in staat is om zelf zorg aan te vragen, omdat diegene de gevolgen ervan niet kan overzien, bijvoorbeeld bij dementie.

De aanpassing is een reactie op de huidige omslachtige procedure en zorgt voor:

- **Wegnemen van een barrière:** Momenteel moeten familieleden een juridische procedure starten om mentor te worden. Echter, de rechter wijst zo'n verzoek vaak af, omdat mentorschap als een te ingrijpende maatregel wordt gezien voor enkel een Wlz-aanvraag. Dit leidt tot vertraging en bemoeilijkt de toegang tot zorg. De wetswijziging neemt deze barrière weg.
- **Vermindering van administratieve lasten:** De nieuwe procedure verlaagt de regeldruk voor familieleden en zorgaanbieders aanzienlijk. Zorgaanbieders hoeven bijvoorbeeld niet langer te assisteren bij mentorschapsaanvragen. Deze vrijgespeelde tijd kan aan zorg voor de cliënt worden besteed.
- **Kostenbesparing:** Uit onderzoek blijkt ook dat de wijziging leidt tot aanzienlijke financiële besparingen. Zorgaanbieders besparen naar schatting € 858.600 en het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) circa € 142.000 per jaar (vanaf 2027), met structureel hogere besparingen in de toekomst.

Wet verbetering beschikbaarheid jeugdzorg

De Eerste Kamer heeft begin oktober 2025 het Wetsvoorstel verbetering beschikbaarheid jeugdzorg [aangenomen](#). Deze wet, die een belangrijk onderdeel is van de Hervormingsagenda Jeugd, heeft als doel de beschikbaarheid van (hoog)specialistische jeugdzorg te verbeteren voor kinderen en gezinnen die deze zorg nodig hebben.

De wet is per 1 januari 2026 [ingetreden](#) en introduceert de volgende belangrijke maatregelen:

- **Verplichte regionale samenwerking:** Gemeenten worden verplicht om regionaal samen te werken bij de inkoop van (hoog)specialistische jeugdzorg. De wet legt vast welke vormen van zorg minimaal gezamenlijk moeten worden ingekocht, wat moet leiden tot een betere landelijke spreiding en beschikbaarheid.
- **Beter inzicht en minder administratieve lasten:** De wet stelt eisen aan de uniformiteit van onder andere gegevensregistratie, waardoor informatie beter vergelijkbaar wordt. Dit maakt het mogelijk om knelpunten tijdig te signaleren en moet tegelijkertijd de administratieve lasten voor jeugdhulpaanbieders en gemeenten verlagen.
- **Versterkt toezicht en financiële eisen:** Er worden eisen gesteld aan de bedrijfsstructuur en financiële bedrijfsvoering van jeugdhulpaanbieders en gecertificeerde instelling om de continuïteit van zorg te waarborgen, wanneer aanbieders financiële problemen hebben. Daarnaast worden de taken van de huidige Jeugdautoriteit wettelijk verankerd en ondergebracht bij de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa). De NZa krijgt de nieuwe taak om op basis van beter vergelijkbare data vroegtijdig risico's in de beschikbaarheid van specialistische jeugdzorg te signaleren.

AP & ACM: Oproep voor verantwoorde inzet chatbots bij klantenservice

Organisaties die chatbots inzetten mogen de menselijke medewerker niet volledig vervangen. In een gezamenlijke [oproep](#) benadrukken de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en de Autoriteit Consument & Markt (ACM) dat consumenten altijd de mogelijkheid moeten hebben om met een medewerker te spreken, er transparantie moet zijn over de inzet van chatbots en de verstrekte informatie door de chatbots accuraat moeten zijn.

Hoewel bestaand consumentenrecht al effectieve communicatie vereist, zullen toekomstige regels dit verder aanscherpen. Vanaf augustus 2026 verplicht bijvoorbeeld de AI-verordening tot transparantie bij de inzet van AI-chatbots. Bedrijven moeten gebruikers dan onder meer informeren dat zij met een geautomatiseerd systeem communiceren.

Er zal meer toezicht zijn op het gebruik van chatbots, vanwege risico's op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. Omdat chatbots getraind worden met grote hoeveelheden data, kunnen kwaadwillende proberen vertrouwelijke informatie te ontfutselen, wat de dataveiligheid in gevaar brengt en kan leiden tot datalekken.

Wijziging Jeugdwet: Raad van Toezicht verplicht bij jeugdzorginstelling per 1 januari 2026

Op 7 oktober 2025 is de [Wet verbetering beschikbaarheid Jeugdzorg](#) aangenomen door de Eerste Kamer.

Een belangrijk onderdeel, dat al op 1 januari 2026 in werking zal treden, is de verplichting voor jeugdhulpaanbieders en gecertificeerde instellingen om een Raad van Toezicht aan te stellen. Deze verplichting is toegevoegd aan de Jeugdwet in artikel 4.4.1.

Voor wie?

Een Raad van Toezicht is verplicht voor:

- Een jeugdhulpaanbieder die met 26 of meer jeugdhulpverleners ambulante jeugdhulp verleent of doet verlenen. Dit gaat om het aantal personen niet de fte.
- Een jeugdhulpaanbieder die met 11 of meer jeugdhulpverleners jeugdhulp met verblijf verleent of doet verlenen
- Alle gecertificeerde instellingen ongeacht de omvang.

Wanneer?

Gecertificeerde instellingen en instellingen voor jeugdhulp, die op 1 januari 2026 aan deze criteria voldoen, zullen de bepalingen rondom de Raad van Toezicht in hun statuten moeten gaan vastleggen. Zij zullen al met ingang van 1 januari 2026 een Raad van Toezicht moeten instellen, omdat er geen overgangsbepalingen van toepassing zijn.

Jeugdhulpaanbieders, die pas na 1 januari 2026 aan de bovengenoemde criteria voldoen, hebben zes maanden de tijd om een Raad van Toezicht in te stellen gerekend vanaf het moment dat het aantal jeugdhulpverleners de genoemde criteria overstijgt.

Statuten aanpassen

De Raad van Toezicht zal moeten worden opgenomen in de statuten als statutair orgaan. De (samenstelling van de) Raad van Toezicht zal aan de volgende voorwaarden moeten voldoen:

- leden van de Raad van Toezicht kunnen niet ook bestuurder of lid van het management zijn (niet deel uitmaken van de dagelijkse of algemene leiding van de instelling);
- leden van de Raad van Toezicht kunnen geen burgemeester of wethouder zijn, die verantwoordelijk is voor het beleid betreffende jeugdhulp en de uitvoering van kinderbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering;
- ten minste één van de leden van de Raad van Toezicht heeft ervaring met jeugdzorg doordat:
 - a. deze persoon zelf als persoon jeugdhulp heeft ontvangen dan wel onder een kinderbeschermingsmaatregel heeft gevallen of onder de jeugdreclassering;
 - b. deze ouder is van een persoon aan wie jeugdhulp is verleend dan wel ten aanzien van wie een kinderbeschermingsmaatregel of jeugdreclassering van toepassing is;
 - c. deze werkzaam is of werkzaam is geweest als jeugdarts, jeugdhulpverlener of medewerker van een gecertificeerde instelling;
- de Raad van Toezicht is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, de dagelijkse of algemene leiding van de jeugdhulpaanbieder of gecertificeerde instelling en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen opereren;

- de jeugdhulpaanbieder en de gecertificeerde instelling leggen op inzichtelijke wijze de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de Raad van Toezicht en het bestuur vast;
- er is een regeling betreffende het omgaan met interne conflicten tussen de Raad van Toezicht en het bestuur.

In het [Besluit Jeugdwet](#) van 5 november 2025, dat 1 januari 2026 in werking treedt, staan nog nadere eisen uitgewerkt:

- Raad van Toezicht bestaat uit tenminste 3 natuurlijke personen;
- Leden van de Raad van Toezicht worden voor maximaal 4 jaar benoemd met een eenmalige verlenging van maximaal 4 jaar;
- Een lid van de Raad van Toezicht mag geen andere financiële vergoeding van de betreffende instelling ontvangen dan een passende vergoeding voor de als lid van de interne toezichthouder verrichte werkzaamheden;
- Niet tot lid Raad van toezicht kan worden benoemd een persoon, die zelf of diens echtgenoot of andere levensgezel, pleegkind of bloed- of aanverwant tot in de tweede graad:
 1. in de periode van drie jaar voorafgaand aan de benoeming bestuurder is geweest van de betreffende instelling (dit geldt ook voor tijdelijke waarneming bij belet of ontstentenis);
 2. in de periode van drie jaar voorafgaand aan de benoeming werknemer is geweest dan wel krachtens een overeenkomst van opdracht werkzaamheden voor de betreffende instelling heeft verricht;
 3. in de periode van drie jaar voorafgaand aan de benoeming een zakelijke relatie heeft onderhouden met de betreffende instelling die de onafhankelijkheid van het lid dan wel het vertrouwen in die onafhankelijkheid in gevaar brengt;
 4. iemand die bestuurder is van een andere jeugdhulpaanbieder of gecertificeerde instelling, als de bestuurder van de betreffende instelling in diens Raad van Toezicht zit;
 5. iemand die aandelen in de jeugdhulpaanbieder of de gecertificeerde instelling houdt;
 6. iemand die bestuurder is van een rechtspersoon die aandelen in de betreffende instelling houdt of in een andere jeugdhulpaanbieder of gecertificeerde instelling, die binnen het verzorgingsgebied van de betreffende instelling geheel of gedeeltelijk dezelfde werkzaamheden verricht;
 7. iemand die lid is van de Raad van Toezicht van een andere jeugdhulpaanbieder of gecertificeerde instelling, die binnen het verzorgingsgebied van de jeugdhulpaanbieder of gecertificeerde instelling geheel of gedeeltelijk dezelfde werkzaamheden verricht, met uitzondering van rechtspersonen binnen dezelfde groep;
 8. iemand die lid is van de Raad van Toezicht van een rechtspersoon die aandelen in de betreffende instelling houdt, tenzij die rechtspersoon met de betreffende instelling is verbonden in een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Uitzonderingen

Een Raad van Toezicht is dus niet verplicht in de volgende situaties:

- Jeugdhulpaanbieders met 10 of minder jeugdhulpverleners, die verblijfszorg aanbieden.
- Jeugdhulpaanbieders met 25 of minder jeugdhulpverleners die ambulante zorg aanbieden.

In het Besluit Jeugdwet van 5 november 2025 staat nog een aantal specifieke uitzonderingen.

- gemeenten die zelf jeugdhulp verlenen of laten verlenen. Voorbeelden zijn: wijkteams of Centra voor Jeugd en Gezin die onderdeel uitmaken van de gemeentelijke organisatie of waarbij sprake is van quasi-inbesteden.
- jeugdhulpaanbieders die uitsluitend jeugdhulp leveren die bestaat uit het vervoer van en naar een locatie waar jeugdhulp wordt verleend.

Meer informatie:

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen juridische vraagstukken rondom databeschikbaarheid in de zorg, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Marlieke Bakker

Legal – Senior Manager

Intangibles, Data & Technology Law

Contactgegevens

MaBakker@deloitte.nl

+316 5380 2234

Opleidingsaanbod

Deloitte heeft een breed opleidingsaanbod, waarmee u uw kennis kunt vergroten op diverse onderwerpen op het gebied van Tax en Legal. Onderstaand een actueel overzicht van opleidingen die voor medewerkers van zorginstellingen interessant zijn:

ZZP Webinar voor Zorgorganisaties

27 januari 2026 – 12:00 – 13:00 (online)

Wij nodigen u van harte uit voor ons aankomende webinar "Inzet zzp'ers binnen zorgorganisaties", dat plaatsvindt op 27 januari 2026 van 12.00 - 13.00 uur. Dit webinar is een vervolg op de webinars van 15 mei en 9 september 2025 en deelname is kosteloos. Tijdens dit webinar belichten we de laatste ontwikkelingen en delen wij onze nieuwe praktijkervaringen.

Inschrijven kan nog via onderstaande link [Deloitte](#).

Actualiteitenbijeenkomst jaarverslaggeving Zorg 2026

2 februari 2026 – 11:00 – 12:00 (online)

In één uur geven we praktische handvatten voor verantwoord verslaggeven: van WMG, RJ 655 en WNT tot een nieuw, meetbaar rapportagemodel voor duurzaamheid. We delen actuele inzichten over restwaarde bij circulair vastgoed en kijken vooruit naar de slimme controle: AI, data en de toekomst van de audit. Voor wie? Financieel directeuren, controllers, HEADs en hoofden administratie. Deelname is gratis en de opname ontvang je na afloop.

U kunt zich nog inschrijven via de volgende link [Deloitte](#)

Fiscaal digitaliseren in de publieke sector

16 maart 2026 – 10:00 – 15:00 (op locatie Deloitte)

Publieke instellingen staan onder steeds grotere druk: hogere maatschappelijke doelen, krappere budgetten en schaarser personeel. Het digitaliseren van fiscale processen levert u direct strategisch inzicht, snelheid en bestuurlijke sturing en daarmee voorkomt u fouten en herstel achteraf.

Wij nodigen u uit voor de opleidingsdag: Fiscaal digitaliseren in de publieke sector 'Real-time tax reporting & fiscale dashboarding - van aangifte naar sturende informatie' op maandag 16 maart 2026.

Wat levert deze dag u op?

- Controle (monitoring en testen) vóór indienen aangiften BTW, Loonheffingen en Vennootschapsbelasting: voorkom correcties en navorderingen.
- Tijdwinst: minder handwerk bij periodieke aangiften.
- Strategische sturing: realtime dashboards voor bestuurlijke besluitvorming.
- Scenario-analyse: snel effecten doorberekenen bij beleidskeuzes.
- Data in eigen beheer: geen onnodige data-overdracht naar externe partijen.



- Eigenaarschap over fiscale oplossingen in eigen administratie.
- Inzicht hoe digitaliseringskeuzes dagelijkse werkzaamheden beïnvloeden en welke concrete praktische gevolgen dat heeft voor medewerkers.
- Meer compliant tax control framework en volwassener financieel-fiscale functie.

Voor wie?

Speciaal ontworpen voor professionals binnen zorginstellingen, gemeenten, onderwijsinstellingen, woningcorporaties en andere overheidsorganisaties - met name leden van het managementteam, risk controllers en medewerkers van financiële administratie, HR en inkoop.

U kunt zich inschrijven via de volgende link [Deloitte](#)

De aandachtspunten en risico's van de flexibele schil voor de loonheffingen

26 maart 2026 – 13:00 – 16:00 (op locatie Deloitte)

Hierbij nodigen we u uit voor ons live seminar over de flexibele schil voor de loonheffingen. Als u op zoek bent naar een interactief seminar over de mogelijkheden en alternatieven voor de inzet van extern personeel binnen uw organisatie, dan bent u van harte welkom.

Organisaties werken om verschillende redenen met een flexibele schil. Of het nu is vanwege conjunctuur, piek/ziek, uitbesteding van facilitair werk of specialistische projecten, binnen een organisatie is er eigenlijk altijd wel een populatie aanwezig die niet de eigen werknemers zijn. Denk hierbij aan uitzendkrachten, zzp'ers, aannemers, gedetacheerden of facilitaire dienstverleners (o.a. schoonmakers, beveiligers)..

De diverse vormen en mogelijkheden brengen verschillende kansen, aandachtspunten en verplichtingen met zich mee; in het seminar leggen we de nadruk op de verschillen tussen diverse vormen vanuit een loonheffingenoogpunt (en andere aanpalende wet- en regelgeving) en de wijze waarop deze vormen van inhuur/inlening het beste kunnen worden ingericht.

In het seminar gaan wij in ieder geval het volgende behandelen:

- De verschillende vormen van inhuur/inlening van personeel, de mogelijkheden en alternatieven
- De aandachtspunten en maatregelen bij het inlenen van personeel of het uitbesteden van werk voor de keten- en inlenersaansprakelijkheid
- Verschillende type van inhuur van zzp'ers, de risico's en de ontwikkelingen in wet- en regelgeving en jurisprudentie (let op, minder uitgebreid dan onze andere webinars/seminars die volledig focussen op het zzp-dossier).
- Aanpalende wet- en regelgeving die relevant zijn voor de flexibele schil, denk hierbij aan:
 - Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)
 - Wet meer zekerheid flexwerkers (en wijzigingen in de uitzendcao's)
 - VBAR/Zelfstandigenwet
 - Wet aanpak schijnconstructies
 - Wet arbeidsmarkt in balans

Reserveer deze datum alvast in uw agenda, de uitnodiging volgt spoedig!

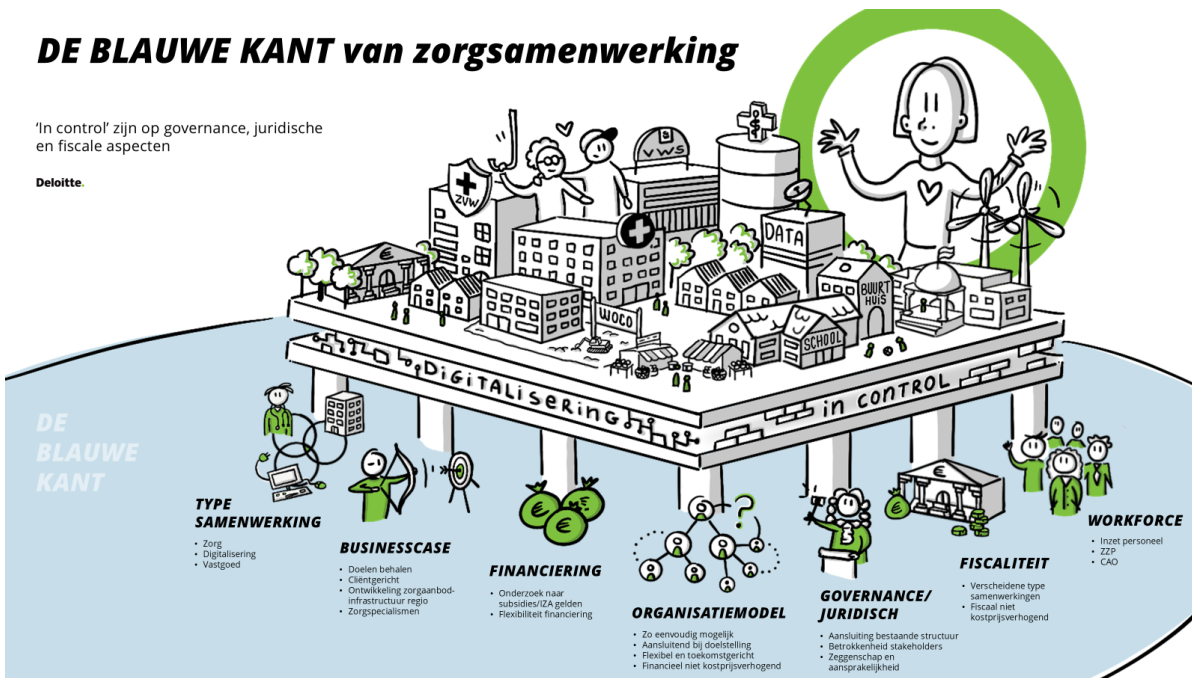
Terugblik en vervolg diverse trainingen

Afgelopen periode hebben wij met succes diverse trainingsdagen georganiseerd rond drie actuele onderwerpen in de zorgsector:

- Inhuur van derden binnen de zorg (PNIL);
- Btw in de zorg; en
- Juridische en fiscale aandachtspunten bij samenwerkingen in de zorg.

Tijdens deze trainingen nemen wij de deelnemers mee in de fiscaal/juridisch aandachtspunten en actualiteiten en bieden wij praktische handvatten om met deze onderwerpen in de praktijk aan de slag te gaan.

Tijdens de trainingsdag over de juridische en fiscale aandachtspunten bij samenwerkingen in de zorg kwam naar voren dat deze **BLAUWE KANT** van samenwerkingen vaak onderbelicht is en als complex wordt ervaren. Tijdens deze dag hebben wij aan de hand van onderstaand overzichtelijke plaat de relevante onderwerpen op juridisch en fiscaal vlak behandeld:



We organiseren de bovengenoemde trainingsdagen regelmatig. Zodra een training is gepland, communiceren wij dit via deze nieuwsbrief.

Inhouse training

Wilt u de training liever inhouse laten verzorgen? Dat kan! De training kan dan volledig worden afgestemd op uw situatie en wensen — denk aan duur, locatie, diepgang en specifieke thema's die voor uw organisatie relevant zijn. We bespreken graag de mogelijkheden en stellen een programma op maat samen.

Meer informatie

Heeft u vragen of wilt u meer informatie over een inhouse sessie of toekomstige data, neem dan gerust contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Anne-Lou Gerrits

Director | Btw

agerrits@deloitte.nl

+31 (0) 6 53 91 91 33



Léonie Stoker

Senior Manager | Loonheffingen

fsoetens@deloitte.nl

+31 (0) 6 57 88 35 03

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen, neemt u dan contact op met uw vaste contactpersoon van Deloitte of met een van onderstaande contactpersonen.

Ontvang u onze nieuwsbrief nog niet automatisch? Meldt u dan nu aan via de volgende link [Deloitte](#).



Jasja van 't Hullenaar
Partner | Lead Tax & Legal Healthcare
jvanthullenaar@deloitte.nl
+31(0)88 288 4955



Franklin Soetens
Partner | Indirect Tax
fsoetens@deloitte.nl
+31(0)88 288 4447