

Uitzendkrachten: duurzame inzetbaarheid in een driehoeksrelatie

Landelijke DI dag SPDI
7 november 2023

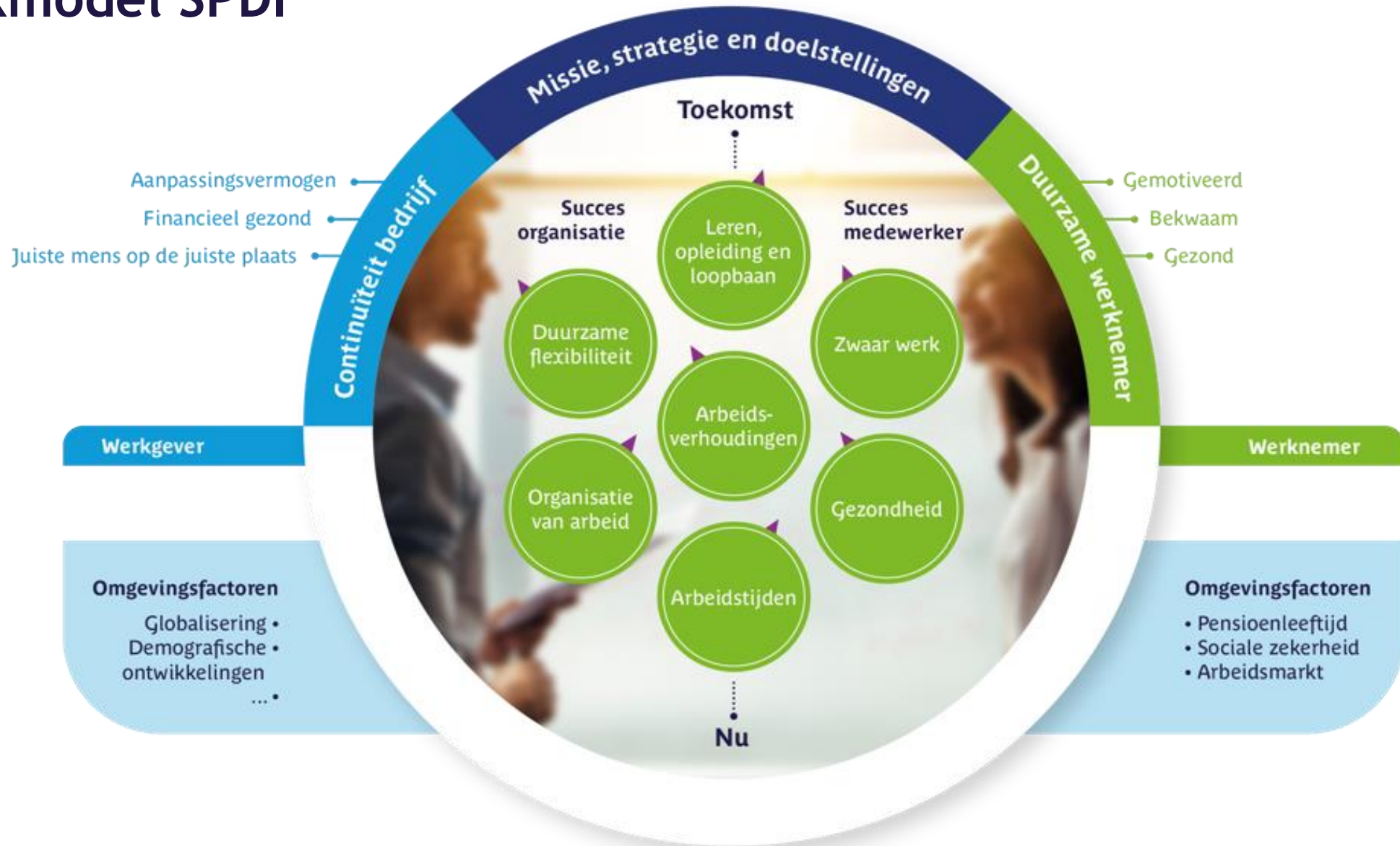
Sam Groen, adviseur DI SPDI (FNV)
Chantal Huinder, directeur Doorzaam



Programma

15.15 – 15.25	SPDI en duurzame flex Actualiteit flex
15.25 – 15.35	Checklist DI Uitzendkrachten
15.35 – 16.00	Checklist DI: toepassing in de praktijk
16.00 – 16.20	DI Instrumenten Doorzaam
16.20 – 16.45	Dialog: DI uitzendkrachten in de praktijk
16.45	Afsluiting

Werkmodel SPDI



(Externe) Flexibiliteit en Duurzame Inzetbaarheid

<i>Vier aspecten van duurzaam werk. En hoe flexwerk ze onder druk zet</i>	
<i>Gezondheid en arbeidsomstandigheden</i>	<i>Arbeidsverhoudingen en betrokkenheid</i>
<p>Flexwerk kent vaker bezwarende omstandigheden.</p> <p>De toegang tot arbeidsgerelateerde zorg is minder goed en de kans op letsel en melding van gezondheidsklachten is groter.</p> <p>Soms treedt een cumulatief effect op doordat zwaar werk bewust bij flexwerkers wordt belegd. Dit ontlast vaste medewerkers, maar verhoogt de belasting voor flexwerkers. Zij doen dit zware werk bij meerdere opdrachtgevers en hebben weinig uitzicht op vast lichter werk.</p>	<p>Flexwerkers werken steeds in de wetenschap dat het werk aan een termijn gebonden is.</p> <p>De ervaren afwisseling, autonomie, inspraak, erkenning en waardering blijven achter.</p> <p>De betrokkenheid bij werk en organisatie is vaak lager en vermoedelijk ervaren flexwerkers een ander psychologisch contract met hun werkgever dan collega's in vaste dienst. Ze verwachten minder van hun werkgever en zien zich hierin door diens opstelling ook bevestigd.</p>
<i>Leren, opleiden en loopbaan</i>	<i>Werk- en inkomenszekerheid</i>
<p>Flexwerkers vallen vaker tussen wal en schip bij investeringen in scholing en inzetbaarheid.</p> <p>Hierdoor blijven hun formele en/of informele leermogelijkheden achter.</p> <p>Is flexwerk laagbetaald, dan worden mensen bij uitblijvende investeringen in scholing en leermogelijkheden extra kwetsbaar. Omdat hun arbeidsmarktwaarde niet verbetert, neemt de kans op vast en/of beter betaald werk steeds verder af.</p>	<p>Geringere werk- en inkomenszekerheid kunnen leiden tot stress en verminderde motivatie, concentratie en werkprestaties.</p> <p>De kansen op de woningmarkt zijn geringer en er vindt vaker uitstel van gezinsvorming plaats.</p> <p>Laagbetaald flexwerk is vaak in deeltijd en dwingt mensen zo om meerdere banen combineren. Niet aansluitende werktijden, hogere administratieve belasting en cumulatie van belastend werk verkleinen dan de kans om meer uren te werken.</p>

Trends flexibele arbeidsmarkt

- Commissie Borstlap
- WRR
- MLT SER
- >Arbeidsmarktpakket Kabinet (o.a.):
 - Reguleren onzekere contracten
 - Einde aan oproepcontracten en nulurencontracten
 - Regels m.b.t. flexibele arbeidstijden en zeggenschap (basiscontracten)
 - Tegengaan 'permanente tijdelijkheid'
 - Tegengaan schijnzelfstandigheid
 - Verplicht AOV en pensioen voor ZZP-ers
 - Regulering uitzendmarkt



Krappe arbeidsmarkt
Aantrekkelijk werkgeverschap

Duurzame flexibiliteit: naar een nieuwe balans

*flexibiliteits-
behoefte van
de organisatie*



*duurzame
inzetbaarheid
van werkenden*

Wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)

- Voorziene inwerkingtreding per 1 januari 2026
- Verplicht toelatingsstelsel (publiekrechtelijk; controle door Arbeidsinspectie)
- Doelen:
 - de positie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten verbeteren, in het bijzonder die van arbeidsmigranten
 - gelijk speelveld voor ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen.
- Ontwikkeld in samenwerking met werknemers- en werkgeversorganisaties in de Stichting van de Arbeid en de uitzendbranche
- Gebaseerd op normen Stichting Normering arbeid (SNA)/NEN 4400:
 - De identificatie van de onderneming;
 - De aangifte en afdracht van (in Nederland) verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting;
 - Naleving Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
 - Het uitvoeren van identiteitscontrole en controle op het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland;
 - Het voorkomen van risico's op aansprakelijkstelling en boetes voortvloeiend uit in- en doorlenen of uitbesteden van werk.
- Aangevuld met o.a.:
 - Loonvoorschriften
 - Huisvesting
- aantal aanvragen geschat op 14.000 - 19.500 uitleners
- Inspectiecapaciteit?
 - 2022 kleine 5000 SNA Keurmerk

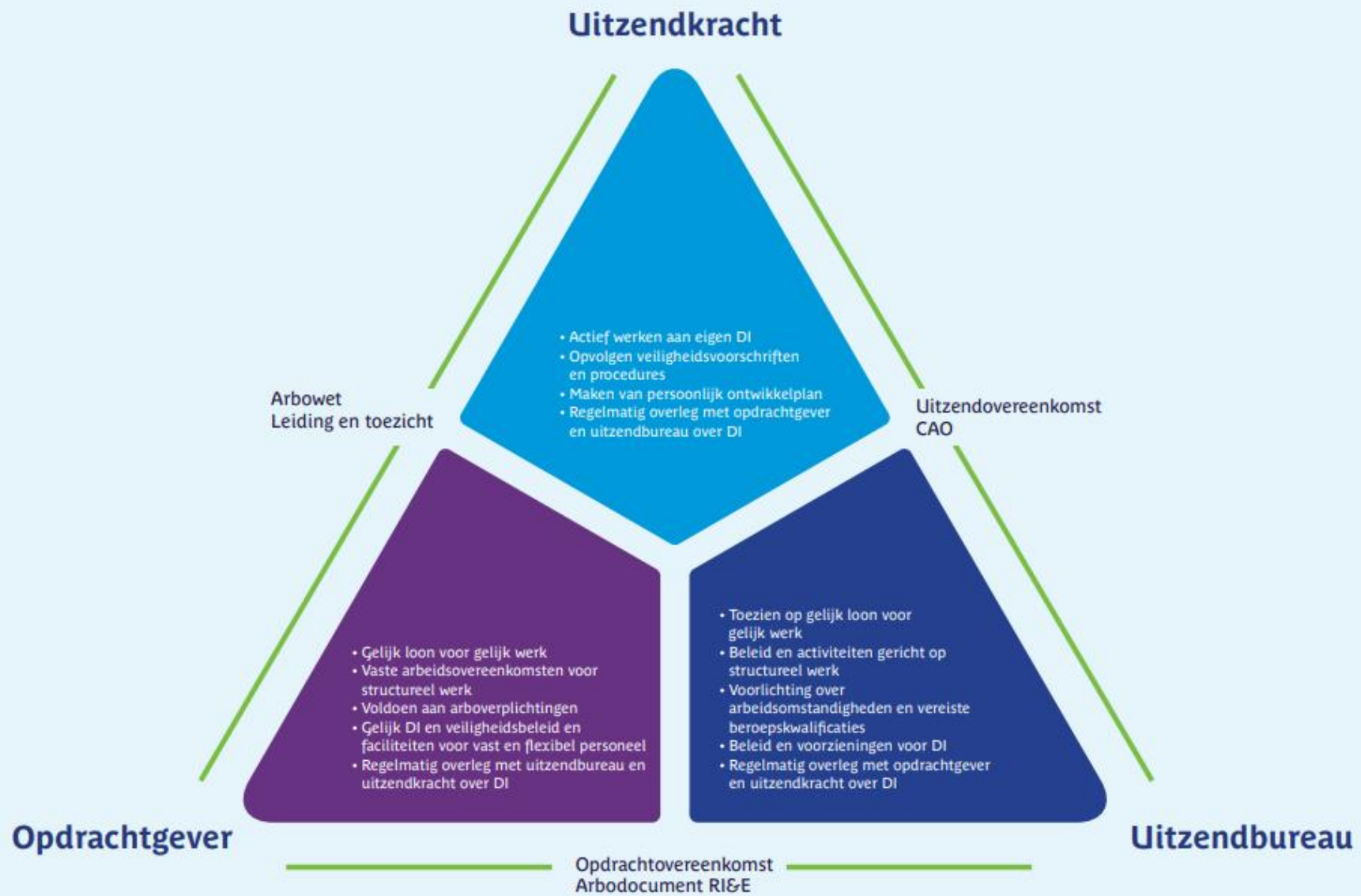
Duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten

- Wie is verantwoordelijk voor DI Uitzendkrachten?
- Driehoeksrelatie:
 - Uitzendkracht
 - Uitzendbureau
 - Inlenende organisatie
- Checklist:
 - Voor elke partij
 - Wettelijke verantwoordelijkheden
 - Aanbevelingen
- SPDI samen met Doorzaam
- Groeidocument
 - bruikbaarheid toepassingsmogelijkheden in de praktijk?



Interventiewijzer Duurzame Inzetbaarheid Uitzendkrachten

Deze interventiewijzer helpt uitzendbureaus, opdrachtgevers en uitzendkrachten zelf om de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten te bevorderen. In onderstaand overzicht geven we de belangrijkste verantwoordelijkheden per partij weer. De checklists werken deze verantwoordelijkheden per partij vervolgens verder uit.



Checklist duurzame inzetbaarheid voor opdrachtgevers

Vooraf: nut en noodzaak uitzendcontract:

- Keuze interne of externe flex
- Meest duurzame oplossing
- Beleid op doorstroming naar vast contract
- Vaste arbeidsovereenkomst voor structureel werk
- Check op NEN 4400/SNA norm

Opbouw Checklist:

- verplicht (bij wet of cao)
- wenselijk

Checklist duurzame inzetbaarheid voor opdrachtgevers

De keuze voor inhuur van uitzendkrachten is vaak een automatisme, vanuit de gedachte dat flexibiliteit niet op een andere manier in te richten is. Deze aanpak gaat al snel ten koste van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Door een nieuwe balans te realiseren tussen interne en externe flexibiliteit, voorkom je dat de belangen van organisaties en uitzendkrachten steeds ten koste gaan van elkaar: ze gaan elkaar juist versterken. Indien uitzendkrachten worden ingezet in jouw organisatie, dan zijn ze vaak nog niet opgenomen in het HR-beleid. Maar waarom niet óók werken aan hun duurzame inzetbaarheid en aan de kwaliteit van hun werk? Dit zorgt naast een betere productiviteit ook voor continuïteit met minder verloop en verzuim. Deze checklist helpt je op weg met het organiseren van duurzame flexibiliteit!

Onder duurzame inzetbaarheid verstaan we veilig en gezond, gemotiveerd en competent kunnen werken tot aan je pensioen.

Nut en noodzaak uitzendcontract

Beoordeel hoe je de gewenste flexibiliteit voor jouw organisatie het beste kunt organiseren.

1. Welke vormen zijn mogelijk? Naast het werk uitbesteden zou gedacht kunnen worden aan het organiseren van meer interne flexibiliteit. Denk hierbij bijv. aan het inzetten van deeltijdcontracten, flexibele werkdagen, medewerkers breder inzetbaar maken, werken met een jaarenorm waarbij de inzet van de medewerker over het jaar kan variëren, etc.
2. Welke vorm is het meest duurzaam, zowel voor de uitzendkracht als voor jullie organisatie?
3. Is er beleid aanwezig rondom doorstroming van uitzendkrachten naar een vast contract?

Check een aantal randvoorwaarden.

4. Check of er geen sprake is van structureel werk, waarvoor eigenlijk een vaste medewerker kan worden aangesteld. Hierbij kun je ook denken aan een uitzendkracht die eerder voor jullie heeft gewerkt en na een periode van zes maanden weer bij jullie aan de slag gaat.
5. Check of het uitzendbureau/ de intermediair voldoet aan de NEN 4400-1 norm en bijvoorbeeld een keurmerk heeft van een werkgeversorganisatie, zoals de ABU of de NBBU.

Opdrachtsovereenkomst met het uitzendbureau

Op grond van de CAO voor Uitzendkrachten moeten er in de opdrachtsovereenkomst met het uitzendbureau afspraken zijn vastgelegd over:

1. Gelijk loon voor gelijk werk vanaf dag 1, denk hierbij aan:
 - Functiegroep en de bijbehorende hoogte van het loon
 - De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting
 - Periodieken
 - Initiële loonsverhogingen
 - Kostenvergoedingen
 - Toeslagen
 - Vergoeding van reizen en/of reistijd
 - Eenmalige uitkeringen
 - Thuiswerkvergoeding
 - Vaste eindejaarsuitkering (per 1 januari 2023)
 - Mogelijke toegang tot sector specifieke of bedrijfsspecifieke regelingen

De checklist

- Opdrachtovereenkomst met het uitzendbureau
- Informatie vooraf aan uitzendbureau
- Inwerkperiode
- Aan het werk

Voor buitenlandse uitzendkrachten gelden aanvullende regels, zoals:

- Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld.
- Huisvesting die wordt aangeboden, moet voldoen aan de huisvestingsnormen zoals opgenomen in de CAO voor Uitzendkrachten. Enkel de werkelijke kosten kunnen aan de uitzendkracht in rekening worden gebracht.
- Als de uitzendovereenkomst eindigt, biedt de uitzendonderneming de uitzendkracht een redelijke termijn om de woning te verlaten.

Meer informatie hierover is onder andere te vinden op de website van het UWV en artikel 36 en 36A van de CAO voor uitzendkrachten.

2. Daarnaast is het wenselijk om op te nemen hoe je organisatie de ontwikkeldoelen van de uitzendkracht ondersteunt. Denk hierbij aan:
 - Standaardopleidingen binnen de eigen organisatie
 - [Dienstvereniging via het fonds voor de uitzendbranche Doorzaam](#)

Informatie vooraf

Op basis van de arboret is de opdrachtgever verplicht om uiterlijk één dag voor de aanvang van het werk de volgende informatie te verstrekken aan het uitzendbureau:

- Een document RIG&E met de beschrijving van de veiligheidsrisico's van de werkzaamheden en de te nemen maatregelen, waaronder het gebruik van beschikbare hulpmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen en het opvolgen van werkinstructies. De arbochecklists van Doorzaam kunnen je hierbij ondersteunen in meerdere talen en voor verschillende type functies.
- Informatie over locatiespecifieke veiligheidsthema's zoals de vluchtroutes en bedrijfshulpverlening.
- Wie de werkinstructies geeft, de persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt met bijbehorende instructie, en wie de contactpersoon is voor de uitzendkracht en het uitzendbureau.
- Indien een uitzendkracht de Nederlandse taal onvoldoende machtig/anderstalig is, zorgt zowel de opdrachtgever als het uitzendbureau ervoor dat ook voor deze uitzendkracht de informatie begrijpelijk is. Daarnaast is het wenselijk om afspraken te maken over de voertaal op de werkvloer, om miscommunicatie en daarmee veiligheidsrisico's te voorkomen.

Inwerkperiode

Op grond van de Arboret heeft de opdrachtgever de volgende taken tijdens de inwerkperiode:

- Het geven van werkinstructies.
- Het geven van functiespecifieke voorlichting en instructie over veilig werken.
- Het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen inclusief instructies.

Daarnaast is het wenselijk om informatie te verstrekken over de mogelijkheden om te werken aan de eigen gezondheid en ontwikkeling.

Aan het werk

Op grond van de Arboret heeft de opdrachtgever de volgende verplichtingen:

- Er is afgesproken wie vanuit de organisatie toeziet op de uitvoering van het werk van de uitzendkracht en verantwoordelijk is voor de veiligheid van het werk en de werkplek.
- De uitzendkracht heeft een contactpersoon waar hij naartoe kan bij problemen of vragen over het werk.
- Ongevallen en incidenten met agressie of ongewenst gedrag waarbij uitzendkrachten zijn betrokken, worden direct gemeld aan het uitzendbureau.

Om de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten te bevorderen zijn daarnaast de volgende zaken wenselijk:

- Er wordt gekeken wat het taalniveau is van een uitzendkracht en in hoeverre hij de gegeven informatie begrijpt. Indien nodig wordt een taal cursus aangeboden.
- De uitzendkracht heeft werk met voldoende autonomie, leerrijke taken en mogelijkheden voor ontwikkeling.
- De uitzendkracht neemt deel aan werkoverleg.
- Er vindt overleg plaats met de uitzendkracht over zijn duurzame inzetbaarheid.
- Er vindt overleg plaats met het uitzendbureau over de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. De [koerskaart en het digitaal flex kompas](#) van Doorzaam kunnen je hierbij helpen.
- Uitzendkrachten ontvangen dezelfde tertiaire arbeidsvoorwaarden, zoals een kerstpakket en deelname aan personeelsuitjes.

[Bekijk de video](#) van Doorzaam over wie doet wat bij veiligheid uitzendkrachten

Vragen

- Vul het onderdeel ‘opdrachtgever’ van de checklist in a.d.h.v. een door jou gekozen praktijkvoorbeeld
- Bespreek de checklist (in twee- of drietallen) op inhoud:
 - Ben je het eens met de voorgestelde rol voor de opdrachtgever
 - Is het concreet genoeg?
 - Wat mis je?
 - Hoe zou dit kunnen helpen?

Visie

» Wij geloven dat iedere uitzendkracht

- Vitaal
- Veilig
- Vaardig
- en met plezier



aan het werk moet kunnen zijn. Nu en in de toekomst.

Doorzaam

- » Fonds voor de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten (O&O fonds)
- » Paritair bestuur van werkgevers en werknemers
- » Bestaansrecht vanuit de afdracht aan Sociaal Fonds Uitzendbranche
- » Voor uitzendkrachten in Fase A/1-2 en B/3
- » Met focus op max. mbo4 geschoold. Alleen Ontwikkelbudget en gezondheid opleidingsniveau losgelaten.

Onze Pijlers



CULTUUR

Starten met een goed gesprek over de wensen en mogelijkheden van de uitzendkracht, opdrachtgever en het uitzendbureau



GEZONDHEID

Een eerste vereiste is om te werken aan psychische en lichamelijke gezondheid om 100% te kunnen participeren.



WERKSITUATIE

Een minimum loon en veilige en gezonde werkomstandigheden. De basis op orde, ook voor uitzendkrachten.



LOOPBAAN

DOORZAAM stimuleert uitzendkrachten om een leven lang te blijven ontwikkelen.

Cultuur

Adviesgesprekken, trainingen en workshops



- » Adviesgesprekken uitzendorganisaties
- » Leerlijn DI-ambassadeur
- » Leerlijn DI-specialist
- » Visie- en boostsessies
- » Themadagen

- » Workshop Storytelling voor uitzendkrachten

Koerskaart

» Je legt de grote poster in het midden en volgt met elkaar de vragen. Of je [start de digitale versie](#) en volgt daar de thema's. Noteer de antwoorden op de poster zelf, op post-its of noteer de antwoorden direct digitaal. Zo maak je afspraken over onder andere de inwerkprocedure en contactpersoon, de ontwikkeling en de afstemming tussen opdrachtgever, uitzendbureau en uitzendkracht. Er zijn vier thema's:

1. Gezondheid
2. (Organisatie)cultuur
3. Werksituatie
4. Loopbaan

» Het is niet nodig om alle vier de thema's (direct) te bespreken. De lengte van het gesprek hangt af van hoeveel thema's je behandelt en hoe ver je al kunt doorpakken. Gemiddeld kun je per thema op zo'n 15 minuten rekenen.



<https://play.roadmapp.eu/session/3C37DVA4/6C6E72>

Gezondheid

Gezondheidscheck

Inhoud PMO

- vragenlijst gericht op alle pijlers
- fysieke testen (op maat aan te passen)
- gesprek leefstijlcoach
- duur +/- 1,5 uur per persoon

GEZONDHEIDSCHECK

De stap naar een betere gezondheid. Voor nu en in de toekomst.

Doorzaam investeert in de gezondheid van uitzendkrachten. Dat doen we onder andere door het aanbieden van een gratis gezondheidscheck.

Een gezondheidscheck kun je zien als een APK voor je totale gezondheid en helpt je inzicht te krijgen in je eigen gezondheid en in de mogelijkheden om deze te verbeteren.

Dit gebeurt via een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) en is voor jou geheel gratis.

Je besluit om mee te doen aan het PMO en vult de vragenlijst in

Na het invullen van de vragenlijst, plan je de afspraak in voor je fysieke onderzoek

Na het onderzoek heb je een afspraak met een vitaliteitscoach

Je ontvangt persoonlijk een vertrouwelijk rapport met jouw resultaten

Interesse?

Wat goed. Laat je uitzendorganisatie weten dat je interesse hebt in deze gratis gezondheidscheck.

Waarom bieden we je dit aan? Omdat wij gebouwd zijn op het versterken van jouw kracht

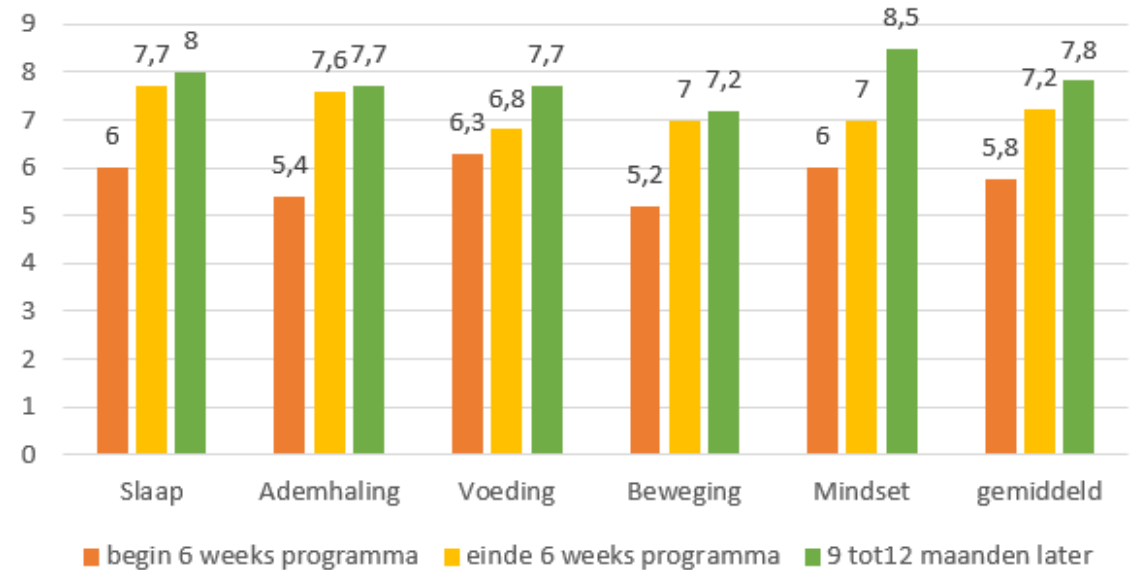
Jouw verplichtingen? Alleen je tijd! Tijd voor het invullen van de vragenlijst en voor de afspraak

Wat het je oplevert? Inzicht in je gezondheid en tips hoe deze te verbeteren

info@doorzaam.nl | www.doorzaam.nl

Programma 'minder stress, meer energie'

Resultaten deelnemers 6-weeks programma



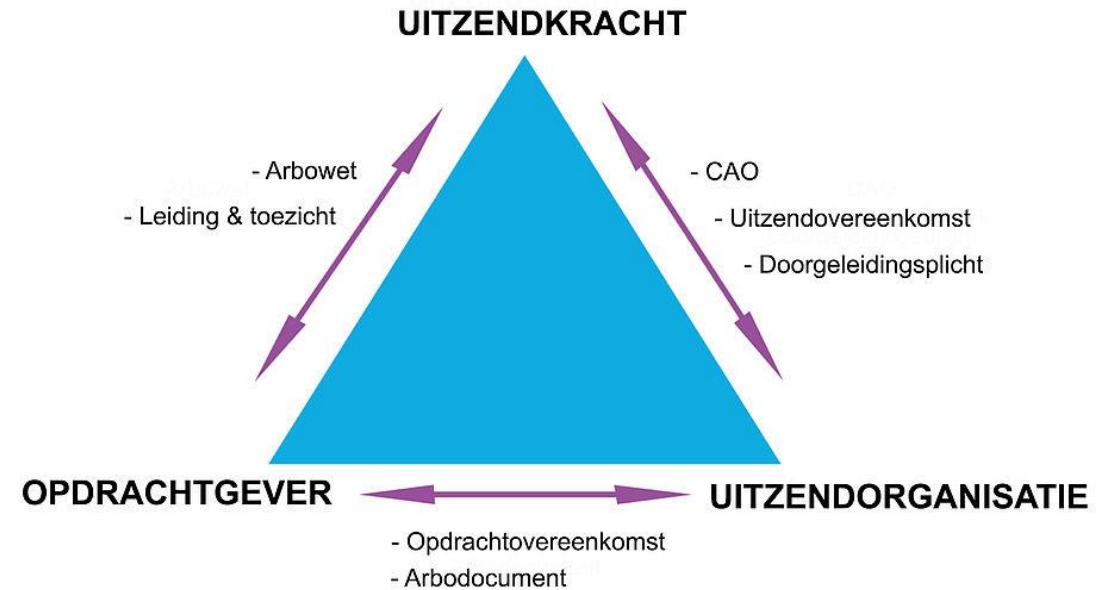
Budgetcoaching

- Individueel traject
- In kaart brengen van de financiële situatie
- Voorstel op maat gedaan voor een eventueel vervolg



Werksituatie

- » Arbochecklist
- » Informatie over doorgeleidingsplicht
- » PBM's
- » Game Jouw Werk, Jouw Veiligheid



Nederlands Taalbudget

- » Bekijk het [filmpje](#)
- » Voor uitzendkrachten die de Nederlandse taal nog niet of onvoldoende beheersen
- » Statushouders waarbij de uitzendorganisatie bezig is met bemiddeling en waarbij uitzicht is op een baan komen *vanaf 3 juli 2023* ook in aanmerking voor het budget
- » Tegemoetkoming van maximaal €1500 (excl. btw) per uitzendkracht

Loopbaan Scholingsvouchers

- » Vergoeding tot een max van €500 excl. btw.) voor uitzendkrachten voor het volgen van een training, cursus of opleiding.



Persoonlijk Kansberoepbudget

- Een tegemoetkoming van max €1500 in opleidingskosten die gemaakt worden om de uitzendkracht om- of bij te scholen voor een kansrijk beroep
- Wij hanteren de kansrijke beroepenlijst van UWV

Loopbaan - Ontwikkelbudget

- » 1 tot 3 coachingsgesprekken
- » Inkoop maatwerktraject (waarde max. €2500). Denk aan financiële coaching, leefstijladvies, jobcoaching, personal trainer of een cursus/opleiding.



DORzaam Ontwikkelbudget

Om het beste uit je uitzendkrachten te halen, is het belangrijk dat ze plezier blijven hebben in hun werk. Met het Doorzaam Ontwikkelbudget maak je jouw uitzendkrachten duurzaam inzetbaar door ze te scholen, trainen of coachen. Samen met een coach bespreken ze wat hen kan helpen, of dat nu het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden is of hulp bij het omgaan met stress en financiën.

En het mooie is: het werkt! De cijfers spreken voor zich: de afgelopen 3 jaar heeft het Ontwikkelbudget al gezorgd voor geweldige resultaten.

Top 3 Sectoren

waarin deelnemers werkzaam zijn



22%

Techniek/Industrie



20%

Transport/Logistiek



16%

Zorg

Mijn kansen om aan het werk te blijven zijn toegenomen door dit traject:



Ben je enthousiast geworden om bezig te zijn met je duurzame inzetbaarheid?

90%
JA



10%
NEE

76%

van de deelnemers neemt een vervolgstap en gaat na de coachingsgesprekken aan de slag met de eigen (financiële) gezondheid, loopbaan of werkplezier.

Heeft het traject jou geholpen met het volgende:



60%

Ik heb meer zelfvertrouwen gekregen



47%

Ik ben beter geworden in het werk dat ik doe



48%

Ik werk met meer plezier



51%

Ik kan anderen beter vertellen waar ik goed in ben



81%

Ik ben gestimuleerd om mijzelf te ontwikkelen/te leren



54%

In mijn werk kan ik meer nieuwe dingen leren

“Ik mag er zijn met wat ik kan en doe”



Heeft de vervolgstap jou geholpen bij het behouden van werk?

55%
EENS



50%

Ik ben bewust(er) van: Hoe mijn werk (de komende 5 jaar) gaat veranderen

68%

Ik ben bewust(er) van: Wat ik kan

72%

Ik ben bewust(er) van: Wat ik nodig heb in de toekomst om aan het werk te blijven

“Leeftijd brengt ervaring met zich mee”



“Wanneer ga jij aan de slag met ons Ontwikkelbudget?”

Interesse in het Ontwikkelbudget? [Neem contact met ons op via 020 655 82 16 of info@doorzaam.nl](mailto:info@doorzaam.nl)

Praktijkleren

- » Diplomaroute
 - » Helpende Zorg en Welzijn
 - » Logistiek Medewerker
 - » Procesoperator A
- » Praktijkverklaring
- » EVC
- » Mentorvergoeding BBL

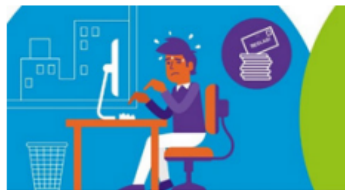


Aanbod vergoedingen voor uitzendkrachten

- » Budgetcoaching
- » Diplomaroute
- » Ervaringscertificaat
- » Gezondheidscheck
- » Minder stress, meer energie
- » Nederlands Taalbudget
- » Ondersteuningsbudget
- » Ontwikkelbudget
- » Persoonlijk Kansberoepbudget
- » Mentorvergoeding
- » Praktijkverklaring
- » Scholingsvoucher

Werkzaam als uitzendkracht? Kijk dan eens naar deze gratis mogelijkheden

Maak je je zorgen om je financiële situatie?



Dan is **Budgetcoaching** een dienst die je gratis kunt inzetten. Je gaat samen met een Budgetcoach aan de slag om je financiële situatie in kaart te brengen. Ook helpt een Budgetcoach bij het contact met de verschillende instanties en weet alles over de verschillende regelingen en toeslagen.

Budgetcoaching is helemaal gratis voor jou.

Wil je jezelf ontwikkelen?



Dan is het traject **Ontwikkelbudget** iets voor jou. Vitaal, met plezier en vaardig aan het werk zijn. Nu en in de toekomst. Samen met een coach ga je in gesprek wat jou hierbij kan helpen. De coach adviseert hoe je jouw persoonlijke budget van €2500 kunt inzetten. Denk aan financiële coaching, leefstijladvies of een cursus of opleiding. En voor jou is dit gratis!

Het Ontwikkelbudget is een vergoeding t.w.v. €2500,--

Wil je aan het werk in een Kansrijk beroep?



Is er binnen jouw sector op dit moment weinig kans op werk? Of ben je om een andere reden op zoek naar een nieuwe uitdaging? Dan is omscholing naar een kansrijk beroep misschien iets voor jou. Je kunt hiervoor gratis gebruik maken van het **Persoonlijk Kansberoepbudget**.

Het Persoonlijk Kansberoepbudget is een vergoeding t.w.v. €1500,--

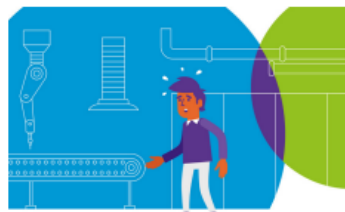
Ben je geïnteresseerd in een opleiding?



Dan is de **Scholingsvoucher** echt iets voor jou. Met deze Scholingsvoucher kies je zelf een opleiding of cursus uit die je kan gebruiken in je (toekomstige) werk. De Scholingsvoucher is echt voor jou en je bepaalt dus zelf welke opleiding of cursus je gaat volgen.

De Scholingsvoucher heeft een waarde van €500,--

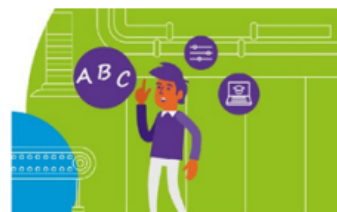
Wil je minder stress en meer energie?



Als je regelmatig stress hebt, krijg je stressklachten zoals hoofdpijn, stijve nek, moe, onrustig gevoel, of een kort lontje. Stress kost veel energie en doe je hier niets aan dan kunnen deze klachten een burn-out veroorzaken. Hoe kun jij zorgen dat je weer met plezier en meer energie aan het werk bent? Volg dan deze gratis training.

De training Minder stress meer energie wordt geheel vergoed.

Vaak moeite met wat er geschreven staat?



Zoals verkeersborden, aanbiedingen of uitleg op de werkvloer? Wij hebben een tegemoetkoming in de opleidingskosten die gemaakt worden zodat jij de Nederlandse taal (nog) beter beheerst. Vergroot je kennis van de Nederlandse taal op de werkvloer.

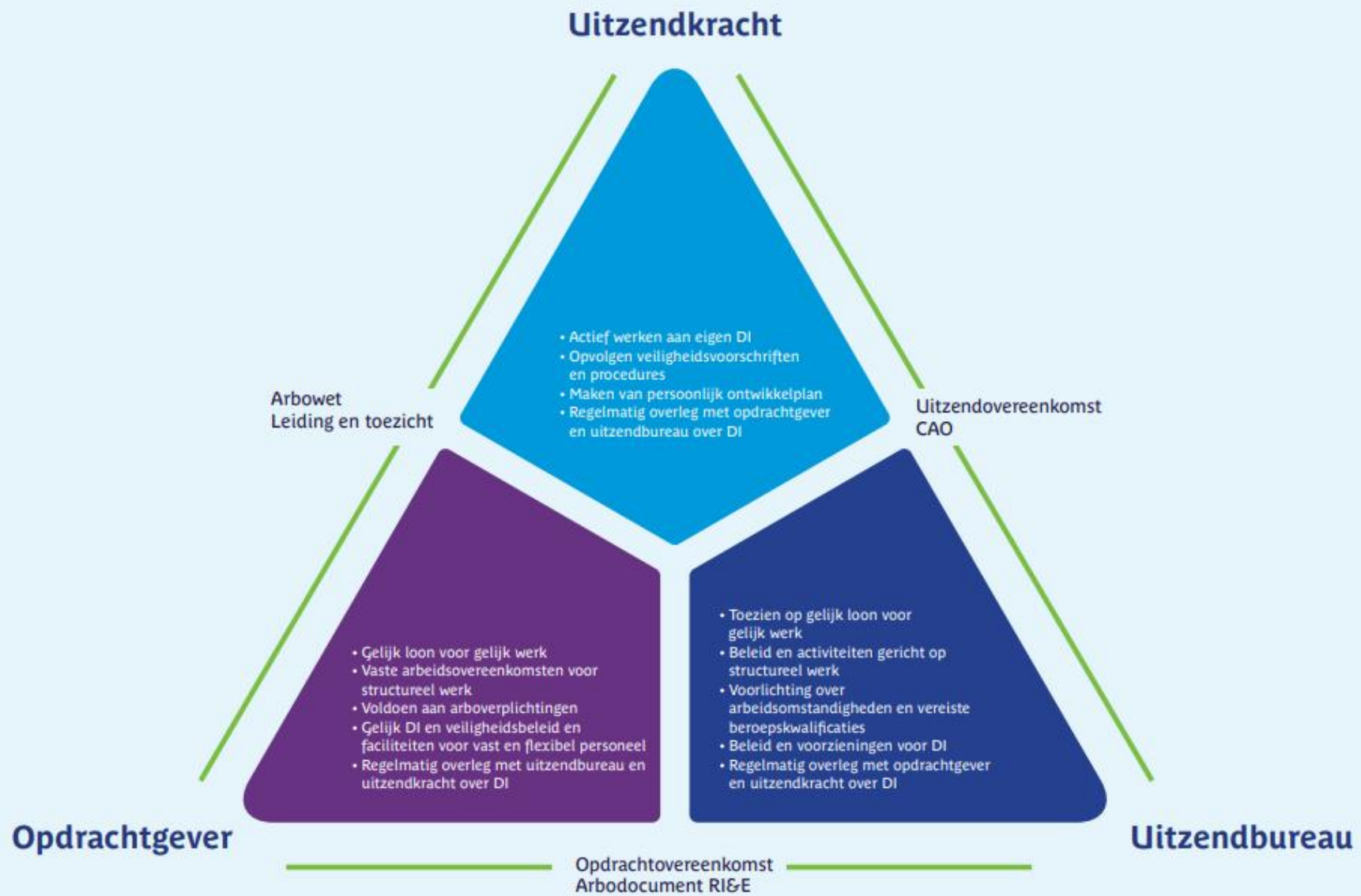
Het Nederlands Taalbudget is een vergoeding t.w.v. €1500,--

Geïnteresseerd? Neem contact op met je uitzendorganisatie of met ons via info@doorzaam.nl

Contact...

- » T 06 19550681
- » E huinder@doorzaam.nl
- » Volg ons op [LinkedIn](#) voor meest actuele informatie
- » Meld je aan voor de maandelijkse nieuwsbrief
- » Voor stakeholders en voor uitzendkrachten verschillend





Vragen

- Driehoeksrelatie uitzendkracht - uitzendbureau - inlener
- Rollen en verantwoordelijkheden DI in beeld d.m.v. checklist

- Spreekt dit aan?
- Hoe laten we deze checklist 'landen' bij de drie partijen?
- Wat zou jij zelf kunnen doen hierin?

Uitzendkrachten: duurzame inzetbaarheid in een driehoeksrelatie

7 november 2023

Sam Groen:

Chantal Huinder:

sam.groen@fnv.nl

huinder@doorzaam.nl

Contactgegevens SPDI: info@spdi-duurzaamahetwerk.nl

[Of kijk op onze website](#)



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid