

Gezond en veilig aan de slag, binnen bestaande en nieuwe verhoudingen



Een leidraad voor managers en professionals om een gezonde en veilige werkomgeving te creëren bij externe plaatsing en de invulling van leer-en werkplekken in het sociale domein.

Maart 2017



Cedris



SBCM
A&O-fonds SW





Inhoudsopgave

Introductie	3
Deel 1	
Gezond en veilig werken: nog geen vanzelfsprekendheid	5
1.1 Ontwikkelingen gezond en veilig werken bij externe plaatsing	5
1.2 De opbrengst van investeren in gezond en veilig werken	7
1.3 Agenderen en borgen	8
Deel 2	
Voor professionals: gezond en veilig werken bij externe plaatsing	10
1.1 Rolverdeling	10
1.2 Juridische toelichting	11
1.3. Voor elke rol: afspraken maken en naleven	12
In de praktijk	13
2.1 Tips	13
2.2 Vragen en voorbeelden uit de praktijk	14
2.3 Praktische documenten en tools	15
2.4 Tot slot	16
Bijlage 1. Juridische toelichting	
Verantwoordelijkheid bij externe plaatsing	17
Aansprakelijkheid	18
Bijlage 2. Praktijkvoorbeelden	
Praktijkvoorbeeld SW-bedrijf	23
Praktijkvoorbeeld gemeenten	24
Colofon	26



Introductie

Wie heeft welke verantwoordelijkheid en draagt zorg voor een duurzame, veilige en gezonde invulling van de werk- en of leeromgeving? Welke kennis is daarvoor benodigd en hoe maak je hier als betrokken partijen afspraken over, zonder dat dit ten koste gaat van effectieve begeleiding naar werk?

Bovenstaande vragen spelen steeds vaker een rol bij het begeleiden van de kwetsbare doelgroep vallend onder de participatiewetgeving. Bij het begeleiden van deze doelgroep naar werk ontstaan er tussen partijen steeds vaker verschillende en wisselende vormen van samenwerking. Waar voorheen veelal een SW-bedrijf zowel de formele werkgever en de partij was die zorg droeg voor een werkplek, zien we nu tussenvormen ontstaan. Zoals bijvoorbeeld een situatie waarin een gemeente de uitkeringsgerechtigde bemiddelt, maar waarbij de begeleiding is uitbesteed aan een SW-bedrijf.

Bij wie nu de verantwoordelijkheid ligt bij deze (nieuwe) samenwerkingsvormen is juridisch niet altijd klip en klaar. Uiteraard zijn er vanuit het wettelijk kader van de Arbowetgeving¹, de WAADI² en de cao regels en voorwaarden gesteld aan de partijen betrokken bij de diverse samenwerkingsvormen. Zo hebben bijvoorbeeld in- en uitlenende partijen bij externe plaatsing een wettelijke rol in het voorlichten van medewerkers. Vaak is de praktijk echter weerbarstiger. Organisaties kunnen in ieder geval regelen dat zij aan hun zorgplicht voldoen. Door aandacht te besteden tijdens het begeleidingstraject aan gezond en veilig werken. Dit kan door zorg te dragen voor een goede beoordeling van de (externe) werk-

zaamheden aan de voorkant. Daarnaast kan meer aandacht besteed worden aan de voorlichting en begeleiding op de werkplek op het terrein van gezond en veilig werken. En bovenal door een goede borging van eerder genoemde aspecten.

Ter illustratie

Eric, werkzaam als jobcoach bij een SW-bedrijf is onderweg naar Rolf. Rolf werkt bij hoveniersbedrijf Groenplus, via een tijdelijke plaatsing. Eric heeft het bedrijf al in zicht. Rolf is op dat moment druk bezig met het snoeien van de planten langs de kant van de weg. Eric ziet Rolf net op tijd staan. Met piepende remmen stopt hij bijtijds.

Eric: "Waar is je veiligheidshesje?"

Rolf: "Tja, weet ik niet, moet dat dan? Het is mijn eerste werkdag hier".

Het voorbeeld laat zien dat gezond en veilig werken, bij het werken in een externe omgeving niet vanzelfsprekend is. En dat de gevolgen voor zowel de medewerker als de organisatie ernstig kunnen zijn wanneer dit niet goed is geregeld.

1) Arbeidsomstandighedenwet, Arbeidsomstandighedenbesluit en -regeling

2) Bemiddeling van arbeid door intermediairs is aan regels gebonden. In de Wet allocatie arbeid door intermediairs (WAADI) zijn hiervoor regels vastgelegd. Er wordt verschil gemaakt tussen arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeid (uitzendwerk). Voor beide vormen van bemiddeling staan in de WAADI gedragsregels. De Inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van de WAADI.

Voor wie is deze leidraad bedoeld?

Deze leidraad geeft managers en professionals werkzaam binnen het sociale domein handvatten om medewerkers gezond en veilig te laten werken bij de verschillende externe plaatsingsvormen.

Definitie externe plaatsing

Waar in deze leidraad wordt gesproken over externe plaatsing wordt mede bedoeld: het verrichten van werkzaamheden voor een externe partij op basis van detachering, stage, dan wel werkervaringsplaats, om werk- en/of leerervaring op te doen.

Waar in deze leidraad wordt gesproken over SW-bedrijven wordt mede bedoeld: private, publiek-private en publieke partijen die zich bezig houden met sociale werkgelegenheid.

Leeswijzer

Deel 1: Gezond en veilig werken: geen vanzelfsprekendheid

Deel 1 van deze leidraad richt zich op managers die betrokken zijn bij het detacheren en plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In dit deel wordt uitgelegd waarom gezond en veilig werken zo belangrijk is en op welke wijze professionals, jobcoaches en externe plaatsingsconsulenten hiervoor kunnen worden toegerust.

Deel 2: In de praktijk: gezond en veilig werken in een externe omgeving

Deel 2 van deze leidraad richt zich op professionals die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt plaatsen bij reguliere werkgevers, zoals externe plaatsingsconsulenten en jobcoaches. Dit deel geeft praktische handvatten om een gezonde en veilig werkplek te creëren.





Deel 1

Gezond en veilig werken: nog geen vanzelfsprekendheid

Gezond en veilig werken bij externe plaatsingen? Dat zal toch wel goed geregeld zijn? In de praktijk blijkt dat dit lang niet altijd het geval is. Reden voor uw organisatie om er aandacht aan te besteden. Want wanneer er niet gezond en veilig gewerkt wordt, kan dit grote gevolgen hebben voor uw organisatie.

In dit deel van de leidraad leest u de ontwikkelingen en waarom het óók voor u van belang is om aandacht te hebben voor dit onderwerp. Naast risicobeheersing kan aandacht voor gezond en veilig werken u ook de nodige voordelen opleveren. In 1.2 is daarom de opbrengst weergegeven. Ten slotte vindt u een overzicht met tips om het onderwerp organisatiebreed op de agenda te zetten én te houden.

1.1 Ontwikkelingen gezond en veilig werken bij externe plaatsing

Extern plaatsen

Een van de hoofddoelstellingen van de Participatie-wet is het bieden van werkgelegenheid aan een kwetsbare doelgroep. Externe plaatsing bij externe partijen is een belangrijk instrument om hieraan invulling te geven.

Steeds vaker op verschillende plekken werkzaam

In een samenleving waarin de arbeidsmarkt sterk geflexibiliseerd is, komt het steeds vaker voor dat een kandidaat tijdelijk wordt geplaatst bij een inlener. Het is in het belang van alle partijen om die persoon gezond en veilig te plaatsen. Dit draagt bij aan de duurzaamheid en de kwaliteit van het werk voor deze persoon.

Diffusere relaties

De relaties tussen de betrokken partijen worden steeds diffuser. Was voorheen het SW-bedrijf meestal de uitlenende partij én werkgever, nu ontstaan veel meer tussenvormen. Bijvoorbeeld wanneer een kandidaat uit het doelgroepenregister valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeente en waarbij de plaatsing is uitbesteed aan het SW-bedrijf. In dit geval is het SW-bedrijf de bemiddelende partij en niet de werkgever. De formele werkgever ontbreekt wanneer wordt geplaatst met behoud van uitkering. Steeds vaker wordt ook gekozen voor het oprichten van een aparte stichting. De stichting vervult hierbij de rol van (formele)werkgever.

Afnemende arbo-kennis en toenemende complexiteit externe plaatsingen

Bij externe plaatsingen pakken de diverse partijen hun arboverantwoordelijkheden in voldoende mate op. Toch leidt dat niet altijd tot voldoende beheersing van de arbeidsrisico's³. Jobcoaches en externe plaatsingsconsulenten hebben meer arbo-kennis en –verantwoordelijkheid nodig om zorg te dragen voor duurzame plaatsingen. Nu staan zij vaak op afstand en is er bij de inlener⁴ vaak te weinig arbokennis aanwezig, of de beheersing van de arborisico's is niet op orde, denk bijvoorbeeld aan het ontbreken van een RI&E, of het nemen van maatregelen toegespitst op de doelgroep.

Conflicterende belangen

Ook kunnen er conflicterende belangen ontstaan tussen het streven naar zoveel en zo snel mogelijk plaatsen en de voorwaarden waaronder gezond en veilig geplaatst kan en mag worden. Dit kan leiden tot onduidelijkheid over wie welke (arbo-) verantwoordelijkheid heeft. Wanneer er dan iets fout gaat, kan een betrokken partij vervelend geconfronteerd worden met een aansprakelijkheid die niet was voorzien.

Mogelijke imagoschade

Als uw organisatie betrokken is bij de plaatsing van kwetsbare groepen, krijgt u bovendien wanneer het mis gaat te maken met de gevolgen. En dan niet alleen in juridische zin. Er bestaat ook een kans dat een ongeval breed onder de aandacht komt in de (regionale) media. Imagoschade ligt op de loer.

Gezond en veilig werken is méér dan voldoen aan wet- en regelgeving

Belangrijker nog dan de gevolgen van aansprakelijkheid, imagoschade en boetes vanuit de inspectie, is dat elke organisatie met als missie een kwetsbare groep mensen zo passend en duurzaam mogelijk aan het werk te helpen, een gezonde en veilige werkomgeving op de agenda zou moeten hebben staan. Werk biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid deel te nemen aan de maatschappij. Wil je dit als organisatie op een duurzame wijze doen, dan is extra aandacht nodig voor passend werk en de manier van informeren en instrueren die aansluit bij de beperkingen van de medewerker, ook bij externe plaatsing. Investeren in een gezonde en veilige werkplek voor deze doelgroep is daarom meer dan alleen voldoen aan de wet- en regelgeving.

Waar vind ik informatie over Arbowetgeving en externe plaatsing?

Informatie over de arbo-wetgeving voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is onder andere te vinden in de arbocatalogus voor de SW. Kijk op www.arbocatalogussw.nl > Arborisico's > Externe plaatsing

Informatie over externe plaatsing is te vinden op: www.cedris.nl > publicaties > Detacheringswijzer en op: www.cedris.nl > publicaties > Arbeidsvoorwaardelijke modellen voor externe plaatsing onder de Participatiewet

3) Rapport 'Arbo in transitie. Onderzoek naar de gevolgen van de Participatiewet voor arbo in SW-bedrijven'

4) Rapport Inspectie SZW, Arbeidsomstandigheden van gedetacheerde medewerkers vanuit de Sociale Werkvoorziening

1.2 De opbrengst van investeren in gezond en veilig werken

Gezond en veilig werken levert medewerkers veel op, bijvoorbeeld een betere kwaliteit van leven en het heeft vaak een positief effect op de gezondheid. In onderstaand overzicht staat op een rij wat investeren in een gezonde en veilige werkplek bij externe plaatsing u als (uitlenende) organisatie op kan leveren.

Investeren in gezond en veilig werken levert op:	
Een betere financiële positie	Bijvoorbeeld door: <ul style="list-style-type: none"> • een verlaging van uitval; • een verlaging van het verzuim; • een hogere inzetbaarheid en productiviteit; • uw arbodeskundigheid in zetten als onderdeel van een professionele en onderscheidende dienstverlening.
Tevreden afnemers	Bijvoorbeeld doordat: <ul style="list-style-type: none"> • de kans op duurzaam werk wordt vergroot; • de medewerker minder snel verzuimt; • de continuïteit van het werk beter wordt geborgd; • de inzetbaarheid van de medewerker wordt verhoogd; • u een positief imago opbouwt als samenwerkingspartner.
Medewerkers duurzaam aan het werk	Bijvoorbeeld doordat: <ul style="list-style-type: none"> • dit bijdraagt aan uw rol en doelstelling om medewerkers te ontwikkelen en duurzaam werk te bieden.
Authenticiteit en betrokkenheid	Bijvoorbeeld doordat: <p>gezond en veilig werken een invulling is van de visie en missie van uw organisatie. Een organisatievisie die niet alleen op papier staat maar intern ook daadwerkelijk uitgevoerd wordt, draagt bij aan de betrokkenheid van medewerkers.</p>

1.3 Agenderen en borgen

U wilt als organisatie gezond en veilig werken stimuleren. Maar hoe zorgt u ervoor dat dit onderwerp ook onder de aandacht komt en blijft staan bij professionals als externe plaatsingsconsulenten en jobcoaches? We hebben hiervoor een aantal tips op een rij gezet.

Agenderen en borgen	
Leiderschap en sturing	<ul style="list-style-type: none"> • Verken op welke wijze gezond en veilig werken kan bijdragen aan uw strategische en tactische doelen. • Draag als MT het belang van gezond en veilig werken uit als onderdeel van uw doelstellingen en stuur hier ook op. • Geef continu aandacht aan het onderwerp. • Investeer in langdurige relaties met opdrachtgevers en inleners om de kans op duurzaam, extern werk te vergroten.
Informereren en betrekken	<ul style="list-style-type: none"> • Betrek alle betrokkenen, dus ook consulenten en bemiddelaars. • Zorg voor een brede implementatie in de eigen organisatie. • Laat externe opdrachtgevers zien hoe gezond en veilig werken aan kan sluiten bij de strategische en tactische doelen.
Kennis van het onderwerp	<ul style="list-style-type: none"> • Consulenten en jobcoaches hebben handvatten nodig om gezond en veilig werken bespreekbaar te maken bij externe werkgevers. Deze staan bijvoorbeeld in deel 2 van deze leidraad. • Ook moeten zij voldoende opgeleid zijn. Een aantal organisaties sluit hierbij aan bij de certificering voor uitzendorganisaties. Kijk op: www.vca.nl • Consulenten en jobcoaches moeten voldoende basiskennis hebben. Hiervoor is onderricht nodig of ondersteuning van deskundigen. Zorg voor groepsgewijze voorlichting en instructie.

Agenderen en borgen (vervolg)

Procesmatig inbedden

- Bepaal in welke fase van het plaatsingsproces gezond en veilig werken bespreekbaar wordt gemaakt. Bepaal ook door en met wie. Een schematisch overzicht hiervan is te vinden in deel 2 van deze leidraad.
- Maak afspraken over de inzet van deskundigen. Bijvoorbeeld: Bij groepsplaatsingen worden de arbeidsomstandigheden altijd door een deskundige beoordeeld. Tip: het werkboek groepswork bij werkgevers.⁵
- Stel waar nodig nieuwe overeenkomsten op en bepaal de randvoorwaarden.
- Sluit zoveel mogelijk aan bij bestaande, operationele processen zoals automatiseringsprocessen, en digitaliseer.
- Maak gebruik van individuele checklists en verstrek deze aan bemiddelaars en/of consultants
- Zorg voor monitoring en structurele inbedding (managementinformatie) en stel bij wanneer nodig. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van een PDCA-cyclus⁶.
- Zorg voor Kritieke Prestaties Indicatoren (KPI's) die passen bij het beleid voor een gezonde en veilige plaatsing.
- Bekijk de praktijkvoorbeelden in deel 2 van deze handreiking en ontdek hoe andere SW-bedrijven het hebben aangepakt.

5) Groepswork bij werkgevers een procesmodel met stappenplan, modellen en vragenlijsten voor het opzetten en uitvoeren van groepswork bij werkgevers. Zie: www.sbcm.nl > creëren van werk > producten > publicaties over groepswork bij werkgevers

6) De vier activiteiten PDCA cyclus zijn

PLAN: Kijk naar huidige werkzaamheden en ontwerp een plan voor de verbetering van deze werkzaamheden.

Stel voor deze verbetering doelstellingen vast.

DO: Voer de geplande verbetering uit in een gecontroleerde proefopstelling.

CHECK: Meet het resultaat van de verbetering en vergelijk deze met de oorspronkelijke situatie en toets deze aan de vastgestelde doelstellingen.

ACT: Bijstellen aan de hand van de gevonden resultaten bij CHECK.

Deel 2

Voor professionals: gezond en veilig werken bij externe plaatsing

Uit onderzoek is gebleken dat de aanwezige kennis op het gebied van adequate arbeidsomstandigheden Arbowetgeving afneemt, terwijl de complexiteit van het werk en de wijze waarop gewerkt wordt toeneemt.

Dit deel van de leidraad geeft praktische handvatten aan professionals betrokken bij het detacheren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo wordt er ingegaan op de verschillende rollen die er zijn in het proces en wie vanuit welke rol wat moet regelen in het plaatsingsproces om een gezonde en veilige werkplek te borgen.

1.1 Rolverdeling

In onderstaand schema staan de verschillende rollen beschreven bij het gezond en veilig laten werken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in een externe omgeving. Het doel van het overzicht is te kunnen bepalen welke rol u heeft. In de volgende paragraaf staat voor elke rol beschreven welke afspraken vervolgens kunnen worden gemaakt.

Mogelijke rollen bij externe plaatsing			
Rollen	Portefeuillehouder Heeft mensen, leerlingen met een afstand tot de arbeidsmarkt' onder zijn beheer/in dienst.	Bemiddelaar Bemiddelt op basis van een opdracht tussen portefeuillehouder en inlener.	Inlener Heeft werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
Relatie t.a.v. kandidaat	<i>Formele werkgever:</i> (WSW, gemeente, aparte stichting, onderneming) <i>Uitkeringsrelatie:</i> (gemeente, UWV) <i>Leeromgeving:</i> (Scholen / Reclassering / Asielzoekers)	<i>Begeleider:</i> Dienstverlenend, begeleidend, bemiddelend. De bemiddelaar oefent geen gezag uit. (afhankelijk van opdracht).	<i>Materiële werkgever:</i> Geeft leiding aan en houdt toezicht ⁷ op de uitvoering van het werk ⁸ .
Doelstelling t.a.v. kandidaat	Re-integratie, mobiliteit, naar werk begeleiden, uit uitkering halen, werkervaring, opleiding, participatie. Gericht op duurzame plaatsing.	Creëren van duurzame en veilige plaatsing bij inlener/werkgever.	Bieden werk- of re-integratieplaats tegen vergoeding. Het bieden van een leeromgeving.



1.2 Juridische toelichting

De werkingssfeer van de Arbowet wordt bepaald door de begrippen werkgever en werknemer. De werkgever is kortweg degene ten opzichte van wie een ander (de werknemer) verplicht is arbeid te verrichten.

Die verplichting vloeit voort uit een arbeidsovereenkomst of uit een publiekrechtelijke aanstelling. In het laatste geval betreft het werknemers in overheidsdienst, aangeduid als ambtenaren. Die sluiten immers voorsnog geen arbeidsovereenkomst maar worden aangesteld. Meestal bestaat er weinig onduidelijkheid over de vraag wie werkgever en wie

werknemer is, oftewel tussen welke partijen een dienstverband bestaat. Bij bijvoorbeeld uitzendkrachten, gedetacheerden, werkervaringsplaatsen, stagiairs e.d. ligt de relatie werkgever/werknemer gecompliceerder.

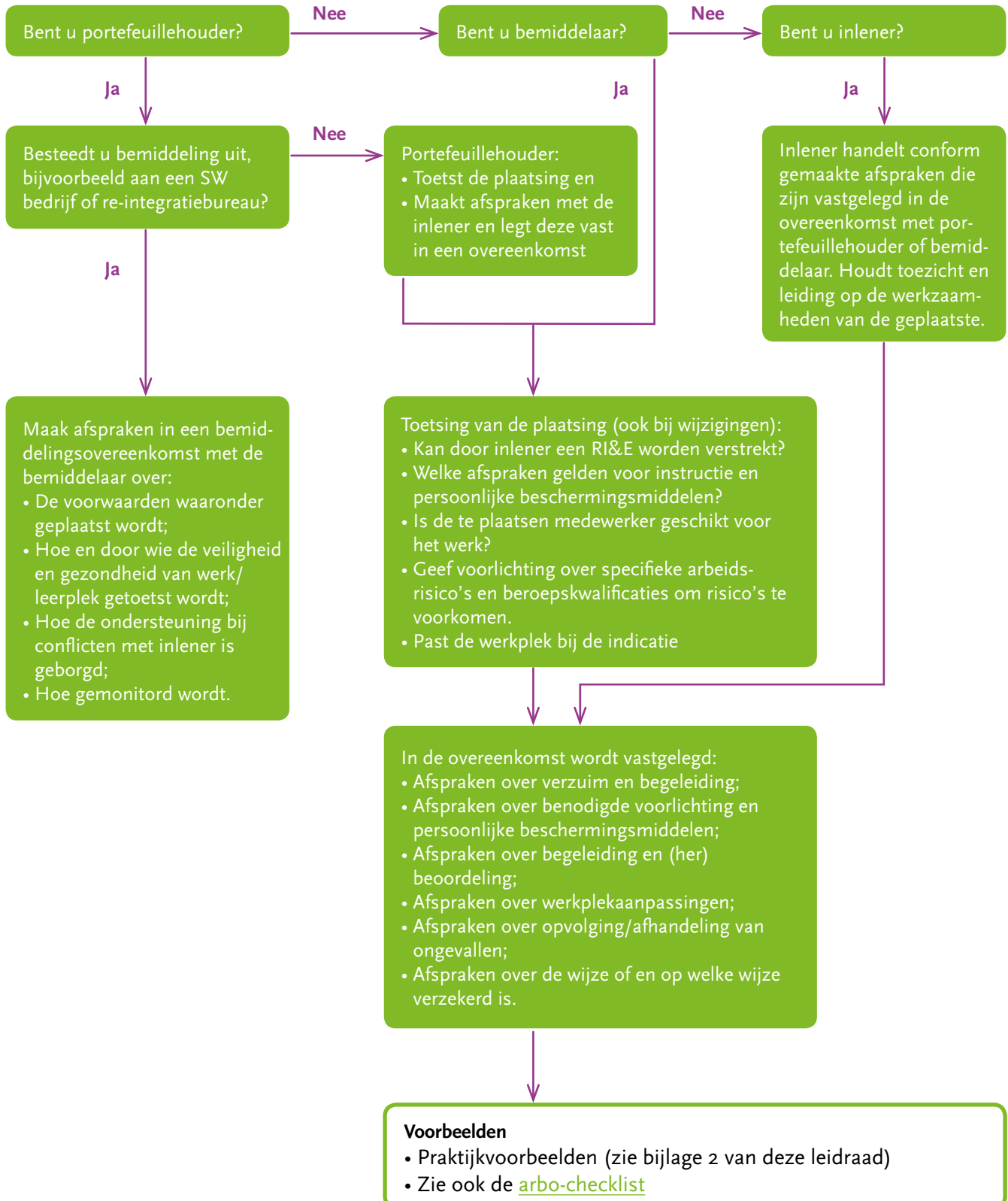
Zoals benoemd is de veel gestelde vraag hoe het nu zit met de juridische aansprakelijkheid tussen de verschillende partijen. Om meer inzicht te verkrijgen in de aansprakelijkheid bij externe plaatsing is een juridische toelichting opgesteld, waarin de juridische rol van de drie partijen; de portefeuillehouder, de bemiddelaar en de inlener nader wordt beschreven.

- 7) Het kan bij groepsexterne plaatsing voorkomen dat een "voorman" wordt aangesteld. Deze voorman zorgt voor de begeleiding en dagelijkse instructie. Het gaat immers vaak over medewerkers met een beperking die een stukje extra ondersteuning dan wel begeleiding nodig hebben. De focus ligt op de begeleiding van het werkproces.
- 8) Cedris Arbeidsvoorwaardelijke modellen bij externe plaatsing onder de Participatiewet.

1.3 Voor elke rol: afspraken maken en naleven

Nu u uw rol(len) heeft bepaald, laat onderstaand schema zien welke afspraken u kunt maken om een gezonde en veilige werkomgeving te creëren bij een

externe plaatsing. Overleg en het maken en naleven van afspraken vormen de kern van het proces. Het kan zijn dat binnen uw organisatie meerdere rollen voor komen. Doorloop het schema voor elke rol opnieuw.





2. In de praktijk

In dit hoofdstuk zetten we een aantal vragen en tips uit de praktijk, tools en praktische documenten op een rij, over het omgaan met gezond en veilig werken bij externe plaatsing. In bijlage 2 vindt u twee uitgewerkte praktijkbeschrijvingen.

2.1 Tips

Tips	
Informereren en betrekken	<ul style="list-style-type: none">• Draag het belang van gezond en veilig werken uit als onderdeel van uw duurzame externe plaatsing. Bespreek sturing hierop met uw leidinggevende.• Investeer in langdurige relaties met opdrachtgevers en inleners om de kans op duurzaam, extern werk te vergroten. Betrek de inlenende partij en ontzorg de inlener door eenvoudige processen en formats.• Laat opdrachtgever en inlener zien hoe gezond en veilig werken aan kan sluiten bij de doelen van de inlener. Bijvoorbeeld doordat:<ul style="list-style-type: none">- de kans op duurzaam werk wordt vergroot;- de medewerker minder snel verzuimt;- de continuïteit van het werk beter wordt geborgd;- de inzetbaarheid van de medewerker wordt verhoogd;- u een positief imago opbouwt als samenwerkings-partner;- en uiteraard ongevallen met juridische consequenties worden voorkomen.
Kennis van het onderwerp	<ul style="list-style-type: none">• Zorg voor voldoende basiskennis over arbo en vraag eventueel ondersteuning van aanwezige deskundigheid binnen uw organisatie.• Volg eventueel een basiscursus (bijvoorbeeld Vil-VCU)
Procesmatig	<ul style="list-style-type: none">• Maak afspraken over de inzet van deskundigen met inleners. Bijvoorbeeld: bij groepsplaatsingen worden de arbeidsomstandigheden altijd door een deskundige beoordeeld. Tip: het werkboek groepswork bij werkgevers.⁹• Maak gebruik van checklists en standaardovereenkomsten. (zie 2.3 praktische documenten en tools)

9) Groepswork bij externe plaatsing een procesmodel met stappenplan, modellen en vragenlijsten voor het opzetten en uitvoeren van groepswork bij werkgevers. Zie: www.sbcm.nl > creëren van werk > producten > publicaties over groepswork bij werkgevers

2.2 Vragen en voorbeelden uit de praktijk

PRAKTIJKVOORBEELD:

Welke arbocatalogus is leidend?

Een gemeente is voornemens de groenwerkers van het SW-bedrijf rechtstreeks in dienst te nemen. Daarmee vallen de medewerkers primair onder de arbocatalogus van de gemeente. Deze arbocatalogus richt zich op ambtenaren en daardoor staat er niet veel informatie over werken in het groen. In de arbocatalogi van de SW wordt veel aandacht besteed aan extra eisen zoals bijvoorbeeld het werken met machines. Ook is deze afgestemd op het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hoe te handelen?

Het SW-bedrijf en de gemeente zijn het erover eens dat het vanuit goed werkgeverschap en de zorgplicht belangrijk is veilige en gezonde arbeidsomstandigheden aan te bieden. Daarom wordt in gezamenlijk overleg besloten de arbocatalogi SW leidend te laten zijn. Voor zaken waarin de arbocatalogi niet voorziet, wordt de arbocatalogi van de gemeente gehanteerd.

Toelichting:

Bovenstaand voorbeeld laat zien dat betrokken partijen in overleg hebben gekozen voor een praktische benadering, waarbij zorg wordt gedragen voor de veiligheid en gezondheid van de medewerkers. Het volgen van de arbocatalogi SW is immers niet verplicht.

Tevens ontstaan er steeds meer tussenvormen waarbij er een aparte stichting of bv wordt opgericht. De bv of Stichting is hiermee de formele werkgever. Welke arbocatalogus leidend is, is afhankelijk van vorm en inrichting¹⁰. Wanneer wordt gekozen voor een uitzendconstructie geldt dat de medewerker 'arbowet-technisch' onder de verantwoordelijkheid van de inlener valt en daarmee buiten het bestek

van de arbocatalogus SW. Extra aandacht voor de arbeidsomstandigheden van de doelgroep, bijvoorbeeld door opname in de RI&E, is daarbij van belang.

VRAAG UIT DE PRAKTIJK:

Vallen stagiairs ook onder de Arbowet?

Een sociale ondernemer biedt een aantal stagiairs een leerwerkplek aan en vraagt zich af wie welke verantwoordelijkheid heeft.

Wanneer in het bedrijf (inlener) een stagiair werkzaam is, informeert de inlener de school (portefeuillehouder) over de mogelijke risico's van het werk. Onder andere door de RI&E te verstrekken. Wanneer er bijzondere risico's zijn dienen deze te worden vermeld. De school kan deze dan tijdig met de leerling bespreken. De inlener van de stagiair is verantwoordelijk voor een gedegen arbobeleid. Bedrijven (inleners) die regelmatig met stagiairs werken, zetten de werkwijze daarom vaak op papier. Scholen noemen dit ook wel een BPV-plan: plan voor beroepspraktijkvorming.*

¹⁰) Cedris Arbeidsvoorwaardelijke modellen bij externe plaatsing onder de Participatiewet

* bron: <http://www.werkenveiligheid.nl/vallen-stagiairs-ook-onder-de-arbowet>

2.3 Praktische documenten en tools

Voorbeeld checklist

- Checklist plaatsing medewerkers
- Checklist consulenten
- Checklist risico's
- Digitale checklist
- Checklist voor inlenende organisatie
- Checklist arbo flexbranche
- Checklist arboparticipatie

Overig

- Verklaring van de te detacheren medewerker
- Voorbeeld detacheringsovereenkomst

Documenten over de arbo-wetgeving

- De Arbowet
- De arbocatalogus van de SW-sector
- De arbocatalogus voor gemeenten

Documenten over externe plaatsingen en arbowetgeving

- Rapport Inspectie SZW, Arbeidsomstandigheden van gedetacheerde medewerkers vanuit de SW
- Rapport Arbo in transitie
- Deelcatalogus Externe plaatsingen van de arbocatalogus voor de SW-sector
- Externe plaatsingswijzer voor de SW
- Arbeidsvoorwaardelijke modellen bij externe plaatsing onder de Participatiewet
- Wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs

2.4 Tot slot

Het is belangrijk om op structurele wijze aandacht te besteden aan de inbedding van gezond en veilig werken. Ook, of juist, bij een externe plaatsing. Ga met elkaar als portefeuillehouder, bemiddelaar en inlener in gesprek en stel de benodigde procedures, documenten op en leg afspraken vast. Zo weet elke betrokkene wat hij of zij moet doen om een veilige en gezonde werkomgeving te creëren.



Bijlage 1. Juridische toelichting

Verantwoordelijkheid bij externe plaatsing¹¹

De werkingssfeer van de Arbowet wordt bepaald door de begrippen *werkgever* en *werknemer*. Werkgever is kortweg degene ten opzichte van wie een ander (de werknemer) verplicht is arbeid te verrichten. Die verplichting vloeit voort uit een arbeidsovereenkomst of uit een publiekrechtelijke aanstelling. In het laatste geval betreft het werknemers in overheidsdienst, aangeduid als ambtenaren. Die sluiten immers vooralsnog geen arbeidsovereenkomst maar worden aangesteld. Meestal bestaat er weinig onduidelijkheid over de vraag wie werkgever en wie werknemer is, oftewel tussen welke partijen een dienstverband bestaat.

Bij uitzendkrachten, gedetacheerden of stagiairs¹² ligt de relatie werkgever-werknemer gecompliceerder. Een uitzendkracht of gedetacheerde heeft over het algemeen een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau. Op basis daarvan is het uitzendbureau of de detacheringinstelling, zoals het SW-bedrijf, aan te merken als (formele) werkgever in de zin van de Arbowet. Maar bij het inlenende bedrijf - de materiële werkgever - berust het feitelijk gezag over de werkzaamheden van de uitzendkracht. Daarom wordt die inlener in de Arbowet als “de” werkgever aangemerkt¹³. Beide werkgevers hebben eigen, specifieke verantwoordelijkheden en taken als het gaat om de zorg voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de uitzendkracht of gedetacheerde.

Bij een stagiair is meestal geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Maar doorgaans is er wel sprake van een gezagsrelatie: de stagiair zal

immers opdrachten krijgen van of namens de werkgever bij wie tijdelijke arbeid wordt verricht. Daarmee kan weer worden gesproken over de gezagsrelatie van artikel 1 van de Arbowet (zie voetnoot 3). De wetgever heeft hiermee beoogd dat stagiairs, uitzendkrachten, gedetacheerden en andere extern geplaatsten bij de uitvoering van hun werkzaamheden een zelfde niveau van bescherming krijgen als de Arbowet vereist voor de eigen werknemers van het bedrijf.

Drie partijen

Bij externe plaatsing kan sprake zijn van drie partijen: de portefeuillehouder, de bemiddelaar en de inlener. In juridische zin geldt daarvoor het volgende:

De Portefeuillehouder: die kan doorgaans worden aangemerkt als de formele werkgever. Hij heeft mensen in dienst of onder zijn beheer (in geval van uitkering of scholing) die voor bepaalde werkzaamheden kunnen worden ondergebracht bij derden. Maar dat ontslaat hem niet van de verplichting om te zorgen dat de extern te plaatsen medewerker weet wat van hem verwacht wordt. Bijvoorbeeld door goede afspraken te maken met de inlener en vooraf de risico's te onderzoeken die de werkzaamheden met zich mee kunnen brengen.

De Inlener: neemt diensten af en is te zien als de materiële werkgever. De inlener is daarmee ook de werkgever die de zorg heeft voor een veilige arbeidsplaats. Hij zal de uitlener moeten informeren over de risico's en de genomen of te nemen maatregelen om de arbeidsplaats of -omgeving veilig te maken. Daarom heeft de inlener de wettelijke

11) Onder externe plaatsing wordt mede bedoeld: het verrichten van werkzaamheden voor een externe partij op basis van detachering, stage, dan wel werkervaringsplaats, om werk- en of leerervaring op te doen.

12) Hieronder ook begrepen statushouders en uitkeringsgerechtigden.

13) Art. 1, tweede lid Arbowet: werkgever is degene [...] die [...] een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten.



verplichting om de RI&E over de arbeidsplaats aan de uitlener ter beschikking te stellen. Daartegenover staat dat van de portefeuillehouder mag worden verwacht dat hij de inlener vooraf informeert over de mogelijke functionele beperkingen en de extra zorg die wellicht noodzakelijk is bij de externe plaatsing. Dat brengt ons bij de rol van bemiddelaar.

De Bemiddelaar: deze persoon is geen werkgever, noch materieel noch informeel. Een gezagsrelatie ontbreekt. Maar wel mag worden verwacht, dat hij zich goed laat informeren over de kwaliteiten en beperkingen van de in te zetten werknemers in relatie tot het uit te voeren werk¹⁴. En zeker ook dat hij deze informatie goed doorspeelt naar de inlenende partij. Zodat deze hier rekening mee kan houden in het werk. De praktische invulling staat beschreven in deel 2.

Gedeelde verantwoordelijkheid

De portefeuillehouder moet ervoor zorgen dat de geplaatste werknemer¹⁵ tewerkgesteld wordt in een werkomgeving die aan de eisen van de Arbowet voldoet, en dat de geplaatste werknemer beschikt over middelen om het werk veilig en gezond te kunnen uitvoeren. De portefeuillehouder moet dus (laten) onderzoeken of de werkplek aan de gestelde eisen voldoet en welke middelen nodig zijn om het werk (veilig) uit te kunnen voeren. Dit kan de portefeuillehouder op een aantal manieren doen. Hij kan zelf inspecties uitvoeren bij de bedrijven waar mensen extern geplaatst gaan worden. Dat kost tijd en geld. Of hij kan afspraken maken met de bemiddelaar om deze rol op zich te nemen. Deze afspraken kunnen worden vastgelegd in een overeenkomst tussen de partijen. De portefeuillehouder blijft eindverantwoordelijk.

In de Arbowet staat ook dat de inlener de portefeuillehouder de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van het bedrijf moet toesturen. Daarin moeten de specifieke kenmerken van de werkplek beschreven staan, alsmede de bijzondere risico's die aan het werk verbonden zijn. Daarbij kan worden gedacht aan psychische belasting, fysieke belasting, werken met gevaarlijke machines of werken op onregelmatige tijden, maar ook aan de beschermingsmiddelen die eventueel noodzakelijk zijn. De portefeuillehouder kan met de aldus verkregen informatie de meest geschikte persoon selecteren en afspraken maken wie de eventueel noodzakelijke aanpassingen bekostigt en wie de eventueel noodzakelijke beschermingsmiddelen gaat verstrekken. Ook moeten afspraken worden gemaakt wie de voorlichting en het noodzakelijk onderricht zal gaan verzorgen. De inlener is echter primair verantwoordelijk voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de extern geplaatste tijdens diens werk. Daarom is de inlener verplicht om toezicht te houden op de gedetacheerde werknemer(s) en maatregelen te nemen als het niet goed gaat.

Aansprakelijkheid

Als de Inspectie SZW constateert dat de Arbowetgeving wordt overtreden kan de minister van SZW de werkgever een boete opleggen. Opgemerkt wordt, dat voor enkele overtredingen van de Arbowetgeving ook de werknemer kan worden beboet. Als overtreder zal doorgaans de materiële werkgever worden aangemerkt. Dat is in het geval van een uitzendkracht, een extern geplaatste of een stagiair dus de inlener. Die is immers "de werkgever" op grond van artikel 1 Arbowet. Op de volgende pagina vindt u een voorbeeld ter illustratie.

¹⁴) Let daarbij op privacy-aspecten

¹⁵) Voor de duidelijkheid: dit begrip omvat hier ook uitzendkrachten en stagiairs, statushouders, en uitkeringsgerechtigden

¹⁶) Zie artikel 5, lid 5 Arbowet: degene die de werknemer ter beschikking stelt



Voorbeeld 1

Twee werknemers van een Buurtbedrijf (onderdeel van een Gemeenschappelijke Regeling) zagen een knotwilg om. Zij gebruiken een ladder maar niet de verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen. De ladder staat scheef en één van hen zaagt op 2,80 meter hoog, staande op twee stompjes van de boom met een motorkettingzaag zonder valbeveiliging. De inspectie SZW legt wegens diverse overtredingen van het Arbobesluit een boete op van € 23.400.

In hoger beroep oordeelt de Raad van State dat het buurtbedrijf juridisch gezien hoort tot het openbaar lichaam. Voor de boeteberekening geldt het aantal werknemers van de gehele instelling. De overtreden artikelen 8.3, tweede lid, 7.23a, eerste lid, aanhef en onder a, 3.16, eerste en vierde lid, en 7.3, tweede lid, van het Arbobesluit bevatten geen opzet of schuld. Daarom is sprake van overtreding als aan de materiële voorwaarden is voldaan. De werkgever slaagt er niet in, aannemelijk te maken dat hem niets valt te verwijten. Er waren geen duidelijk instructies gegeven voor het omzagen. De leidinggevende heeft niet ingegrepen toen hij zag dat het werk niet correct werd uitgevoerd. De Raad neemt in aanmerking dat bekend was dat één van de medewerkers niet altijd de instructies opvolgde. Al eerder was geconstateerd dat hij niet de voorgeschreven veiligste werkwijze hanteerde. Desondanks is er niet op toegezien dat de juiste middelen werden gebruikt. Het beroep is ongegrond.

Bron: Raad van State, afd. Bestuursrechtspraak, 27 maart 2013, ECLI:NL:RVS:2013:BZ7467

De in deze zaak opgelegde zeer forse boete had nog aanmerkelijk hoger uit kunnen vallen als de betrokken werknemer een ongeval was overkomen. Volgens de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving (verder: Beleidsregel) kan het boetebedrag met een factor vier worden vermenigvuldigd als sprake is van ziekenhuisopname of blijvende invaliditeit. Overigens geeft de Beleidsregel ook de mogelijkheid tot vermindering van het boetebedrag voor kleinere bedrijven.

Beoordeling

Bij de beoordeling of de (materiële) werkgever heeft voldaan aan zijn verplichting op grond van de Arbouwetgeving, staan vier vragen centraal:

1. Zijn de risico's van de concrete werkzaamheden voldoende geïnventariseerd en is een veilige werkwijze ontwikkeld die voldoet aan de eisen van de Arbouwetgeving?
2. Zijn de noodzakelijke randvoorwaarden gecreëerd voor het toepassen van een veilige werkwijze?
3. Zijn er adequate instructies gegeven?
4. Is er adequaat toezicht gehouden?

Bij een positief antwoord voor elk van deze gronden kan het eventueel opgelegde boetebedrag met steeds 25% worden verminderd. Voor meer informatie wordt verwezen naar de tekst van de [Beleidsregel op wetten.overheid.nl](https://www.wetten.overheid.nl).



Strafrechtelijke aansprakelijkheid

Sommige overtredingen van de Arbowetgeving worden als dermate ernstig gezien, dat de afhandeling niet meer langs bestuursrechtelijke weg maar langs strafrechtelijke weg geschiedt. Dat kan het geval zijn als sprake is van een ongeval met als gevolg ernstig letsel of dood. Vervolging vindt dan plaats op grond van ernstig letsel of dood door schuld. Het openbaar ministerie zal dan tot vervolging over gaan van de verantwoordelijke(n). Dat zal in beginsel de materiële werkgever (inlener) zijn, maar afhankelijk van hun rol kunnen ook andere personen worden vervolgd. Zaken waarbij zowel de materiële als de formele werkgever (portefuillehouder) werden vervolgd zijn tot nu toe niet bekend.

Civielrechtelijke aansprakelijkheid: de claim van de werknemer

Als een werknemer een ongeval overkomt kan hij zijn schade claimen bij de werkgever. Bij een dergelijke civiele vordering moet de werknemer ten minste stellen en zo nodig aantonen dat hij schade heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. De basis voor de claim geeft artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek. Volgens dat artikel heeft de werkgever een zorgverplichting. Dat betekent dat hij verplicht is om de veiligheid te bevorderen en ongevallen te voorkomen. Daarvoor moet hij lokalen en werktuigen en gereedschappen goed inrichten en onderhouden, en ook de nodige voorschriften en aanwijzingen geven. En ook toezicht (laten) houden of een en ander ook wordt

opgevolgd. De bewijslast of aan deze verplichting is voldaan rust op de werkgever. Die kan zijn verplichting tot het geven van een schadevergoeding ontlopen door (1) aan te tonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan of (2) aan te tonen dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de kant van de werknemer. Dat laatste zal niet snel het geval zijn. Om te kunnen beoordelen of de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan, grijpt de rechter meestal naar de bepalingen uit de Arbowet. Daarbij kan een boete van de Inspectie SZW wegens een overtreding van de Arbowetgeving een belangrijke rol spelen.

De civiele claim van de extern geplaatste werknemer

Overkomt de extern geplaatste werknemer een ongeval waaruit schade voor hem ontstaat, dan kan hij op grond van artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek in beginsel zowel de portefeuillehouder als de inlener aansprakelijk stellen. Is het ongeval te wijten aan het tekortschieten van de inlener dan zal dat bedrijf aansprakelijk zijn. Als het ongeval echter kan worden toegerekend aan het tekortschieten van de portefeuillehouder, dan kan de inlener de schade mogelijk (deels) bij die instelling verhalen. Dat zal niet vaak gebeuren, omdat de risico's vooral het gevolg zullen zijn van de concrete werkzaamheden bij de inlener: de materiële werkgever. Dat neemt niet weg, dat onder omstandigheden ook van de portefeuillehouder een extra inspanning gevraagd kan worden, zoals het volgende voorbeeld aangeeft.



Voorbeeld 2

Een ervaren elektromonteur werkt als uitzendkracht bij een installatiebedrijf. In deze functie moet hij bij een metaalbedrijf een papierpers elektrisch aansluiten. De verdeelkast staat onder hoogspanning. Als hij bezig is komt er een steekvlam uit de kast. De werknemer loopt brandwonden op en kan enige weken niet werken. Het installatiebedrijf is wegens overtreding van de Arbowet beboet. De monteur eist schadevergoeding. Volgens hem was sprake van een hoge tijdsdruk en wist het installatiebedrijf dat het werk onder spanning zou gaan gebeuren. De werkgever wijt de kortsluiting aan eigen schuld van de werknemer. Het hof stelt dat de werkgever op grond van art. 7:658 lid 2 BW aansprakelijk is voor de schade tenzij de werkgever aantoont dat hij heeft voldaan aan zijn zorgverplichting. Op grond van art. 7:658 lid 4 BW is ook een derde, die werk laat uitvoeren door iemand met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, aansprakelijk. Het installatiebedrijf had, voordat met het werk werd begonnen, met het metaalbedrijf moeten afspreken wanneer de spanning van de installatie af zou hebben gekund en de monteur daarvan op de hoogte moeten stellen. Dit is niet gedaan en daarom zijn volgens het hof niet zodanige maatregelen getroffen en aanwijzingen verstrekt als redelijkerwijs nodig waren om te voorkomen dat de werknemer schade zou lijden. Daarmee heeft het installatiebedrijf zijn zorgplicht geschonden. De vordering van de werknemer wordt toegewezen.

Bron: Gerechtshof Leeuwarden, 12 januari 2005, ECLI:NL:GHLEE:2005:AS2301.

Deze uitspraak maakt helder dat beide partijen, zowel de portefeuillehouder als de inlener, goede afspraken moeten maken voordat met het werk wordt begonnen. En ook dat de ingeleende of te werk gestelde arbeidskracht daarvan op de hoogte gesteld moet worden. Daarin ligt een belangrijke taak voor de bemiddelaar.

Maar doorgaans zal de inlener, als materiële werkgever, in geval van een ongeval van een extern geplaatste medewerker zelf aansprakelijk gesteld worden. Dat is immers de werkgever die – op grond van de Arbowetgeving en het Burgerlijk Wetboek – moet zorgen voor veilige en gezonde werkomstandigheden. Ook als goede afspraken gemaakt zijn met de portefeuillehouder, zal de inlener er nog op moeten toezien dat die in de dagelijkse praktijk ook worden nagekomen. Dat toezicht moet in sommige gevallen ook letterlijk worden genomen, zo blijkt uit het voorbeeld op de volgende pagina.



Voorbeeld 3

Een werknemer van de Stichting Werkwijzer wordt gedetacheerd op de afdeling houtbewerking van een Sociale Werkplaats. Een maand later is hij bezig met het afkorten van plankjes voor het maken van vogelhuisjes. Bij het schoonmaken van de zaagtafel komt hij met zijn hand in de draaiende machine en raakt ernstig gewond. Hij eist schadevergoeding van het inlenende bedrijf. Het intakeverslag geeft aan, dat de werknemer psychische beperkingen had en concentratieproblemen. Volgens de Arbodienst betrof het een goede zaagmachine die niet voor 100% te beveiligen is. Het veilig werken wordt vooral door de werkwijze bepaald. Daarom staat in alle instructies dat de bediener vakbekwaam moet zijn en de handen gesloten moet houden. Volgens de direct leidinggevende was de werknemer geïnstrueerd en was uitgelegd hoe de plankjes gezaagd moesten worden. Omdat hij deze machine niet gewend was, is hij eerst twee dagen intensief begeleid. Tijdens het ongeval werd afvalhout tegen de instructies in met de hand weggeveegd terwijl de machine nog draaide. In hoger beroep oordeelt het gerechtshof als volgt. De machine voldeed aan de veiligheidseisen. Het hof onderzoekt daarom alleen of de werknemer, gezien diens persoonlijke eigenschappen, zodanig is geïnstrueerd als redelijkerwijs nodig om het ongeval te voorkomen. Maar ook of de inlener heeft toegezien op de naleving van die instructies. Hoewel een schriftelijk instructie ontbrak, veronderstelt het hof dat dit wel mondeling is gedaan. Maar de inlener heeft onvoldoende toegezien op de naleving. Er is niet gebleken dat de direct leidinggevende na de eerste twee dagen ook daarna nog heeft gecontroleerd of bij het verwijderen van het afval de machine werd uitgezet. Dit klemt temeer omdat de werknemer moeite had met zijn concentratie en veelvoudig repeterend werk, zoals het afzagen van telkens drie plankjes, naar algemeen bekend is tot vermindering van de concentratie kan leiden. Daarom is de inlener zijn zorgverplichting onvoldoende nagekomen en aansprakelijk voor de gevolgen van het ongeval.

Bron: Gerechtshof Leeuwarden, 9 februari 2005, ECLI:NL:GHLEE:2005:AS5696)

In deze zaak was de inlener een Sociale Werkplaats. Maar dat laat onverlet, dat ook als het een ander-soortige inlener zou zijn geweest, nog steeds van deze inlener verwacht mocht worden dat ook dan het toezicht, gelet op de achtergrond van de gedetacheerde werknemer, te kort was geschoten. Dit mede op grond van artikel 8, vierde lid van de Arbowet, dat aangeeft, dat de werkgever toeziet op de naleving van de instructies en voorlichting. Als het gaat om jongeren onder de 18 jaar moet daarmee in het bijzonder rekening mee worden gehouden. Het gerechtshof is van oordeel, dat dit ook in andere situaties nodig kan zijn, bijvoorbeeld bij werknemers met bijzondere persoonlijke eigenschappen. Dat is in lijn met hetgeen gesteld is in artikel 3, eerste lid onder c van de Arbowet. Daarin staat, dat de werkgever bij de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden, de te gebruiken arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud deze, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, aanpast aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemers.

In de praktijk zal het geven van voorlichting en onderricht vaak worden over gelaten aan ervaren medewerkers of direct leidinggevenden. Maar dat ontslaat de (materiële) werkgever niet van de verplichting voortdurend en systematisch na te gaan of die voorlichting inderdaad wordt gegeven. Ook worden extra eisen gesteld aan het toezien op de naleving van de gegeven instructies. Nagegaan moet worden, of de “werknemers” niet alleen de instructies (en de voorlichting) hebben begrepen, maar ook of zij zich er aan houden. “Ik heb het gezegd” volstaat niet.

Bijlage 2. Praktijkvoorbeelden

Praktijkvoorbeeld SW-bedrijf

Binnen een organisatie gericht op het creëren van sociale werkgelegenheid blijkt dat het proces rondom arbeidsveiligheidsomstandigheden bij externe plaatsing een heikel punt is en blijft binnen de organisatie, terwijl het aantal externe plaatsingen in het kader van de Participatiewet toeneemt. Omdat hierdoor ook de risico's toenemen, is een onderzoek gestart.

Het management en de consultants van de organisatie streven daarbij naar duurzame uitplaatsing; op het moment dat de arbeidsomstandigheden bij een inlenende partij niet in orde zijn neemt de kans op een duurzame plaatsing af. Het management heeft dit doel meegenomen in haar begroting en de consultants hebben deze doelstelling meegekregen.

Onderzoek en nieuwe KPI's

De consultants zijn betrokken bij het onderzoek en de inrichting. Hierdoor is het bewustzijn toegenomen. Gevraagd is mee te denken op welke wijze duurzame plaatsing geborgd kan worden. De consultants hebben hierbij aangegeven de toetsing zelf te willen uitvoeren, met deskundige kennis achter de hand.

Door het gehele proces meer lean in te richten, komt een doeltreffende werkwijze tot stand. Zo wordt gebruik gemaakt van een digitale vragenlijst op basis waarvan de consultants eenvoudig vooraf de arbeidsomstandigheden kunnen toetsen. De consultants hebben allemaal een iPad waarmee ze de vragenlijst direct bij de klant kunnen invullen.

Tevens zijn er nieuwe KPI's opgesteld waarbij wordt gestuurd op duurzame plaatsing

Commerciële voordelen

Uit het onderzoek kwam onder andere naar voren dat het aanpassen en optimaliseren van het arbeidsveiligheidsproces commerciële voordelen biedt voor de organisatie. Zo wordt zij meer gezien als een professionele organisatie die kan optreden als adviespartner.

Andere aanbevelingen uit het onderzoek:

- Zorg voor een zo objectief mogelijke informatievoorziening;
- Zorg voor een intern beleid waarin de 'spelregels' worden uitgelegd ten aanzien van de mogelijke kosten voor persoonlijke beschermingsmiddelen bij inlenende partijen die voor rekening komen van de organisatie;
- Controle op psycho-sociale arbeidsomstandigheden door consultants tijdens hun gebruikelijke bezoeken en tijdens de jaarlijkse borgingsronde.

Een punt van aandacht in de praktijk en in het verlengde van het onderzoek:

- Geef extra aandacht aan dit onderwerp bij inlenende partijen die zich in het pand van de onderneming vestigen.

Invulling rol

De onderneming vervult de rol van portefeuillehouder. Zij besteedt de bemiddeling niet uit en heeft daarom tevens de rol van bemiddelaar. Zij begeleidt mensen met een afstand tot werk naar zo regulier mogelijk werk. Via de onderneming werken, naast ongeveer 100 vaste medewerkers, 1.600 medewerkers met een indicatie Wet Sociale Werkvoorziening. Ze werken vaak gedetacheerd bij een regulier bedrijf.

Afspraken maken

De onderneming maakt in de rol van bemiddelaar afspraken met alle inleners, of het nu gaat om het plaatsen van groepen of individuen. Deze afspraken worden vastgelegd in een externe plaatsingsovereenkomst. Deze externe plaatsingsovereenkomst is inhoudelijk aangepast conform:

- de Arbocatalogus SW;
- Arbowet en
- Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs.

Toetsing

Toetsing is een vast onderdeel van de externe plaatsingsovereenkomst. Zonder toetsing wordt er geen overeenkomst met de inlener gesloten. De toetsing wordt uitgevoerd door de consulent. De toetsing bestaat uit 1 A4-tje en heeft de vorm van een digitale tabel (ja, n.v.t. of nee) en een risicomatrix. Tevens wordt de toetsing gekoppeld aan de indicatie van betrokkene. De toetsing vindt plaats op de werkvloer tijdens het eerste gesprek. Daarmee wordt het een standaardonderwerp van het gesprek en eventuele vervolgesprekken.

Praktijkvoorbeeld gemeenten

In de verzamelbrief aan gemeenten van 2016-2, 29 december 2016, wordt aandacht gevraagd voor het gezond en veilig werken voor re-integratietrajecten bij re-integratiebedrijven.

Re-integratietrajecten gefaciliteerd door de gemeente kunnen op drie verschillende manieren vormgegeven worden. Ieder van deze vormen brengt eigen verantwoordelijkheden en plichten met zich mee. Deze drie vormen zijn:

- De re-integrand wordt tewerkgesteld bij de gemeente zelf. De gemeente treedt in dit geval op als formele werkgever;
- De gemeente stelt een re-integrand te werk buiten de eigen organisatie (een ander bedrijf). De gemeente treedt in dit geval op als portefeuillehouder. Het andere bedrijf is de inlener;
- De gemeente neemt een intermediair (bijvoorbeeld een re-integratiebedrijf) in de arm, die de re-integrand plaatst bij een ander bedrijf. De gemeente is portefeuillehouder, de intermediair treedt op als bemiddelaar en het andere bedrijf heeft de rol van inlener.

Te allen tijde blijft de gemeente als portefeuillehouder formeel werkgever van de re-integrand. Als de gemeente de re-integrand binnen de eigen organisatie tewerkstelt in het kader van een re-integratietraject, gelden de wettelijke bepalingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, zoals die ook voor de bescherming van andere werknemers bij de gemeente van toepassing zijn.

Wanneer de re-integrand te werk wordt gesteld buiten de eigen organisaties is de gemeente portefeuillehouder. De verplichting van 'materieel werkgever, die verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden, ligt bij het bedrijf waar de re-integrand gaat werken (de inlener). In de praktijk betekent dit dat het bedrijf waar de werknemer ter beschikking wordt gesteld tijdens het werk zorg draagt voor gezonde en veilig omstandigheden. Daarnaast zorgt de inlener dat de gemeente tijdig en voor aanvang van de werkzaamheden wordt geïnformeerd over de risico's en de gevaren en de risico-



beperkende maatregelen die van toepassing zijn op de desbetreffende arbeidsplaats; onder andere op basis van de RI&E. De gemeente dient deze gegevens vervolgens te verstrekken aan de re-integrant. Omdat de gemeente de formele werkgever is blijft zij verantwoordelijk voor, en aanspreekbaar op de arbeidsomstandigheden voor de re-integrant, ook als de activiteiten bij een inlener worden uitgevoerd.

De gemeente blijft ook verantwoordelijk wanneer een intermediair (bemiddelaar) wordt ingeschakeld die in opdracht van de gemeente de re-integratietask uitvoert. De inlener waar de re-integrant te werk wordt gesteld blijft materieel werkgever. Ook in deze situatie moet de gemeente tijdig en voor aanvang van de werkzaamheden de re-integrant informeren over de RI&E en de risicobeperkende maatregelen. De gemeente kan hierover afspreken dat de ingeschakelde intermediair deze informatie aan de re-integrant overhandigt.





Colofon

Dit is een uitgave van het kennispartnerschap voor sociale werkgelegenheid, een initiatief van Cedris en SBCM.

Onderdelen uit deze uitgave mogen alleen worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt met toestemming van de uitgevers. © Maart 2017

Aan deze publicatie hebben meegewerkt:
Klankbordgroep Arbo
Mr. ing. R.O.B. Poort

Realisatie:

Druk: G3M, Zoetermeer

Beeld: DZB Leiden

Ontwerp: Vormplan Design, Amsterdam



Cedris

Postbus 8151

3503 RD Utrecht

T: 030 - 290 68 00

E: info@cedris.nl

W: www.cedris.nl

 [@Cedris](https://twitter.com/Cedris)



SBCM

Postbus 556

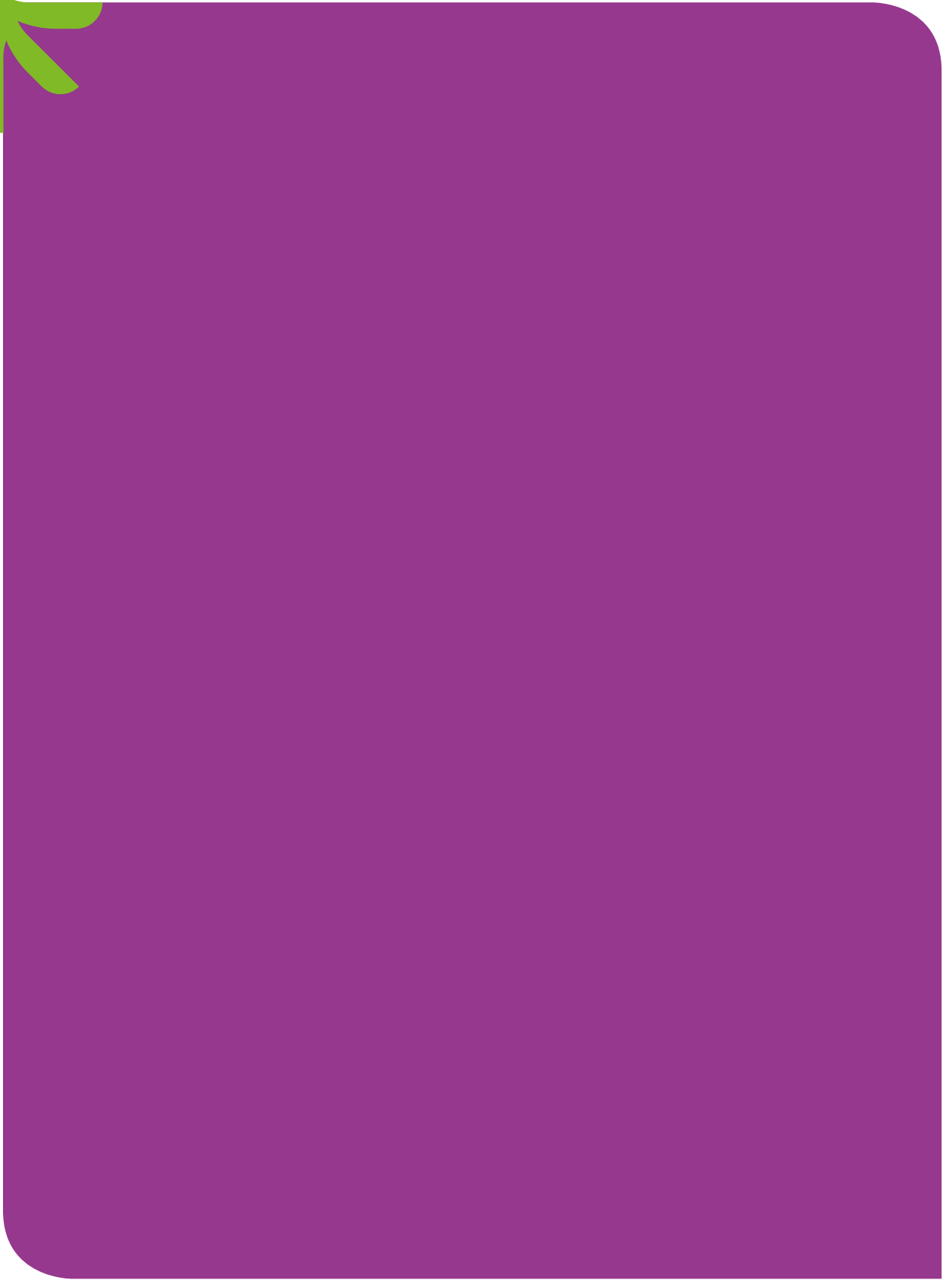
2501 CN Den Haag

T: 070 - 376 58 47

E: info.sbcm@caop.nl

W: www.sbcm.nl

 [@SBCMsw](https://twitter.com/SBCMsw)



SBCM
A&O-fonds SW