



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.

Uitzendkracht

Arbowet
Leiding en toezicht

- Actief werken aan eigen DI
- Opvolgen veiligheidsvoorschriften en procedures
- Maken van persoonlijk ontwikkelplan
- Regelmatig overleg met opdrachtgever en uitzendbureau over DI

Uitzendovereenkomst
CAO

- Gelijk loon voor gelijk werk
- Vaste arbeidsovereenkomsten voor structureel werk
- Voldoen aan arboverplichtingen
- Gelijk DI en veiligheidsbeleid en faciliteiten voor vast en flexibel personeel
- Regelmatig overleg met uitzendbureau en uitzendkracht over DI

- Toezien op gelijk loon voor gelijk werk
- Beleid en activiteiten gericht op structureel werk
- Voorlichting over arbeidsomstandigheden en vereiste beroepskwalificaties
- Beleid en voorzieningen voor DI
- Regelmatig overleg met opdrachtgever en uitzendkracht over DI

Opdrachtgever

Opdrachtsovereenkomst
Arbodocument RI&E

Uitzendbureau

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 werktijden, medewerkers breder inzetbaar maken, werken met een jaarurennorm 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 doorstroom 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.

Oprichtingsovereenkomst met het uitzendbureau

Op grond van de CAO voor Uitzendkrachten moeten er in de oprichtingsovereenkomst 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 arbeidsduurverkortingen
 - Periodieken
 - Initiële loonsverhogingen
 - Kostenvergoedingen
 - Toeslagen
 - Vergoeding van reizen en/of reistijd
 - Eenmalige uitkeringen
 - Thuiswerkvergoeding
 - Vaste eindejaarsuitkering (per 1 januari 2023)
 - Mogelijke toegang tot sectorspecifieke of bedrijfsspecifieke regelingen

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
 - [Dienstverlening via het fonds voor de uitzendbranche Doorzaam](#)

Informatie vooraf

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

Een document RI&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 Arbowet 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 Arbowet 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

Checklist duurzame inzetbaarheid voor uitzendkrachten

Je bent als uitzendkracht aan het werk bij één of meerdere opdrachtgevers. Het uitzendbureau en de opdrachtgever informeren je over hoe je veilig en gezond, gemotiveerd en vaardig of kundig kunt werken. Maar zelf kun je hier natuurlijk ook aan werken! Deze checklist helpt je om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. Hierdoor vergroot je jouw kansen op werk en gaat de kwaliteit van je werk omhoog! De checklist helpt je ook om na te gaan wat je van je opdrachtgever en van je uitzendbureau kunt verwachten. Als je naar aanleiding van deze checklist verdere vragen hebt, kun je deze stellen aan je contactpersoon van het uitzendbureau of van de opdrachtgever.

Gezond en veilig werken

1. Weet je wat de risico's van het werk zijn en wat de veilige en gezonde werkmethode is (welke veiligheidsmaatregelen, hulpmiddelen en beschermingsmiddelen)?
2. Weet je wat je moet doen in geval van calamiteiten, brand, ongevallen of een ontruiming?
3. Weet je wat je moet doen bij een overval, bij agressie of ander ongewenst gedrag (pesten, seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie) van collega's of klanten?
4. Heb je voldoende uitleg gekregen over het gebruik van machines of apparaten?
5. Heb je persoonlijke beschermingsmiddelen nodig en heb je hier voldoende uitleg over gekregen? Denk bijvoorbeeld aan een veiligheidsbril, veiligheidsschoenen, stofmaskers, handschoenen, gehoorbescherming, valbeveiliging.
6. Weet je bij wie je terecht kunt bij vragen over arbeidsomstandigheden?
7. Word je goed ingewerkt? Weet je waar je uitleg kunt vragen als je nog vragen hebt?
8. Heb je met het uitzendbureau en de opdrachtgever overleg over hoe je (lichamelijk en geestelijk) gezond aan het werk kunt blijven?
9. Ben je op de hoogte van mogelijke ondersteuning die je kunt krijgen om je gezondheid te bevorderen? Vraag ernaar bij je contactpersoon van het uitzendbureau of de opdrachtgever of kijk op de website van Doorzaam. Doorzaam biedt bijvoorbeeld een gratis 6-weekse training 'Minder stress, meer energie' aan, of een gezondheidscheck waardoor je meer inzicht krijgt in je gezondheid en mogelijkheden om deze te verbeteren.

Ontwikkeling

1. Heb je met het uitzendbureau en de opdrachtgever overleg over jouw ontwikkeling?
2. Ken je de mogelijkheden die Doorzaam, het fonds dat de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten bevordert, aan jou biedt? Bespreek de mogelijkheden met jouw contactpersoon van het uitzendbureau! Een greep uit het aanbod kun je hieronder vinden.
 - Het [ontwikkelbudget](#) is een persoonlijke budget van €2500 dat je kunt gebruiken om jouw duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Samen met een coach ga je in gesprek over hoe je dit het beste kunt doen. Denk aan financiële coaching, leefstijladvies of een cursus of opleiding. Voor jou is dit gratis, het kost alleen je tijd!
 - Heb je veel werkervaring maar geen diploma? Dan is de [diplomaroute](#) misschien iets voor jou! De diplomaroute is een versnelde examentraject om een officieel MBO-niveau2-diploma te halen, waarbij je geen opleiding hoeft te volgen of terug naar de schoolbanken hoeft te gaan. Er zijn diplomaroutes beschikbaar voor de functies Helpende Zorg en Welzijn, Logistiek Medewerker en Procesoperator A.
 - In een [ervaringscertificaat](#) worden je kennis en vaardigheden vastgelegd. Met dit Ervaringscertificaat kun je vrijstellingen krijgen bij opleidingen en het verbetert je inzetbaarheid, zeker als je nog geen diploma op zak hebt.
 - Kun je hulp gebruiken bij het leren van de Nederlandse taal? Maak dan gebruik van het [Nederlands Taalbudget](#).
 - Wil je je laten omscholen naar een kansrijk beroep? Maak gebruik van het [Persoonlijk Kansberoepenbudget](#).
 - Wil je een opleiding, cursus of training volgen die te maken heeft met je huidige werk of werk dat je in de toekomst zou willen doen? Maak dan gebruik van een [scholingsvoucher](#) ter waarde van €500 excl. btw.

Inkomen en werkzekerheid

1. Is er sprake van 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 reisure en/of reistijd
 - Eenmalige uitkeringen
 - Thuiswerkvergoeding
 - Vaste eindejaarsuitkering (per 1 januari 2023)

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. Heb je geldzorgen of geldproblemen? Via Doorzaam kun je [hulp](#) krijgen bij financiële zorgen. Schaam je vooral niet en bespreek de mogelijkheden met jouw contactpersoon van het uitzendbureau. Of neem direct contact op met Doorzaam.
3. Is bij de functie waarin je werkt sprake van structureel werk, waarvoor eigenlijk een vaste medewerker kan worden aangenomen? Hierbij kun je er ook aan denken dat je eerder voor deze opdrachtgever hebt gewerkt en na een periode van zes maanden weer bij dezelfde opdrachtgever aan de slag gaat. Vraag dan naar de mogelijkheden voor een baan in vaste dienst.

Overleg

1. Heb je een contactpersoon bij de opdrachtgever waar je naartoe kunt bij problemen of vragen over het werk?
2. Neem je deel aan werkoverleg?
3. Heb je overleg met de opdrachtgever en het uitzendbureau over hoe je veilig en gezond, gemotiveerd en competent kunt (blijven) werken?

Checklist duurzame inzetbaarheid voor uitzendbureaus

Samen met de opdrachtgever en de uitzendkracht is het uitzendbureau verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. Als uitzendbureau heb je de verantwoordelijkheid, maar bij uitstek ook de kans om zowel richting de uitzendkracht als de opdrachtgever een stimulerende rol te spelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hoe kunnen uitzendkrachten veilig en gezond, gemotiveerd en competent werken? Deze checklist helpt het uitzendbureau om te zorgen dat uitzendkrachten duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Ook helpt de checklist de opdrachtgever en de uitzendkracht om de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau in relatie tot de eigen verantwoordelijkheid te beoordelen. Investeren in duurzame inzetbaarheid loont!

Veilig en gezond werken

Voor aanvang van het werk is het uitzendbureau wettelijk verplicht om de uitzendkracht te informeren over:

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.

Door wie, hoe en waar de persoonlijke beschermingsmiddelen met bijbehorende instructies verstrekt worden.

Specifieke veiligheidsvoorschriften en afspraken over BHV (calamiteiten, brand, ongevallen, ontruiming) die de uitzendkracht moet kennen.

Wie de contactpersoon is bij de opdrachtgever.

[Bekijk de video van Doorzaam](https://youtu.be/X9fSJG3SXDo) over wie doet wat bij veiligheid uitzendkrachten <https://youtu.be/X9fSJG3SXDo>.

Indien een uitzendkracht de Nederlandse taal onvoldoende machtig/anderstalig is, ziet het uitzendbureau erop toe dat ook voor deze uitzendkracht de informatie over veiligheid begrijpelijk is.

Het uitzendbureau heeft de volgende wettelijke verplichtingen tijdens de inwerkperiode en de periode dat de uitzendkracht aan het werk is:

1. Het uitzendbureau regelt met de opdrachtgever dat de uitzendkracht in de inwerkperiode het volgende ontvangt:

Werkinstructies.

Functiespecifieke voorlichting en instructie over veilig en gezond werken.

Informatie over locatiespecifieke veiligheidsthema's zoals de vluchtroutes en bedrijfshulpverlening.

Informatie over arbozorg en een contactpersoon voor vragen over arbeidsomstandigheden.

2. Als de uitzendkracht aan het werk is dan:

is vastgesteld wie vanuit de opdrachtgever toeziet op de uitvoering van het werk van de uitzendkracht en verantwoordelijk is voor de veiligheid van het werk en de werkplek.

Wordt gecheckt via de uitzendkracht of hij de persoonlijke beschermingsmiddelen heeft ontvangen.

Wordt gekeken wat het taalniveau is van uitzendkracht en in hoeverre hij de gegeven informatie begrijpt.

Indien nodig wordt de informatie in een andere, voor de uitzendkracht begrijpelijke, taal verstrekt.

Heeft de uitzendkracht een contactpersoon bij het uitzendbureau waar hij naartoe kan bij vragen over arbeidsomstandigheden/gezond en veilig werken.

Weet de uitzendkracht waar hij medisch advies (bedrijfsarts) of hulp bij ongewenst gedrag (vertrouwenspersoon) kan krijgen.

Wordt de opdrachtgever gevraagd om ongevallen en incidenten ongewenst gedrag waarbij uitzendkrachten zijn betrokken direct te melden aan het uitzendbureau.

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

Er vindt overleg plaats met de opdrachtgever over de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. De koerskaart en het digitaal flex kompas van Doorzaam kunnen je hierbij helpen.

Er vindt overleg plaats met de uitzendkracht en de opdrachtgever over gezond(er) werken.

De uitzendkracht wordt ondersteund om te werken aan zijn gezondheid. Doorzaam kan hierbij ondersteunen met een gezondheidscheck, een training tegen stress en/of het ontwikkelbudget, welke je bijvoorbeeld kunt inzetten voor leefstijlcoaching.

Ontwikkeling en inzetbaarheid

Op grond van de CAO voor Uitzendkrachten heeft het uitzendbureau de volgende verplichtingen:

Er vindt jaarlijks overleg plaats met de uitzendkracht over zijn duurzame inzetbaarheid. Hierbij kunnen afspraken worden gemaakt over verdere ontwikkeling van deduurzame inzetbaarheid. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

1,02% van de loonsom van het uitzendbureau wordt besteed aan duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast zijn de volgende zaken wenselijk:

Er wordt met de opdrachtgever gesproken over hoe de ontwikkeldoelen van de uitzendkracht ondersteund kunnen worden, bijvoorbeeld door het volgen van vakgerichte scholing onder werktijd.

De uitzendkracht wordt ondersteund in zijn ontwikkeling en inzetbaarheid. Hierbij kan gebruikt worden gemaakt van de [faciliteiten van Doorzaam](#).

Inkomen en werkzekerheid

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

Gelijk loon voor gelijk werk vanaf dag 1. Denk hierbij aan:

- o Functiegroep en de bijbehorende hoogte van het loon
- o De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings
- o Periodieken
- o Initiële loonsverhogingen
- o Kostenvergoedingen
- o Toeslagen
- o Vergoeding van reizen en/of reistijd
- o Eenmalige uitkeringen
- o Thuiswerkvergoeding
- o Vaste eindejaarsuitkering (per 1 januari 2023)
- o Mogelijke toegang tot sectorspecifieke regelingen

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](#).

Verder zijn de volgende zaken wenselijk:

Als de uitzendkracht geldzorgen of geldproblemen heeft dan wordt hij ondersteund. Via Doorzaam kunnen zij hulp krijgen bij [financiële](#) zorgen.

Er zijn beleid en activiteiten gericht op structureel werk.