



Opdrachtgever

Inspectie SZW

Onderzoek

Startdatum – 1 december 2014

Einddatum – 1 december 2015

Categorie

Algemeen

Arbeidsomstandigheden van gedetacheerde medewerkers vanuit de sociale werkvoorziening

Conclusie

Dit rapport beschrijft de resultaten van het door de Inspectie SZW uitgevoerde onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van medewerkers die vanuit de Sociale Werkvoorziening (het SW-bedrijf) gedetacheerd zijn bij bedrijven en overheid (inleners). De Inspectie heeft besloten hiernaar onderzoek te doen, omdat het een kwetsbare groep werknemers betreft en omdat de Inspectie weinig zicht heeft op de arbeidsomstandigheden van deze groep.

Op basis van eerder uitgevoerde inspecties in het beschutte deel van de SW-sector onderkent de Inspectie SZW een aantal arbeidsrisico's, zoals werken met machines, toezicht op de werkplek, agressie & geweld, seksuele intimidatie, psychosociale arbeidsbelasting (PSA), lawaai, gevaarlijke stoffen en fysieke belasting als de meest belangrijke in deze sector. Naar alle waarschijnlijkheid spelen al deze arbeidsrisico's ook een rol bij detacheringen. Het onderzoek is uitgevoerd in drie fasen: (1) landelijke enquête onder alle 90 SW-bedrijven; (2) interviews bij een steekproef van 21 SW-bedrijven; (3) bezoeken van inleners van de in fase II bezochte SW-bedrijven. Het oordeel van de Inspectie is dat in de meeste gevallen zowel het SW-bedrijf als de inlener hun verantwoordelijkheid in voldoende mate oppakken. Vanuit beide organisaties is er dus aandacht voor de borging van de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden. De Inspectie constateert echter dat deze aandacht, als deze in de praktijk vertaald wordt, niet altijd leidt tot een situatie waar alle arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan, ook in voldoende mate beheerst zijn.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/kaxw18zp>



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Arbeidsomstandigheden van gedetacheerde medewerkers *vanuit de Sociale Werkvoorziening*

Inhoud

1	Samenvatting	3	3	Bevindingen	8
1.1	Inleiding en aanleiding	3	3.1	Bevindingen SW-bedrijf (fase I)	8
1.2	Aanpak	3	3.2	Bevindingen SW-bedrijf (fase II)	10
1.3	Toetsingskader	3	3.3	Bevindingen inleners (fase III)	18
1.4	Oordeel van de Inspectie	4	3.4	Aanvullende bevindingen	25
			3.5	Beantwoording van de onderzoeksvragen	27
2	Inleiding	4			
2.1	Introductie	4	4	Oordeel van de Inspectie	29
2.2	Aanleiding	4			
2.3	Doel van het onderzoek	5			
2.4	Centrale vraagstelling van het onderzoek	5	Bijlage 1	Toetsingskader	31
2.5	Toetsingskader en conceptueel model	5	Bijlage 2	Methodologische verantwoording	32
2.6	Onderzoeksmethoden	7	Bijlage 3	Begrippenlijst	38
			Bijlage 4	Resultaten fase II	40
			Bijlage 5	Bestuurlijke reactie	71

1 Samenvatting

1.1 Inleiding en aanleiding

Dit rapport beschrijft de resultaten van het door de Inspectie SZW uitgevoerde onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van medewerkers die vanuit de Sociale Werkvoorziening (het SW-bedrijf) gedetacheerd zijn bij bedrijven en overheid (inleners). De Inspectie heeft besloten hiernaar onderzoek te doen, omdat het een kwetsbare groep werknemers betreft en omdat de Inspectie weinig zicht heeft op de arbeidsomstandigheden van deze groep. Op basis van eerder uitgevoerde inspecties in het beschutte deel van de SW-sector onderkent de Inspectie SZW een aantal arbeidsrisico's, zoals werken met machines, toezicht op de werkplek, agressie & geweld, seksuele intimidatie, psychosociale arbeidsbelasting (PSA), lawaai, gevaarlijke stoffen en fysieke belasting als de meest belangrijke in deze sector. Naar alle waarschijnlijkheid spelen al deze arbeidsrisico's ook een rol bij detacheringen.

Het belang om dit onderzoek te doen is ook ingegeven door de invoering van de Participatiewet. Door deze wet die op 1 januari 2015 in werking is getreden, is de gemeente volledig verantwoordelijk geworden voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Met de inwerkingtreding van deze wet stopt de instroom in de Wsw. Voor de groep mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, is er de voorziening beschut werken. Voor de overige mensen met een beperking, wordt ervan uitgegaan dat zij, met

begeleiding, in staat zijn om bij een reguliere werkgever te werken. Daar zijn risico's aan verbonden. Goede waarborgen op het terrein van arbeidsomstandigheden zijn daarom van groot belang. Mede ook omdat als gevolg van de eerder ingezette ontwikkeling 'van binnen naar buiten' steeds meer SW-medewerkers op detachingsbasis bij een reguliere werkgever (inlener) zijn gaan werken. Met de invoering van de Participatiewet zal naar verwachting de omvang en het belang van detacheringen alleen maar toenemen.

De Inspectie wil met dit onderzoek nagaan in hoeverre de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerden in de praktijk goed geborgd zijn. De Inspectie beoogt met dit onderzoek bij te dragen aan een gezonde en veilige werkomgeving voor gedetacheerden. De Inspectie SZW benut de kennis die dit onderzoek oplevert voor het initiëren en vormgeven van nieuwe inspecties en toekomstige onderzoeken.

De centrale vraag van dit onderzoek is als volgt geformuleerd:

In hoeverre dragen gemeenten, SW-bedrijven en inleners zorg voor veilige arbeidsomstandigheden voor gedetacheerden?

1.2 Aanpak

Het onderzoek is uitgevoerd in drie fasen:

Fase I: landelijke enquête onder alle 90 SW-bedrijven:

De enquête is uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in het aantal gedetacheerden, de werkzaamheden die zij verrichten en het aantal inleners. Alle 90 aangeschreven SW-bedrijven hebben de enquête ingevuld.

Fase II: interviews bij een steekproef van 21 SW-bedrijven:

Het doel was om in deze fase van het onderzoek de inspanningen die het SW-bedrijf verricht om de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerden zo goed mogelijk te borgen, in beeld te krijgen.

Fase III: bezoeken van inleners van de in fase II bezochte SW-bedrijven:

In de derde fase van het onderzoek zijn 184 inleners bezocht. Tijdens deze bezoeken heeft de Inspectie een monitorvragenlijst afgenomen, heeft een rondgang langs de werkplekken van gedetacheerden plaatsgevonden en is gesproken met de gedetacheerde.

1.3 Toetsingskader

Voor dit onderzoek heeft de Inspectie gebruik gemaakt van een toetsingskader dat gebaseerd is op:

- de Wet sociale werkvoorziening
- de Arbeidsomstandighedenwet
- de Arbocatalogus Sector Sociale Werkvoorziening: deelcatalogus detachering

Voor de toetsnormen is gebruik gemaakt van de deelcatalogus detachering, die onderdeel is van de arbocatalogus.

1.4 Oordeel van de Inspectie

Het oordeel van de Inspectie is dat in de meeste gevallen zowel het SW-bedrijf als de inlener hun verantwoordelijkheid in voldoende mate oppakken. Vanuit beide organisaties is er dus aandacht voor de borging van de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden. De Inspectie constateert echter dat deze aandacht, als deze in de praktijk vertaald wordt, niet altijd leidt tot een situatie waar alle arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan, ook in voldoende mate beheerst zijn. Tussen SW-bedrijven zijn verschillen geconstateerd in hoe ze de zaken rond de detacheringen geregeld hebben. Ook plaatst de Inspectie kanttekeningen bij de positionering en borging van de arbodeskundigheid bij SW-bedrijven. Bij de meeste SW-bedrijven staat de arbodeskundige op enige afstand van de detacheringen, wat een zeker risico inhoudt. De kennis die de detachingsconsulent heeft van arbeidsomstandigheden is voornamelijk via de praktijk verkregen. Het risico bestaat dat de eigen arbodeskundigheid van het SW-bedrijf niet of te laat wordt ingezet en er te veel vertrouwd wordt op de bij de inlener aanwezige deskundigheid. Ook tussen inleners zijn er verschillen geconstateerd voor wat betreft de mate van beheersing van de arbeidsrisico's waar de gedetacheerden aan bloot staan. De Inspectie ziet dat de mate van beheersing van de arbeidsrisico's voor gedetacheerden, als deze vergeleken wordt met wat geldt voor alle werknemers in Nederland, op de meeste van de overeenkomstige arbeidsrisico's nagenoeg op hetzelfde niveau ligt.

2 Inleiding

2.1 Introductie

In dit rapport beschrijft de Inspectie SZW de resultaten van het onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van medewerkers (gedetacheerden) die vanuit de Sociale Werkvoorziening (SW-bedrijven) gedetacheerd zijn bij bedrijven en overheid (inleners). Dit onderzoek, dat is uitgevoerd in de periode van april 2014 tot en met januari 2015, is met name gericht op de twee organisaties die samen verantwoordelijk zijn voor een goede borging van de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerde SW-medewerker, namelijk het SW-bedrijf als formele werkgever en de inlener als materiële werkgever.

2.2 Aanleiding

Door de invoering van de Participatiewet, die op 1 januari 2015 in werking is getreden, is de gemeente volledig verantwoordelijk geworden voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Het doel van deze wet is om mensen zo veel mogelijk in een reguliere baan te laten werken, waarbij er geen onderscheid meer is naar uitkeringsachtergrond. Met het inwerking treden van deze wet stopt de instroom in de Wsw. Voor de groep mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, is er de voorziening beschut werken. De verwachting is dat door de Participatiewet de omvang en het belang van detacheringen alleen maar zal toenemen. In

2013 was bijna een derde van de SW-medewerkers individueel of in groepsverband gedetacheerd (respectievelijk 17% en 13%). Daarnaast werkte een deel van de SW-medewerkers (ca. 6%) onder begeleiding in een dienstverband bij een reguliere werkgever. Goede waarborgen op het terrein van arbeidsomstandigheden voor gedetacheerden zijn daarom van groot belang.

De inspecties in de SW-sector zijn altijd gericht geweest op het beschutte deel van de SW-bedrijven. Op basis van deze eerder uitgevoerde inspecties onderkent de Inspectie een aantal arbeidsrisico's als de meest belangrijke in deze sector. In de arbocatalogus Sociale Werkvoorziening zijn daarnaast nog een aantal aanvullende arbeidsrisico's benoemd. Naar alle waarschijnlijkheid spelen al deze arbeidsrisico's een rol bij detacheringen. Het betreft de arbeidsrisico's: werken met machines, toezicht op de werkplek, agressie & geweld, seksuele intimidatie, psychosociale arbeidsbelasting (PSA), lawaai, gevaarlijke stoffen en fysieke belasting.

De mogelijkheden om inspecties bij inleners uit te voeren, waren beperkt aanwezig, omdat bij de Inspectie de inleners niet bekend zijn. Slechts incidenteel werd zonder dat het zo beoogd was tijdens reguliere arbo-inspecties een bedrijf of instelling bezocht waar een gedetacheerde werkzaam is. Voor die situaties gold echter dat de werkplek van de gedetacheerde dan niet het specifieke onderwerp van de inspectie is. Het beeld dat de Inspectie heeft van de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerden is daarom summier. Dat is een gemis, te meer omdat het om een kwetsbare doelgroep gaat en de detacheringen in omvang groeien. Vanwege deze 'blinde vlek' is door de Inspectie

besloten in 2014 een onderzoek te doen dat zich specifiek richt op de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden. Naast dit onderzoek zijn in 2014 (reguliere) inspecties uitgevoerd in het beschutte deel van de SW-bedrijven .

2.3 Doel van het onderzoek

De Inspectie wil met dit onderzoek nagaan in hoeverre de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerden in de praktijk goed geborgd zijn. De Inspectie beoogt met dit onderzoek bij te dragen aan gezonde en veilige werkomgeving voor gedetacheerden. De Inspectie SZW benut de kennis die dit onderzoek oplevert voor het initiëren en vormgeven van nieuwe inspecties en toekomstige onderzoeken.

2.4 Centrale vraagstelling van het onderzoek

Centrale vraag:

In hoeverre dragen gemeenten, SW-bedrijven en inleners zorg voor veilige arbeidsomstandigheden voor gedetacheerde SW-medewerkers?

Onderzoeksvragen:

1. *Wat is de aard en omvang van de detacheringen vanuit het SW-bedrijf bij inleners?*
2. *Welke onderscheiden verantwoordelijkheden hebben gemeenten, SW-bedrijven en inleners ten aanzien van de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden?*
3. *Aan welke arbeidsrisico's worden gedetacheerden bloot-gesteld en zijn er adequate maatregelen getroffen om deze arbeidsrisico's te beheersen?*
4. *Vullen gemeenten, SW-bedrijven en inleners hun onderscheiden*

verantwoordelijkheden in ten aanzien van de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden?

2.5 Toetsingskader en conceptueel model

Voor dit onderzoek heeft de Inspectie gebruik gemaakt van een toetsingskader dat is gebaseerd op:

- de Wet sociale werkvoorziening
- de Arbeidsomstandighedenwet
- de Arbocatalogus Sector Sociale Werkvoorziening: deelcatalogus detachering

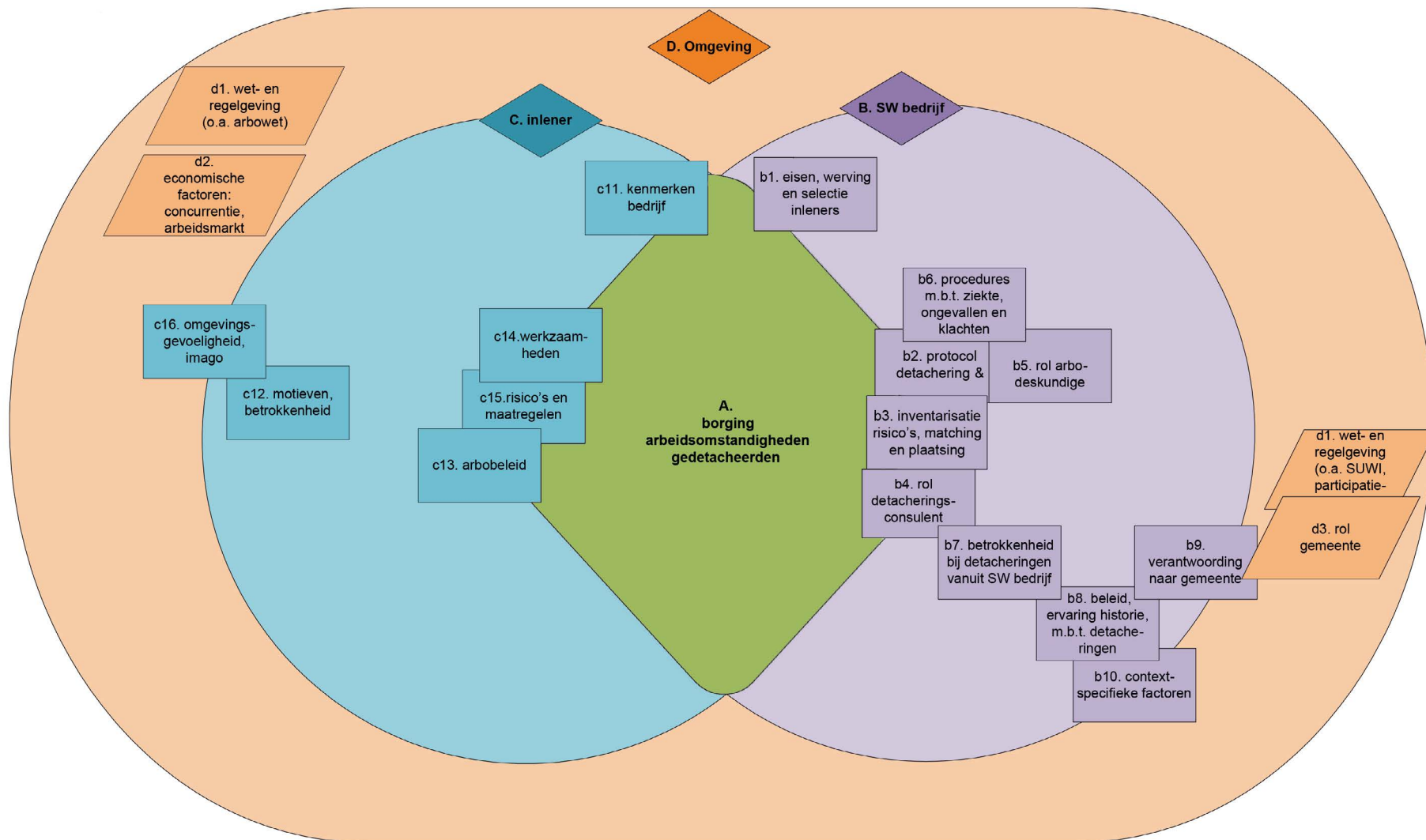
Omdat de onderzoeksvragen 1 en 2 (paragraaf 2.4) beschrijvend van aard zijn, zijn voor deze onderzoeksvragen geen toetsnormen geformuleerd. De toetsnormen voor de onderzoeksvragen 3 en 4 zijn afgeleid van de deelcatalogus detachering. Deze deelcatalogus die deel uitmaakt van de arbocatalogus, geeft handvatten aan SW-bedrijven om de arbeidsveiligheid van gedetacheerden te borgen. In detacheringssituaties blijven de bepalingen uit de Arbowet en het Arbobesluit leidend. Omdat de arbocatalogus een privaatrechtelijke afspraak is tussen werkgevers en werknemers en formeel geen onderdeel uitmaakt van de Arbowet, zijn de daarvan afgeleide toezichtnormen geen formele normen, maar zijn ze wel richtinggevend voor het toetsen van de bevindingen.

Een beschrijving van het toetsingskader is opgenomen in bijlage 1.

Figuur 1 toont het conceptueel model, dat ontwikkeld is vanuit het opgestelde toetsingskader en de verkregen

onderzoeksresultaten. Dit conceptueel model, dat een vereenvoudigde weergave van de werkelijkheid is, laat zien welke factoren van invloed zijn op een goede borging van de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerde. In essentie toont het model de twee organisaties die daar beiden primair een eigen rol en verantwoordelijkheid in hebben. Zo vertegenwoordigt de ene cirkel (B) het SW-bedrijf in de rol van formele werkgever. De andere cirkel (C) geeft de inlener weer in de rol van materiële werkgever. Beide organisaties maken met elkaar afspraken over de detachering (A). Hun onderlinge afspraken en hun inspanningen om deze na te komen, bepalen voor een belangrijk deel de mate waarin de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerde geborgd zijn. Zoals al is aangegeven is de eigen verantwoordelijkheid en het eigen handelen van de gedetacheerde geen onderwerp van dit onderzoek. Het onderzoek richt zich op de twee actoren die, ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid, zorg moeten dragen voor een goede borging van de arbeidsomstandigheden. Deze keuze laat echter onverlet dat de gedetacheerde, net zoals dat geldt voor iedere andere werknemer, hierin een eigen verantwoordelijkheid heeft en veilig dient te werken volgens de gegeven instructies. SW-bedrijven en inleners werken in een omgeving (D) met daarin voor hen een aantal niet direct beïnvloedbare factoren, zoals de wet- en regelgeving, de rol van gemeenten en economische factoren die van invloed zijn op de detacheringen. De gemeente is in dit model twee keer opgenomen. De gemeente heeft de wettelijk taak de Wsw uit te voeren (d3). Dit is een gegeven, waarop het SW-bedrijf en de inlener geen invloed hebben. De gemeente kan het SW-bedrijf naast de financiële verantwoording die verplicht is, vragen

Figuur 1 Het conceptuele model



verantwoording af te leggen over de uitvoering van de aan haar opgedragen taak, waaronder ook de detacheringen vallen. De verantwoording vanuit het SW-bedrijf naar de gemeente is in het conceptueel model als aparte factor opgenomen (b9).

De factoren b1 t/m b10 zijn de factoren die aan de zijde van het SW-bedrijf geplaatst zijn. Het SW-bedrijf kan op de factoren b1 t/m b9 direct invloed uitoefenen. In paragraaf 3.2 (fase II van het onderzoek) waar ingegaan wordt op de resultaten van de interviews bij de 21 bezochte SW-bedrijven, worden deze factoren uitgebreid besproken. De factoren c11 t/m c15 geven de in dit onderzoek onderscheiden factoren weer waar de inlener direct invloed op heeft. In paragraaf 3.3 (fase III van het onderzoek) wordt hier nader op ingegaan.

De factoren d1 t/m d3 zijn vanuit het SW-bedrijf en de inlener gezien niet direct beïnvloedbare factoren. Over deze factoren is in dit onderzoek geen nadere informatie verzameld. Wel is voor de gemeenten in kaart gebracht welke verantwoordelijkheid de gemeente heeft ten aanzien van gedetacheerden (paragraaf 3.3 en bijlage 1). In fase II van het onderzoek (interviews bij SW-bedrijven) is aan het SW-bedrijf gevraagd of de gemeente interesse toont voor wat zich afspeelt in de detacheringen en hoe dit zich uit (paragraaf 3.3).

2.6 Onderzoeksmethoden

Het onderzoek is uitgevoerd in drie fasen.

- In de eerste fase (**fase I**) is een landelijke enquête uitgevoerd onder alle 90 SW-bedrijven.

- In de tweede fase (**fase II**) zijn bij 21 van de 90 SW-bedrijven door de Inspectie interviews afgenomen en is een dossieronderzoek uitgevoerd.
- In de derde fase (**fase III**) zijn 184 inleners bezocht door de Inspectie.

Daarnaast is in de oriëntatiefase van dit onderzoek een analyse uitgevoerd op een koppeling van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) aan de Wsw-statistiek. Bijlage 2 geeft een toelichting op de analyse.

In de centrale vraag en in de onderzoeksvragen (paragraaf 2.5) worden de gemeenten, SW-bedrijven en de inleners genoemd als de onderzoeksobjecten waar dit onderzoek zich op richt. Gemeenten zijn op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) verantwoordelijk als het gaat om de uitvoering ervan. Het SW-bedrijf en de inlener hebben ieder een (eigen) verantwoordelijkheid bij het zorgdragen voor een goede borging van de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerde. Daarom zijn voor dit onderzoek zowel de SW-bedrijven als de inleners benaderd. De SW-bedrijven zijn benaderd vanuit hun rol als formele werkgever en de inleners vanuit hun rol als materiële werkgever. De gemeenten zijn weliswaar verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw, maar ze hebben deze taak vaak op afstand van hun organisatie gezet en zijn daarom niet betrokken in het onderzoek. Wel is de verantwoording vanuit het SW-bedrijf aan de gemeenten in kaart gebracht (paragraaf 3.4).

Fase I: landelijke enquête onder alle 90 SW-bedrijven:

De enquête is uitgevoerd om onder andere inzicht te

krijgen in het aantal gedetacheerden, de werkzaamheden die zij verrichten en het aantal inleners. Alle 90 aangeschreven SW-bedrijven hebben de enquête ingevuld.

Fase II: interviews bij een steekproef van 21 SW-bedrijven:

Op basis van een aselechte steekproef zijn 21 SW-bedrijven benaderd voor deelname aan het onderzoek. Bij ieder SW-bedrijf zijn interviews met een aantal beleidsverantwoordelijke en uitvoerende functionarissen gehouden. Aansluitend aan de interviews heeft een beperkt dossieronderzoek plaatsgevonden. Het doel van de interviews en het dossieronderzoek was om de inspanningen die het SW-bedrijf verricht om de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerde SW-medewerker zo goed mogelijk te borgen, in beeld te krijgen.

Fase III: bezoeken van 184 inleners van de in fase II bezochte SW-bedrijven:

Bij de inleners is door de inspecteur een monitorvragenlijst afgenomen, heeft een rondgang langs de werkplekken van gedetacheerden plaatsgevonden en is kort met gedetacheerden gesproken. De selectie van inleners heeft plaatsgevonden op basis van door het SW-bedrijf verstrekte inlenerslijsten.

Een uitgebreide methodologische verantwoording is opgenomen in bijlage 2.

3 Bevindingen

Leeswijzer bij hoofdstuk 3:

De paragrafen 3.1 en 3.2 geven de bevindingen weer van het onderzoek bij SW-bedrijven (fase I en II van het onderzoek). In paragraaf 3.3 staan de bevindingen van het onderzoek bij inleners (fase III van het onderzoek). Paragraaf 3.4 geeft aanvullende informatie over hoe gedetacheerden hun werk beleven. Paragraaf 3.5 geeft antwoord op de gestelde onderzoeksvragen. In bijlage 3 zijn een aantal begrippen toegelicht.

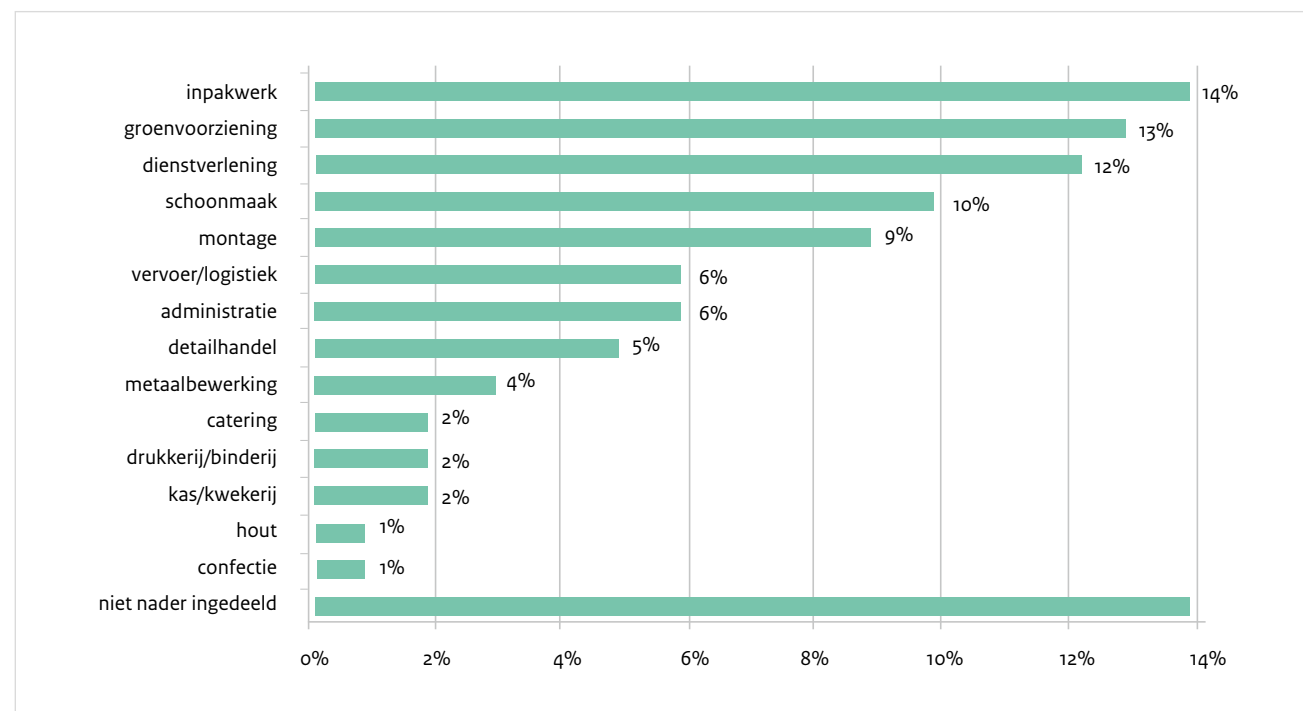
3.1 Bevindingen SW-bedrijf (fase I)

De bevindingen in deze paragraaf zijn gebaseerd op een landelijke enquête die in april 2014 onder alle SW-bedrijven is uitgezet. Het betreft fase I van het onderzoek. Alle 90 aangeschreven SW-bedrijven hebben de enquête ingevuld (respons van 100%). In de enquête is gevraagd naar informatie die betrekking heeft op de detacheringen, zoals aantal detacheringen, aantal inleners, gebruikte documenten, gemaakte afspraken en ziekteverzuimpercentage.

Figuur 2 laat zien welke werkzaamheden door gedetacheerden verricht worden bij de inleners. De tabel laat zien dat inpakwerk (14%), groenvoorziening (13%), dienstverlening (12%) en schoonmaak (10%) relatief veel voorkomende werkzaamheden zijn.

Een aantal SW-bedrijven gaf aan dat het niet mogelijk is alle of sommige werkzaamheden in genoemde categorieën in te delen of uit te splitsen. De categorie niet nader ingedeeld is mede hierdoor zo groot in omvang.

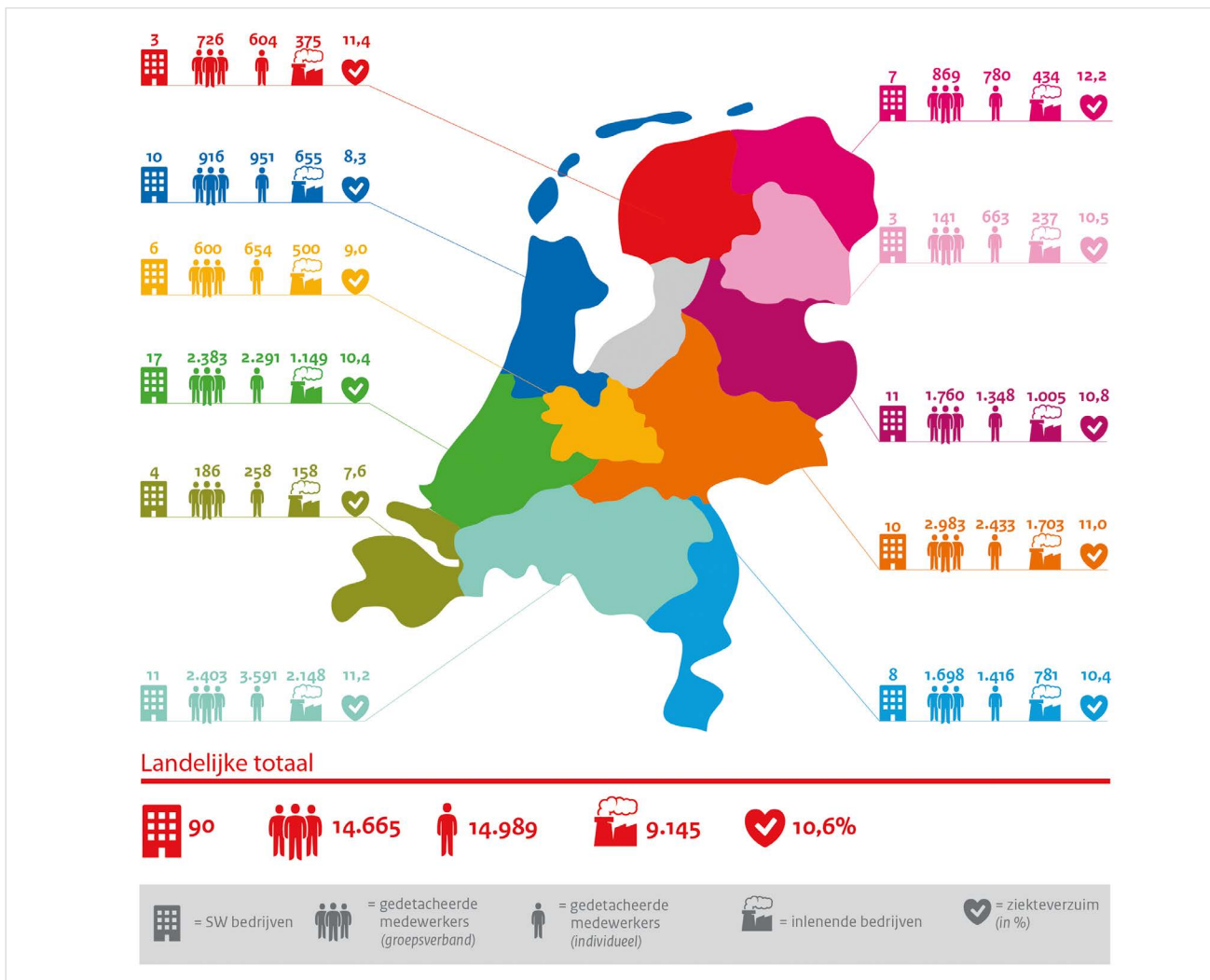
Figuur 2 Door gedetacheerden uitgevoerde werkzaamheden (landelijke percentages, opgave SW-bedrijven, april 2014)



Figuur 3 laat de uit de enquête verkregen kerngegevens per provincie zien. Deze figuur toont 11 in plaats van 12 provincies. Om onthulling te voorkomen zijn de kerngegevens voor de provincie Flevoland niet ingevuld. In Flevoland is namelijk één SW-bedrijf gevestigd. Dit SW-bedrijf is nu meegeteld in de provincie Overijssel. Ook andere SW-bedrijven in omliggende provincies zijn actief in Flevoland.

Figuur 3 laat zien dat vanuit de 90 SW-bedrijven in totaal ca. 30.000 SW-medewerkers bij inleners gedetacheerd zijn. Dit aantal komt goed overeen met de in de Wsw statistiek genoemde aantallen. Van het aantal gedetacheerden zit 49% in een groepsdetachering en 51% in een individuele detachering. Deze gedetacheerden zijn geplaatst bij ruim 9 duizend inleners. Het ziekteverzuim voor gedetacheerden (10,6%) is lager dan het ziekteverzuim voor SW werknemers

Figuur 3 Landelijke kerngegevens m.b.t. detacheringen per provincie (opgave SW-bedrijven, april 2014)



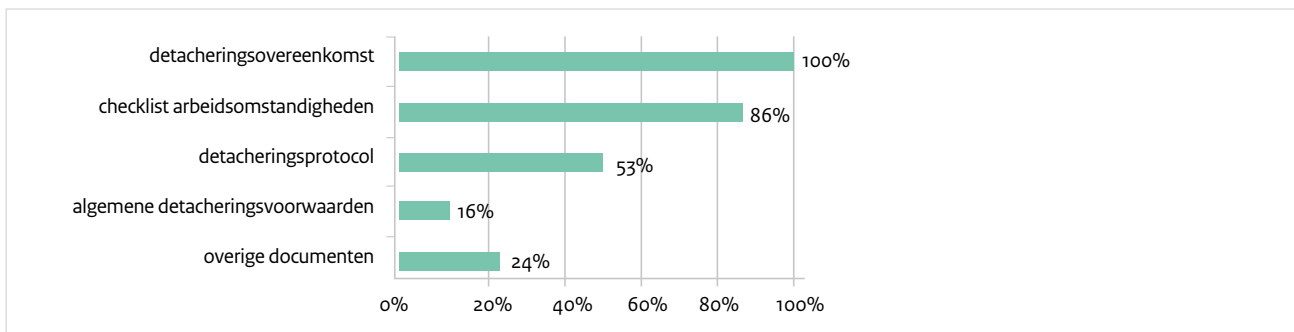
in het beschutte deel (13,3%). De provincies Noord-Brabant, Gelderland en Zuid-Holland zijn tezamen verantwoordelijk voor meer dan de helft van de detacheringen.

Aan SW-bedrijven is gevraagd van welke documenten zij bij detacheringen gebruik maken. Figuur 4 laat zien welke dat zijn. Alle SW-bedrijven geven aan gebruik te maken van een detacheringsovereenkomst. Ruim driekwart van de SW-bedrijven (86%) zegt te werken met een checklist arbeidsomstandigheden. Meer dan de helft van de SW-bedrijven (53%) kent een detachingsprotocol. Daarnaast is door de SW-bedrijven aangegeven dat ze nog andere documenten gebruiken, zoals de algemene DetaNetvoorwaarden (16%) en overige documenten (24%), zoals deelcatalogus, brochure, jobcoachplan, meldingsformulier, geheimhoudingsformulier, introductieformulier, formulier m.b.t. OHSAS certificering en evaluatieformulier.

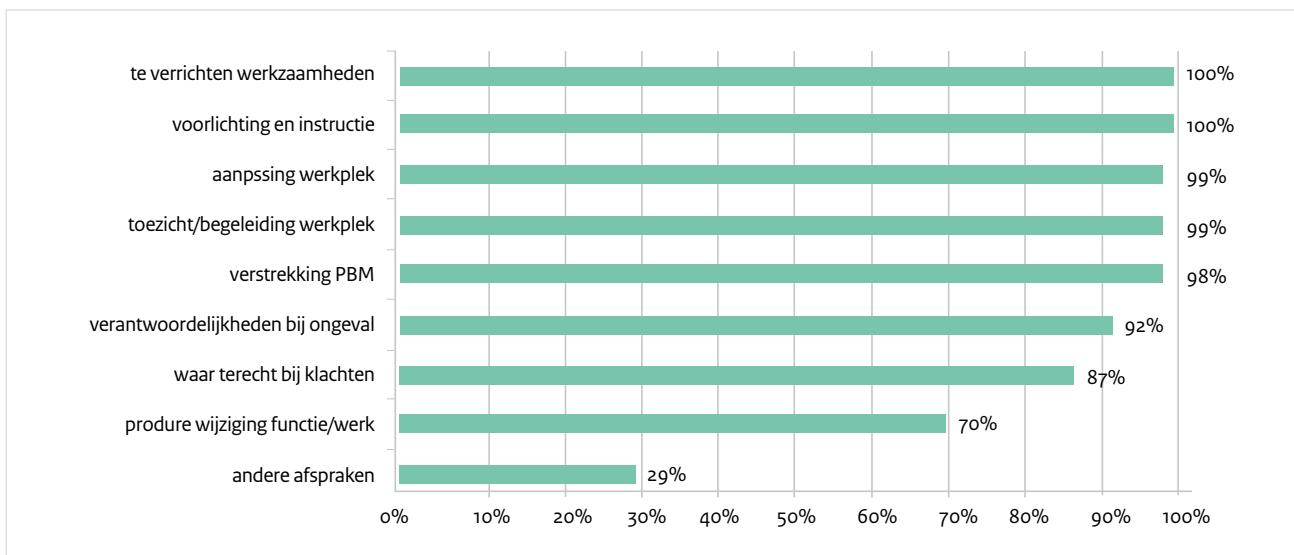
Figuur 5 laat zien waar de detacheringafspraken die het SW-bedrijf met de inlener maakt, betrekking op hebben. Alle of bijna alle SW-bedrijven geven aan dat de afspraken betrekking hebben op de te verrichten werkzaamheden (100%), voorlichting en instructie aan de gedetacheerde (100%), aanpassing van de werkplek (99%), toezicht op en begeleiding van de gedetacheerde (99%) en verstrekking van persoonlijke beschermingsmiddelen (98%).

De categorie andere afspraken bevat afspraken over urenverantwoording, ziekteverzuim, verlof, rechten, cao SW, evaluatie, functionering/beoordeling, praktische zaken rond detachering, informatie over functierelevante handicaps en regels over elders werken.

Figuur 4 Documenten waarvan SW-bedrijven aangeven dat ze gebruikt worden bij detacheringen (in percentages van SW-bedrijven, opgave SW-bedrijven, april 2014)



Figuur 5 Door SW-bedrijven genoemde soorten afspraken die gemaakt worden bij detacheringen (in percentages van SW-bedrijven, april 2014)



3.2 Bevindingen SW-bedrijf (fase II)

De bevindingen in deze paragraaf zijn gebaseerd op de interviews die bij 21 geselecteerde SW-bedrijven gehouden zijn. Het betreft fase II van het onderzoek. Bij elk SW-bedrijf is gesproken met beleidsverantwoordelijken, uitvoerende medewerkers, de ondernemingsraad (OR) en eventueel de klachten- en geschillencommissie of vertrouwenspersoon.

In het conceptueel model (figuur 2, paragraaf 2.5) worden aan de zijde van het SW-bedrijf tien factoren onderscheiden. Deze factoren zijn in deze paragraaf beschreven en zijn genummerd overeenkomstig hun nummering in het conceptueel model (b1 t/m b10).

Bij de beschrijving van deze factoren is het uitgangspunt geweest dat zoveel mogelijk recht wordt gedaan aan wat de verschillende respondenten in het interview hebben verteld. Bijlage 4, die als aparte bijlage aan het rapport is toegevoegd, geeft voor elk van de 21 bezochte SW-bedrijven een beschrijving op deze tien onderscheiden factoren.

Ter illustratie zijn enkele geanonimiseerde (en enigszins opgeschoonde) tekstfragmenten uit de interviews opgenomen. Om ze van de beschrijving te kunnen onderscheiden, zijn ze in kaders geplaatst.

Eisen, werving en selectie (b1)

Detacheringen nemen de laatste jaren in omvang toe. De groei in detachingsplaatsen wordt enerzijds gerealiseerd vanuit het bestaande netwerk van inleners en anderzijds door actieve werving van nieuwe bedrijven. Binnen het

bestaande netwerk wordt actief gezocht naar nieuwe mogelijkheden. Jobcarving en jobcreatie zijn daarbij instrumenten die ingezet worden om geschikte nieuwe werkplekken te creëren. Door de economische crisis ondervindt ook het SW-bedrijf hinder om inleners te behouden en nieuwe te werven. Het SW-bedrijf wijst in netwerkbijeenkomsten, via folders en mailings potentiële inleners op de voordelen die er zijn om SW-medewerkers in hun organisatie te werk te stellen. Het is goed voor het imago van de inlener, het helpt de inlener aan loyale en betrouwbare arbeidskrachten die bereid zijn sterk

Accountmanager:

Ik ben bezig met acquisitie. Dat houdt in netwerkbijeenkomsten bezoeken en me regelmatig laten zien. Ik heb de non-profit onder me. We hebben binnenkort een mailing (folder) die we uitdoen. Deze mailing gaat naar alle bedrijven in de omgeving. Daarna gaan we ze bellen. We zijn niet selectief in de bedrijven die we benaderen. Ik doe dit samen met een collega. We zijn hier al vrij actief. Dus we kennen de meeste bedrijven. We stappen met name op onbekende bedrijven af. In de mailing presenteren we ons als SW-bedrijf. Onze eerste vraag is dan of ze onze folder gelezen hebben en of we een keer mogen langskomen. Ze staan daar vaak wel voor open omdat ze zelf ook nieuwsgierig zijn. Er staat ook iets in over de nieuwe (participatie)wet. We bemiddelen voor zowel de Wsw als de Wwb.

repetierend werk op te pakken en het geeft de inlener financieel voordeel.

Een aantal SW-bedrijven creëert detachingsplaatsen door samen met bedrijven nieuwe jointventures op te zetten, of door bestaande onderdelen van het SW-bedrijf onder te brengen in een bestaand bedrijf. Ook zijn er SW-bedrijven die gebruik maken van de via social return verkregen verplichting van bedrijven en instellingen om er een bepaald percentage SW-medewerkers te plaatsen.

In toenemende mate huren SW-bedrijven deskundigen in die weten hoe zij contacten moeten onderhouden en nieuwe inleners moeten werven. Waar voorheen deze meer commerciële taken gecombineerd werden met de sociale taken, zoals de begeleiding van SW-medewerkers, kiezen steeds meer SW-bedrijven ervoor om deze taken van elkaar te scheiden en de acquisitie onder te brengen bij een accountmanager. Bij acquisitie gaat het in de eerste plaats om het werven en creëren van banen voor SW-medewerkers. Pas daarna komen de afspraken die gemaakt moeten worden om tot een succesvolle plaatsing van een SW-medewerker te komen aan de orde. De detachingsconsulent, die de SW-medewerker begeleidt, beoordeelt of de inlener in staat is een SW-medewerker te begeleiden, of de inlener voldoet aan de arbo-eisen of er geen onacceptabele arbeidsrisico's aanwezig zijn. Ook moet de inlener financieel gezond zijn en bereid zijn met het SW-bedrijf een duurzame relatie aan te gaan. Zowel voor de inlener, de SW-medewerker als de detachingsconsulent moet de plaatsing goed voelen.

Detachingsconsulent en accountantmanager:

In de acquisitiefase wordt nog niet gesproken over arbeidsomstandigheden en andere voorwaarden. Dat komt later wel aan bod als het vervollgesprek met het bedrijf plaatsvindt. Dan wordt ook een rondleiding door het bedrijf gedaan en wordt bekeken wat een SW-medewerker zou kunnen doen.

Protocol detachering (b2)

Ieder SW-bedrijf maakt gebruik van een detachingsovereenkomst. De mate van gedetailleerdheid ervan verschilt in de praktijk tussen SW-bedrijven. Het merendeel van

Algemeen directeur:

Soms besluit een detachingsconsulent op basis van een bezoek aan een bedrijf om niet verder te gaan met het bedrijf. Zo hadden we een aantal jaar geleden een discussie over een autosloperijbedrijf. In het begin toen we net met detacheringen waren begonnen, hadden we zoiets van: 'we moeten niet te moeilijk doen'. Nu zijn we wat kritischer. We willen niet dat het fout gaat. We willen mensen plaatsen, maar we kijken goed naar de match wat iemand kan en of het past. We letten niet alleen op veiligheid maar we kijken bijvoorbeeld ook naar kredietwaardigheid van het bedrijf. Het gaat ons om de kans van slagen, wat neerkomt op plaatsen onder voorwaarden zodat het goed uitpakt.

SW-bedrijven gebruikt een detachingsovereenkomst die gebaseerd is op de deelcatalogus. Er zijn detachingsovereenkomsten met uitsluitend zakelijke, standaardbepalingen, zoals algemene voorwaarden DetaNet en er zijn er met arbogereleerde bepalingen waarin soms aanvullend nog specifieke toevoegingen in opgenomen zijn. Als bijlage is er vaak een arbochecklist waarin de werkplek-risico's en genomen maatregelen genoemd worden. De afspraken tussen het SW-bedrijf, de gedetacheerde en de inlener zijn door de meeste SW-bedrijven schriftelijk vastgelegd in een afsprakenlijst die door deze drie partijen ondertekend dient te worden. Het komt voor dat afspraken rond de detachering slechts worden vastgelegd in een brief (opdrachtbevestiging). Aanvullende afspraken worden dan mondeling gemaakt. De detachingsconsulent is degene die de gemaakte afspraken monitort en vastlegt in tussentijdse notities. Bij sommige SW-bedrijven is sprake van een inhaalslag. De procedure rondom het maken en vastleggen van afspraken is dan wel ontwikkeld, maar is nog niet (helemaal) geïmplementeerd. Het komt voor dat een SW-bedrijf voor een groepsdetachering een afwijkende procedure hanteert.

In de interviews klonk door dat inlenende bedrijven niet altijd gecharmeerd zijn van (te veel) papierwerk.

Het SW-bedrijf houdt dossiers aan waarin de documenten rond de detachering worden opgeslagen. Soms is er naast een personeels- en detachingsdossier een apart dossier voor de inlener met daarin, als deze is opgevraagd bij de inlener, de RI&E. Als de inlener geen RI&E heeft, dan is het vervangende arbodocument, de arbochecklist, in het dossier opgenomen. Een aantal SW-bedrijven heeft alleen

een personeelsdossier. Bij een enkel SW-bedrijf wordt dat ondersteund door een digitaal workflowsysteem waarin relevante email berichten, gespreksnotities en afspraken in terug te vinden zijn. De SW-bedrijven die werken met de digitale dossiers houden vaak de papieren dossiers aan. De dossiervorming kenmerkt zich door achterstand en/of onvolledigheid. Detachingsovereenkomsten en arbobijlagen, checklisten en afsprakenlijsten maken er vaak wel deel van uit. Bij een aantal SW-bedrijven worden de

Arbodeskundige:

Je kunt met deze deelcatalogus detacheringen zaken op een juiste manier borgen. Het is jammer dat er toen niet voor gekozen is om de catalogus toetsbaar te stellen. Dat had het werk van de arbodeskundigen een stuk gemakkelijker gemaakt.

De arboscan derden die wij hier hanteren, is een RI&E checklist die door een collega van een ander SW-bedrijf is ontwikkeld. Deze is aangepast voor onze situatie hier. De scan is hier nog niet uitgevoerd, hoewel er herhaaldelijk op aangedrongen is. Het is een afvinklijst waar iedere consulent mee kan werken. Het is een heel goed vertrekpunt om op terug te vallen. Een paar jaar terug was er een bedrijfsongeval waarbij een hele discussie over verantwoordelijkheden ontstond. De leidinggevendenden waren daar ook geplaatst. Als de arboscan toen zou zijn gebruikt en goed zou zijn ingevuld, dan hadden we toen meer duidelijkheid gehad over wie waarvoor verantwoordelijk is.

arbochecklisten door de arbodeskundige kritisch doorgenomen voordat ze gearchiveerd werden.

Kennis van de werkplek en plaatsing (b3)

Kennis van de werkplek

Het SW-bedrijf vraagt meestal naar de RI&E van de inlener. Niet iedere inlener heeft een RI&E. Dat kan een reden zijn dat een RI&E niet terug te vinden is in het door het SW-bedrijf aangehouden dossier. De accountmanager die het eerste contact legt met het bedrijf, maakt van de arbeidsomstandigheden niet meteen een besprekspunt. Het accent ligt op het binnenhalen van het bedrijf. De detachingsconsulent die in beeld komt nadat het contact

Detachingsconsulent:

Zo kan ik een voorbeeld geven dat betrekking heeft op de veiligheid bij een nieuw project. Een groep gedetacheerden krijgt te maken met nieuwe stansmachines. We hebben deze zelf geïnspecteerd en onszelf de vraag gesteld of de inrichting van de werkplek voldoet. We constateerden dat er twee machines niet voldeden aan de normen. We hebben de productie op deze twee stansmachines meteen stil gelegd tot de juiste veiligheidsmaatregelen getroffen zijn. We hebben de inlener en de leverancier van de machines kunnen overtuigen dat het gewoon niet veilig was. Bij één machine is toen handbeveiliging aangebracht en de andere machine is weggehaald.

met het bedrijf gelegd is, bezoekt vaak vooraf de inlener en bekijkt of bespreekt de werkplek. De kandidaat voor de vacature kan daarbij aanwezig zijn. Indien er niet direct een kandidaat voor de vacature beschikbaar is, wordt na het eerste bezoek een passende kandidaat gezocht.

De arbochecklist die door het bedrijf of door de detachingsconsulent wordt ingevuld geeft specifiekere informatie over de arbeidsrisico's op de werkplek van de SW-medewerker dan de eventuele aanwezige en verstrekte RI&E. De detachingsconsulent bespreekt de ingevulde arbochecklist met het bedrijf en maakt mondelinge en/of schriftelijke afspraken. De inlener verstrekt meestal de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's). De aanpassingen aan de werkplek die soms gedaan moeten worden, zijn meestal voor rekening van het SW-bedrijf. Soms ligt er een relatie met het afgesproken tarief. In de praktijk betekent dit dat het SW-bedrijf de meerkosten vergoedt om de SW-medewerker in staat te stellen de werkzaamheden veilig en gezond uit te voeren.

De inlener geeft de wijzigingen in taak, functie of andere omstandigheden niet altijd tijdig door. Meestal is er vooraf wel een procedure over afgesproken, maar wordt deze niet

Arbodeskundige:

Soms is de inlener een fietsenmaker waar twee mensen werken. Zo'n bedrijf heeft geen RI&E. Dan kijk je naar de vereiste aanpassingen. Zoals een krukje voor iemand met een zwakke rug. Om dat te kunnen bepalen heb je feitelijk geen RI&E nodig.

nagekomen of is het voor de inlener niet duidelijk dat het een wijziging betreft die gemeld moet worden.

De detachingsconsulent maakt met het inlenend bedrijf afspraken over toezicht op de werkplek en maakt met de inlener en de gedetacheerde afspraken over de aard en frequentie van de begeleiding.

Bij het SW-bedrijf leeft vaak het beeld en vertrouwt men er op dat bij grotere inleners het wat de arbeidsomstandigheden betreft beter geregeld is dan bij kleinere.

Plaatsing:

De SW-bedrijven geven aan de competenties van SW-medewerkers goed in beeld te hebben. Ze gebruiken daarvoor diagnose-instrumenten, zoals Dariusz, Competensys en de kennis van de werkleiding. In overleg met de werkleiding zoekt de detachingsconsulent de persoon bij het werk. Dat gebeurt vaak op basis van intern uitgezette vacatures waar de SW-medewerker zelf op kan reageren. Soms wordt een SW-medewerker benaderd als men in hem een geschikte kandidaat ziet. Het kan ook voorkomen dat gericht werk bij een persoon gezocht wordt. Dat kan het geval zijn als iemand aangegeven heeft

Accountmanager:

De accountmanager gaf in het gesprek aan nog nooit de RI&E van een bedrijf opgevraagd te hebben. Tot voor kort kende hij dit begrip niet. Er wordt in plaats daarvan gewerkt met een arbo-checklist.

gedetacheerd te willen worden. Het SW-bedrijf ziet het als haar taak de weerstand en angst die er tegen detachering is weg te nemen door goede informatie te geven, door goede voorbeelden te laten zien of kandidaten mee te nemen naar een mogelijk toekomstige werkplek. De motivatie voor de detachering komt uit de SW-medewerker zelf of het SW-bedrijf weet de medewerker ervoor te motiveren. Soms is er sprake van zachte dwang in de zin van overreding. Het is voor alle betrokkenen van groot belang dat de detachering slaagt. Er is bij de matching en plaatsing veel aandacht voor de sociale kant, de klik met het bedrijf en werkplek. Bij aanvang van de detachering is de begeleiding vanuit het SW-bedrijf een intensieve met veel maatwerk. Dat is zeker het geval als het een nieuwe inlener betreft.

Bij detacheringen is er een onderscheid tussen individuele en groepsdetacheringen. Bij groepsdetacheringen heeft de

Directeur SW-bedrijf:

Veel detacheringen zijn in de schoonmaak bij scholen. Schoonmakers zijn overdag aanwezig op de school waar zij als schoonmaker geplaatst zijn. Het stuitte eerst op weerstand bij de scholen, want schoonmakers die tijdens de schooltijd aanwezig zijn, zijn ze niet gewend. Uiteindelijk viel het in goede aarde. Deze manier van werken past beter bij deze doelgroep. Beter dan onder druk steeds onderweg zijn naar een locatie voor een volgende klus. Het betekent wel dat zo'n manier van werken bepaalde sociale eisen stelt aan de persoon die je ervoor zoekt.

Directeur SW-bedrijf:

We werken dus met die 10 competenties. Het moet een instrument zijn dat in de praktijk werkt en werkbaar is. Het mooie van Dariusz is dat aan die competenties ontwikkeltools zijn verbonden. Zo is op tijd komen een heel belangrijke competentie. Een werkbegeleider heeft dan een toolkit beschikbaar om te kijken hoe hij bepaalde competenties kan verbeteren. Wij hebben dat instrument hier heel methodisch weggezet.

medewerker een dienstverband met het SW-bedrijf en is in groepsverband uitgeleend aan een inlener. De werkzaamheden worden verricht onder gezag van de inlener. Bij groepsdetacheringen gaat de werkleiding van het SW-bedrijf vaak mee. De begeleiding, het geven van voorlichting en instructie ligt dan bij de werkleider. Er bestaan ook tussenvormen, zoals het werken op locatie en werken onder regie. De SW-medewerker werkt dan wel buiten de omgeving van het SW-bedrijf, maar de werkzaamheden worden verricht onder het gezag van het SW-bedrijf. Er is dan geen sprake van een formele detachering. Uit de interviews is naar voren gekomen dat er SW-bedrijven zijn die in de praktijk een eigen invulling geven aan wat wel of niet onder groepsdetachering valt. De definitie die zij hanteren, wijkt dan af van wat in de deelcatalogus detachering eronder verstaan wordt. Ook zijn er SW-bedrijven waar een medewerker voor korte tijd voor een vooraf vast

gesteld aantal uren op uitzendbasis bij een bedrijf gedetacheerd wordt. De situatie is dan al bij een eerdere gelegenheid in kaart gebracht of de SW-medewerker is er vaker gedetacheerd geweest.

Rol detachingsconsulent (b4)

De detachingsconsulent begeleidt de SW-medewerker voor, tijdens en na de plaatsing bij een inlener en onderhoudt de contacten met de inlener. In de beginfase van de detachering is de begeleiding het intensiefst. Er kan zelfs sprake zijn van dagelijks contact. Na verloop van tijd wordt dit minder en kan zelfs na verloop van tijd teruglopen tot eenmaal contact per jaar. Er zijn SW-bedrijven die een minimale grens van het aantal contacten hanteren, zoals eens per kwartaal. Andere SW-bedrijven laten dit over aan de inzichten van de detachingsconsulent.

De meeste detachingsconsulenten hebben hun wortels in de praktijk van de Sociale Werkvoorziening. Er is wat dit betreft een verschuiving waarneembaar. Steeds meer detachingsconsulenten komen van buiten de SW. Ze zijn klantmanager geweest of hebben een meer commerciële achtergrond en zijn afkomstig uit de uitzendbranche.

Het takenpakket van een detachingsconsulent kan zeer uitgebreid zijn met soms zelfs acquisitietaken. Hoewel het takenpakket en de daarbij behorende verantwoordelijkheden veelomvattend is, geven de detachingsconsulenten aan dat de zwaarte van de caseload binnen zekere grenzen hanteerbaar is. Sommige detachingsconsulenten vinden wel dat als gevolg van inkrimping van de organisatie de druk omhoog is gegaan. De verandering in wetgeving en

Detachingsconsulent (groepsdetachering):

Zo hebben we een groep geplaatst bij een museum. Daar werd te veel van ons gevraagd. We hebben toen besloten om de week er een dagdeel te gaan zitten, zodat er tijd is. Spreekuur en open deur. Bij een grotere organisatie met meer detacheringen werkt dat. Zo ben je dichtbij de gedetacheerden en is er regelmatig contact. We hebben altijd met een zekere frequentie gesprekken met iedere gedetacheerde. In het begin wekelijks en dan als het loopt, bouw je het wat af en wordt de frequentie lager. Als het goed gaat, dan heb je een paar keer per jaar contact. Anders is het 1 of 2 keer per maand. Dat zijn dan gesprekken met de inlener en de gedetacheerde. Soms alleen met de gedetacheerde. Dat hangt van het onderwerp en de situatie af.

organisatie en de daarbij behorende professionaliseringslag levert wel meer druk op.

Niet alleen de inhoud van de functie van de detachingsconsulent kan per SW-bedrijf verschillen, maar ook de functienaam. Zo spreken sommige SW-bedrijven over (job) coaches, werkleider of klantmanager. Steeds meer SW-bedrijven maken werk van functiescheiding en brengen de acquisitietaken onder bij een accountmanager, die soms ook wel jobhunter genoemd wordt.

De arbokennis waarover de detachingsconsulent beschikt, is vaak door ervaring in de praktijk verkregen.

Detacheringsconsulent:

Zo begeleid ik een vrouw die haar werk goed doet. Gedragmatig heeft ze erg veel problemen. Dan bespreken we dat en schrijven we daar een plan op, waarin we aangeven wat er precies aan de hand is en zoeken we samen met de inlener naar een passende oplossing. De begeleiding die we geven kan dus heel divers zijn. Soms liggen er bij de gedetacheerde problemen in de privésfeer. Daar bemoeien we ons als detacheringsconsulent niet mee, maar we adviseren wel als dat het werk schaadt. Dan leggen we bijvoorbeeld uit dat maatschappelijk werk hulp kan bieden bij dat soort problemen. Of we wijzen iemand op de mogelijkheid van schuldhulpverlening.

SW-bedrijven vinden het dan niet nodig om het volgen van een arbocursus verplicht te stellen. Ook niet voor de nieuwe detacheringsconsulenten die niet uit de praktijk komen. In de interviews gaven de meeste detacheringsconsulenten aan geen behoefte te hebben aan een arbocursus. Er zijn SW-bedrijven waar de detacheringsconsulent een VCA- of VCU-diploma heeft, er in het verleden ooit een maatwerk cursus arbo is gegeven, er een toolboxmeeting is geweest, een informatieboekje over veilig werken is ontwikkeld en waar is deelgenomen aan specifieke arbogelateerde cursussen (zoals training omgaan met agressie en EHBO). In het algemeen vindt het SW-bedrijf dat de uit deelcatalogus detacheringen afgeleide checklisten, waarin de aandachtspunten voor de

arbeidsomstandigheden zijn opgenomen, voldoende houvast bieden voor de detacheringsconsulent. De arbodeskundige is er altijd nog als vraagbaak. De ervaring en gezond verstand benadering van de detacheringsconsulent, het gegeven dat het werk van de gedetacheerde overwegend laagrisico werk is en het vertrouwen op de arbokennis van de inlener leidt er toe dat de arbodeskundige zelden wordt ingeschakeld door de detacheringsconsulent. Dat gebeurt alleen als de detacheringsconsulent twijfels heeft. Bij een aantal SW-bedrijven gaf de arbodeskundige aan dat het ontbreken van specifieke arbokennis bij de detacheringsconsulent ervoor kan zorgen dat de detacheringsconsulent niet altijd de juiste keuze maakt als het gaat om het wel of niet inschakelen van de arbodeskundige.

De detacheringsconsulent geeft voorafgaande aan de detachering voorlichting over onderwerpen, zoals procedures bij klachten, ongevallen en ziekteverzuim. Ook geeft hij aan met welke arbeidsomstandigheden de medewerker rekening moet houden. Meestal is er informatiemateriaal beschikbaar. De nadere instructie over de werkzaamheden vindt plaats op de werkplek en wordt gegeven door de inlener. De detacheringsconsulent kan daarbij aanwezig zijn. De gedetacheerde tekent een formulier waarin hij aangeeft voorlichting en instructie te hebben gehad en deze te hebben begrepen.

Rol arbodeskundige (b5)

De arbodeskundige van het SW-bedrijf heeft vaak een combinatie van taken die niet allemaal een directe relatie met de arbeidsomstandigheden hebben. Bij enkele kleine

SW-bedrijven wordt de arbodeskundigheid extern en in deeltijd ingehuurd. Bij bijna alle SW-bedrijven heeft de arbodeskundige bij detacheringen een adviserende rol en staat hij op afstand. Hij wordt dan alleen ingeschakeld als de detacheringsconsulent daar om vraagt. Dat kan het geval zijn als de detacheringsconsulent twijfels heeft over een bepaalde situatie, er sprake is van een ongeval dat onderzocht moet worden of een aanpassing van de werkplek nodig is.

De arbodeskundige kan training en informatie geven op het gebied van arbeidsomstandigheden en kan als dat nodig is expertise inhuren. Van de kant van de detacheringsconsulent komt echter zelden het verzoek om in arbo geschoold te worden. Bij een aantal SW-bedrijven gaven de arbodeskundigen aan dat de detacheringsconsulenten voldoende bagage hebben om de meest voorkomende arbeidsrisico's goed in te schatten. Bij andere SW-bedrijven werd het geluid gehoord dat detacheringsconsulenten niet altijd even goed alle situaties kunnen inschatten en het vreemd is dat ze niet vaker een beroep doen op de arbodeskundigheid van het eigen SW-bedrijf. Zo gaf een arbodeskundige aan dat zijn, vanuit zijn professe, kritische opstelling detacheringsconsulenten afschrikt, waardoor hij zelden ingeschakeld wordt.

De arbodeskundige gaat, als er onduidelijkheden zijn soms met de detacheringsconsulent mee naar de inlener, toetst de RI&E of doet op verzoek van de detacheringsconsulent en in overleg met de inlener een werkplekinspectie en stelt bij ongevallen vragen of voert zelf onderzoek ernaar uit. De arbodeskundige is zich vaak bewust van de gevoeligheid

van de relatie die er is met de inlener. Een inlener met een eigen arbodeskundigheid kan zich gepasseerd voelen, als de arbodeskundige van het SW-bedrijf (naar de zin van de inlener) zich er te veel mee bemoeit.

Bij een aantal SW-bedrijven sprak de arbodeskundige wel de wens uit om meer betrokken te worden bij wat zich bij de detachering afspeelt. Enkel van hen zoeken daarom meer contact met de detachingsconsulenten, bijvoorbeeld door bij hun overleg aanwezig te zijn of door te kiezen voor een meer actieve opstelling door de

Arbodeskundige:

De arbodeskundige gaf aan dat ze in haar functie als arbocoördinator niet zelf direct betrokken is bij de detacheringen. Ze hield wel bij wat Cedris in samenwerking met het A&O-fonds op dat terrein doet. De deelcatalogus detacheringen is weliswaar niet officieel door de Arbeidsinspectie (nu Inspectie SZW) vastgesteld, maar is volgens haar wel een heel bruikbaar instrument. Zij heeft geprobeerd deze te vertalen naar de praktijk. Daar heeft ze zich veel tegenaan bemoeid. Ook door de jaren heen heeft ze gemonitord hoe het er mee stond. Ze heeft formulieren ontwikkeld om de detachingsconsulenten te ondersteunen, om het gesprek aan te gaan met de inleners en om ter plekke een arbocheck te doen. Ze geeft aan dat het doel niet is om een papieren tijger in het leven te roepen.

veiligheidsaspecten bij detacheringen te monitoren of zelf arborondes en steekproefsgewijze werkplekinspecties te doen bij inleners. Ook de situatie dat de arbodeskundige zijn rol nog helemaal opnieuw moest gaan invullen deed zich voor. Bij een ander SW-bedrijf kwam de arbodeskundige door de reorganisatie nog verder van de praktijk van detacheringen af te staan dan al het geval was.

Klachten, ziekte en ongevallen (b6)

De meeste SW-bedrijven geven aan een klachtenprocedure (met vertrouwenspersoon en klachten- en geschillencommissie) te hebben die voldoende onder de aandacht is gebracht bij alle SW-medewerkers, en vaak onderdeel is van het bedrijfsreglement.

Informele klachten en signalen worden zo veel mogelijk vroegtijdig door de detachingsconsulent opgepakt. Samen met de gedetacheerde zoekt de detachingsconsulent naar een oplossing voordat het tot een formele klacht komt. Mocht het probleem zich niet oplossen, dan kan het opgeschaald worden en er een formele klacht van gemaakt worden. Meestal is er een vertrouwenspersoon (in-/extern) en zijn er raadslieden die laagdrempelig zijn en ondersteuning kunnen bieden. Er zijn bij detacheringen weinig formele klachten op het terrein van arbeidsomstandigheden. De OR en vertrouwenspersonen geven in de interviews aan dat er altijd wel eens iets speelt, maar dat dit vaak niet specifiek arbogereleerd is. Er zijn volgens hen geen signalen dat er op dit moment uitzonderlijk meer aan de hand is. Wel is er onder de SW-medewerkers sprake van meer onrust en onzekerheid die niet altijd weggenomen kan worden.

Enkele SW-bedrijven gaven aan dat ongewenste omgangsvormen een specifiek aandachtspunt is. Iets wat bevestigd werd door opvallende posters in de gangen van het SW-bedrijf. Onmondigheid en de remming om ongenoegens te laten blijken, worden door de geïnterviewden niet als een probleem genoemd. Volgens hen wordt er voldoende rekening mee gehouden dat de doelgroep problemen kan hebben met het goed verwoorden van de klachten en ongenoegens.

Alle SW-bedrijven hebben procedures t.a.v. ziekte- en ongevallenmeldingen die volgens het SW-bedrijf ook gevolgd worden. Voor zover daar bij het SW-bedrijf het zicht erover bestaat, worden ongevallen altijd rechtstreeks of via de detachingsconsulent bij het SW-bedrijf gemeld. Dat geldt niet voor bijna ongevallen. Daarover krijgt de detachingsconsulent soms achteraf iets te horen van de gedetacheerde zelf. Als blijkt dat een ongeval niet gemeld is, dan doet de detachingsconsulent in de regel navraag bij de inlener. Als oorzaak voor het niet melden wordt dan bijvoorbeeld genoemd dat bedrijven een aversie hebben tegen papierwerk en administratieve rompslomp.

Betrokkenheid bij detacheringen vanuit het SW-bedrijf (b7)

De betrokkenheid van het SW-bedrijf bij gedetacheerden is een andere dan die bij de SW werknemers die werkzaam zijn in het beschutte deel. Het SW-bedrijf heeft beperkt zicht op wat zich in de detacheringen afspeelt. Vaak heeft alleen de detachingsconsulent daar zicht op. Het komt voor dat deze het enige contact is tussen de gedetacheerde en het SW-bedrijf. Vooral als een SW-medewerker over een

langere periode, soms al vele jaren, is gedetacheerd, is het contact en de band tussen het SW-bedrijf en de gedetacheerde minder. De band tussen de gedetacheerde en de inlener wordt dan steeds sterker, als ware de SW-medewerker 'gewoon' in dienst van het bedrijf. De gedetacheerde is dan volledig gericht op de inlener en niet meer op het SW-bedrijf.

Op managementniveau, maar ook bij de OR heeft men een beperkt en gefragmenteerd beeld van wat er zich in de detacheringen afspeelt. Bij groepsdetacheringen is het beeld vaak beter dan bij individuele detacheringen. Groepsdetacheringen duren vaak korter. Meestal is de werkleiding van het SW-bedrijf er ook geplaatst. Het komt voor dat iemand van het management langskomt om te kijken hoe het gaat. Bij enkele SW-bedrijven gaan OR-leden bij de inleners langs. Daarbij wordt ook gelet op de arbeidsomstandigheden. Meestal betreft het groepsdetacheringen. Inleners staan niet altijd open voor dit soort bezoeken, zeker niet als het een individuele detachering betreft. Gedetacheerden ontvangen -vaak gelijk met de loonstrook- informatie van de OR en ze kunnen de website van de OR raadplegen. De OR wordt soms rechtstreeks door gedetacheerden benaderd met vragen of klachten of de OR krijgt informatie over iets wat speelt via hun netwerk. Bij één SW-bedrijf vroeg de OR aan de detachingsconsulent, management of directie om informatie over de detacheringen. Zo'n actieve opstelling is niet de regel. Voor de gedetacheerde vormen het contact met andere meegedetacheerde collega's, het contact met de SW-medewerkers in het beschutte deel, het contact met de detachingsconsulent, het jaarlijkse kerstpakket en de speciale vieringen en

voorlichtingsbijeenkomsten de verbindende schakels met het SW-bedrijf.

Beleid rondom detacheringen (b8).

Het beleid van SW-bedrijven is in de afgelopen jaren steeds meer gericht op het onderbrengen van meer SW-medewerkers in de detacheringen en het bevorderen van doorstroom naar begeleid werken. Sommige SW-bedrijven hebben deze omslag in beleid al in een vroeg stadium gemaakt. Andere SW-bedrijven staan nog aan het begin van deze ontwikkeling. Het merendeel van de SW-medewerkers werkt daar nog in het beschutte deel en is in de bedrijfsvoering en in het beleid de omslag naar een professionele, meer naar buiten toe gerichte organisatie nog niet gemaakt.

SW-bedrijven die al verder gevorderd zijn in het afstemmen van het detachingsbeleid op de behoefte van de inlener en die de mogelijkheden van de medewerker al goed in kaart hebben gebracht, zien dat met de komst van de Participatiewet dit proces nog meer versneld wordt. Bij sommige van deze SW-bedrijven is de reorganisatie al achter de rug en is de focus meer komen te liggen op de zakelijke en commerciële aspecten en het realiseren van meer detacheringen.

Er zijn gemeenten die het detacheren van de SW-medewerkers naar zich toe trekken en deze integreren in de gemeentelijke organisatie, bijvoorbeeld als onderdeel van de Sociale Dienst. Soms wordt er een nieuw SW-bedrijf gestart waar de gemeente heel direct invloed op heeft doordat er concrete resultaat gerichte afspraken zijn

Directeur SW-bedrijf:

Een jaar of tien geleden is het beleid gekanteld. Vanaf toen werd eigenlijk gekeken of we de mensen die we binnen hebben ook kunnen detacheren. De omslag die nu gemaakt is, is dat als iemand binnenkomt, we per definitie gaan detacheren, tenzij we aan kunnen tonen dat er zoveel beperkingen zijn dat het een onhaalbare kaart wordt.

gemaakt over de te realiseren plaatsingen en de daarbij behorende randvoorwaarden.

Voor een aantal SW-bedrijven geldt dat het beleid met betrekking tot detacheringen de staande praktijk is. Er is bij deze bedrijven over detacheringen weinig op papier gezet. In tegenstelling tot andere SW-bedrijven waar niet alleen de staande praktijk het beleid uitdrukt, maar waar ook visies, intenties en plannen meer expliciet gemaakt zijn, op papier gezet zijn en intern besproken worden.

Verantwoording van het SW-bedrijf richting gemeente (b9)

Uit de deelcatalogus:

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Sociale werkvoorziening ligt bij gemeenten, maar zij hebben geen formele rol met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van SW-medewerkers indien zij de uitvoering hebben uitbesteed aan een Gemeenschappelijke Regeling (GR) of

aan een zelfstandig SW-bedrijf. In het geval dat het SW-bedrijf een gemeentelijke dienst is, heeft de gemeente ook de rol van formele werkgever.

Uit de interviews (en documenten):

De verantwoording over detacheringen vanuit het SW-bedrijf richting gemeente is veelal beperkt in omvang. Als er al sprake van verantwoording is, dan betreft het vaak financiële cijfers. Het zijn meestal interne documenten. Zelden wordt er gerapporteerd over de arbeidsomstandigheden bij detacheringen. Ook in externe jaarrapportages en sociale jaarverslagen van het SW-bedrijf is daar niets over terug te vinden. Gemeenten informeren ook zeer zelden naar de ontwikkelingen op het terrein van detacheringen en arbeidsomstandigheden. In een enkel geval wordt er nog wel gevraagd naar ziekteverzuimcijfers, ongevallen en klachten. Het SW-bedrijf kan, als het moet, vaak wel iets op de politieke agenda krijgen. Alleen wanneer er sprake is van incidenten, zoals negatieve publiciteit of financiële problemen, wordt de bemoeienis van de gemeente groter.

Directeur SW-bedrijf:

Toen het bedrijf in de zwarte cijfers zat, hoorde je de gemeente niet. Er is nu veel belangstelling vanuit de gemeente, omdat de budgetten omlaag gaan. De politiek bemoeit zich nu in toenemende mate met het SW-bedrijf, wat geen goede ontwikkeling is. Nu wil de gemeente zich overal mee bemoeien. Ook met zaken die in de uitvoering liggen waar ze weinig verstand van hebben.

Soms gaat deze bemoeienis heel ver en moet het SW-bedrijf gedetailleerd in de vorm van voortgangsoverzichten en verbeterplannen aan de gemeente rapporteren. Enkele SW-bedrijven gaven aan dat de gemeente wel belangstelling toonde voor wat zich in de detacheringen afspeelt, bijvoorbeeld via een open dag voor raadsleden, door regelmatige contact tussen de gemeente en het SW-bedrijf, of naar aanleiding van verslagen vanuit het SW-bedrijf.

Contextspecifiek (b10)

Ieder SW-bedrijf is op zijn manier uniek. Het unieke kan het gevolg zijn van een bepaalde samenstelling van de SW populatie, van een specifieke regionale werkgelegenheidsstructuur, of van een bepaalde ontstaansgeschiedenis. Dat maakt het soms zo moeilijk om de SW-bedrijven onderling te vergelijken als niet rekening wordt gehouden met deze verschillen. SW-bedrijven verschillen ook in omvang van elkaar. SW-bedrijven geven zelf vaak aan dat de doelgroep uit de regio afkomstig is. Ze bedoelen daarmee dat er sprake is van een bepaalde gemeenschappelijke cultuur. Een aantal SW-bedrijven had vrij recent een zware reorganisatie doorgemaakt of zat er zelfs nog midden in. SW-bedrijven verschillen onderling wat betreft de financiële resultaten. Zo had een aantal SW-bedrijven te kampen (gehad) met financiële tegenvallers. Het ene SW-bedrijf is een gemeentelijk bedrijf, het andere een publieke of private organisatie die in opdracht van de gemeente of samenwerkingsverband van gemeenten (gemeenschappelijke regeling) de Wsw uitvoert. Het ene SW-bedrijf wordt geleid door een directie die zich ondernemend opstelt, terwijl bij het andere SW-bedrijf van een meer afwachtende houding sprake is.

Indeling van SW-bedrijven (op basis van de bevindingen uit fase II):

Op basis van de in deze paragraaf genoemde bevindingen (b1 t/m b10) zijn de SW-bedrijven ingedeeld in drie categorieën, namelijk achterblijver, middenmoter en koploper. Deze indeling geeft de relatieve positie van een SW-bedrijf weer ten opzichte van de andere SW-bedrijven voor wat betreft het oordeel van de Inspectie over hoe het SW-bedrijf ten tijde van het onderzoek de borging van de arbeidsomstandigheden bij detachering op papier en in procedure geregeld heeft. In bijlage 2 (paragraaf 6) is deze indeling en hoe deze tot stand is gekomen nader toegelicht. Het resultaat van deze indeling is weergegeven in figuur 9 (paragraaf 3.5) en in bijlage 4.

3.3 Bevindingen inleners (fase III)

De bevindingen in deze paragraaf zijn gebaseerd op de bezoeken bij inleners. Het betreft fase III van het onderzoek. Alle 21 SW-bedrijven die in fase II van het onderzoek bezocht zijn, hebben de Inspectie een lijst met inleners verstrekt waaruit door de Inspectie een aselechte steekproef van 10 inleners is getrokken. Arbo-inspecteurs van de Inspectie hebben deze inleners bezocht en hebben er een vragenlijst afgenomen en hebben gekeken naar de arbeidsomstandigheden van de daar gedetacheerde SW-medewerkers.

Leeswijzer:

Een deel van de bevindingen in de paragrafen 3.2 (fase II) en 3.3 (fase III) heeft betrekking op gelijksoortige onderwerpen. Voor de lezer is het belangrijk te weten, dat er een verschil in perspectief is tussen deze twee fasen. In de interviews, die bij het SW-bedrijf zijn gehouden (fase II), zijn vragen gesteld over de (huidige) toegepaste werkwijze bij detacheringen. In de vragenlijst, die bij de inleners is afgenomen (fase III), is gevraagd hoe de detacheringen in het verleden tot stand zijn gekomen. Dit moment kan dus verder in de tijd terugliggen.

Een andere reden dat er verschillen in antwoorden op de overeenkomstige onderwerpen kunnen zijn, is dat de antwoorden gegeven zijn door twee verschillende organisaties die ieder een eigen beleving en zienswijze hebben op wat aan hen gevraagd is.

In totaal zijn 184 inleners bezocht. Dat is 2% van het totale aantal inleners. De bezoeken hebben plaatsgevonden van september 2014 tot en met januari 2015. De inspecteurs hebben een rondgang door het bedrijf gemaakt en hebben mondeling een gestructureerde vragenlijst afgenomen. De gesprekspartner daarbij was de werkgever of een andere persoon die als verantwoordelijke fungeert op het gebied van arbeidsomstandigheden. De gegevens die met deze vragenlijst zijn verzameld, zijn gebaseerd op antwoorden van de werkgever, documenten van het bedrijf over de arbeidsomstandigheden en het oordeel van de Inspectie.

Alle geselecteerde inleners waar een gedetacheerde SW-werknemer werkzaam was, hebben hun medewerking verleend aan het onderzoek.

Bij 58% van de inleners heeft een volledige rondgang langs alle werkplekken van de gedetacheerden plaatsgevonden. Bij een kwart van de inleners (26%) betrof het een rondgang langs een deel van de werkplekken. Bij 16% van de inleners heeft geen rondgang plaatsgevonden. Als voornaamste redenen dat geen of geen volledige rondgang langs alle werkplekken van gedetacheerden heeft plaatsgevonden zijn genoemd: de verspreid uitgevoerde werkzaamheden waren identiek, niet alle gedetacheerden waren aanwezig, er waren te veel werkplekken om alle te bezoeken en de locaties lagen te ver van elkaar af.

De resultaten van fase III van het onderzoek zijn in deze paragraaf weergegeven per factor, zoals deze in het conceptueel model (figuur 2 in paragraaf 3.2) aan de inlenerszijde zijn benoemd. De nummering van de factoren is overeenkomstig die in het conceptueel model (c11 t/m c15).

Kenmerken van de inlener (en detachering) (c11)

Bij de bezochte inleners zijn in totaal ca. 3.600 gedetacheerden werkzaam. Het betreft 12% van het totale aantal gedetacheerden in Nederland. Van deze ca. 3.600 gedetacheerden zit 41% in een individuele detachering en 59% in een groepsdetachering. Als de definitie van detachering uit de deelcatalogus detacheringen gehanteerd zou worden, dan zou het aantal groepsdetacheerden, zoals dat hier genoemd is, lager zijn uitgevallen. Het onderscheid tussen werken op locatie (WOL) en groepsdetachering wordt in de

praktijk door het SW-bedrijf niet altijd even scherp gemaakt. De Inspectie kwam een aantal situaties tegen waar het SW-bedrijf op de inlenerslijst had aangegeven dat er sprake is van een groepsdetachering, maar waarvan tijdens het bezoek van de Inspectie bleek dat er feitelijk sprake was van werken op locatie.

Volgens de definitie zoals deze in de deelcatalogus is opgenomen, is er sprake van werken op locatie als de werkzaamheden worden verricht onder het gezag van het SW-bedrijf. Het kan dan een situatie zijn waarbij een organisatie afspraken met het SW-bedrijf heeft gemaakt over een bepaalde hoeveelheid af te leveren product en de activiteit buiten het SW-bedrijf verricht wordt. Er is sprake van een groepsdetachering als een organisatie arbeid inhurt van het SW-bedrijf. De werkzaamheden worden dan verricht onder het gezag van de inlener.

Bij ruim driekwart van de inleners (81%) betrof het een individuele detachering. Bij 13% van de inleners was er sprake van een groepsdetachering waarbij de werkleiding van het SW-bedrijf is meegegaan. Bij de overige 6% van de inleners was er ook sprake van een groepsdetachering, maar was de werkleiding niet meegegaan. Grote (100 en meer werknemers) en middelgrote inleners (10 tot 100 werknemers) zijn met resp. 35% en 44% in dit onderzoek relatief sterk vertegenwoordigd. Het aandeel kleine inleners (minder dan 10 werknemers) ligt op 21%.

Motieven en betrokkenheid van de inleners (c12)

De belangrijkste door inleners genoemde motieven om gebruik te maken van gedetacheerden zijn: het

maatschappelijk belang (56%), het past bij de uitgangspunten en visie van het bedrijf (44%), bedrijfseconomische redenen (38%), de actieve opstelling van SW-bedrijf of gemeente (27%) en positieve ervaringen uit het verleden (13%).

Wat opvalt is dat de meeste inleners een lange historie met detacheringen hebben. Bij 15% van de inleners gaat de detachering minstens twintig jaar terug, bij 24% van de inleners tien tot twintig jaar, bij 25% van de inleners vijf tot tien jaar, bij 23% van de inleners één tot vijf jaar en bij 2% van de inleners korter dan een jaar (onbekend/geen mening=11%).

Arbobeleid inleners met betrekking tot gedetacheerde SW-medewerkers (c13)

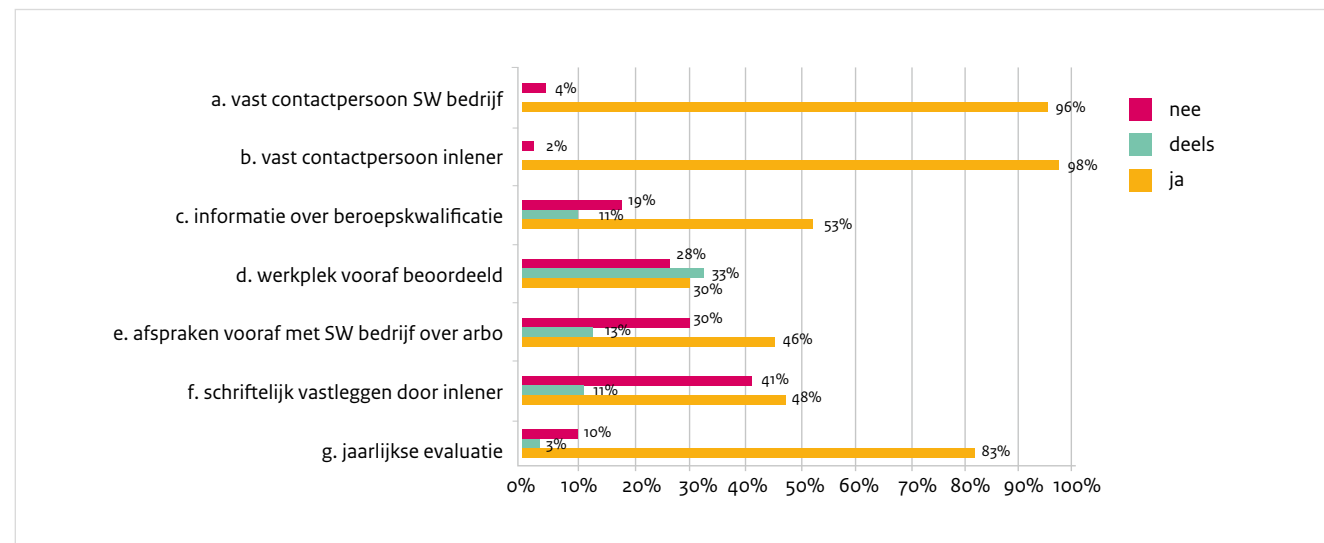
Contact tussen inlener en SW-bedrijf en hun afspraken

In figuur 6 zijn de belangrijkste resultaten met betrekking tot het contact en de afspraken tussen de inlener en het SW-bedrijf in beeld gebracht. In de tekst onder deze figuur worden de resultaten verder toegelicht (a t/m g).

(a) Nagenoeg alle SW-bedrijven (96%) hebben een vaste contactpersoon aangewezen die met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerden de afspraken met de inlener onderhoudt.

(b) Voor de inlener geldt hetzelfde. Bij bijna alle inleners (98%) is er een vaste medewerker die de afspraken met het SW-bedrijf onderhoudt. Meestal betreft het een (direct) leidinggevende van de gedetacheerde. De frequentie van het contact tussen het SW-bedrijf en inlener varieert van

Figuur 6 Contact en afspraken tussen inlener en SW-bedrijf (in percentages van SW- bedrijven)



wekelijks (18%), maandelijks (21%), ieder kwartaal (26%), ieder half jaar (15%), jaarlijks (11%), minder frequent dan jaarlijks (4%), naar behoefte (3%) of anders (2%).

(c) Niet altijd wordt de informatie over de beroepskwalificatie vooraf door de inlener aan het SW-bedrijf verstrekt. Bij 53% van de inleners is dat wel altijd het geval. Bij 11% is daar niet altijd of niet altijd vooraf sprake van. 19% van de inleners verschaft geen informatie, omdat de functie al bekend is (onbekend/geen mening=17%).

(d) De werkplek is bij een derde van de inleners (30%) vooraf door het SW-bedrijf beoordeeld. Bij eveneens een derde van de inleners (33%) is de werkplek wel beoordeeld, maar niet vooraf. Bij ruim een kwart van de inleners (28%)

is de werkplek niet beoordeeld. Als voornaamste reden is genoemd dat de werkplek van eerdere of nog bestaande detacheringen bij het SW-bedrijf al bekend is (onbekend/geen mening=9%).

(e) Een derde van de inleners (30%) geeft aan dat er vooraf geen of helemaal geen afspraken met het SW-bedrijf gemaakt zijn over de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerde. Als redenen om dat niet te doen zijn genoemd: de situatie was genoegzaam bekend, het werd overgelaten aan de inlener of het betrof laagrisico werk. Waar wel vooraf afspraken gemaakt worden, hebben deze betrekking op de te verrichten werkzaamheden (85%), toezicht werkplek (77%), voorlichting en onderricht (74%),

verstrekking persoonlijke beschermingsmiddelen (74%), verantwoordelijkheden bij een arbeidsongeval (44%), aanpassing van de werkplek (37%) en nazorg ongewenst gedrag (30%).

(f) De afspraken met het SW-bedrijf worden door de inlener niet (41%) of niet altijd (11%) schriftelijk bijgehouden.

(g) Van de inleners geeft 83% aan de afspraken jaarlijks te evalueren.

Bij een kwart van de inleners hebben zich wijzigingen voorgedaan. Bij bijna driekwart van deze inleners (78%) worden deze vooraf met het SW-bedrijf besproken. Bij 13% van de inleners gebeurt dat niet altijd vooraf en bij 9% wordt het niet doorgesproken met het SW-bedrijf. Als redenen daarvoor zijn o.a. genoemd: het is besproken met de gedetacheerde of de inlener heeft het intern opgelost.

RI&E en plan van aanpak

Ruim een kwart van de inleners (28%) heeft geen RI&E. Landelijk geldt dat 45% van de bedrijven geen RI&E heeft. Dat in dit onderzoek inleners vaker een RI&E hebben kan het gevolg zijn van de relatieve oververtegenwoordiging van grotere inleners.

Het komt voor dat inleners nu wel een RI&E hebben en toen ten tijde van het aangaan van de detacheringen niet. Relatief weinig inleners (16%) die op het moment van onderzoek een RI&E hebben, geven aan deze toen vooraf ter beschikking te hebben gesteld aan het SW-bedrijf. Als reden(en) om geen RI&E vooraf aan het SW-bedrijf beschikbaar te stellen, geven zij aan: het SW-bedrijf vroeg er niet naar, er

was toen geen RI&E, de RI&E was al bekend bij het SW-bedrijf, de inlener ziet het nut er niet van in.

Volgens de Inspectie is bijna een derde van de RI&E's (30%) niet compleet wat betreft de arbeidsrisico's waaraan gedetacheerden blootstaan. Vaak ontbraken bepaalde arbeidsrisico's of was de beschrijving in de RI&E te algemeen of betrof het een niet aan de praktijk getoetste RI&E (opgebouwd uit simpele ja/nee vragen). De beschrijving van de arbeidsrisico's voor de gedetacheerde in de RI&E is naar het oordeel van de Inspectie bij 20% van de inleners onvoldoende.

Een derde van de inleners heeft geen plan van aanpak. Bij bijna driekwart van de inleners met een plan van aanpak (73%) zijn in het plan van aanpak voor de relevante arbeidsrisico's waar de gedetacheerde mee te maken heeft, maatregelen opgenomen voor het beheersen ervan. Bij 7% van de inleners zijn in het plan van aanpak wel maatregelen opgenomen, maar niet voor alle relevante risico's waar de gedetacheerden aan bloot staan. Bij 20% van de inleners is in het plan van aanpak geen enkel maatregel genoemd met betrekking tot risico's waar gedetacheerden aan bloot staan. Van de inleners met een plan van aanpak, worden bij 17% van deze inleners de daarin opgenomen maatregelen door de Inspectie als onvoldoende beoordeeld.

Ongevallen, bedrijfshulpverlening (BHV), preventiemedewerker, arbeidstijden

Bij 11% van de inleners heeft zich in de afgelopen 3 jaar een ongeval voorgedaan waar (tenminste) een gedetacheerde bij betrokken was. Het betreft ongevallen waarbij sprake

was van ziekenhuisopname, poliklinische behandeling, verzuim van meer 3 dagen en verzuim minder dan 3 dagen. Het percentage van 11% is hoger dan wat landelijk geldt voor ongevallen in bedrijven en instellingen (8%) .

De Inspectie heeft tijdens de bezoeken geconstateerd dat het niet bij alle inleners bekend is dat ze als materiële werkgever zelf de meldingsplichtige ongevallen moeten melden. Als materiële werkgever hebben inleners het gezag over de gedetacheerden waardoor ze onder de verplichtingen van artikel 9 lid 1 van de Arbowet vallen.

Bij bijna alle inleners (96%) is er op de vestiging een bedrijfshulpverlener (BHV'er) aangesteld. Bij 11% van deze inleners krijgt de BHV speciale instructies met betrekking tot de gedetacheerde mee. De meeste inleners waar daar geen sprake van is, geven aan de noodzaak van het geven van extra instructies niet in te zien.

Bijna driekwart van de inleners (75%) heeft (tenminste) één preventiemedewerker. Bij 17% van deze bedrijven heeft deze preventiemedewerker extra taken met betrekking tot de gedetacheerde. Als extra taken zijn genoemd: (vast) contactpersoon voor het SW-bedrijf, het inventariseren van arbeidsrisico's, uit (laten) voeren van maatregelen voor gedetacheerden, begeleiding en nazorg bieden.

Bijna een kwart van de inleners (21%) past met betrekking tot de arbeids- en rusttijden speciale regels voor gedetacheerde toe. De meeste maatregelen hebben betrekking op rekening houden met belastbaarheid en het aanpassen van de arbeidsduur.

Voorlichting, onderricht en toezicht

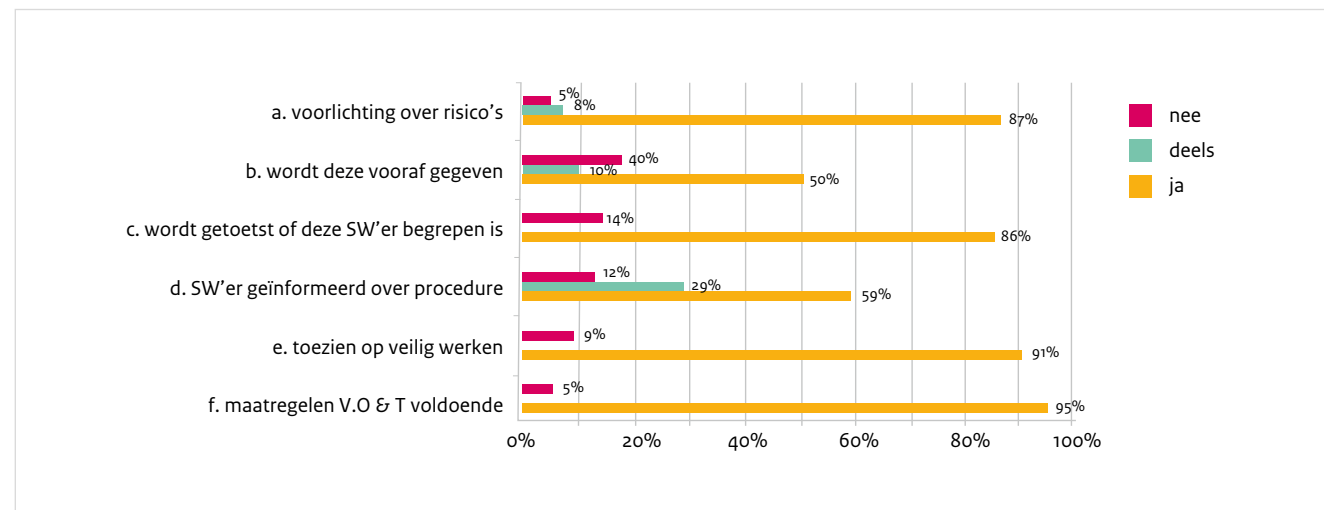
In figuur 7 zijn de belangrijkste resultaten met betrekking tot de voorlichting, onderricht en toezicht in beeld gebracht. In de tekst onder deze figuur worden de resultaten verder toegelicht (a t/m f).

(a) Bij de meeste, maar niet bij alle inleners (87%) wordt aan de gedetacheerde voorlichting en onderricht gegeven over de arbeidsrisico's op de werkplek. Van de overige inleners doet 8% dat voor een deel van de arbeidsrisico's en 5% geeft (helemaal) geen voorlichting en onderricht. Bedrijven die voor een deel van de relevante arbeidsrisico's voorlichting en onderricht geven, noemen als redenen: het gaat om laagrisicowerk, de inlener verwacht dat het SW-bedrijf het al gedaan heeft en de inlener gaat ervan uit dat de gedetacheerde weet wat hij doet. Volgens de inlener wordt voorlichting en onderricht gegeven door de inlener (74%), het SW-bedrijf (9%) of door beiden (17%).

De meest genoemde elementen waar deze voorlichting en onderricht uit bestaat zijn (in volgorde van belangrijkheid): regels binnen het bedrijf, werkinstructies met betrekking tot machines en werkmethoden, algemene informatie over het bedrijf, omgaan met arbeidsrisico's, juist gebruik PBM's, het handelen bij bijzondere omstandigheden, taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van arbeidsomstandigheden, arbeidsrisico's binnen het bedrijf en regels op het bedrijfsterrein.

Voorlichting en onderricht wordt voornamelijk één op één gegeven (91%), mondeling en visueel tijdens de uitvoering van de werkzaamheden (35%), schriftelijk via handboek/protocol (34%), training of cursus (29%), of mondeling in een groepje (18%).

Figuur 7 Voorlichting, onderricht en toezicht (in percentages van SW-bedrijven)



(b) Bij de helft van de inleners wordt voorlichting en onderricht gegeven voordat de gedetacheerde bij de inlener gaat werken. Bij 10% van de inleners wordt deze voor een deel vooraf gegeven en bij 40% van de inleners vanaf het moment dat de gedetacheerde aan de slag gaat.

(c) Bij de meeste inleners (86%) wordt getoetst of de gedetacheerde de voorlichting en onderricht begrepen heeft. Het toetsen gebeurt voornamelijk door te kijken hoe het geleerde in de praktijk wordt uitgevoerd.

(d) Het inlenend bedrijf informeert de gedetacheerde niet altijd over de klachtenprocedure en de procedure bij ziekte. Van de inleners geeft namelijk 12% aan dit niet te doen. Bij 59% van de inleners wordt informatie gegeven over beide procedures en bij de overige inleners (29%) alleen over één van beide.

(e) Van de inleners geeft 91% aan dat er op toegezien wordt dat de gedetacheerde gezond en veilig werkt. Het toezicht is dan voornamelijk permanent toezicht (67%), alleen tijdens risicovolle handelingen (19%), incidenteel (5%), bij klachten (1%) of anders (8%). 59% van de inleners neemt maatregelen als blijkt dat de gedetacheerde het werk niet gezond of veilig uitvoert. Ruim een derde (38%) geeft aan dat de situatie zich niet voorgedaan heeft. 3% van de inleners geeft aan geen maatregelen te nemen.

(f) De voorlichting, onderricht en toezicht (op naleving van instructies en voorschriften) wordt bij 5% van de inleners door de Inspectie als onvoldoende beoordeeld.

Werkzaamheden van de inleners (naar sectoren) (c14)

Als gekeken wordt naar de verdeling van bezochte inleners over de sectoren, dan blijkt dat de industrie (24%), zakelijke dienstverlening (12%), groot- en detailhandel (16%), gezondheids- en welzijnszorg (10%) en openbaar bestuur en overheidsdiensten (10%) het sterkst vertegenwoordigd te zijn.

Arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan (c15)

Tabel 1 geeft een compleet overzicht van de arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan. In de eerste kolom staan de arbeidsrisico's vermeld. De tweede kolom geeft aan bij hoeveel inleners het betreffende arbeidsrisico voorkomt. De derde kolom laat zien hoeveel gedetacheerden aan het betreffende arbeidsrisico blootstaan. De vierde kolom laat zien bij hoeveel bedrijven maatregelen genomen zijn om het betreffende arbeidsrisico te kunnen beheersen.

Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen algemene maatregelen (kolom 4a) die voor alle werknemers die aan het arbeidsrisico blootstaan genomen zijn en specifieke maatregelen (kolom 4b) die aanvullend genomen zijn voor de aan blootgestelde gedetacheerde. Kolom 5 geeft aan bij welk deel van de bedrijven de effectiviteit van de genomen maatregelen onvoldoende is en de arbeidsrisico's dus in onvoldoende mate beheerst zijn. Kolom 6 geeft referentiecijfers die afkomstig zijn uit Arbo in Bedrijf. De percentages in deze kolom geven weer bij welk deel van de bedrijven (en instellingen) in Nederland, waar werknemers in loondienst aan het arbeidsrisico blootstaan, het arbeidsrisico in onvoldoende mate beheerst is.

Vooraf is afgesproken om de vraagmodules rondom de arbeidsrisico's ongewenste omgangsvormen en werkdruk bij alle inleners af te nemen. De reden om dat te doen, is dat er van uitgegaan is dat voor deze kwetsbare doelgroep deze beide genoemde arbeidsrisico's altijd aanwezig zijn.

Leeswijzer bij tabel 1:

Voor het risico beeldschermwerk (zie regel 2d in kolom 1) geldt dat bij 17% van de inleners gedetacheerden aan dit arbeidsrisico bloot staan (kolom 2). Het betreft 3% van de gedetacheerden (kolom 3). Bij 94% van de bedrijven waar dit arbeidsrisico zich (voor de gedetacheerde) voordoet zijn generieke maatregelen genomen (kolom 4a). Bij 19% van de bedrijven waar het arbeidsrisico zich voordoet zijn aanvullend specifieke maatregelen voor de er aan blootgestelde gedetacheerde genomen (kolom 4b). Volgens de inspecteurs zijn bij 9% van de inleners waar gedetacheerden aan dit arbeidsrisico bloot staan, de maatregelen niet adequaat genoeg om het arbeidsrisico in voldoende mate te beheersen (kolom 5). Het landelijke (referentie)cijfer dat betrekking heeft op alle werknemers in Nederland, laat zien dat dit arbeidsrisico bij 13% van de bedrijven en instellingen in Nederland in onvoldoende mate beheerst is (kolom 6). Omdat het percentage in kolom 5 lager is dan het referentiecijfer in kolom 6, geldt, dat de beheersing van dit arbeidsrisico voor gedetacheerden beter is dan wat voor alle werknemers in Nederland geldt.

Zoals kolom 2 in tabel 1 laat zien, komen de arbeidsrisico's (2a) tillen, dragen, duwen en trekken (56%), (1c) agressie en geweld door derden (41%), (3a) werken met mobiele arbeidsmiddelen (31%), (3b) werken met handgereedschap (29%) het meeste voor. Het aantal blootgestelde gedetacheerden (kolom 3) is het hoogst voor de arbeidsrisico's (2a) tillen, dragen, duwen & trekken (61%), (6) vallen & uitglijden (47%), (5) gevaarlijke stoffen (43%) en (1c) agressie & geweld door derden (36%).

Uit de tabel (kolom 5) blijkt dat het oordeel over de effectiviteit van de genomen maatregelen per arbeidsrisico verschilt. Om de in kolom 5 genoemde cijfers beter te kunnen plaatsen, is nagegaan hoe deze uitkomsten zich verhouden tot de cijfers die voor alle werknemers in Nederland gelden. De in kolom 6 weergegeven referentiecijfers zijn afkomstig uit de jaarlijkse publicaties van Arbo in Bedrijf (2006 t/m 2012). Een vergelijking met deze referentiecijfers laat zien dat voor de arbeidsrisico's (9) biologische agentia en (2c) ongunstige werkhouding (fysieke belasting) geldt dat de beheersing van deze risico's voor gedetacheerden achter blijft bij de gekozen referentiecijfers die uitdrukken wat landelijk voor alle werknemers geldt.

Tabel 1 Overzicht van de blootstelling aan arbeidsrisico's (percentage bedrijven waar het arbeidsrisico geldt voor de gedetacheerden en percentage gedetacheerden die er aan bloot staan)

Arbeidsrisico	% bedrijven waar SW'ers aan risico bloot staan (in % van inleners)	% gedetacheerden dat aan risico bloot staat (in % van detetacheerden)	% bedrijven waar maatregelen genomen zijn (in % van kolom 2)		% bedragen	
			algemeen (m.b.t. alle werknemers)	specifiek (m.b.t. de gedetacheerden)	beheersing risico voor gedatcheerde is onvoldoende	beheersing risico voor werknemers in loondienst is onvoldoende
1)	2)	3)	4a)	4b)	5)	6)
1a. PSA: ongewenste omgangsvormen	100%	100%	67%	2%	7%	10%
1b. PSA: werkdruk	100%	100%	55%	14%	7%	6%
1c. PSA: agressie en geweld door derden	41%	36%	82%	5%	7%	n.b.
2a. FB: tilen, dragen, duwen, trekken	56%	61%	97%	2%	12%	10%
2b. FB: repeterende bewegingen	11%	10%	90%	5%	0%	7%
2c. FB: ongunstige werkhouding	14%	9%	88%	0%	19%	10%
2d. FB: beeldschermwerk	17%	3%	94%	19%	9%	13%
3a. arbeidsmiddelen: mobiele	31%	9%	95%	4%	5%	n.b.
3b. arbeidsmiddelen: handgereedschap	29%	12%	92%	0%	13%	n.b.
3c. arbeidsmiddelen: overige machines	23%	15%	98%	0%	12%	15%
4. geluid	25%	11%	100%	0%	11%	10%
5. gevaarlijke stoffen	22%	43%	93%	0%	15%	12%
6. vallen en uitglijden	21%	47%	92%	0%	5%	n.b.
7. geraakt worden door voorwerpen	15%	11%	100%	4%	4%	n.b.
8. trillingen	11%	14%	100%	0%	0%	4%
9. biologische agentia	13%	15%	71%	4%	29%	9%
10. werken op hoogte	5%	2%	100%	10%	10%	10%

Indeling van SW-bedrijven (op basis van de bevindingen uit fase III):

Er is voor elk van de 21 SW-bedrijven een aanvullende analyse uitgevoerd op de in fase III bij de inleners van het SW-bedrijf verkregen resultaten. Het doel van deze analyse is na te gaan of er SW-bedrijven zijn met naar verhouding veel inleners waar niet alle arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan, in voldoende mate beheerst zijn. De analyse heeft geleid tot een indeling van SW-bedrijven in drie categorieën, namelijk 'twijfel', 'enige twijfel' en 'geen twijfel'. De veronderstelling onder deze indeling is, dat als bij een SW-bedrijf er naar verhouding veel inleners zijn waar niet alle arbeidsrisico's in voldoende mate beheerst zijn, dit iets zegt over hoe het SW-bedrijf de zaken rondom detacheringen aanpakt. Het kan zijn dat het SW-bedrijf niet selectief genoeg is wat betreft de keuze van inleners, geen of geen goede afspraken met de inlener heeft gemaakt of deze afspraken niet in voldoende mate monitort. Deze indeling in SW-bedrijven, die dus gebaseerd is op de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden bij de inleners, zegt dus iets over hoe SW-bedrijven de zaken rond de detachering geregeld hebben. In bijlage 2 (paragraaf 6) is nader toegelicht hoe deze indeling tot stand is gekomen. Het resultaat van deze indeling is weergegeven in figuur 9 (paragraaf 3.5) en is opgenomen in de (aparte) bijlage 4.

3.4 Aanvullende bevindingen

De bevindingen in deze paragraaf zijn gebaseerd op twee bronnen, namelijk 1) informatie die verkregen is via korte gesprekken die inspecteurs tijdens hun rondgang met gedetacheerde werknemers bij inleners hebben gevoerd en

2) analyses die in de oriëntatiefase van dit onderzoek zijn uitgevoerd op de NEA- en Wsw-Statistiek.

Dit onderzoek richt zich primair op de twee actoren die verantwoordelijk zijn voor een goede borging van de arbeidsomstandigheden, namelijk het SW-bedrijf en de inlener. De beleving van de gedetacheerde met betrekking tot zijn werk en arbeidsomstandigheden is daarin niet meegenomen. Deze paragraaf gaat daar op in.

Beleving van gedetacheerden op basis van gesprekken met de inspecteur

In fase III van het onderzoek heeft de Inspectie bij tweederde van de inleners gesproken met gedetacheerden en daarvan verslag gedaan. In deze gesprekken stond naast de eigen observaties van de Inspectie de beleving van de gedetacheerden centraal. De strekking van de meeste van deze indrukken was, dat de gedetacheerde aangaf tevreden te zijn met -en soms zelfs enthousiast over- het werk en de werkplek, zich geaccepteerd en gewaardeerd te voelen, trots en betrokken te zijn en zich een volwaardig werknemer te voelen.

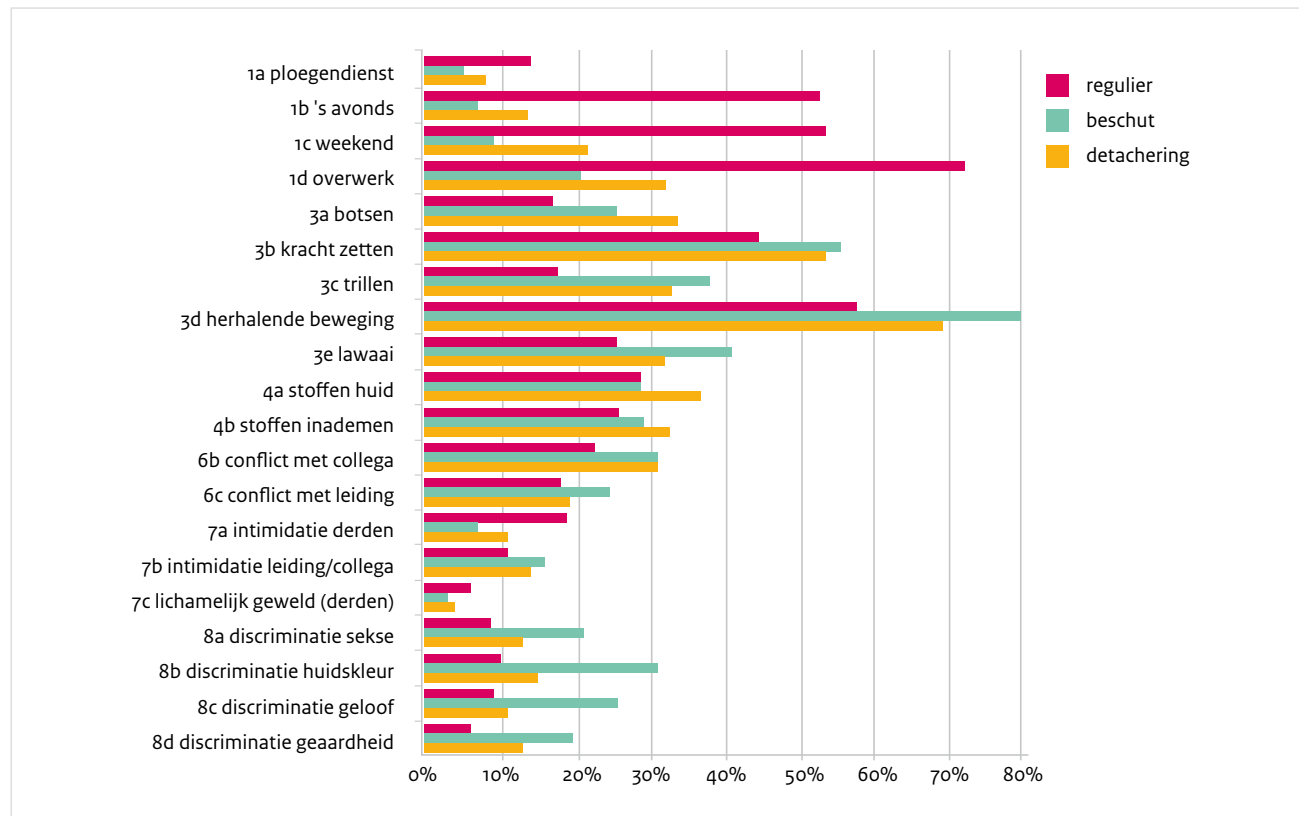
De meeste gedetacheerden met wie de Inspectie gesproken heeft, gaven aan zich daar op hun plek te voelen. De sfeer was voor hen open en vertrouwd en soms zelfs familiaal. De Inspectie vernam van de inlener een aantal keer dat de inlener zelf zaken regelt waar het SW-bedrijf deze laat liggen. Van de kant van sommige gedetacheerden klonken verwijten door naar het SW-bedrijf dat te weinig aandacht (begeleiding) aan de gedetacheerde werd geboden. Ook al was de gedetacheerde zelf tevreden, dan toch kwam het voor dat de Inspectie constateerde dat de werkplek bijvoorbeeld te donker was of

zoals in die ene situatie dat er zelfs sprake was van een ondeugdelijk, uit pallets opgebouwd bureau in een ongezelige ruimte met te veel lawaai. Maar deze laatstgenoemde situatie was eerder uitzondering dan regel. De door de Inspectie beschreven observaties over de werkplekken van de gedetacheerden gaven dat ook aan. Vrij vaak bevatten deze observaties een compliment voor de zorg van de inlener voor de gedetacheerde.

Beleving van gedetacheerden op basis van analyse NEA

De NEA is een jaarlijks onderzoek onder alle werknemers, en dus ook SW-werknemers, waaronder gedetacheerden waarmee informatie verzameld wordt over hun werksituatie, inzetbaarheid en gezondheid. Op basis van een koppeling van een aantal jaarbestanden (2008 t/m 2012) van de NEA met de Wsw statistiek is het mogelijk voor bepaalde kenmerken van het werk en werkomstandigheden vergelijkingen te maken tussen de groepen gedetacheerden, beschutte SW'ers en werknemers in reguliere banen. Deze analyses zijn in de beginfase van dit onderzoek ter voorbereiding op dit onderzoek uitgevoerd .

Figuur 8 Verschillen tussen gedetacheerden, SW'ers beschut en reguliere werknemers wat betreft hun werksituatie, risico's en gezondheid (NEA en Wsw-statistiek 2008 t/m 2012: werknemers als percentage van het totaal van de betreffende groep werknemers)



(1) Gedetacheerden werken vaker dan beschutte SW'ers in ploegendienst, 's avonds/'s nachts, in het weekend, of werken over, maar ze doen dit minder vaak dan reguliere werknemers.

(2) Gedetacheerden werken in andere beroepen en functies dan reguliere werknemers. Zo zijn ze relatief oververtegenwoordigd in ambachtelijke (industriële) beroepen en beroepen in de transport, dienstverlening en agrarische

beroepen. Beschutte SW'ers hebben in verhouding tot gedetacheerden minder vaak een dienstverlenend beroep of een beroep in de transport.
 (3) Gedetacheerden (evenals beschutte SW'ers) staan vaker bloot aan arbeidsrisico's zoals botsen/aanrijdingen, kracht zetten, trillingen/schudden (als gevolg van gereedschap, apparaat of voertuig), herhalende bewegingen en lawaai, dan reguliere werknemers.
 (4) Gedetacheerden staan vaker bloot aan het arbeidsrisico van stoffen op de huid krijgen en stoffen inademen dan reguliere werknemers.
 (5) Gedetacheerden zijn in hun werk minder autonoom, werken onder een minder hoge tijdsdruk, hebben te maken met minder hoge taakeisen, verrichten emotioneel minder zwaar werk, doen werk met een lagere moeilijkheidsgraad en hebben minder gevarieerd werk dan reguliere werknemers.
 (6) Gedetacheerden (evenals beschutte SW'ers) ervaren minder sociale steun bij hun collega's, hebben (het afgelopen jaar) vaker een conflict gehad met directe collega en hebben (het afgelopen jaar) vaker een conflict gehad met direct leidinggevende dan reguliere werknemers.
 (7) Gedetacheerden (evenals beschutte SW'ers) geven aan (het afgelopen jaar) minder vaak door derden geïntimideerd te zijn, vaker geïntimideerd te zijn door leidinggevende/collega's, minder te maken hebben gehad met lichamelijk geweld (door derden) dan reguliere werknemers.
 (8) Gedetacheerden (evenals beschutte SW'ers) hebben (afgelopen jaar) vaker dan reguliere werknemers discriminatie ondervonden op grond van sekse, huidskleur, geloofsovertuiging of seksuele geaardheid. Beschutte SW'ers gaven aan zich op deze aspecten vaker gediscrimineerd te voelen dan de gedetacheerde.

3.5 Beantwoording van de onderzoeksvragen

In deze paragraaf worden de in paragraaf 2.5 gestelde onderzoeksvragen beantwoord. Daarbij is steeds per onderzoeksvraag aangegeven waar de informatie die daarvoor gebruikt is uit afkomstig is.

Eerste onderzoeksvraag (het antwoord is voornamelijk afkomstig uit paragraaf 3.1):

Wat is de aard en de omvang van de detacheringen vanuit de SW-bedrijven bij de inleners?

De landelijke enquête die is ingevuld door alle aangeschreven SW-bedrijven geeft voldoende inzicht in de aard en omvang van de detacheringen. Een vergelijking met de Wsw statistiek (2013) laat zien dat het aantal detacheringen in 2014 iets is teruggelopen, ondanks de groei in de groepsdetachering. Het ziekteverzuimpercentage ligt voor gedetacheerden met 10,6% ruim 2,5%-punt lager dan het ziekteverzuimpercentage voor beschut werken. SW-bedrijven geven aan bij detacheringen gebruik te maken van diverse documenten. Wat daarbij opvalt is dat bijna de helft van de SW-bedrijven aangeeft geen detachingsprotocol te hebben. Ook maakt niet elk SW-bedrijf gebruik van een arbochecklist.

Het begrip detachering wordt niet altijd eenduidig gehanteerd. De afgebakende definitie zoals deze is opgenomen in de deelcatalogus detacheringen wordt bij sommige SW-bedrijven ruimer ingevuld. Dat geldt met name voor het begrip groepsdetachering waar het onderscheid tussen werken op locatie en groepsdetachering vervaagt.

Tweede onderzoeksvraag (het antwoord is voornamelijk afkomstig uit paragraaf 2.5 en bijlage 1):

Welke onderscheiden verantwoordelijkheden hebben gemeenten, SW-bedrijven en inleners ten aanzien van de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden?

De Arbeidsomstandighedenwet, -besluit en -regeling vormen samen met de deelcatalogus detacheringen de basis voor het toetsingskader voor dit onderzoek. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wsw. De gemeente kan de uitvoering ervan uitbesteed hebben aan een publieke of private instantie. Bij detacheringen vervult het SW-bedrijf de rol van formele werkgever en heeft de inlener de rol van materiële werkgever. Beiden hebben een belangrijke rol als het gaat om borging van (goede) arbeidsomstandigheden. De gemeente staat daarbij op afstand.

Derde onderzoeksvraag (het antwoord is voornamelijk afkomstig uit de paragrafen 3.3 en 3.4):

Aan welke arbeidsrisico's worden gedetacheerden blootgesteld en zijn er adequate maatregelen getroffen om deze arbeidsrisico's te beheersen?

De bezoeken bij de inleners hebben een redelijk compleet beeld gegeven van de arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan, in hoeverre er maatregelen zijn genomen en hoe effectief deze maatregelen zijn. Met betrekking tot de beheersing van de arbeidsrisico's kan opgemerkt worden dat voor de meeste arbeidsrisico's waar de gedetacheerden

aan bloot staan geldt dat ze in nagenoeg dezelfde mate beheerst zijn als dat het geval is voor alle werknemers in Nederland. Voor de arbeidsrisico's biologische agentia en (statische) ongunstige werkhouding (fysieke belasting) geldt dat deze arbeidsrisico's voor gedetacheerden in mindere mate beheerst zijn dan wat landelijk voor alle werknemers in loondienst het geval is.

Vierde onderzoeksvraag (het antwoord is voor-namelijk afkomstig uit de paragrafen 3.2 en 3.3):

Vullen gemeenten, SW-bedrijven en inleners hun onderscheiden verantwoordelijkheden in ten aanzien van de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden?

Het SW-bedrijf en de inlener hebben beiden aandacht voor een goede (borging van de) arbeidsomstandigheden van de gedetacheerde. Maar het onderschatten van risico's, het niet nemen van adequate maatregelen en nalatigheden zoals onvoldoende toezicht op de werkplek zijn risico's waardoor er in de praktijk niet altijd sprake is van een goede borging van de arbeidsomstandigheden.

De Inspectie heeft op basis van de bevindingen in fase II van het onderzoek de SW-bedrijven ingedeeld in drie categorieën, namelijk achterblijver, middenmoter en koploper. Deze indeling geeft een indruk van de verschillen die er zijn tussen de SW-bedrijven met betrekking tot de wijze waarop ze op papier en in procedure de arbeidsomstandigheden bij detacheringen hebben geborgd. Een andere indeling van SW-bedrijven is tot stand gekomen op basis van de bevindingen uit fase III van het onderzoek.

Deze indeling zegt iets over verschillen tussen SW-bedrijven met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden, zoals de Inspectie deze bij de inleners van het SW-bedrijf heeft aangetroffen. De aanname daarbij is dat wanneer bij een SW-bedrijf er relatief veel inleners zijn aangetroffen waar niet alle arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan in voldoende mate beheerst zijn, dat iets zegt over hoe het SW-bedrijf de zaken rondom detachering in de praktijk geregeld heeft. Ook deze indeling bestaat uit drie categorieën, namelijk 'twijfel', 'enige twijfel' en 'geen twijfel'. Figuur 9 laat zien hoe beide indelingen zich tot elkaar verhouden.

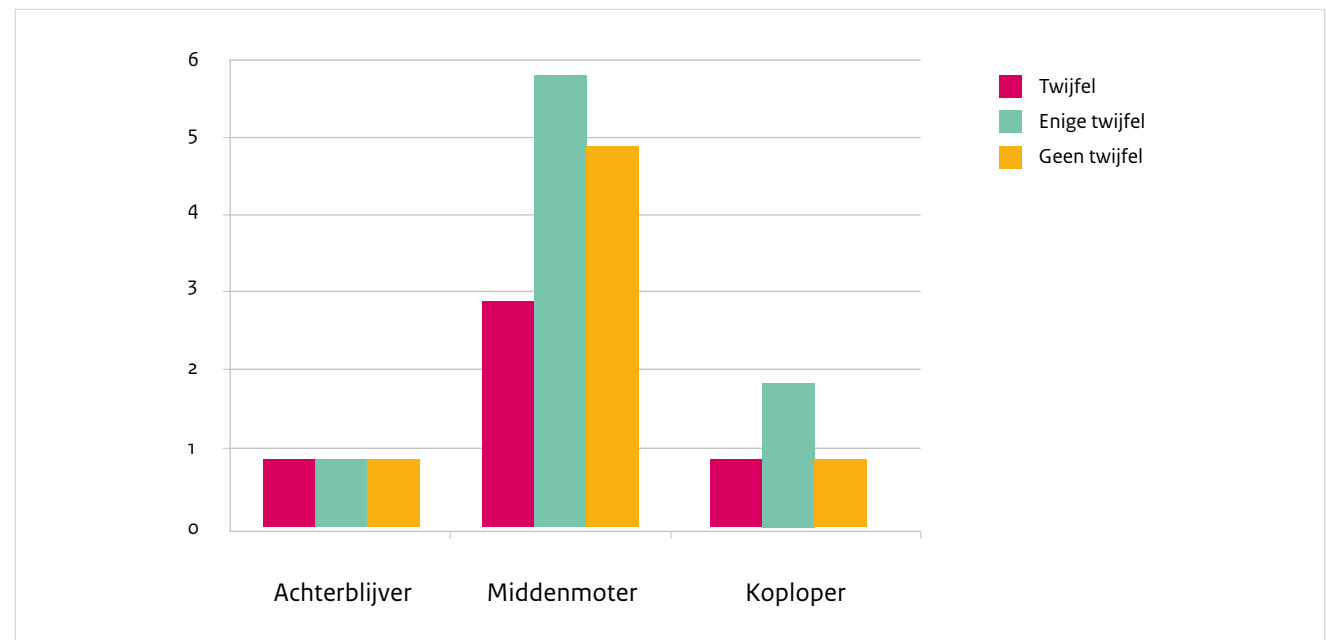
Zoals figuur 9 laat zien, verschillen de uitkomsten van beide indelingen van elkaar. Zo zijn er drie SW-bedrijven die op basis van de bevindingen uit fase II aangemerkt zijn als koploper, maar die op basis van de bevindingen uit fase III ingedeeld zijn bij de categorie 'enige twijfel' en 'twijfel'. Een conclusie die hieruit getrokken kan worden, is dat wat bij SW-bedrijven op papier goed geregeld lijkt, in de praktijk bij de inleners niet altijd goed hoeft uit te pakken. Blijkbaar is het voor het SW-bedrijf niet voldoende om alleen te vertrouwen op de gehanteerde procedures en de gemaakte afspraken, maar is het ook belangrijk om deze in de praktijk zelf of door een ander te laten toetsen.

Bij de selectie van inleners gaat het SW-bedrijf in het algemeen niet over één nacht ijs. De inlener is bekend bij het SW-bedrijf, is betrouwbaar als zakenpartner, heeft affiniteit met de doelgroep, biedt werk aan dat past bij de doelgroep en heeft zorg voor arbeidsomstandigheden. SW-bedrijven volgen niet altijd de interne procedures

m.b.t. detacheren. De indruk bestaat dat de ingevulde documenten, zoals de arbochecklisten, door het SW-bedrijf nog vaak te plichtmatig of soms zelfs helemaal niet ingevuld worden en er nog onvoldoende controle is op wat is ingevuld. Van de detachingsconsulenten wordt door het SW-bedrijf aangenomen dat ze voldoende kennis van arbeidsomstandigheden hebben. Deze kennis is meestal vanuit de praktijk opgebouwd en wordt door het SW-bedrijf

zelden getoetst. Het risico is aanwezig dat detachingsconsulenten hun kennis op het terrein van arbeidsomstandigheden overschatten of soms te veel vertrouwen op de kennis die bij de inlener aanwezig is of verondersteld wordt daar aanwezig te zijn. Dit risico neemt alleen maar toe als meer detachingsconsulenten van buiten de Wsw afkomstig zijn en minder bekend zijn met deze doelgroep en omgeving waarin de doelgroep werkt. De arbodeskundige

Figuur 9 Indeling van SW-bedrijven op basis van de bevindingen uit fase II (SW-bedrijven) van het onderzoek en op basis van de bevindingen uit fase III (inleners) van het onderzoek



van het SW-bedrijf heeft wel de vereiste kennis, maar staat op afstand en is meestal niet direct betrokken bij de detacheringen. De arbodeskundige wordt slechts incidenteel ingeschakeld door de detachingsconsulent. Het SW-bedrijf heeft een beperkt zicht op wat zich in de detacheringen afspeelt op het gebied van arbeidsomstandigheden. De detachingsconsulenten hebben vaak wel het zicht op de eigen groep gedetacheerden, maar in het SW-bedrijf ontbreekt het aan een totaaloverzicht.

Ook gemeenten, die verantwoordelijkheid dragen voor een goede uitvoering van de Wsw, hebben geen zicht op de arbeidsomstandigheden bij detacheringen. Ze vragen er ook niet naar. De gemeente bemoeit zich alleen met het SW-bedrijf wanneer er iets aan de hand is bij het SW-bedrijf, zoals een slecht financieel resultaat of negatieve publiciteit. Als er al sprake is van verantwoording over detacheringen vanuit het SW-bedrijf naar de gemeente, dan heeft deze verantwoording sporadisch betrekking op de arbeidsomstandigheden.

De meeste inleners hebben een lange historie met detacheringen. Ruim 60% van de inleners doet al langer dan 5 jaar zaken met het SW-bedrijf.

Iets meer dan een kwart van de inleners heeft geen RI&E. Bijna een derde van de inleners met een RI&E heeft een incomplete RI&E wat betreft de arbeidsrisico's waaraan de gedetacheerden blootstaan. De meeste inleners geven aan dat de gedetacheerden voorlichting en onderricht over de arbeidsrisico's krijgen op de werkplek en er wordt toegezien dat de gedetacheerden gezond en veilig werken. Bij 5% van

de inleners beoordeelt de Inspectie de voorlichting, onderricht en toezicht als onvoldoende.

De Inspectie is tijdens de bezoeken aan inleners geen grote misstanden tegengekomen. Wel zijn een aantal situaties benoemd waarover naar de inlener kritische vragen zijn gesteld. De meeste gedetacheerden zijn tevreden met hun werk en werkplek en voelen zich op het werk geaccepteerd.

De bezoeken bij inleners laten zien dat niet altijd alle arbeidsrisico's, waar de gedetacheerden bij de inlener aan bloot staan, effectief beheerst zijn. Speciale aandacht vragen de arbeidsrisico's biologische agentia en (statische) ongunstige werkhouding (fysieke belasting). Voor deze arbeidsrisico's geldt dat ze voor gedetacheerden in mindere mate beheerst zijn dan wat landelijk voor alle werknemers in Nederland het geval is.

Een aandachtspunt voor inlener en SW-bedrijf zijn de aan psychosociale arbeidsbelasting gerelateerde klachten. Analyses op basis van de NEA laten zien dat gedetacheerden minder sociale steun bij hun collega's ervaren, vaker conflict hebben met directe collega of leidinggevende, zich vaker geïntimideerd voelen door collega's en leidinggevende en vaker discriminatie ondervinden dan reguliere werknemers.

4 Oordeel van de Inspectie

In dit onderzoek staat de vraag centraal in *hoeverre gemeenten, SW-bedrijven en inlenende werkgevers zorgdragen voor veilige arbeidsomstandigheden voor gedetacheerde SW-medewerkers*.

Op grond van de bevindingen uit dit onderzoek, is het oordeel van de Inspectie dat in het algemeen zowel het SW-bedrijf als de inlener ieder hun verantwoordelijkheid in voldoende mate oppakken. Vanuit beide organisaties is er dus aandacht voor de borging van de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden. De Inspectie constateert echter dat deze aandacht, als deze in de praktijk vertaald wordt, niet altijd leidt tot een situatie waar alle arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan ook beheerst zijn. Tussen SW-bedrijven zijn verschillen geconstateerd in hoe ze de zaken rond de detacheringen geregeld hebben. Ook tussen inleners zijn er verschillen geconstateerd voor wat betreft de mate van beheersing van de arbeidsrisico's waar de gedetacheerden aan bloot staan.

De Inspectie ziet dat de mate van beheersing van de arbeidsrisico's voor gedetacheerden, als deze vergeleken wordt met wat geldt voor alle werknemers in Nederland, op de meeste van de overeenkomstige arbeidsrisico's nagenoeg op hetzelfde niveau ligt.

Wat de Inspectie in positieve zin is opgevallen:

- Nagenoeg alle SW-bedrijven, met name de arbodeskundigen, hebben de deelcatalogus detacheringen als uitgangspunt genomen bij het uitwerken van procedures voor het borgen van de arbeidsomstandigheden.
- SW-bedrijven beschikken over een vast relatiernetwerk van inleners. Het voordeel daarvan is dat veel over de

inlener bij het SW-bedrijf al bekend is en dat de inlener al vertrouwd is met de gang van zaken rond detacheringen. De kans op een verkeerde inschatting van de kant van het SW-bedrijf ('inlener is niet geschikt om SW werknemers te detacheren') is kleiner als het SW-bedrijf vaker zaken gedaan heeft met de inlener.

- Er zijn tijdens de bezoeken bij de inleners geen ernstige misstanden aangetroffen.
- Er worden bij het SW-bedrijf relatief weinig (formele) klachten gemeld. Er zijn wel klachten, maar deze worden in een zo vroeg mogelijk stadium gesignaleerd en indien mogelijk opgelost, om te voorkomen dat het tot een formele klacht komt. Meestal gebeurt dit met de inschakeling van de detachingsconsulent. Alle SW-bedrijven hebben een klachtenprocedure waaraan bekendheid wordt gegeven. De meeste SW-bedrijven kennen een vertrouwenspersoon en hebben een klachten- en geschillencommissie.
- De meeste gedetacheerden met wie de Inspectie gesproken heeft, gaven aan tevreden te zijn met hun werk en werkplek, zich geaccepteerd en gewaardeerd te voelen, trots en betrokken te zijn en zich een volwaardig werknemer te voelen.

Waar de Inspectie kanttekeningen bij plaatst:

- Er zijn twijfels bij de Inspectie over de positionering en borging van de arbodeskundigheid bij het SW-bedrijf. Om te kunnen detacheren is kennis van arbeidsomstandigheden vereist. Bij de meeste SW-bedrijven staat de arbodeskundige op enige afstand van de detacheringen, wat een zeker risico inhoudt. De kennis die de detachingsconsulent heeft van arbeidsomstandigheden is

voornamelijk via de praktijk verkregen. De detachingsconsulent maakt bij detacheringen vaak zelf de inschatting of hij de arbodeskundige wil inschakelen. Het risico bestaat dat de eigen arbodeskundigheid van het SW-bedrijf niet of te laat wordt ingezet en er te veel vertrouwd wordt op de bij de inlener aanwezige deskundigheid.

- De Inspectie ziet dat in de praktijk veel wordt overgelaten aan de detachingsconsulent. De verantwoordelijkheid naar het management en directie is op het vlak van detacheringen vaak beperkt van aard.
- Het SW-bedrijf legt aan de gemeente zelden verantwoording af over wat zich in de detacheringen afspeelt. Als reden daarvoor wordt door het SW-bedrijf gegeven dat de gemeente er niet om vraagt. Alleen wanneer er iets niet goed gaat met het SW-bedrijf, zoals bij financiële tegenslag of bij slechte publiciteit, is er bemoeienis vanuit de gemeente met het SW-bedrijf. Als er vanuit de gemeente om verantwoording gevraagd wordt, dan heeft dit zelden betrekking op de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden.
- Hoewel SW-bedrijven aangeven dat relatief weinig klachten worden gemeld -en dus ook relatief weinig klachten die een relatie hebben met de psychosociale arbeidsbelasting- blijft dit arbeidsrisico een specifieke aandachtspunt voor zowel het SW-bedrijf als voor de inlener.
- Er zijn inleners die de voorlichting, het onderricht en het toezicht onvoldoende op orde hebben.
- Er zijn SW-bedrijven waar de zaken met betrekking tot de detacheringen in procedure en op papier goed geregeld lijken te zijn, maar waar in de praktijk bij de inleners er

zich een situatie voordoet waarbij niet alle arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan in voldoende mate beheerst zijn. Het is daarom belangrijk dat het SW-bedrijf zelf goed monitort of de borging van arbeidsomstandigheden bij de inlener naar behoren is, of dat het SW-bedrijf er voor zorgt dat een ander deze toetsing verricht.

- Speciale aandacht vragen de arbeidsrisico's biologische agentia en (statische) ongunstige werkhouding (fysieke belasting). Voor deze arbeidsrisico's geldt dat ze voor gedetacheerden in mindere mate beheerst zijn dan wat landelijk voor alle werknemers in Nederland het geval is.

Bijlage 1 Toetsingskader

Reguliere werkgever (inlener)

- De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van werknemers bij alle met het werk verbonden aspecten. Daarbij zorgt hij ervoor dat de inrichting van de arbeidsplaats, werkmethoden, arbeidsmiddelen en arbeidsinhoud zoveel mogelijk aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers worden aangepast.
- De werkgever zorgt voor aanpassing van de arbeidsplaats, werkmethoden, arbeidsmiddelen en arbeidsinhoud aan werknemers met een structurele functionele beperking.
- Wanneer een werkgever een werknemer inleent, verstrekt hij tijdig, voor aanvang van de werkzaamheden, een beschrijving van de gevaren en arbeidsrisico's uit de RI&E die op de werknemer van toepassing zijn, aan de uitlener (het SW-bedrijf).
- Aanvullende toetsnormen voor de inlenende (materiële) werkgever uit de deelcatalogus detachering:
 - Melden van (bijna-)ongevallen met de ingeleende medewerker aan de SW-bedrijven.
 - Werk- en rusttijden dienen in overeenstemming te zijn met de indicatiestelling en/of CAO Wsw.

SW-bedrijf

- De uitlener verschaft informatie over de beroepskwalificatie en verstrekt de beschrijving van de gevaren en risico's uit de RI&E die op de werknemer van toepassing zijn aan de werknemer.

- Aanvullende toetsnormen uit de deelcatalogus detachering:
 - Controleren op het geven van voorlichting op maat over specifieke risico's en het voorkomen hiervan aan gedetacheerde, voorafgaand aan de werkzaamheden.
 - Verstrekken van informatie over de voor de functie relevante mogelijkheden van de gedetacheerde voorafgaand aan de werkzaamheden.
 - Afspraken maken met de inlener en vastleggen:
 - over de aanpassing van de werkomgeving, toegespitst op de functionele beperkingen van de gedetacheerde, en deze vastleggen voorafgaand aan de werkzaamheden;
 - over het treffen van voorzieningen en het houden van toezicht tijdens de werkzaamheden;
 - dat de materiële werkgever contact opneemt met het SW-bedrijf bij wijzigen van de werkzaamheden van de gedetacheerde;
 - over verstrekking van PBM's en werkkleding;
 - over de nazorg bij een arbeidsongeval (schade, aansprakelijkheid, psychosociale en medische nazorg).
 - Schriftelijk opstellen van een detacheringprotocol waarin het beleid en de aanpak rondom detachering worden vastgelegd.
 - Periodiek evalueren en bijstellen van het detacheringprotocol.
 - Afspraken tussen formele en materiële werkgever vastleggen (bijvoorbeeld in paragraaf arbeidsomstandigheden in detacheringsovereenkomst).
 - Afspraken over arbeidsomstandigheden met de medewerker vastleggen (bijvoorbeeld d.m.v. een checklist)

Gemeenten

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Sociale werkvoorziening ligt bij gemeenten, maar deze hebben geen formele rol met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van SW-medewerkers indien zij de uitvoering hebben uitbesteed aan een gemeenschappelijke regeling (GR) of aan een zelfstandig SW-bedrijf. In het geval het SW-bedrijf een gemeentelijke dienst is, heeft de gemeente de rol van formele werkgever.

In de meeste gevallen zal de gemeente geen formele rol hebben. De gemeente heeft als uitvoerder van de Wsw wel een breder belang bij de arbeidsomstandigheden van SW-medewerkers. Signalen van problemen in de sector leiden immers al snel tot vragen van de gemeenteraad en negatieve publiciteit. De vraag is in welke mate deze betrokkenheid van gemeenten tot uitdrukking komt in aandacht voor arbeidsomstandigheden. Dit komt onder andere tot uiting in de wijze waarop het SW-bedrijf zich aan de gemeente (i.c. het college) verantwoordt over arbeidsomstandigheden.

Bijlage 2 Methodologische verantwoording

1 Inleiding

In deze methodologische verantwoording beschrijft de Inspectie de keuzes die zijn gemaakt met betrekking tot de onderzoekspopulatie, methoden en technieken, steekproef en de toegepaste meet-instrumenten.

Het onderzoek is uitgevoerd in drie fasen:

- Fase I: In deze fase is een landelijke enquête uitgezet onder alle 90 SW-bedrijven.
- Fase II: In deze fase zijn bij een steekproef van 21 SW-bedrijven interviews gehouden.
- Fase III: In deze fase zijn 184 inleners door arbo-inspecteurs van Inspectie SZW bezocht. Bij deze bedrijven is een monitorvragenlijst afgenomen en heeft een rondgang langs de werkplekken van gedetacheerden plaatsgevonden.

2 Onderzoekspopulatie

Het onderzoek is gericht op de groep werknemers die vanuit de SW-bedrijven gedetacheerd zijn bij inleners. Andere taken van het SW-bedrijf, zoals het bieden van werk aan personen die de indicatie beschut werken hebben, het bemiddelen van SW-medewerkers naar begeleid werken, of WWB-ers werkervaring laten opdoen, maken geen deel uit van dit onderzoek.

In dit onderzoek is ervoor gekozen om het handelen van het SW-bedrijf en de inlener centraal te stellen. Beiden zijn namelijk primair verantwoordelijk voor het maken en

nakomen van goede afspraken met betrekking tot de borging van de arbeidsomstandigheden van de gedetacheerde. Net zoals dat geldt voor werknemers in het algemeen, hebben gedetacheerden daarnaast een eigen verantwoordelijkheid, als het gaat om arbeidsomstandigheden. De gedetacheerde is in dit onderzoek dan ook niet helemaal buiten beeld gebleven. Tijdens de rondgang bij inleners langs de werkplekken van gedetacheerden heeft de Inspectie korte gesprekken gevoerd met gedetacheerden. Het doel van deze gesprekken was om zo een indruk te krijgen van de beleving van de gedetacheerden over hun werk, werkplek en arbeidsomstandigheden.

De primaire actoren die voor dit onderzoek benaderd zijn en waarmee gesproken is, zijn dus:

SW-bedrijf

Voor de interviews bij de SW-bedrijven is gesproken met een aantal functionarissen, zoals

- a) de directeur/manager;
- b) de KAM-coördinator of arbofunctionaris van het SW-bedrijf;
- c) accountmanagers en detachingsconsulenten en;
- d) leden van de OR, klachten- en geschillencommissie, vertrouwenspersoon.

Zij hebben de Inspectie informatie verschaft over o.a. de procedures rondom detachering en de invulling van de verantwoordelijkheden van arbeidsomstandigheden bij detachering door het SW-bedrijf. Het dossieronderzoek vond aansluitend aan de interviews plaats. In het dossieronderzoek is, meestal onder begeleiding van de

detachingsconsulent of arbodeskundige, nagegaan op welke wijze de documenten en aanvullende (gespreks) notities die betrekking hebben op de detachering in papieren dossiers of in digitale systemen opgeslagen worden.

Inlener

De inspecteur heeft met de inlener overlegd welke persoon de meeste geschikte is om de vragenlijst af te nemen. Het kan gaan om de contactpersoon voor detacheringen, de arbodeskundige, een leidinggevende of directeur. Via hen en via zijn eigen waarneming verkrijgt de inspecteur informatie over de arbeidsrisico's waar de gedetacheerden aan bloot kunnen staan en de beheersmaatregelen die zijn genomen om blootstelling aan deze arbeidsrisico's te voorkomen of beperken.

De gemeenten zijn niet als actor in dit onderzoek betrokken, omdat zij geen formele verantwoordelijkheden ten aanzien van arbeidsomstandigheden van gedetacheerde medewerkers hebben. Wel is in kaart gebracht op welke wijze SW-bedrijven, al of niet op verzoek van de gemeente, zich aan de gemeente verantwoorden over arbeidsomstandigheden.

3 Aanpak, methoden en technieken

Beantwoording onderzoeksvragen

De **eerste onderzoeksvraag** naar de aard en omvang van detacheringen vanuit de SW-bedrijven bij reguliere werkgevers is beschrijvend, en omvat vragen als: hoeveel SW'ers zijn gedetacheerd, betreft het een individuele of

groepsdetachering, welke werkzaamheden verrichten gedetacheerden, hoeveel inleners zijn er, welke documenten worden gebruikt bij detachering en welke afspraken worden gemaakt.

Deze vraag is beantwoord door middel van een landelijke enquête onder alle 90 SW-bedrijven die per brief is aangekondigd en via internet (Enquido) is afgenomen.

Voor de **tweede onderzoeksvraag** is gebruik gemaakt van de wettelijke bepalingen en de documenten die nadere duiding geven aan de begrippen detachering en arbeidsomstandigheden. Met name is gebruikt gemaakt van de arbo deelcatalogus detachering van SBCM. De deelcatalogus is een privaatrechtelijk afspraak tussen werkgevers en werknemers en maakt geen onderdeel uit van de Arbowet. Na de wijziging van de Arbowet in de 2007 mag alleen nog maar gehandhaafd worden op doelvoorschriften en niet op de wijze waarop deze tot stand komen. De deelcatalogus is voor werkgevers een instrument om het Arbobeleid bij detacheringen vorm en inhoud te geven. De Inspectie heeft om die reden de deelcatalogus gebruikt om invulling te geven aan het toetsingskader.

Tijdens de interviews die bij SW-bedrijven hebben plaatsgevonden zijn gegevens verzameld om deze vraag te kunnen beantwoorden. De interviews bij SW-bedrijven zijn gehouden met beleidsverantwoordelijken (directeur/manager) en uitvoerende medewerkers (KAM-coördinator of arbofunctionaris, detacheringsconsulent, accountmanager). Ook is er met de OR gesproken en eventueel een klachten- en geschillencommissie, vertrouwenspersoon of

ombudsvrouw/-man). Bij SW-bedrijven is ook gevraagd naar de wijze waarop het SW-bedrijf de gemeente over detacheringen en arbeidsomstandigheden informeren. Voorafgaand aan de interviews is bij SW-bedrijven relevante documentatie opgevraagd.

Bij de **derde onderzoeksvraag** naar de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden die via detachering bij inleners werken, is geïnventariseerd in welke mate gedetacheerden zijn blootgesteld aan arbeidsrisico's en welke beheersmaatregelen door inleners genomen zijn.

De benodigde gegevens zijn door inspecteurs van de Inspectie verzameld bij de inleners. Inspecteurs konden vooraf bij de inleners informatie opvragen (zoals specifieke documentatie rondom de gedetacheerde medewerker, RI&E, plan van aanpak, beleid agressie en geweld). De inspecteurs hebben bij de inleners gesprekken gevoerd (o.a. om de vragenlijst af te nemen) met de directeur of diens vertegenwoordiger op arbogebied. De OR had de mogelijkheid om daarbij aanwezig te zijn. Naast een gesprek heeft de inspecteur een rondgang langs de werkplekken van de gedetacheerden gemaakt om de arbeidsomstandigheden op de werkvloer te beoordelen. Tijdens deze rondgang was de inspecteur in de gelegenheid om met gedetacheerden te spreken.

Het onderzoek bij inleners is gericht op het verzamelen van informatie en niet gericht op handhaving. Het principe tijdens het bezoek en de rondgang was daarom geen handhaving, tenzij bij de rondgang door het bedrijf een misstand wordt aangetroffen met direct ernstige risico's

voor de veiligheid of gezondheid van de gedetacheerden. De vragenlijst die door de inspecteur bij inleners is afgenomen, is gebaseerd op de methodiek en de vragenlijst van Arbo in Bedrijf en is voor dit onderzoek op maat aangepast. Door de inspecteurs is zoveel mogelijk gevraagd naar bewijsstukken ter onderbouwing van het beweerde, voor zover deze informatie nog niet door de inspecteur ontvangen was of al beschikbaar was.

In de oriëntatiefase van dit onderzoek heeft een analyse plaatsgevonden op (een combinatie van) twee statistieken, namelijk de Wsw statistiek en de NEA. Door bestandskoppeling van beide statistieken op microniveau is het mogelijk voor bepaalde kenmerken van het werk en de werkomstandigheden vergelijkingen te maken tussen gedetacheerden, beschutte SW'ers en werknemers in reguliere banen. Deze resultaten geven een aanvulling op de bij de inleners verzamelde gegevens. De NEA is namelijk een enquête waarin werknemers onder andere vragen beantwoorden over de beleving van hun arbeidsomstandigheden en gezondheid. De bij de inleners verkregen informatie is gebaseerd op de antwoorden van de werkgever en de eigen waarneming en indrukken van de Inspectie.

De vierde onderzoeksvraag, naar de invulling van de verantwoordelijkheden, is een toetsende vraag. Als toetsingskader is hiervoor het antwoord op deelvraag 2 benut.

Voor de uitvraag van de invulling van de verantwoordelijkheden door de SW-bedrijven, gemeenten en inleners is gebruik gemaakt van de informatie uit de interviews en de bezoeken bij inleners.

4 Meetinstrumenten

Enquête

Alle 90 SW-bedrijven in Nederland zijn benaderd met het verzoek een enquête in te vullen. Uit een verkenning bleek dat het voor SW-bedrijven veel werk zou zijn om een precieze omschrijving te geven van de werkzaamheden en functies die een gedetacheerde medewerker vervult. Daarom is de uitvraag zo beknopt mogelijk gehouden. Zo is er gevraagd naar het aantal gedetacheerden met daarbij het onderscheid naar groeps- of individuele detachering, de verdeling van gedetacheerden over het soort werk, het aantal inleners en het ziekteverzuimpercentage bij detachering. Ook is in de enquête aan SW-bedrijven gevraagd aan te geven welke documenten zij gebruiken bij detachering en waar de afspraken die gemaakt worden betrekking op hebben. Alle SW-bedrijven hebben de enquête ingevuld en opgestuurd.

Documentstudie

Om de verantwoordelijkheden van gemeenten, SW-bedrijven en inlenende werkgevers te beschrijven, is wet- en regelgeving en bestaande documenten als de arbo deelcatalogus detachering voor SW-bedrijven gebruikt. Voorafgaand aan de semi gestructureerde interviews bij SW-bedrijven zijn relevante documenten opgevraagd, zoals checklisten, detacheringsprotocol, beleidsstukken. Deze documenten zijn vooraf bestudeerd. De opgevraagde documenten hadden betrekking op het beleid, de gehanteerde procedures en gebruikte (afspraak) formulieren m.b.t. detacheringen. Waar dat nodig was, is tijdens de interviews gevraagd naar andere relevante niet meegeleverde documenten.

Semi gestructureerde interviews bij SW-bedrijven

Bij ieder SW-bedrijf is gesproken met iemand van de directie, een detacheringsconsulent, een accountmanager, een arbodeskundige en een lid van de OR. Waar dat mogelijk is, is gesproken met de klachten- en geschillencommissie of een vertrouwenspersoon. Als hulpmiddel voor het afnemen van de interviews is een interviewhulp ontwikkeld waarin voor ieder interview de vragen zijn uitgeschreven. Van ieder interview is een interviewverslag gemaakt dat bij de betrokkene voor commentaar teruggelgd is. Op basis van de interviewverslagen is van ieder SW-bedrijf een casebeschrijving gemaakt.

Naast de interviews heeft tijdens het bezoek aan het SW-bedrijf een dossieronderzoek plaatsgevonden. Het doel van het dossieronderzoek was na te gaan op welke wijze het SW-bedrijf de voor de detachering relevante documenten in een papieren dossier(s) en/ of in digitale systemen opslaat. Het dossieronderzoek vond meestal plaats aansluitend op het interview met de detacheringsconsulent of arbodeskundige. Voor het dossieronderzoek was een half uur uitgetrokken. De voor het dossieronderzoek ontwikkelde checklist bleek in de praktijk geen werkbare te zijn. Na het eerste bezoek aan een SW-bedrijf is de checklist daarop aangepast.

Statistieken: analyse op een koppeling van de NEA en Wsw-statistiek

De Wsw statistiek wordt in opdracht van het ministerie van SZW door Panteia uitgevoerd die hierover jaarlijks rapporteert. Er is sprake van een integrale gegevensverzameling bij gemeenten en uitvoeringsorganisaties. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een periodiek

(steekproef)onderzoek naar de werksituatie van werknemers in Nederland. Het perspectief van NEA is die van de werknemers.

De NEA is namelijk een zelfrapportage instrument dat de mening van de respondent weergeeft. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW.

Door op microniveau een bestandskoppeling tot stand te brengen tussen de NEA en de Wsw statistiek is het mogelijk een onderlinge vergelijking te maken voor de groep gedetacheerde SW-medewerkers, SW-werknemers die beschut werken (beschutte SW'ers) en reguliere (niet SW-) werknemers. Om voldoende waarnemingen te krijgen voor de groep gedetacheerden en beschutte SW'ers, is uitgegaan van een periode van 5 jaar, namelijk 2008 t/m 2012. Dat leidde er wel toe dat de groep reguliere werknemers te groot was in verhouding tot de andere twee onderscheiden groepen werknemers. De keus is gemaakt om een streekproef te trekken uit de groep reguliere werknemers. Vervolgens is het bestand herwogen. Er is gebruik gemaakt van statistische toetsing om na te gaan of er op de items significante verschillen zijn tussen de onderscheiden drie groepen van werknemers.

Arbo in Bedrijf (gesprekken en rondgang langs werkplekken van gedetacheerde SW-medewerker)

Om de arbeidsrisico's waar gedetacheerden aan bloot staan en de genomen beheersmaatregelen in kaart te brengen, is gebruik gemaakt van de methodiek van Arbo in Bedrijf (AIB). De methodiek bestaat hier uit dat de inspecteur een rondgang door het bedrijf maakt om vast te stellen hoe het op de werkvloer is (specifiek gericht op de werkplek van de

gedetacheerden). Tijdens het bezoek aan de inlener neemt de inspecteur een vragenlijst af met betrekking tot de risico's en maatregelen.

Conform de systematiek van Arbo in Bedrijf wordt in de inventarisatie op voorhand geen arborisico's uitgesloten. Van alle mogelijke arborisico's wordt dus nagegaan of deze ten aanzien van de gedetacheerde(n) aan de orde zijn, en zo ja in welke mate. In de praktijk is het aantal aanwezige arborisico's in één bedrijf vaak beperkt. Dit geldt waarschijnlijk temeer voor dit onderzoek, omdat als het onderzoek specifiek betrekking heeft op de werkplek van de gedetacheerde. Zo staat bijvoorbeeld een gedetacheerde die bij een chemisch bedrijf op de postkamer werkt, niet bloot aan de risico's die aanwezig zijn in de fabriekshal. De vragen over de risico's die beantwoord moeten worden, hebben dan dus alleen betrekking op die risico's waar de gedetacheerde aan bloot staat.

5 Steekproef

Voor het onderzoek hebben we een aselechte steekproef getrokken van 21 SW-bedrijven uit het totaal van 90 SW-bedrijven. Dit aantal is gebaseerd op de capaciteit die voor dit onderzoek beschikbaar was.

De geselecteerde SW-bedrijven zijn aangeschreven met het verzoek of zij willen meewerken aan dit onderzoek. Elk aangeschreven SW-bedrijf was bereid deel te nemen aan dit onderzoek. Vervolgens is aan deze SW-bedrijven gevraagd een lijst met inleners te verstrekken.

Om helemaal zeker te zijn dat de steekproef getrokken zou worden uit een complete lijst met inleners, had het de voorkeur van de Inspectie om zelf de steekproef te trekken op de locatie van het SW-bedrijf. Dat bleek om praktische redenen niet haalbaar te zijn. Van de ontvangen inlenerslijsten is nagegaan of het aantal op de lijst vermelde inleners overeenkomt met wat het SW-bedrijf in een eerdere opgave (enquête in april 2014) aan de Inspectie had doorgegeven. Bij 8 van de 21 aangeleverde inlenerslijsten week het aantal inleners af van wat het SW-bedrijf eerder dat jaar in de landelijke enquête (april 2014) had doorgegeven. Bij 4 SW-bedrijven werden beduidend meer adressen van inleners aangeleverd dan eerder was opgegeven. Bij 4 SW-bedrijven deed zich het omgekeerde voor. Bij de overige 13 SW-bedrijven was de afwijking gering.

Er is een aantal redenen te noemen waarom er verschillen zijn geconstateerd. Zo telde één SW-bedrijf bij de eerste opgave in april 2014 inleners met meerdere vestigingsadressen als aparte inleners. Van één SW-bedrijf was bekend dat ze de Inspectie niet de complete inlenerslijst zouden leveren, maar zelf een willekeurige selectie zouden aanleveren van inleners. Een andere reden voor de verschillen zijn slordigheden in de administratie bij SW-bedrijven. Iets wat bevestigd werd in fase III (inleners) van het onderzoek. De Inspectie constateerde bij een aantal inleners dat er al enige tijd geen sprake meer was van een detachering, terwijl de inlener wel als inlenend bedrijf op de adressenlijst stond. Andere redenen waarom er verschillen zijn tussen beide opgaven zijn tussentijdse mutaties in inleners die plaatsgevonden hebben en het niet compleet aanleveren van adressen.

Op basis van de toegestuurde inlenerslijsten is een aselechte steekproef getrokken van 10 (+5 reserve) inleners per SW-bedrijf, waarin gestratificeerd is naar bedrijven met groepsdetacheringen en bedrijven met individuele detacheringen. De lijst met uit de steekproef getrokken inleners is vervolgens teruggelegd bij de SW-bedrijven. Dit had twee redenen: 1) ter controle op de juistheid van naam, adres en gedetacheerde SW-medewerkers, 2) SW-bedrijven hadden aangegeven hun inleners graag zelf vooraf te willen informeren over de komst van de Inspectie. Om medewerking te verkrijgen is dit toegestaan. In de brief aan de SW-bedrijven is aangegeven welke bedrijven de Inspectie gaat bezoeken, maar niet wanneer ze bezocht worden.

6 Analyse

6.1 Fase I:

De enquête (fase I) onder alle SW-bedrijven geeft inzicht in het aantal individuele- en groepsdetacheringen, de spreiding over sectoren, soort werkzaamheden, ziekteverzuim, ongevallen, gebruik van formulieren en de afspraken die zijn gemaakt met de inlener.

6.2 Fase II:

In fase II zijn de interviews van de 21 geselecteerde SW-bedrijven geanalyseerd. De eerste stap in de analyse, was het schrijven van een caseverslag. Voor het schrijven van het caseverslag was een format ontwikkeld dat door iedere interviewer is gehanteerd.

De opzet van het format was als volgt: Voor ieder SW-bedrijf is de informatie uit de verschillende interviews per onderwerp in samengevatte vorm bij elkaar gezet. Het caseverslag vormde input voor de volgende stap in de analyse die bestond uit drie analysesessies waarin de interviewers met elkaar over de resultaten van de interviews in gesprek zijn gegaan. Van deze sessies is een uitgebreid verslag gemaakt. De eerste sessie had het karakter van het delen van de bevindingen en het geven van een verduidelijkende toelichting naar aanleiding van vragen van de andere interviewers.

In de tweede analysesessies is een aantal vooraf benoemde thema's besproken, die vanuit verschillende gezichtspunten zijn bediscussieerd. In de laatste analysesessie zijn aan de hand van een aantal stellingen verschillende thema's verder uitgediept en is een conceptueel model opgesteld.

Het conceptueel model geeft op een schematische manier de veronderstelde en aangetroffen werkelijkheid weer. Het conceptueel model is een hulpmiddel bij het ordenen van de resultaten en maakt het mogelijk om in meer analytische zin naar de resultaten te kijken. In essentie laat het conceptueel model zien welke factoren een rol spelen bij de goede borging van arbeidsomstandigheden. Er zijn factoren die bij het SW-bedrijf liggen (en waar het SW-bedrijf direct invloed op heeft), er zijn factoren die bij de inlener liggen (en waar de inlener invloed op heeft) en er zijn factoren die in de omgeving van het SW-bedrijf en inlener liggen. Aan de zijde van het SW-bedrijf worden negen factoren onderscheiden waarop het SW-bedrijf invloed heeft.

Hieronder is voor ieder aspect kort de uit het verkregen materiaal afgeleide 'best practice' situatie weergegeven:

1. *eisen, werving, selectie:*

Er is sprake van een professionaliseringsslag. De aanpak is een meer zakelijke. Er is sprake van functiescheiding tussen koude en warme acquisitie. Er wordt actieve acquisitie verricht. Er is sprake van jobcreatie en -carving.

2. *protocol detachering:*

Er is een detacheringprotocol aanwezig. Deze is afgeleid van de deelcatalogus. De standaard detacheringsovereenkomst is op maat gemaakt. Er zijn ontwikkelde formulieren (afspraken vastleggen, Arbo checklijsten). Deze formulieren worden zorgvuldig ingevuld, gearcheveerd en gecontroleerd (door bv. arbodeskundige die er ook vragen over kan stellen). Op basis hiervan worden er overzichten gegenereerd die intern (bv. MT) en extern (gemeente) verspreid en besproken worden.

3. *inventarisatie risico's, matching en plaatsing:*

De arbeidsrisico's worden vooraf goed ingeschat. Het gesprek met de inlener wordt erover aangegaan. Wanneer dat nodig is, wordt arbodeskundigheid ingeschakeld. Het SW-bedrijf heeft goed inzicht in wat een SW'er aan kan. De juiste persoon wordt bij het werk gezocht of er wordt passend werk bij de persoon gezocht. Er zijn goede afspraken gemaakt m.b.t. toezicht en begeleiding op de werkplek. Op de werkplek worden noodzakelijke aanpassingen gedaan. De gedetacheerde krijgt adequate voorlichting en instructie.

4. *rol detacheringconsulent:*

De detacheringconsulent voldoet aan de gestelde eisen (HBO-niveau; ervaring in begeleiden/coachen, affiniteit met onderkant arbeidsmarkt) en heeft voldoende oog voor arbozaken (en tevens oog voor de sociale kant). Bij bestaande inleners heeft de detacheringconsulent oog voor nieuwe mogelijkheden. De detacheringconsulent is in staat om een (vertrouwens) relatie met de gedetacheerde op te bouwen. Er is sprake van regelmatig contact met zowel de gedetacheerde als de inlener. De begeleiding is er één op maat. Bij de start is er sprake van intensieve begeleiding.

5. *rol arbodeskundige:*

De arbodeskundige is vraagbaak op arbo-gebied en doet meer dan alleen op afstand gevraagd en ongevraagd advies geven. Hij kan en wordt ingeschakeld bij het inventariseren van arbeidsrisico's en onderzoek van ongevallen. Hij draagt naar de detacheringconsulent actief arbokennis uit (toolboxen en arbocursussen). Hij is in staat (en doet het ook) kritisch naar arbozaken bij detacheringen te kijken.

6. *procedures (ziekte, ongevallen, klachten):*

Al deze procedures zijn aanwezig. Ze zijn bekend bij zowel de inlener als de gedetacheerde en er wordt naar gehandeld.

7. *betrokkenheid vanuit bedrijven vanuit gedetacheerde:*

Er is regelmatig contact tussen detacheringconsulent en gedetacheerde. Er is voldoende zicht bij het SW-bedrijf en de OR met betrekking tot de arbeidsomstandigheden bij

detacheringen. De arbeidsomstandigheden bij detacheringen zijn onderwerp van gesprek bij het MT en de OR (en staan op de agenda).

8. ontwikkeld beleid t.a.v. detacheringen:

Het beleid m.b.t. de detacheringen is gericht op zoveel mogelijk detacheren. Dit vanuit de gedachte dat de ontwikkeling van de SW-medewerker voorop staat. De omslag naar detachering is al geruime tijd geleden ingezet. Het beleid m.b.t. detacheringen is actueel, is goed beschreven, is geïmplementeerd en er wordt op gestuurd. In dit beleid is expliciet aandacht voor de arbeidsomstandigheden bij detacheringen. De opstelling van het SW-bedrijf hierin is een proactieve.

9. verantwoording naar gemeente:

Er is sprake van een periodieke verantwoording over de detacheringen. De arbeidsomstandigheden zijn daar een onderdeel van. De betrokkenheid van de gemeente gaat dan ook verder dan alleen de aandacht voor het financiële resultaat.

Eén van de conclusies uit de analysesessies was, dat er op deze negen factoren verschillen zijn tussen SW-bedrijven. De SW-bedrijven zijn op basis van de bevindingen uit fase II van het onderzoek ingedeeld in:

- **Koploper:**
SW-bedrijven die gemeten op deze negen factoren al ver gevorderd zijn in de ontwikkeling en voorop lopen.

- **Middenmoter:**
SW-bedrijven die gemeten op deze negen factoren al wel de nodige stappen hebben gezet, maar nog niet zover zijn dat ze het op de onderscheiden aspecten voor elkaar hebben.
- **Achterblijver:**
SW-bedrijven die gemeten op deze negen factoren nog aan het begin van de ontwikkeling staan en nog veel inspanningen moeten leveren om aan te sluiten en het goed voor elkaar te krijgen.

Deze indeling is geen objectieve, maar een normatieve indeling die voor ieder bezocht SW-bedrijf de relatieve positie weergeeft. De Inspectie is bij het indelen van SW-bedrijven uitgegaan van de op basis van het onderzoeksmateriaal verkregen 'best practice' situatie per factor. Voor ieder SW-bedrijf is per factor nagegaan of de invulling van de betreffende factor onder (min) of op (plus) deze geprojecteerde werkelijkheid lag. Op basis van de verkregen plussen en minnen is ieder SW-bedrijf ingedeeld in één van de drie onderscheiden categorieën.

Op basis van de bevindingen uit fase III is een andere indeling van SW-bedrijven gemaakt. De SW-bedrijven zijn ingedeeld in de categorieën 'twijfel', 'enige twijfel', 'geen twijfel'. Deze indeling is tot stand gekomen door voor ieder SW-bedrijf na te gaan bij hoeveel inleners de risico's waar gedetacheerden aan bloot staan, wel of niet in voldoende mate beheerst zijn. Het aantal risico's waar gedetacheerden bij een inlener aan blootstaan varieerde van 2 tot en met 21. Het aantal niet beheerste risico's per inlener varieerde van 0 tot en met 7. Als risico's zijn meegenomen de in de

vragenlijst onderscheiden 19 risico's, aangevuld met het oordeel van de Inspectie over voorlichting, onderricht & toezicht en oordeel over de mate van compleetheit van de RI&E.

Op basis van de resultaten uit fase III van het onderzoek zijn SW-bedrijven ingedeeld in:

- **Twijfel:**
Voor het SW-bedrijf geldt, dat bij minder dan 50% van de inleners de arbeidsrisico's in voldoende mate beheerst zijn.
- **Enige twijfel:**
Voor het SW-bedrijf geldt, dat bij 50% of meer en bij minder dan 80% van de inleners de arbeidsrisico's in voldoende mate beheerst zijn.
- **Geen twijfel:**
Voor het SW-bedrijf geldt, dat bij tenminste 80% van de inleners de arbeidsrisico's in voldoende mate beheerst zijn.

In bijlage 4 is een tabel opgenomen waarin voor elk van de 21 bezochte SW-bedrijven op de onderscheiden factoren (regel 1 t/m 10) een beschrijving is gegeven. De laatste rij (regel 13) in deze tabel geeft de twee indelingen van SW-bedrijven weer. De ene indeling in SW-bedrijven (13a) is gebaseerd op de bevindingen van fase II en zegt dus iets over de wijze waarop het SW-bedrijf op papier en in procedure de arbeidsomstandigheden bij detacheringen heeft geborgd. De andere indeling in SW-bedrijven (13b) is gebaseerd op de bevindingen van fase III en zegt dus iets over de aangetroffen arbeidsomstandigheden van gedetacheerden bij inleners.

Bijlage 3 Begrippenlijst

In de tabel zijn alle bezochte SW-bedrijven genummerd van I t/m XXI. Alleen aan het betreffende bezochte SW-bedrijf is kenbaar gemaakt met welk nummer (I t/m XXI) het eigen SW-bedrijf correspondeert. Het SW-bedrijf kan zich zo op basis van de beschrijvingen per aspect spiegelen aan andere SW-bedrijven zonder dat de identiteit van het SW-bedrijf prijs gegeven wordt.

6.3 Fase III:

Fase III bestond uit het bezoeken van inleners door arbo-inspecteurs van de Inspectie. De inspecteurs namen tijdens hun bezoeken de speciaal daarvoor ontwikkelde vragenlijsten af. De antwoorden op de vragenlijsten hebben de inspecteurs ingevoerd met behulp van Enquido. De uitkomsten van dit deel van het onderzoek zijn op een met Arbo in Bedrijf vergelijkbare wijze geanalyseerd met SPSS.

Acquisitie:

Wordt onderscheiden in twee categorieën: warme en koude acquisitie. Warme acquisitie houdt in dat je je diensten aanbiedt aan mensen die je al kent. Koude acquisitie houdt in dat je potentiële klanten benadert, zonder dat zij jou eerder hebben ontmoet of gesproken. Je bent voor hen nog een onbekende op het moment dat jij jouw diensten aanbiedt.

Arbeidsrisico's:

Risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden, die betrekking hebben op gezond en veilig werken. Daarbij gaat het om het potentiële risico om in aanraking komen met één of meer bronnen van gezondheidsschade in de werksituatie. Daaronder vallen onder andere blootstelling aan gevaarlijke stoffen, werken met machines, werkdruk, pesten.

Arbeidsomstandigheden:

Alle tastbare en niet tastbare factoren die betrekking hebben op de arbeid in dienst van een werkgever. Het begrip heeft zowel betrekking op de fysieke werkomgeving als op de psychosociale relaties met leidinggevenden, collega's en derden.

DetaNet:

Het door de deelnemende SW-bedrijven aangewezen brancheberaad en netwerk op het gebied van detacheringen.

Enquido:

Applicatie voor het maken en afnemen van online vragenlijsten.

Gedetacheerde (SW-medewerker):

De medewerker heeft een dienstverband met de SW-organisatie en is uitgeleend aan een andere werkgever. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in:

- **Individuele detachering:** de medewerker heeft een dienstverband met de SW-bedrijven (formele werkgever) en is als individu uitgeleend aan een andere werkgever. De werkzaamheden worden verricht onder het gezag van de inlenende werkgever (materiële werkgever). Het werk gebeurt voor rekening en risico van de inlenende werkgever.
- **Groepsdetachering:** De medewerker heeft een dienstverband met de SW-organisatie (formele werkgever) en is in groepsverband uitgeleend aan een andere werkgever. De werkzaamheden worden verricht onder het gezag van de inlenende werkgever (materiële werkgever). Het werk gebeurt voor rekening en risico van de inlenende werkgever. In deze variant kan het voorkomen dat de dagelijkse leiding voor rekening komt van de SW-organisatie, terwijl het gezag over het werk bij de materiële werkgever ligt.

Gemeente:

Het college van B&W dat op grond van de Wsw verantwoordelijk is voor de uitvoering van de sociale werkvoorziening.

Jobcarving:

Het benoemen van onderdelen in functies die goed zouden kunnen worden uitgevoerd door mensen met een arbeidsbeperking.

Jobcreatie, functiecreatie:

Via technieken als jobcarving/jobcrafting kunnen werkgevers banen maken voor mensen met een arbeidsbeperking.

KAM coördinator:

De KAM-coördinator is als staffunctionaris verantwoordelijk voor de **Kwaliteit, Arbeidsomstandigheden** en de zorg voor het **Milieu** binnen een bedrijf.

Maatregelen ter beheersing van arborisico's:

Door de werkgever genomen beheersmaatregelen om blootstelling aan het arborisico te voorkomen en/of de effecten van blootstelling aan het arborisico te beperken.

NEA:

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een van de grootste periodieke onderzoek naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken door de ogen van werknemers. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van SZW.

OHSAS:

OHSAS (Occupational Health & Safety Advisory Services) 18001 is de wereldwijd geaccepteerde norm met eisen voor een arbomanagementsysteem. De gezondheid en veiligheid van medewerkers wordt beïnvloed door onder meer fysieke belasting, fysische omstandigheden, psychosociale arbeidsbelasting en machineveiligheid. Met een arbomanagement-systeem worden gevaren en risico's geïdentificeerd en geëvalueerd om deze vervolgens te verminderen.

RI&E:

Risico Inventarisatie en Evaluatie.

SBCM:

SBCM is het A&O-fonds sociale werkvoorziening. SBCM is het kennis- en expertisecentrum voor arbeidsontwikkeling, gezond en veilig werken en arbeidsmarkt in de SW sector.

Social return:

Gemeenten kunnen bij het verstrekken van opdrachten de opdrachtnemer verplichten om bij de uitvoering van de opdrachten werklozen of gedeeltelijk arbeidsgeschikte mensen te betrekken. Zo krijgen deze groepen een kans om werkervaring op te doen en hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

SW-bedrijf:

de organisatie die de SW feitelijk uitvoert in.

VCU, VCA:

VCU staat voor Veiligheids Checklist Uitzendorganisaties, een systeem voortgekomen uit en gebaseerd op VCA (veiligheids checklist aannemers). VCU is een procedure voor de certificering van het veiligheidsbeheersysteem van uitzendorganisaties en is bedoeld voor het uitzenden van personeel naar opdrachtgevers die VCA opleggen en naar bedrijven met een VCA-certificaat.

Werkgever:

een bedrijf of organisatie (publiek- en/of privaatrechtelijk) die mensen in dienst neemt om tegen betaling werk te verrichten. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in:

Formele werkgever: de formele werkgever is de uitlenende werkgever. De medewerker is in dienst bij de formele werkgever en wordt te werk gesteld bij (uitgeleend aan) een andere werkgever. In dit onderzoek is het SW-bedrijf de formele werkgever.

Materiële werkgever of inlener: de materiële werkgever is de inlener. De medewerker, die in dienst is bij de formele werkgever, verricht zijn werkzaamheden onder gezag van de materiële werkgever en de werkzaamheden sluiten aan bij het werk dat die werkgever verricht.

Bijlage 4 Resultaten fase II

Deze bijlage geeft voor ieder van de 21 in fase II bezochte SW-bedrijven een beschrijving van de tien factoren zoals deze in het conceptuele model (zie figuur 1, paragraaf 3.2) aan SW-zijde zijn onderscheiden.

De beschrijving van deze factoren (1 t/m 10) is in deze tabel aangevuld met een samenvattend overzicht, een aantal indrukken en twee indelingen van SW-bedrijven. Het samenvattend overzicht (11) geeft op hoofdlijnen een samenvatting van hoe het SW-bedrijf het rond de detachering geregeld heeft. Bij de indrukken staat wat het SW-bedrijf uit eigen beweging gezegd heeft over het directe effect van dit onderzoek (12a). Daarnaast staat bij de indrukken hoe het SW-bedrijf zelf aankijkt tegen hoe het de zaken rond de detachering geregeld heeft (12a).

Er zijn twee soorten indelingen gemaakt van SW-bedrijven:

- De ene indeling is gebaseerd op de bevindingen van fase II en deelt de SW-bedrijven in achterblijver, middenmoter of koploper in (13a). Deze indeling zegt dus iets over de wijze waarop het SW-bedrijf op papier, in procedure en in de praktijk de arbeidsomstandigheden bij detacheringen geborgd heeft.
- De andere indeling is gebaseerd op de bevindingen van fase III (13b) en deelt de SW-bedrijven in de categorieën 'twijfel', 'enige twijfel', 'geen twijfel' in. Deze indeling zegt dus iets over de arbeidsomstandigheden van gedetacheerden, zoals de Inspectie deze bij de inleners van het SW-bedrijf heeft aangetroffen. Deze indeling is tot stand gekomen door voor ieder SW-bedrijf na te gaan bij welk deel van de inleners de risico's waar

gedetacheerden aan bloot staan wel of niet in voldoende mate beheerst zijn.

- Als voor een SW-bedrijf geldt dat bij minder dan de helft van de bezochte inleners de risico's in voldoende mate beheerst zijn, dan is het SW-bedrijf ingedeeld in de categorie 'twijfel'.
- Als voor een SW-bedrijf geldt dat bij tenminste de helft maar minder dan 80% van de inleners de risico's in voldoende mate beheerst zijn, dan is het SW-bedrijf ingedeeld in de categorie 'enige twijfel'.
- Als voor een SW-bedrijf geldt dat bij tenminste 80% van de inleners de risico's in voldoende mate beheerst zijn, dan is het SW-bedrijf ingedeeld in de categorie 'geen twijfel'.

Een nadere toelichting op beide indelingen staat in bijlage 2 (paragraaf 6).

In de tabel zijn alle bezochte SW-bedrijven genummerd van I t/m XXI. Alleen aan het betreffende bezochte SW-bedrijf is kenbaar gemaakt met welk nummer (I t/m XXI) het eigen SW-bedrijf correspondeert. Het SW-bedrijf kan zich zo op basis van de beschrijvingen per aspect spiegelen aan andere SW-bedrijven zonder dat de identiteit van het SW-bedrijf prijs gegeven wordt.

In onderstaande tabel zijn een aantal afkortingen gebruikt, namelijk

AM accountmanager

DC detachingsconsulent

DO detachingsovereenkomst

GR gemeenschappelijke regeling

PBM persoonlijke beschermingsmiddelen

V&I voorlichting en onderricht

WOL werken op locatie

Overzichtstabel (1)	I	II	III	IV
1. Eisen, werving & selectie				
1a. werving van inleners, detachingsplaatsen	<ul style="list-style-type: none"> joint ventures opzetten met bedrijven; vanuit bestaand netwerk en zoeken naar nieuwe bedrijven 	<ul style="list-style-type: none"> vaste groep inleners; veel detacheringen bij gemeente; werving via eigen netwerken; verplichtingen vanuit social return (via aparte accountmanager) nieuwe inleners erin meenemen en opvoeden 	<ul style="list-style-type: none"> groei voornamelijk via bestaande contacten; beperkte capaciteit beschikbaar om nieuwe inleners te werven; werven van individuele detacheringen is relatief arbeidsintensief; weinig grote bedrijven in regio 	<ul style="list-style-type: none"> professionaliseringslag; daarvoor werd op meer informele wijze gedetacheerd; actief zoeken naar mogelijkheden (o.a. netwerkbijsamenkomsten, folder, mailing, bellen); regio heeft goede werkgelegenheidsinfrastructuur
1b. eisen gesteld aan inlener door SW-bedrijf	<ul style="list-style-type: none"> inleners moeten om kunnen gaan met mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> werk, werkdruk en omgeving moet bij doelgroep passen; SW-bedrijf is geen uitzendbureau voor goedkope arbeid; inlener moet open staan voor doelgroep en bereid zijn tijd te stoppen in begeleiding; het voortijdig stopzetten van een detachering komt wel eens voor (er is dan geen match); screenen van bedrijven laat volgens OR te wensen over 	<ul style="list-style-type: none"> inlener moet willen investeren in begeleiding en open staan voor de (beperkingen van de) doelgroep; niet alle bedrijven (bv. bepaalde horeca) zijn geschikt als inlener; bij eerste contact ligt prioriteit niet bij arbo; de indruk telt wel mee, maar arbo komt pas later in de gesprekken aan de orde 	<ul style="list-style-type: none"> SW-bedrijfs geen uitzendbureau; duurzaamheid van de relatie is belangrijk; inlener moet gevoel hebben voor doelgroep; oordeel daarover op basis van gevoel en ervaring
1c. motieven van de inlener	<ul style="list-style-type: none"> financiële en MVO; inlenen is een flexibele en gemakkelijke oplossing voor met name kleine bedrijven 	<ul style="list-style-type: none"> voornamelijk zakelijke/ financiële motieven 	<ul style="list-style-type: none"> subsidie maakt het lucratief iemand in te huren; MVO (sociaal gezicht) speelt daarbij een rol 	<ul style="list-style-type: none"> financiële motieven; MVO; overwegingen uit privésfeer; (wijzen op) voordelen van detachering (ontzorgen)
2. Protocol detachering				
2a. standaard detachings-overeenkomst (DO), specifieke bepalingen, arbochecklist, afsprakenlijst, (andere) bijlagen, monitoring afspraken	<ul style="list-style-type: none"> (standaard) DO (detanet) met bepalingen bijlagen (checklist, afsprakenlijst); ondertekening door inlener, SW-bedrijf en SW'er; ontleend aan deelcatalogus detacheringen; DC monitort afspraken 	<ul style="list-style-type: none"> (standaard) DO met bijlagen (ontleend aan deelcatalogus detacheringen: checklist, afsprakenlijst; ondertekening door inlener, SW-bedrijf en SW'er; inlener en DC vullen separaat arbo checklist in; wordt met elkaar vergeleken; bedrijven zijn huiverig voor teveel papier 	<ul style="list-style-type: none"> (standaard) DO met bijlagen (checklist); ondertekening door inlener, SW-bedrijf en SW'er; mondelinge afspraken worden vastgelegd in notities (indien iets vastgehouden moet worden); DC monitort afspraken (1x per kwartaal) 	<ul style="list-style-type: none"> proces in ontwikkeling (vanaf 2014) proces rondom detachering staat nog onvoldoende op papier DO met algemene voorwaarden en bijlage(n), zoals checklisten; er is gebruik gemaakt van deelcatalogus
2b. resultaat dossieronderzoek: wijze van vastleggen van afspraken mbt (arbo bij) detacheringen	<ul style="list-style-type: none"> gebruik van Compasysteem met daarin alle relevante informatie (DO, checklisten, meldingen, notities, mailwisseling, etc.); daarnaast inlenersdossier (zonder inleners-RI&E) 	<ul style="list-style-type: none"> papieren en digitale dossiers met daarin alle informatie (incl. mail, notities); op toegankelijke wijze gearchiveerd tot voor kort bewaking door hoofd bedrijfsbureau (als onderdeel van regulier bedrijfsproces) 	<ul style="list-style-type: none"> RI&E wordt niet altijd standaard opgevraagd; ingevulde arbochecklist in aparte ordner; in andere ordner DO; in Compas worden alle andere documenten en notities opgeslagen 	<ul style="list-style-type: none"> personeelsdossier en digitaal systeem met een beperkte functionaliteit; DC moet op eigen manier aantekeningen bijhouden; wachten op beter systeem (na fusie)

Overzichtstabel (1)	I	II	III	IV
3. Inventarisatie risico's, matching & plaatsing				
3a. kennis van de werkplek, risico inventarisatie, aanpassingen, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), wijzigingen in taak/ functie, toezicht, begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> aan inlener vragen naar aanwezigheid RI&E (wordt vaak niet ingekeken); eigen (korte) arbochecklist; aanscherping invuldiscipline en meer druk er op wordt nodig geacht; werkplek bekijken, doorspreken, proefplaatsing; afspraken met inlener over toezicht op werkplek; er moet een klik zijn (tussen gedetacheerde met bedrijf en werkleiding) 	<ul style="list-style-type: none"> niet altijd is er bij inlener een RI&E aanwezig; wordt niet altijd ingekeken; wel RI&E checklist; vereiste aanpassingen zijn vooraf bekend en zijn voor rekening SW-bedrijf; PBM's zijn voor rekening van inlener; diverse soorten wijzigingen kunnen zich voordoen; zijn niet altijd vooraf bekend; worden door DC doorgesproken en vastgelegd in notities; kleine of nieuwe bedrijven vragen meer tijd/ aandacht als het om arbo gaat; grote bedrijven hebben eigen arbodeskundige/ -dienst; DC monitort afspraken 	<ul style="list-style-type: none"> er wordt bij inlener naar RI&E gevraagd (en wordt ook ingekeken), maar voorkeur voor eigen arbochecklist die meer op maat is en waarmee DC vooraf werkplek beoordeelt; DC beoordeelt werkplek door deze te bekijken; afspraken en aanpassingen worden wel gemaakt maar niet schriftelijk vastgelegd; er wordt nagegaan of afspraken worden nagekomen; bij start detachering is sprake van intensieve begeleiding; de DC is aanwezig; daarna begeleiding op maat/ naar behoefte 	<ul style="list-style-type: none"> vragen naar RI&E van inlener; bij groepsdetachering aparte RI&E laten maken (door arbodienst); aanpak gaf blauwdruk; recent wordt er gewerkt met arbo-checklisten; afspraken met inlener over aanpassingen en PBM's en over wie waarvoor verantwoordelijk is; er wordt duidelijk aan de inlener meegegeven waar ze op moeten letten
3b. wijze van matching, bij matching gehanteerde diagnose instrumenten, plaatsing	<ul style="list-style-type: none"> diep in organisatie verankerd diagnose systeem (Dariuz); sterk inzetten op ontwikkelkant van gedetacheerde; hem ervoor klaar maken (werk/leertraject, stimuleren, motiveren); extern plaatsen kent andere dynamiek dan interne plaatsing (waar alles aanpassen aan de regels is) 	<ul style="list-style-type: none"> goed in beeld welke SW'ers in aanmerking komen; geen dwang, wel zachte overreding (kunnen en willen); soms proefplaatsing; fysieke afstand naar bedrijf is niet per definitie een belemmering voor detachering; vacature omzetten naar criteria die aan kandidaat gesteld worden 	<ul style="list-style-type: none"> soms wordt onderdeel (risico) van functie afgehaald om het passend te maken; ook het bedrijf wordt in het detacheren begeleid; traject voor SW'ers: wie komt in aanmerking; m.b.v. MELBA diagnose vooraf gesprekken met kandidaat (om drempel te verlagen); van belang dat detachering slaagt 	<ul style="list-style-type: none"> geen inzet van diagnose instrument(en); intern zoeken naar geschikte kandidaat (via vacature); uitdaging om SW'ers te prikkelen om stap te zetten
3c. voorlichting en werkplek- instructie aan gedetacheerde (V&I)	<ul style="list-style-type: none"> V&I mondeling; DC gaat na of gedetacheerde het begrepen heeft; DC werkt soms dagdeel mee 	<ul style="list-style-type: none"> DC spreekt uitvoerig door met gedetacheerde over wat van hem gevraagd wordt; gedetacheerde ondertekent brief dat hij bekend is met risico's; inlener draagt zorg voor V&I 	<ul style="list-style-type: none"> algemene informatie (V&I) door DC (indien het een bestaand contact betreft, dan is al veel bekend); specifieke V&I wordt door inlener gedaan; DC legt duidelijk uit wat in het door gedetacheerde te ondertekenen document staat; wordt door gedetacheerde begrepen 	<ul style="list-style-type: none"> functie wordt vooraf met kandidaat doorgesproken; (specifieke) V&I wordt door inlener gedaan; veel komt al aan orde in het sollicitatie-gesprek; soms ook rondje langs werkplek; DC vraagt door of V&I ook begrepen is V&I betreft ook huisregels en huishoudelijke reglement

Overzichtstabel (1)	I	II	III	IV
4. Rol detachingsconsulent (DC)				
4a. rol DC, functiescheiding; functienamen, bemiddeling voor brede of specifieke doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • functiescheiding tussen DC en AM; (koude/ warme acquisitie); • bemiddelen voor brede doelgroep; • professionaliseringslag, HBO niveau, kunnen sturen op gedrag; • voornamelijk vrouwelijke DC's; • voor DC is werving geen primaire activiteit 	<ul style="list-style-type: none"> • functiescheiding tussen AM en DC, hoewel overlap in taken; • bemiddelen voor brede doelgroep; • DC is professional met ruimte voor eigen stijl; • spanningsveld: scoren bij de inlener en (tegelijk) arbo bespreekbaar maken; met name bij kleine bedrijven kan dit een rol spelen; • taken DC: zoeken kandidaat, matching, introductie, voorlichting, begeleiding; • bedrijven opvoeden in het detacheren 	<ul style="list-style-type: none"> • functiescheiding tussen AM en consulenten (arbeidsintegratie); • HBO niveau, werkervaring; • combinatie van taken, coachende rol; • DC hebben zowel gedetacheerde als potentiële gedetacheerde in portefeuille; • DC bemiddelt voor bredere doelgroep 	<ul style="list-style-type: none"> • geen functiescheiding: jobcoach vervult rol DC en doet tevens de acquisitie; • professionaliseringslag richting allround jobcoach (ze bestrijken het hele traject); • nieuw geworven DC's (intercedent uit uitzendbranche); • DC's vervullen rol werkleider voor gedetacheerde; ze worden ook werkleider genoemd
4b. arbo kennis DC	<ul style="list-style-type: none"> • geen specifieke arbokennis/opleiding; wel toolbox; • kennis verkregen uit de praktijk waarbij checklist hulpmiddel is; • zelden inschakeling arbodeskundige; • arbokennis DC mogelijk niet altijd voldoende; DC moet wel gesprek over arbo kunnen voeren; 	<ul style="list-style-type: none"> • arbokennis verkregen door praktijk • belangrijk dat DC oog voor arbo heeft; common sense benadering; • arbodeskundige kan ingeschakeld worden; hij wordt zelden gevraagd 	<ul style="list-style-type: none"> • geen specifieke arbokennis of opleiding bij DC; kennis/ ervaring uit praktijk verkregen (oog ervoor hebben); • arbodeskundige is vraagbaak; • DC ervaart zelf weinig knelpunten m.b.t. beoordelen arbo; • DC leunt ook op arbokennis van de inlener (vragen om uitleg) 	<ul style="list-style-type: none"> • geen specifieke training arbo voor DC; • wordt door DC niet als gemis gezien; • aanpassingen in functie komen nauwelijks voor; • eenvoudig werk
4c. workload DC	<ul style="list-style-type: none"> • stevige workload; veel wisselingen, verschuivingen; soms pieken 	<ul style="list-style-type: none"> • caseload bestaat uit geplaatste en niet geplaatsten; • workload: goed te doen; hangt ook samen met ogen en oren op de werkplek; • veel verloop en wisseling in DC's; sommige DC's minder bekend met doelgroep; • DC staat nu meer op afstand; • DC heeft regelmatig contact met gedetacheerd 	<ul style="list-style-type: none"> • workload wisselt; indien veel gedetacheerden aan het begin van een traject staan, dan is er sprake van een piek; • workload is goed te overzien 	<ul style="list-style-type: none"> • DC bestrijkt hele traject (incl. rol werkleiding); • caseload is derhalve in aantal gedetacheerden beperkt; • afspraken met inlener en gedetacheerde over langskomen op de werkplek; • vanwege drukte nu voornamelijk (frequent) telefonisch contact; • soms moet DC keuzes maken wat wel/ niet kan;

Overzichtstabel (1)	I	II	III	IV
5. rol arbodeskundige bij detacheringen				
<i>rol arbodeskundige</i>	<ul style="list-style-type: none"> adviesrol; heeft formulieren ontwikkeld; staat op afstand en wordt sporadisch ingeschakeld (bv. bij ongeval); grote bedrijven hebben eigen arbodeskundige; inleners hebben zelf het beste zicht op de (eigen) risico's; meest voorkomende risico's bij DC bekend 	<ul style="list-style-type: none"> intensief betrokken bij ontwikkeling van formulieren; niet direct betrokken bij detacheringen; staat nu door reorganisatie nog verder op afstand; sterke scheiding tussen DC's en arbodeskundige; meest voorkomende risico's bekend bij DC; formulieren geven volgens arbodeskundige DC voldoende handvatten; DC bewust van relatie met bedrijf: niet de inlener op de tenen trappen door meteen de arbocoördinator mee te nemen: vaak heeft inlener eigen arbo expertise 	<ul style="list-style-type: none"> klein SW-bedrijf: KAM coördinator is extern parttime ingehuurd; functie KAM teruggebracht tot de kern (geen onnodige bijzaken); wordt betrokken wanneer nodig; gaat soms mee kijken 	<ul style="list-style-type: none"> arbodeskundige is sinds kort werkzaam in deze rol; functie onderdeel van bredere functie (preventiemedewerker, hoofd BHV); wens om als arbodeskundige meer bij detacheringen betrokken te zijn; DC heeft als taak arbeidsveiligheid te bezien; bij twijfel roept DC hulp in van arbodeskundige
6. procedures m.b.t. ziekte, ongevallen en klachten				
<i>6a. procedures m.b.t. melden en afhandelen van klachten</i>	<ul style="list-style-type: none"> m.b.t. arbo zijn er weinig/geen formele klachten; vaste procedures; aanwezig: vertrouwenspersoon; in-/externe klachtencommissie; (informele) klachten worden door DC zo vroeg mogelijk opvangen en oplost 	<ul style="list-style-type: none"> weinig/geen formele klachten; vaste procedures; wel vertrouwenspersoon; geen klachtencommissie; (informele) klachten zo vroeg mogelijk opvangen en oplossen (=rol DC); soms lastig om te beoordelen of een klacht echt een klacht is ook beroep mogelijk op raadslieden (die ondersteunen en spelregels kennen) laagdrempelig, maar aard van het onderliggend probleem kan drempel vormen (complexiteit, schaamte) 	<ul style="list-style-type: none"> weinig/geen formele klachten; -vaste procedures die ook bekend zijn (bedrijfsreglement); aanwezigheid vertrouwenspersoon (zijn functie wordt ook uitgedragen); doelgroep die moeite heeft zaken te verwoorden en daarbij ondersteund dient te worden; (informele) klachten tijdig opvangen en zo vroeg mogelijk oplossen (=rol DC en eventueel inlener); er is genoeg aandacht voor klachten; er blijft weinig onder de oppervlakte 	<ul style="list-style-type: none"> er speelde veel bij dit ; schijnt nu opgelost te zijn; nieuwe directie/ staf; verbeteringslag; nu geen formele klachten; vaste procedures/ gedrags-codes die ook bekend zijn; problemen worden snel informeel opgelost; opvallende posters (over waar men terecht kan met klachten en over omgangsvormen) hangen op de gang; training gesprekstechniek voor werkleiding; tevredenheids-onderzoek; klachten-/geschillencommissie
<i>6b. procedures mbt ziekte en ongevallenmeldingen</i>	<ul style="list-style-type: none"> procedures zijn aanwezig en worden ook gevolgd; bijna ongevallen niet formeel gemeld; DC krijgt ze soms (bij toeval) te horen 	<ul style="list-style-type: none"> procedures aanwezig; en deze worden ook opgevolgd 	<ul style="list-style-type: none"> procedures aanwezig; worden ook gevolgd; er zijn weinig ongeval-meldingen; niet met zekerheid te zeggen of altijd alles gemeld wordt; er is een arbowerkgroep die ongevallen uitvoerig bespreekt 	<ul style="list-style-type: none"> er was probleem met langdurig verzuim; schijnt nu opgelost te zijn (nieuwe arbodienst; verzuimbegeleiding); procedures aanwezig die ook opgevolgd worden; eigen formulier voor melding ongevallen (loopt via P&O)

Overzichtstabel (1)	I	II	III	IV
7. betrokkenheid bij detacheringen vanuit SW-bedrijf				
-(vanuit) SW-bedrijf -(vanuit) OR -(vanuit) gedetacheerde richting SW-bedrijf en OR -zicht op wat speelt in detacheringen	<ul style="list-style-type: none"> DC is schakel tussen gedetacheerde en SW-bedrijf; totale zicht op wat speelt in detacheringen is nog te beperkt; voor OR geldt dit met name voor individuele detacheringen; detacheren creëert afstand, zeker over langere tijd <geldt zowel voor gedetacheerde als voor SW-bedrijf >; OR is nog wel vraagbaak; uit houding SW-bedrijf en OR spreekt betrokkenheid 	<ul style="list-style-type: none"> directie is zakelijk maar betrokken; OR noemt zich proactief; steekproefsgewijze bezoeken bij (met name) groepsdetachering; zicht op wat speelt is bij individuele detacheringen verdwenen; er is sprake van veel verloop/verschuivingen; OR ziet afbrokkeling van de begeleiding als risico 	<ul style="list-style-type: none"> verandering van locatie zet management letterlijk op afstand; klein SW-bedrijf in kleine regio; onderlinge afstand is minder groot OR heeft arbo bij detacheringen niet op agenda staan; agenda is al overvol door alle veranderingen; OR heeft weinig zicht op wat speelt in detacheringen; OR vindt dat SW-bedrijf betrokken is bij detacheringen (en dat ook toont) 	<ul style="list-style-type: none"> er bestaan binnen het SW-bedrijf verschillende beelden over betrokkenheid; arbodeskundige denkt dat er veel contact met gedetacheerde is; DC geeft aan dat het voor-namelijk telefonisch contact is; OR heeft het idee dat het goed gaat, maar heeft geen goed zicht er op bij SW'ers nog veel wantrouwen en weerstand t.a.v. detachering; OR heeft weinig zicht op wat speelt in detacheringen; SW-bedrijf heeft overzicht ook niet
8. beleid, historie en ervaring m.b.t. detacheringen				
-wat er over op papier staat -de praktijk	<ul style="list-style-type: none"> keuze voor detacheren is vroeg (10 jaar geleden) gemaakt; (mede) daardoor relatief veel detacheringen; aanpak rond detacheren is pro actief, inventief en creatief 	<ul style="list-style-type: none"> er is beleid t.a.v. detacheringen ontwikkeld; gemeente, waar veel (groeps)detacheringen zijn, heeft eigen arbobeleid wat voldoet 	<ul style="list-style-type: none"> nagenoeg geen beleid op papier vastgelegd; werkwijze is in feite het beleid; i.s.m. IGSD bezig met ontwikkelen strategisch beleid; daarna wordt het uitvoeringsbeleid uitgeschreven 	<ul style="list-style-type: none"> omslag van productiebedrijf naar werk/leerbedrijf; nieuwe koers; nieuwe (interim) mensen in top van de organisatie; proces rond detacheringen is nog volop in ontwikkeling; nota over (aanstaand) regionaal participatiebedrijf (als volgende stap in ontwikkeling)
9. verantwoording richting gemeente				
verantwoording over arbeidsomstandigheden bij detacheringen richting gemeente	<ul style="list-style-type: none"> wel interne rapportage; geen externe (naar gemeente) 	<ul style="list-style-type: none"> geen eigen SW jaarverslag (wel gemeentelijk jaarverslag); wel cijfers richting politiek (maar deze hebben geen betrekking op arbo); indien het nodig is, kan iets op de politieke agenda gezet worden; gemeente bemoeit zich weinig met de feitelijke uitvoering (en dus ook niet met arbo) 	<ul style="list-style-type: none"> gemeente wil jaarlijks een beeld hebben hoe vaak met gedetacheerden is gesproken, individuele ontwikkelplannen (IOP) en voortgangsgesprekken; directie rapporteert ook aan Raad van Commissarissen; gemeente stelt geen vragen over arbo bij detacheringen 	<ul style="list-style-type: none"> actieve bemoeienis van lokale politiek vanwege ernstige problemen die er waren; verbeterplannen die periodiek met gemeente besproken worden; maandelijkse rapportage, 2-welijks overleg met gemeente-secretaris (met o.a. sociale veiligheid en arbo als thema)
10. (context)specifieke factoren				
specifieke factoren, context	<ul style="list-style-type: none"> vroege keuze gemaakt voor detachering; fusie in 2000; mogelijk samenvoeging met IGSD of ontbinding van fusie 	<ul style="list-style-type: none"> was al gemeentelijke dienst; recent samengevoegd met GSD 	<ul style="list-style-type: none"> samenwerking (en mogelijk fusie) tussen IGSD en SW (GR); nagenoeg geen aanwezigheid van grotere bedrijven/gemeenten 	<ul style="list-style-type: none"> er speelde veel in dit; bijna gehele nieuwe (interim)staf/directie; nieuw begin is gemaakt; intern nog veel verzet tegen verandering van beschut naar detachering

Overzichtstabel (1)	I	II	III	IV
11. karakteristieken 1 t/m 10				
	<ul style="list-style-type: none"> • SW is ontstaan uit fusie (aantal gemeenten); SW-bedrijf is in afwachting van politieke besluitvorming over de toekomst; SW-bedrijf wordt ontbonden of verder gefuseerd met (I)GSD); • (met succes) vroegtijdig ingezet op detacheringen; samenwerken met marktpartijen; SW-bedrijf is pro actief; zakelijke benadering; • aan deelcatalogus ontleende procedure maar feitelijk uitvoering (check op invullen, scannen, analyse, rapportage) is nog in ontwikkeling; • arbodeskundige staat op afstand en wordt zelden ingeschakeld; • over arbo bij detacheringen vindt geen externe verantwoording (naar gemeenten) plaats 	<ul style="list-style-type: none"> • SW-bedrijf was al een gemeentelijke dienst; is nu recent samengevoegd met GSD; • relatief veel gedetacheerden; iedereen die gedetacheerd kan worden, is gedetacheerd (verzadiging); • detacheringen via een vast netwerk van bedrijven (met name bij gemeenten); • aan deelcatalogus ontleende (arbo) procedure; formulieren worden ingevuld en gescand; • arbodeskundige is door reorganisatie (samenvoeging met gemeente) op (nog) grotere afstand gekomen; • in beperkte mate vindt externe verantwoording (naar gemeenten) plaats van (arbo bij) detacheringen; • OR legt steekproefsgewijs bezoeken af bij groepsdetachering 	<ul style="list-style-type: none"> • relatief klein SW-bedrijf; mogelijk binnenkort fusie tussen IGSD en; • relatief weinig detacheringen; • beperkte inzet op (en groei van) detacheringen vanwege beperkte middelen en mogelijkheden daarvoor; • aan deelcatalogus ontleende procedure; belang van zelf kijken op de werkplek wordt door SW-bedrijf benadrukt; • door DC wordt in beperkte mate beroep gedaan op aanwezige arbodeskundigheid; • wel verantwoording richting gemeente over detacheringen (met daarin ook aandacht voor arbogelateerde zaken) 	<ul style="list-style-type: none"> • waar veel speelde; • Er is niet alleen gekozen voor een nieuwe koers, maar ook voor een tijdelijke nieuwe staf/directie; • relatief weinig detacheringen; • SW-bedrijf binnen een regio met goede mogelijkheden (werkgelegenheidsstructuur); • andere koers houdt ook in dat interne weerstand tegen detacheringen aangepakt wordt; • actievere werving van inleners; o.a. door inzetten van intercedenten uit uitzendbranche als jobcoach; • de gehanteerde procedure bij detachering is afgeleid van deelcatalogus; • arbodeskundige is pas in functie en is voornamelijk nog bezig met ontwikkelen van procedures; • vanwege wat speelde in het verleden is er sprake van grote bemoeienis van gemeente; er vindt gedetailleerde verantwoording richting gemeente plaats

Overzichtstabel (1)	I	II	III	IV
12. indrukken				
12a. <i>direct effect van dit onderzoek</i>	Bewustwording: inspectie kijkt mee en ziet dat er wat invullen, opslaan en analyseren van formulieren nog slagen te maken zijn. SW-bedrijf geeft aan dat beeld m.b.t. arbo bij detacheringen scherper kan worden (dan kunnen er ook gericht vragen over gesteld worden)	-	<ul style="list-style-type: none"> • mogelijk in toekomst meer aandacht benodigde arbokennis bij DC (opfriscursus?) en aandacht voor invullen checklist 	De inspectie als luisterend oor, waaraan verteld kan worden dat serieus nieuwe wegen zijn ingeslagen kan stimulerend doorwerken bij het oppakken van de vervolgstappen
12b. <i>eigen indruk van het SW-bedrijf: -van zichzelf -van de inlener</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inleners zijn betrokken; soms pakt een detachering anders uit dan verwacht; • SW-bedrijf doet het in de basis goed; wel verbeterpunten; aandacht voor invuldiscipline van checklisten; • inlener draagt goed zorg voor eigen personeel; DC geeft richting inleners aan waar ze extra op moeten letten 	<ul style="list-style-type: none"> • SW bedrijf draagt beter en beter zorg voor veiligheid; • Veel veranderingen, waardoor structuur is weggefallen; • Inleners borgen goed; • de klik is belangrijk; • Niet alles is met afspraken af te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> • bij grote bedrijven is arbozorg zeker voldoende voor gedetacheerden; bij kleinere bedrijven waarschijnlijk ook (maar minder gemakkelijk om daar het overzicht op te krijgen); • SW-bedrijf besteedt genoeg aandacht aan doelgroep 	<ul style="list-style-type: none"> • inleners waar nu zaken mee worden gedaan, hebben zaken goed voor elkaar; • SW-bedrijf maakt wat detacheringen betreft stappen vooruit, maar zijn te laat er mee begonnen; • SW-bedrijf vindt dat niet duidelijk is aangegeven waar ze bij detachering aan moeten voldoen; dat geeft onnodig onzekerheid; • (te) beperkte capaciteit om voor de hele doelgroep te bemiddelen
13. indeling				
13a. <i>SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase II</i>	Koploper	Middenmoter	Middenmoter	Achterblijver
13b. <i>SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase III</i>	geen twijfel	geen twijfel	geen twijfel	enige twijfel

Overzichtstabel (2)	V	VI	VII	VIII
1. Eisen, werving & selectie				
1a. werving van inleners, detachingsplaatsen	<ul style="list-style-type: none"> actieve werving van vacatures door jobcoaches; jobcarving wordt als instrument ingezet 	<ul style="list-style-type: none"> vooraf informatie over het bedrijf inwinnen; er is een loket voor bedrijven en een matchmaker; (inzetten op) een langdurige relatie met bedrijven; weinig nieuwe inleners 	<ul style="list-style-type: none"> werven via netwerkbijeenkomsten en ambassadeurschap van eigen SW gedetacheerden; er wordt positief gecommuniceerd over de mogelijkheden van de SW-er 	<ul style="list-style-type: none"> Stabiel netwerk van inleners; veel potentiële inleners niet op hoogte van de voordelen; acquisitie is nu beperkt vanwege de komst van de participatiewet
1b. eisen gesteld aan inlener door SW-bedrijf	<ul style="list-style-type: none"> inlener moet oog hebben voor de doelgroep; inlener moet voldoen aan de arbo eisen; inlener moet kunnen betalen voor de detachering 	<ul style="list-style-type: none"> inlener moet het financieel op orde hebben; uitgangspunt is wat de SW-medewerker kan (jobcarving kan als instrument ingezet worden) 	<ul style="list-style-type: none"> functie moet geschikt en veilig zijn voor gedetacheerde; risico's moeten worden vastgelegd in een VGW-formulier. 	<ul style="list-style-type: none"> de arbeidsomstandigheden bij de inlener moet op orde zijn
1c. motieven van de inlener	<ul style="list-style-type: none"> bedrijfseconomisch, affiniteit doelgroep, MVO 	<ul style="list-style-type: none"> naast financiële motieven speelt ook MVO een belangrijke rol 	<ul style="list-style-type: none"> MVO en vanuit sociale return; (financiële motieven zijn niet expliciet genoemd) 	<ul style="list-style-type: none"> financiële motieven, MVO, (anticiperend op mogelijk in te stellen quotum)
2. Protocol detachering				
2a. standaard detachings-overeenkomst (DO), specifieke bepalingen, arbochecklist, afsprakenlijst, (andere) bijlagen, monitoring afspraken	<ul style="list-style-type: none"> Standaard DO wordt altijd gebruikt; er is wel maatwerk en de looptijd DO ligt vast; afspraken worden daarna opnieuw doorgenomen. 	<ul style="list-style-type: none"> standaard DO; aanpassing DO wanneer er iets verandert in het bedrijf en/of in de omstandigheden van de medewerker. 	<ul style="list-style-type: none"> standaard DO. aanvullende afspraken mogelijk. DC monitort de afspraken. 	<ul style="list-style-type: none"> handboek detachering; DO met set van documenten (checklisten); bij groepsdetachering wordt een andere proces/ procedure gevolgd
2b. resultaat dossieronderzoek: wijze van vastleggen van afspraken mbt (arbo bij) detacheringen	<ul style="list-style-type: none"> goed gedocumenteerd; digitalisering van het archief is nog in ontwikkeling. 	<ul style="list-style-type: none"> aparte dossiers voor inlener en gedetacheerde; digitalisering van het archief moet nog plaatsvinden. 	<ul style="list-style-type: none"> aparte dossier van inlener en gedetacheerde; alle documenten m.b.t. de detachering zijn in dossier opgenomen: in het personeelsdossier zit POP, verslagen, functionerings-gesprekken; in dossier inlener zit de DO, RI&E en/of VGW-formulier 	<ul style="list-style-type: none"> papieren dossier waarin een aantal documenten rond de detachering ontbraken; beheer daarvan ligt bij DC; onduidelijkheid in hoeverre beheer en archivering plaatsvindt; werd door directielid als verbeterpunt genoemd.

Overzichtstabel (2)	V	VI	VII	VIII
3. inventarisatie risico's, matching & plaatsing				
3a. kennis van de werkplek, risico inventarisatie, aanpassingen, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), wijzigingen in taak/ functie, toezicht, begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> • voor elke stap in het proces is een formulier ontwikkeld; • goed gedocumenteerd 	<ul style="list-style-type: none"> • naast de RI&E is er een vragenlijst voor bedrijven die geen RI&E hebben; • werkplekken worden zonodig aangepast; SW-bedrijf investeert daarin; • toezicht door inlener op de werkplek 	<ul style="list-style-type: none"> • indien inlener geen RI&E heeft, dan VGW-formulier invullen (waar risico's werkplek op zijn aangegeven); • KAM-coördinator beoordeelt het VGM-formulier; • DC heeft kennis van de werkplek, aanpassingen, functie en spreekt af met de inlener hoe het toezicht er uit moet zien; • Over eventuele aanpassingen op de werkplek, wordt bij twijfel arbodienst/ KAM-coördinator om advies gevraagd 	<ul style="list-style-type: none"> • RI&E wordt niet beoordeeld; er wordt wel naar gevraagd (indien niet aanwezig, dan op laten stellen door de inlener); • DC kijkt naar geschiktheid werkplek; • bij langer detacheren wordt ook gesproken over kosten van aanpassingen (en verdeling ervan); • afspraken over relevante zaken zoals toezicht en aanpassingen; • wijzigingen niet alleen betrekking op werksoort, maar ook op wijziging in mogelijkheden van de werknemer
3b. wijze van matching, bij matching gehanteerde diagnose instrumenten, plaatsing	<ul style="list-style-type: none"> • intensieve begeleiding bij plaatsing; DC gaat mee; • Procedure wordt geheel doorlopen 	<ul style="list-style-type: none"> • startpunt is wat de medewerker gaat doen; • begeleiding bij plaatsing is vooral de eerste weken intensief 	<ul style="list-style-type: none"> • DC bereid na de acquisitiefase de plaatsing voor en vervult spilfunctie bij totstandkoming van plaatsing; • DC begeleidt de medewerker tot en met de plaatsing en zorgt voor informatie en invullen en ondertekenen van de formulieren; • er is geen vast omliggende procedure voor plaatsing 	<ul style="list-style-type: none"> • passende werkplek zoeken voor gedetacheerden; • gebruik van diagnose instrumenten (hiervoor 2 trajectmanagers); • DC's zoeken passende werkplek
3c. voorlichting en werkplek- instructie aan gedetacheerde (V&I)	<ul style="list-style-type: none"> • DC geeft V&I aan gedetacheerde; • gedetacheerde tekent hiervoor een formulier 	<ul style="list-style-type: none"> • bij aanvang van het werk wordt informatie verstrekt aan de gedetacheerde over werkplek en soort werk; • idem informatie over klachtenprocedure 	<ul style="list-style-type: none"> • V&I doet de DC voor en tijdens de plaatsing; • instructie op de werkplek doet de inlener 	<ul style="list-style-type: none"> • DC is verantwoordelijk dat gedetacheerde goed wordt geïnformeerd; • V&I op werkplek door de inlener; • proefperiode bij plaatsing is mogelijk
4. Rol detachingsconsulent (DC)				
4a. rol DC, functiescheiding; functienamen, bemiddeling voor brede of specifieke doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • DC verricht nu nog alle taken rondom detachering en verricht acquisitie <formele naam DC is jobcoach>; • rol gaat veranderen; er komt meer functiescheiding 	<ul style="list-style-type: none"> • DC begeleidt gedetacheerde en beoordeelt de werkplek op arbo; • functioneren DC komt in functioneringsgesprek aan de orde 	<ul style="list-style-type: none"> • functiescheiding; rol DC bestaat voornamelijk uit begeleiding en vertegenwoordigen van het SW-bedrijf (als materiële werkgever); • Het is niet duidelijk wie de DC controleert; is niet geborgd 	<ul style="list-style-type: none"> • DC <formele benaming is jobcoach> is verantwoordelijk voor alle aspecten van detachering
4b. arbo kennis DC	<ul style="list-style-type: none"> • DC geen deskundige op arbogebied; • DC heeft een signalerende functie; • vraagt advies aan KAM-coördinator wanneer hij dat nodig vindt 	<ul style="list-style-type: none"> • in beoordelingsgesprekken komt aan de orde hoe de kwaliteit is van de begeleiding 	<ul style="list-style-type: none"> • geen cursussen voor DC op arbo terrein; • DC's doen het werk al jaren; hebben de kennis in de praktijk opgebouwd 	<ul style="list-style-type: none"> • geen arbo cursus voor DC; wel cursus op specifieke onderdelen zoals agressie&geweld; • DC roept desgewenst hulp in van arbodeskundige
4c. workload DC	<ul style="list-style-type: none"> • workload wordt niet als probleem ervaren 	<ul style="list-style-type: none"> • workload is goed beheersbaar 	<ul style="list-style-type: none"> • vaste caseload die omhoog gegaan is door reorganisatie; • intensieve begeleiding aan begin; minder tijd benodigd als detachering langer duurt 	<ul style="list-style-type: none"> • er zijn 4 DC's met workload van 80 gedetacheerde'ers; • tenminste 4 bezoeken per jaar aan bedrijf en gedetacheerde

Overzichtstabel (2)	V	VI	VII	VIII
5. rol arbodeskundige bij detacheringen				
<i>rol arbodeskundige</i>	<ul style="list-style-type: none"> • heeft een adviserende rol naar DC; • toetsing van RI&E (inlener) en ingevuld arbo document 	<ul style="list-style-type: none"> • arbodeskundige heeft coördinerende rol; • geeft arbotrainingen; • arbodeskundigheid kan ingehuurd worden voor beoordeling van de werkplek en mogelijkheden van SW medewerker. 	<ul style="list-style-type: none"> • arbodeskundige (KAM-functionaris) is nog startend in de rol van adviseur; • is nog niet geconsulteerd; • er bestaat nog geen duidelijkheid over de rol bij beoordelen risico's en aanpassingen werkplek 	<ul style="list-style-type: none"> • adviesrol; • valt direct onder directeur; • heeft formulieren detachering opgesteld; • gebruik ervan valt onder lijnverantwoordelijkheid; • arbodeskundige wordt bij twijfel ingeschakeld/geraadpleegd; • bekijkt de ongevals-formulieren
6. procedures m.b.t. ziekte, ongevallen en klachten				
<i>6a. procedures m.b.t. melden en afhandelen van klachten</i>	<ul style="list-style-type: none"> • er is een klachtenprocedure; • medewerkers en inleners zijn/worden over procedure geïnformeerd; • klachten worden zo veel mogelijk op de werkvloer afgehandeld; • er is een vertrouwenspersoon; • er is aandacht voor PSA-klachten/ signalen over PSA 	<ul style="list-style-type: none"> • er is een klachten/geschillencommissie; • er is een klachtenprocedure en vertrouwenspersoon; • DC is het eerste aanspreekpunt als er iets is; • afhandeling klacht/ probleem (indien mogelijk) op de werkvloer 	<ul style="list-style-type: none"> • klachten (formele, informele) worden gemeld bij de DC; • afgelopen 3 jaar geen formele klachten; • in de VGWM-commissie kan een OR-lid klachten bespreekbaar maken; • over PSA geen klachten 	<ul style="list-style-type: none"> • geen formele klachten; • klachten/geschillencommissie en vertrouwenspersoon met jaarlijkse rapportage; • inzet P&O adviseur (signalering); OR kan dat opvragen; • in praktijk worden informele klachten door DC opgelost
<i>6b. procedures mbt ziekte en ongevallenmeldingen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • ziekte melden bij DC; zij doen de afhandeling 	<ul style="list-style-type: none"> • nieuwe) procedure over ongevallen is in ontwikkeling 	<ul style="list-style-type: none"> • ongevallen worden gemeld bij de arbodeskundige; hij handelt het af; • ziekmeldingen gaan naar de DC 	<ul style="list-style-type: none"> • beschreven procedure; • afhandeling en begeleiding ligt bij SW-bedrijf (onderdeel van het ontzorgen); • voorlichtingsmateriaal m.b.t. ziekte-verzuim
7. betrokkenheid bij detacheringen vanuit SW-bedrijf				
<p>-(vanuit) SW-bedrijf -(vanuit) OR -(vanuit) gedetacheerde richting SW-bedrijf en OR -zicht op wat speelt in detacheringen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • VGWM-commissie informeert OR; • Voorzitter OR is zelf DC; • Minimaal 2x per jaar bezoek aan inlener en gedetacheerde. 	<ul style="list-style-type: none"> • benadrukt naar medewerkers het belang van detacheringen; • beleid om meer te detacheren wordt door OR ondersteund 	<ul style="list-style-type: none"> • DC is degene die het meest betrokken is bij detacheringen; • management, arbodeskundige en OR staan meer op afstand; hebben geen contact met gedetacheerde 	<ul style="list-style-type: none"> • DC is spil tussen SW-bedrijf en gedetacheerde; is verantwoordelijk voor contacten; • OR ziet band tussen bedrijf en gedetacheerde minder worden
8. historie, ervaring en beleid t.a.v. (arbo bij) detacheringen				
<p>-wat er over op papier staat -de praktijk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • beleid bestaat uit 8 zorgelementen met daarin aandacht voor arbo; • intensieve begeleiding na plaatsing; • (huidige) financieel risicovolle activiteiten worden vervreemd/ afgestoten 	<ul style="list-style-type: none"> • sturing op inzicht en beheersing van risico's is nog in ontwikkeling (nu nog onvoldoende); • het beleid wordt geëvalueerd maar nog niet periodiek; er moet een aanleiding voor zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • geen beleidsdocumenten mbt (arbo bij) detacheringen 	<ul style="list-style-type: none"> • beleid bestaat er uit zoveel mogelijk gedetacheerden te plaatsen; • er is een arbojaarplan dat in MT besproken wordt

Overzichtstabel (2)	V	VI	VII	VIII
9. verantwoording richting gemeente				
<i>verantwoording over arbeidsomstandigheden bij detacheringen richting gemeente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • verantwoording per kwartaal; gaat ook over arbo; • maandelijks overleg tussen SW-bedrijf en bestuurder; • bespreken van operationele zaken (waaronder dus arbozaken) 	<ul style="list-style-type: none"> • arbo is geen vast onderwerp bij de verantwoording; alleen als er aanleiding voor is 	<ul style="list-style-type: none"> • geen (externe) verantwoording over arbo (detacheringen) 	<ul style="list-style-type: none"> • incidenteel is er bij gemeente interesse voor ontwikkelingen rondom detacheringen; • geen sociaal jaarverslag; alleen een financiële; • interesse in wat zich afspeelt in detacheringen lijkt te groeien; • gemeente maakt begin met social return
10. (context)specifieke factoren				
<i>specifieke factoren, context</i>	<ul style="list-style-type: none"> • SW-bedrijf bestaat pas recent; vorige SW-bedrijf ging failliet; • huidig SW-bedrijf draait financieel beter door inkrimping, afstoten en meer detacheringen (o.a. door bestaande WOL-constructies om te zetten naar detacheringen) 	<ul style="list-style-type: none"> • personeel SW-bedrijf is onderbracht bij de GSD; daarmee ook de gedetacheerden; • er is een aanspreekpunt voor werkgevers; • geen onderscheid meer naar doelgroepen, maar wel maatwerk als uitgangspunt. 	<ul style="list-style-type: none"> • verschillende reorganisaties achter de rug vanwege niet goed lopende financiële huishouding; • nieuwe reorganisatie vanwege invoering participatiewet.; • door vele reorganisatie zijn processen nog niet op orde c.q. voortdurend in ontwikkeling 	<ul style="list-style-type: none"> • uitvoering van de WSW door GR; • detacheren als centrale doelstelling met als doel alle SW geïndiceerden te begeleiden naar een werkplek buiten het SW-bedrijf
11. enkele karakteristieken				
	<p>Vanwege de kosten wil men zoveel mogelijk detacheren. Belang van goed lopende managementcyclus om de kosten te beheersen. SW-bedrijf heeft relatief veel gedetacheerden. Bewuste keuze voor functiescheiding tussen werving en plaatsing/begeleiding. Er wordt meer ingezet op werving. Processen zijn goed beschreven en gedocumenteerd. Voor elke stap in het proces van werving tot plaatsing en begeleiding is een formulier. Daardoor goed zicht op wat er speelt bij detacheringen.</p> <p>Grote betrokkenheid en bemoeienis van de bestuurders. Zelfs tot op uitvoerend niveau. Bestuurder wil niet meer onverwacht met tegenvallers worden geconfronteerd.</p>	<p>Er ligt veel nadruk op detacheren. Dit is ingegeven uit commercieel oogpunt. Daardoor gaat het wel eens fout Gedetacheerde komen dan terug naar SW-bedrijf. Er wordt veel overgelaten aan de DC. zonder dat er direct aan arbodeskundigheid wordt gewerkt. Die wordt namelijk ingehuurd. Het is niet goed geborgd wanneer en in welke situaties de DC de deskundigheid consulteert.</p> <p>Niet alle processen zijn goed geborgd. Veel processen zijn nog in ontwikkeling, zoals bv. de klachtenprocedure. Oorzaak is de reorganisatie. De uitvoering van de WSW is nu onderbracht bij de GSD, vooruitlopend op de op de komst van de participatiewet</p>	<p>Processen rond detachering zijn nog niet goed geborgd. De rol van de arbodeskundige is nog in ontwikkeling. In feite ligt bij detacheringen veel verantwoordelijkheid bij de DC. Wanneer zich bij detachering een probleem voordoet, wordt dat zo vroeg mogelijk opgelost via DC (samen zoeken naar een passende oplossing). De KAM-coördinator heeft onvoldoende zicht of arbo bij detachering voldoende aandacht heeft gehad/ geborgd is.</p> <p>Geen beleidsdocumenten met betrekking tot (arbo bij) detacheringen en geen externe verantwoording over (arbo) detacheringen</p>	<p>SW-bedrijf pleegt voldoende inspanning voor gedetacheerde; met aandacht voor de arbokant. (volgens procedure).</p> <p>Er is een stabiel netwerk van inleners. Er is nog weinig aandacht voor acquisitie van nieuwe inleners. Werkgevers zijn niet altijd op de hoogte van de voordelen van inlenen van SW'ers. Het beleid van het SW-bedrijf is zoveel mogelijk SW'ers te plaatsen.</p> <p>DC is de spil (tussen SW-bedrijf en gedetacheerde). Arbokennis is (beperkt) aanwezig. Er worden geen cursussen gevolgd. Advies kan worden gevraagd aan de arbo-coördinator.</p> <p>Klachten worden op de werkvloer opgelost. Daardoor geen formele klachten. Toenemende interesse vanuit gemeente voor gedetacheerden. Steeds meer plaatsen vanuit social return. Anderzijds constateert de OR dat de afstand tussen SW-bedrijf en gedetacheerde toeneemt.</p>

Overzichtstabel (2)	V	VI	VII	VIII
12. indrukken				
12a. <i>direct effect van dit onderzoek</i>	n.v.t.	n.v.t.	Als gevolg van het onderzoek is er extra aandacht voor procedures rondom arbo	n.v.t.
12b. <i>eigen indruk van het SW-bedrijf: -van zichzelf -van de inlener</i>	- SW-bedrijf is tevreden over de aandacht die er is voor arbozaken	- SW-bedrijf is tevreden over hoe het gaat, maar meer eenduidigheid en betere afstemming is wenselijk; training kan rol daarbij spelen; - inleners houden rekening met beperkingen doelgroep; anders zou je dat wel terugzien in ziekteverzuimcijfer	- SW-bedrijf heeft voldoende zorg voor arbo, maar puntjes moeten meer op de 'i' (strakkere sturing); - de arbodeskundige heeft niet voldoende zicht in hoeverre er gekeken wordt naar risico's en beheersing ervan; hij heeft wel het gevoel dat niet iedere DC er hetzelfde inzit	- vanuit het SW-bedrijf is er voldoende inspanning voor gedetacheerde; dat is vastgelegd in een procedure waar arbo deel van uitmaakt; er wordt gewerkt conform de procedure
13. indeling				
13a. <i>SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase II</i>	Middenmoter	Middenmoter	Middenmoter	Middenmoter
13b. <i>SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase III</i>	enige twijfel	twijfel	geen twijfel	twijfel

Overzichtstabel (3)	IX	X	XI	XII
1. Eisen, werving & selectie				
1a. werving van inleners, detachingsplaatsen	<ul style="list-style-type: none"> werving via eigen netwerk; actieve acquisitie kost veel tijd en levert weinig op; de vraag naar arbeid is leidend; door te sleutelen aan het productieproces kunnen werkplekken voor doelgroep ontstaan (jobcarving); er is meer interesse voor detacheringen vanuit kleinere bedrijven 	<ul style="list-style-type: none"> detacheren bij een vaste groep bedrijven; weinig groei in detacheringen vanwege crisis; actieve werving via netwerken; op het gebied van detachering wordt er samengewerkt met ander SW-bedrijf in regio; afstemming met gemeenten 	<ul style="list-style-type: none"> via bestaand netwerk; op het gebied van detachering wordt er samengewerkt met ander SW-bedrijf in regio; afstemming met gemeenten 	<ul style="list-style-type: none"> geen actieve acquisitie; geen druk om te detacheren (vanwege (te) zwakke populatie); detacheren op uurbasis bij vaste groep bedrijven; wel meer vraag naar arbeid dan SW-bedrijf kan leveren
1b. eisen gesteld aan inlener door SW-bedrijf	<ul style="list-style-type: none"> sociale kant is belangrijk; geen korte opdrachten 	<ul style="list-style-type: none"> bedrijven in de regio zijn vaak bekend bij SW-bedrijf; het komt zelden voor dat een bedrijf wordt afgewezen; werk en omgeving moeten bij SW'er passen (evt. aanpassingen worden gedaan zoals bij detachering in de schoonmaak waar werktijd is aangepast) 	<ul style="list-style-type: none"> inleners moeten bereid zijn aanpassingen te doen; arbochecklist wordt gebruikt en werkplek wordt bekeken 	<ul style="list-style-type: none"> werk moet passen bij doelgroep; bedrijf moet goede naam en intentie hebben; betreft meestal grote, gerenommeerde bedrijven waar het wat arbo betreft op orde is
1c. motieven van de inlener	<ul style="list-style-type: none"> het gemak en het financiële voordeel in combinatie met MVO; soms vanwege een persoonlijk motief 	<ul style="list-style-type: none"> SW'ers zijn loyale, betrouwbare, prettige en (bovenal) goedkope arbeidskrachten; dus overwegend financiële motieven met iets van MVO erdoorheen; SW'ers zijn mensen uit de regionale gemeenschap en dus bekend binnen gemeenschap 	<ul style="list-style-type: none"> op 1^e plaats financiële motieven (goedkope handen); daarnaast (in mindere mate) MVO ook vanuit een social return-achtige benadering: bedrijven krijgen opdrachten vanuit het SW-bedrijf en doen daar iets voor terug) 	<ul style="list-style-type: none"> uitzendconstructie op uurbasis tegen relatief lage prijs met veel gemak voor de inlener; eentonig werk dat past bij de doelgroep maar waarvoor inlener zelf geen mensen heeft
2. Protocol detachering				
2a. standaard detachings-overeenkomst (DO), specifieke bepalingen, arbochecklist, afsprakenlijst, (andere) bijlagen, monitoring afspraken	<ul style="list-style-type: none"> standaard DO met algemene verkoopvoorwaarden (daarin iets over arbotoets/vragenlijst); 2 arboformulieren (in te vullen door bedrijf en door DC); niet alle afspraken worden schriftelijk vastgelegd; er is wel een plaatsings-formulier (met afspraken); eventueel specifieke afspraken staan soms in DO 	<ul style="list-style-type: none"> nieuw protocol afgeleid uit deelcatalogus detacheringen; er is altijd al aandacht voor arbo; geweest, maar wordt nu ook schriftelijk vastgelegd; wordt echter nog niet altijd opgevolgd; lange arbochecklist vervangen door meer bruikbare en kortere versie; DC monitort afspraken 	<ul style="list-style-type: none"> standaard DO; met eventuele specifieke afspraken in aanhangsel; periodiek worden de lopende DO's geëvalueerd door DC (als vast onderdeel van het werkproces) 	<ul style="list-style-type: none"> afspraken worden vastgelegd in brief (opdrachtbevestiging); de rest wordt mondeling afgehandeld; geen arbochecklist, maar een gesprek vindt plaats of de werkplek is reeds bekend bij het SW-bedrijf
2b. resultaat dossieronderzoek: wijze van vastleggen van afspraken mbt (arbo bij) detacheringen	<ul style="list-style-type: none"> papieren personeels-, inleners- en plaatsingsdossier waarin afspraken staan; daarnaast (digitaal) Compassy-steem; arbotoets/vragenlijst gaat rechtstreeks van inlener naar bedrijfsbureau; doet controle er op en de invoer ervan; DC bespreekt arbotoets met inlener 	<ul style="list-style-type: none"> personeels-, detachings- en inleners-dossier (waarin ook RI&E zit); alles zit in ordners 	<ul style="list-style-type: none"> papieren dossier met DO en arbochecklist 	<ul style="list-style-type: none"> opdrachtbevestiging is het belangrijkste document; verder wordt niets op papier gezet; uitgangspunt is dat goede afspraken heel goed mondeling geregeld kunnen worden

Overzichtstabel (3)	IX	X	XI	XII
3. Inventarisatie risico's, matching & plaatsing				
3a. kennis van de werkplek, risico inventarisatie, aanpassingen, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), wijzigingen in taak/ functie, toezicht, begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> RI&E wordt altijd opgevraagd, maar is vaak te algemeen; werkplek wordt altijd vooraf bekeken; eerst door AM; daarna door DC; bedrijf vult zelf de arbotoets in (en stuurt deze rechtstreeks naar het bedrijfsbureau van het SW-bedrijf); arbodeskundige kan komen kijken als er sprake is van aanpassing/ verbetering; afspraken over aanpassing, toezicht, PBM worden gemaakt, maar niet altijd schriftelijk vastgelegd; groepsdetachering wordt gezien als meer risicovol (meer gericht op productie die gehaald moet worden); het is van belang of eigen werkleiding er op staat; goede match is belangrijk; inzetten op duurzame plaatsing 	<ul style="list-style-type: none"> DC kijkt met gedetacheerde vooraf naar werkplek; bij een nieuwe plek wordt gericht naar arbo gekeken; meeste werkplekken zijn al goed bekend vragen naar RI&E van inlener; er wordt ook ingekeken; er wordt gewerkt met checklist, standaard DO; regelmatig (maatwerk) contact met gedetacheerde (en inlener); tussentijdse aanpassing mogelijk (bv. indien te zwaar); DC let goed op arbo (bv. bepaalde risico's uit functie halen); inleners vaak al bekend met doelgroep SW'er trekt indien nodig zelf aan de bel; over toezicht worden vooraf afspraken gemaakt 	<ul style="list-style-type: none"> werkplek wordt door DC beoordeeld a.d.h.v. arbochecklist (en niet a.d.h.v. RI&E; het betreft vaak kleine bedrijven); arbodeskundige gaat alleen mee naar inlener op verzoek van DC; arbodeskundige wordt erbij gehaald wanneer iets niet in orde is; specifieke afspraken worden vastgelegd in bijlage DO; periodieke evaluatie DO; arbo is onderdeel van de matching en onderdeel van het gesprek met de kandidaat 	<ul style="list-style-type: none"> meestal gaat het om bestaande werkplekken bij bestaande groep inleners; bij nieuwe werkplek kijkt DC naar werkplek, sfeer en bespreekt het door met inlener; RI&E wordt niet opgevraagd; ook arbochecklist wordt nog niet (standaard) toegepast; arbo wordt wel bekeken en doorgesproken; bij twijfel iemand inschakelen (P&O; arts); afspraken maken (zonder deze schriftelijk vast te leggen, behalve zakelijke DO met slechts verwijzing naar wet- en regelgeving); aanpak volgens deelcatalogus wordt uitgesteld tot na de fusie met GSD; eerste werkdag gaat DC mee; begeleiding is op maat/ situatieafhankelijk
3b. wijze van matching, bij matching gehanteerde diagnose instrumenten, plaatsing	<ul style="list-style-type: none"> geschiktheid wordt bepaald op basis van vaste set van criteria en gevoel erbij; proefplaatsing is mogelijk; indien constant toezicht en begeleiding nodig zijn, dan is SW'er niet geschikt om gedetacheerd te worden; het is maatwerk dat aan beide kanten moet passen; persoon wordt gevonden via uitzetten van vacature in SW-bedrijf; soms wordt gericht werk voor iemand gezocht; beperking is voor inlener gemakkelijker te hanteren als bekend is waar hij op moet letten 	<ul style="list-style-type: none"> SW'ers kunnen belangstelling voor detachering kenbaar maken bij bedrijfsbureau detacheringen (eigen werkleider moet op hoogte zijn); wachten tot geschikte plek/ functie langskomt; initiatief (om iemand te detacheren) kan ook vanuit werkleiding komen; duidelijkheid over wat inlener wil en wat SW'er kan 	<ul style="list-style-type: none"> uitgaan van wat SW'er zelf wil, of wat werkleider in hem ziet; detacheren meer gezicht geven door er positief in het personeelsblad over te schrijven; na matching (van vacature/ persoon) vindt gesprek met SW'er plaats; het is belangrijk dat DC een goed inlevingsvermogen heeft om een goede match tot stand te kunnen brengen. 	<ul style="list-style-type: none"> meestal een vaste groep SW'ers die gedetacheerd worden bij een vaste groep inleners; als SW'er gedetacheerd wil worden, dan kan hij dat kenbaar maken en probeert SW-bedrijf het mogelijk te maken; pragmatische insteek (mag niet ten koste gaan van beschut werk)
3c. voorlichting en werkplek- instructie aan gedetacheerde (V&I)	<ul style="list-style-type: none"> DC is primair verantwoordelijk voor informatieverstrekking aan gedetacheerde; inlener moet ook informatie over veiligheid en risico's verstrekken; mondelijke informatie in 3-gesprek (SW-bedrijf, inlener, SW'er); o.a. uitleg over functie en tonen van werkplek 	<ul style="list-style-type: none"> inlener geeft uitgebreide V&I; bij nieuwe inleners zit DC erbij; doorvragen of V&I ook begrepen wordt; DC spreekt taal doelgroep (velen waren voorheen werkleider) 	<ul style="list-style-type: none"> inlenersdeel arbovragenlijst wordt met gedetacheerde doorgenomen; verantwoordelijkheid voor V&I op werkplek ligt bij inlener 	<ul style="list-style-type: none"> gedetacheerde wordt van tevoren goed geïnformeerd door SW-bedrijf; gedetacheerde is vaak al bekend met werk/ werkplek

Overzichtstabel (3)	IX	X	XI	XII
4. Rol detachingsconsulent (DC)				
4a. rol DC, functiescheiding; functienamen, bemiddeling voor brede of specifieke doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • functienaam DC is intercedent; • knip tussen acquisitie en plaatsing/begeleiding (functiescheiding); • een maand na plaatsing draagt AM gedetacheerde over aan DC 	<ul style="list-style-type: none"> • DC's hebben veel ervaring en vaak afkomstig uit SW; • kennis, ervaring en achtergrond verschilt onderling weinig 	<ul style="list-style-type: none"> • functiescheiding tussen acquisitie en plaatsing/begeleiding; • naast zorg voor matching, begeleidingstaken; • constante uitwisseling tussen DC's onderling; • er zijn trainingen en uitwisselingen van DC's in de verschillende SW-bedrijven, 	<ul style="list-style-type: none"> • geen DC maar productieleders; zij pakken deze taak als DC er naast op
4b. arbo kennis DC	<ul style="list-style-type: none"> • geen specifieke trainingen op arbo-gebied; • afgaan op gezond verstand; • korte lijn naar arbodeskundige: deze wordt erbij betrokken wanneer dat nodig is 	<ul style="list-style-type: none"> • DC's zijn bekend met arbo (VCA/VCU); • DC's komen voort uit praktijk (werk-leider); • preventiemedewerker heeft meer kennis, maar wordt niet ingeschakeld 	<ul style="list-style-type: none"> • DC's hebben geen specifieke arbotraining gehad; • arbo is (wel) ingebed in processen, procedures en checklisten 	<ul style="list-style-type: none"> • DC heeft genoeg ervaring en bekendheid met arbo: VCA en veel ervaring als productie leider
4c. workload DC	<ul style="list-style-type: none"> • workload van DC is 70-75 SW'ers (incl. groepsdetachering); • wordt ervaren als te grote workload; creatief zoeken naar oplossingen 	<ul style="list-style-type: none"> • workload DC is 40-50 SW'ers (m.u.v. groepsdetachering: 100 SW'ers < maar met assistenten binnen de groep>); • workload wordt als hanteerbaar ervaren; alleen bij ziekte/ uitval van een DC geeft het problemen 	<ul style="list-style-type: none"> • constante uitwisseling (ook met andere SW-bedrijven); • DC's kunnen het werk aan; i.v.m. verander-/ groeitraject is een extra DC aangenomen 	<ul style="list-style-type: none"> • er is goed zicht op ieder detachings-traject; • er zijn relatief weinig detacheringen; • het is voor de productie leider iets (naast zijn reguliere taken) erbij; • iets meer tijd voor bezoeken zou wenselijk zijn
5. rol arbodeskundige bij detacheringen,				
rol arbodeskundige	<ul style="list-style-type: none"> • staffunctie waarbij bemoeienis met detacheringen beperkt onderdeel is; • wordt ingeschakeld (bv. bij aanpassing/toetsing werkplek; soms op verzoek inlener); wanneer er vragen zijn (zoeken naar oplossing); • moeten goed bereikbaar zijn; laatste jaar meer aandacht voor communicatie naar DC 	<ul style="list-style-type: none"> • arbodeskundige wordt zelden ingeschakeld; zou volgens hem vaker mogen; • volgens OR heeft DC genoeg arbokennis 	<ul style="list-style-type: none"> • indien iets niet in orde dan wordt arbodeskundige door DC ingeschakeld; • heeft geen rechtstreekse toegang tot inlener; • geeft gevraagd/ ongevraagd advies; • heeft checklist ontworpen; • wordt bij vragen en twijfels ingeschakeld 	<ul style="list-style-type: none"> • deze rol is ondergebracht bij P&O; • gaat mee als er sprake is van nieuwe werkplekken; • binnen het SW-bedrijf zijn de lijnen kort (en is veel overleg)

Overzichtstabel (3)	IX	X	XI	XII
6. procedures m.b.t. ziekte, ongevallen en klachten				
6a. procedures m.b.t. melden en afhandelen van klachten	<ul style="list-style-type: none"> er zijn geen formele klachten m.b.t. arbo/ veiligheid; soms zijn er klachten over werkdruk; bij klachten wordt eerst de DC of inlener geraadpleegd; indien nodig, dan wordt het een formele klacht; er is een klachtenprocedure, klachtencommissie, ombudsvrouw (laagdrempelig en bekend o.a. via personeelsblad, campagne, folder); algemeen directeur is aanspreekpunt klachtencommissie; bij individuele detachering wordt soms een klacht ingediend bij de vertrouwens-persoon van de inlener; binnen het SW-bedrijf zijn de lijnen kort 	<ul style="list-style-type: none"> voordat het tot formele klacht komt, wordt geprobeerd de klacht op te lossen (rol DC); klachten worden besproken in werkoverleg en worden opgelost; meeste informele klachten zijn uitingen van ontevredenheid; klachtenprocedure is bekend (verspreid via document); OR kan bij klachten betrokken worden; er is aandacht voor ongewenste omgangsvormen; formele klachten komen uiteindelijk bij directie; directie staat in voor duidelijkheid en openheid 	<ul style="list-style-type: none"> er is geen aparte klachten- procedure bij detachering; er is een vertrouwenscommissie, maar geen echte omschreven procedure; DC neemt actie/ maatregelen wanneer gedetacheerde een klacht heeft; indien klacht niet opgelost wordt dan stapje hoger zoals de geschillencommissie (maar komt niet voor); OR is er niet standaard bij betrokken; volgens OR wordt afhandeling klachten/ klachtenprocedure goed uitgevoerd 	<ul style="list-style-type: none"> geen formele klachtenprocedure; formele klachten worden geregistreerd er zijn geen formele klachten bij detachering; als er iets speelt, dan lost DC dit op als een inlener niet 'past' dan wordt de detachering beëindigd
6b. procedures mbt ziekte en ongevallen-meldingen	<ul style="list-style-type: none"> ongevallen worden altijd gemeld (minder ernstige niet altijd tijdig); er zijn duidelijke afspraken erover gemaakt met de inlener; afhankelijk van het (soort) ongeval, vindt er onderzoek plaats door KAM coördinator (met inlener afspraak maken over het bezoek) 	<ul style="list-style-type: none"> DC gaat ervan uit dat alle ongevallen gemeld worden; ziekmelden bij inlener en SW-bedrijf; bij ongevallen gaat preventiemedewerker naar locatie; er wordt dan een rapport opgesteld; OR wordt van een ongeval in kennis gesteld 	<ul style="list-style-type: none"> ziekteverzuim wordt bijgehouden (dashboard); meldingen bij SW-bedrijf en inlener (wordt gecheckt); verzuimteam voor begeleiding 	<ul style="list-style-type: none"> ongevallen worden gemeld; afgelopen 3 jaar geen meldingsplichtige ongevallen; ziekmelden bij inlener, SW-bedrijf en bedrijfsarts
7. betrokkenheid bij detacheringen vanuit SW-bedrijf				
-(vanuit) SW-bedrijf -(vanuit) OR -(vanuit) gedetacheerde richting SW-bedrijf en OR -zicht op wat speelt in detacheringen	<ul style="list-style-type: none"> gedetacheerde komt vanuit SW-bedrijf gezien steeds verder weg te staan; tijd en afstand creëert afstand en minder betrokkenheid (geldt zeker bij individuele detacheringen); DC is spin in het web; voor OR lastig om met alle gedetacheerde contact te (onder)houden 	<ul style="list-style-type: none"> DC spin in het web (bezoekt gedetacheerde regelmatig); OR kan niet zelf inleners bezoeken; ondanks druk om meer te detacheren doet SW-bedrijf geen concessies wat arbo betreft 	<ul style="list-style-type: none"> weinig rechtstreekse contacten tussen gedetacheerden en OR; gedetacheerde is vaak meer gericht op/ betrokken bij inlenend bedrijf; directie bespreekt het onderwerp arbeidsomstandigheden van gedetacheerden iedere 6 weken met OR. 	<ul style="list-style-type: none"> de band tussen SW-bedrijven gedetacheerde blijft intact omdat het meestal kortstondige detacheringen betreft; OR vindt dat SW'ers soms tegen hun zin worden gedetacheerd; intern is een hele prettige werksfeer (wat een drempel voor detacheringen vormt)
8. beleid, historie en ervaring m.b.t. detacheringen				
- wat er over op papier staat -de praktijk	<ul style="list-style-type: none"> groei in detachering is al eerder gerealiseerd; omslag in beleid 10 jaar geleden: inzetten op detacheringen; beleidsstukken zijn van oudere datum (maar procedures e.d. zijn nog steeds valide); actualisatie van beleid als de participatiewet in werking treedt 	<ul style="list-style-type: none"> er is sprake van een lange historie met detacheringen (30 jaar); checklist en procedure afgeleid van deelcatalogus detacheringen; geen uitgesproken beleidsdocumenten m.b.t. detacheren (ook in jaarverslag niet); zoekt verbinding met ROC, GSD en andere SW-bedrijven (korte lijnen) 	<ul style="list-style-type: none"> geen specifieke beleidsdocumenten m.b.t. (arbo bij) detacheringen; arbo is volgens SW-bedrijf op zichzelf geen issue, omdat het er altijd is; het is ingebed in processen, procedures en gedragscodes 	<ul style="list-style-type: none"> geen beleid m.b.t. detacheringen; geformuleerd m.u.v. procedurebeschrijving

Overzichtstabel (3)	IX	X	XI	XII
9. verantwoording richting gemeente				
<i>verantwoording over arbeidsomstandigheden bij detacheringen richting gemeente</i>	<ul style="list-style-type: none"> in jaarstukken wel verantwoording over klachten, maar weinig of niets over arbo bij detacheringen 	<ul style="list-style-type: none"> in jaarverslag staat wel iets over detacheringen (maar niets over arbo); m.b.t. detacheringen gaat niets richting gemeenten 	<ul style="list-style-type: none"> door slechtere financiële resultaten zit gemeente er meer bovenop, waardoor er sprake is van meer (politieke) bemoeienis; ook met de uitvoering (en arbo is onderdeel van de uitvoering) 	<ul style="list-style-type: none"> SW-bedrijf scoort financieel (relatief) goed gemeente stelt (daarom) geen (lastige) vragen;
10. (context)specifieke factoren				
<i>specifieke factoren, context</i>	<ul style="list-style-type: none"> financieel gezond bedrijf; groot SW-bedrijf; onderdeel GR; in verleden maakten ID/WIW deel uit van SW-bedrijf; (nog) relatief weinig SW'ers in (feitelijke) groepsdetachering 	<ul style="list-style-type: none"> SW-bedrijf zoekt samen-werking in regio met andere SW-bedrijven; regio met beperkte werkgelegenheids-infrastructuur; SW-bedrijf is zelf grootste werkgever; in verleden heeft veel oneigenlijke instroom plaats gevonden 	<ul style="list-style-type: none"> SW-bedrijf is grote regionale werkgever; in verleden heeft veel oneigenlijke instroom plaats gevonden; zwakke regionale werkgelegenheids-structuur; SW-bedrijf zoekt samen-werking in regio met andere SW-bedrijven 	<ul style="list-style-type: none"> kleine (informele) organisatie met relatief zwakke populatie; detacheren vindt plaats op uurbasis
11. karakteristieken 1 t/m 10				
	<p>Het betreft een financieel gezond SW-bedrijf. Er is uitgewerkt beleid m.b.t. detachering. Het beleid wordt geactualiseerd. Er is vroeg ingezet op detacheringen. De inlener vult zelf de arbotoets in. De DC neemt met de inlener de risico's op de werkplek door.</p> <p>Niet alle afspraken met de inlener worden schriftelijk vastgelegd. De arbodeskundige wordt wanneer dat nodig wordt geacht, ingeschakeld, maar staat op afstand. In beperkte mate is er sprake van verantwoording naar gemeente toe. Formele klachten worden wel gemeld</p>	<p>SW-bedrijf in een regio met (relatief) beperkte detacheringmogelijkheden. Er is relatief weinig bedrijvigheid met veelal kleine bedrijven. Er is sprake van een brede SW populatie. Er is een lange historie met detacheringen. Er wordt creatief gezocht naar nieuwe mogelijkheden. De checklist en procedure is afgeleid van de deelcatalogus. De invuldiscipline schiet tekort. Er is daarom onvoldoende overzicht op wat speelt in de detacheringen.</p> <p>De arbodeskundige wordt nagenoeg niet ingeschakeld. Er wordt aangegeven dat dit niet nodig is, want de kennis van de DC is voldoende.</p> <p>In zeer beperkte mate is er sprake van verantwoording over detacheringen naar gemeente</p>	<p>SW-bedrijf in een regio met (relatief) beperkte detacheringmogelijkheden. Er is relatief weinig bedrijvigheid met veelal kleine bedrijven. Er is sprake van een brede SW populatie. De arbodeskundige wordt bij detacheringen beperkt ingeschakeld (bv. wanneer iets niet in orde is).</p> <p>Arbo is onderdeel van de matching en onderdeel van het gesprek met de kandidaat. Arbo is ingebed in processen, procedures en gedragscodes.</p> <p>DC neemt actie/ maatregelen wanneer gedetacheerde een klacht heeft. Indien klacht niet opgelost wordt dan stapje hoger zoals de geschillencommissie (maar komt niet voor).</p> <p>Vanwege slechte financiële resultaten is er meer (politieke) (detail)bemoeienis vanuit de gemeente</p>	<p>SW-bedrijf dat het doet zoals het altijd al deed; Weinig detacheren (vanwege de zwakke doelgroep). Detacheringen bij een vaste groep bedrijven. Voornamelijk op basis van mondelinge afspraken. Dit gaat veranderen na samenvoeging met GSD. Dan zou een aanpak gevolgd worden die meer in lijn is met die uit de deelcatalogus. Rol van arbodeskundige is beled bij P&O. Hij wordt betrokken bij detacheringen. Richting gemeente is er alleen sprake van financiële verantwoording. Veel kortdurende detacheringen bij bestaande relaties waardoor band met gedetacheerden en SW-bedrijf blijft bestaan er zicht is op wat speelt in detacheringen</p>
12. indrukken				

Overzichtstabel (3)	IX	X	XI	XII
12a. <i>direct effect van het onderzoek</i>	DC's krijgen vanaf nu instructie van de arbodeskundige; bv. ieder half jaar bijpraten	<ul style="list-style-type: none"> er wordt nu druk gezet op implementeren van wat al ontwikkeld is (gebruik checklist bij detacheringen); eigen constatering van het SW-bedrijf dat gestructureerd vastleggen beter kan. Mede door dit onderzoek is dit nu een aandachtspunt 	-	<ul style="list-style-type: none"> SW-bedrijf hecht veel waarde aan mondelinge afspraken en ziet weinig toegevoegde waarde in het op papier zetten; nieuwe aanpak (deelcatalogus) wordt uitgesteld tot na de fusie
12b. <i>eigen indruk van het SW-bedrijf -van zichzelf -van de inlener</i>	<ul style="list-style-type: none"> er is sprake van een verbetering (t.o.v. situatie ervoor): zorg voor goede arbo is onderdeel van bedrijfsvoering geworden; zowel SW-bedrijf als inlener hebben veel aandacht voor arbo; OR heeft positief beeld over detacheringen; jarenlange relaties met inleners; als er wat zou zijn, was dat wel bekend geworden 	<ul style="list-style-type: none"> volgens het SW-bedrijf dragen inleners in voldoende mate zorg voor arbo; ze pakken het serieus op en houden rekening met doelgroep; DC reageert alert op signalen; contacten met inleners lopen vaak al over langere periode 	<ul style="list-style-type: none"> borging via arbochecklist; het raamwerk voor veilig en gezond werken ligt er; het kan uitgebreider, maar daar lijkt nog geen behoefte aan te zijn 	<ul style="list-style-type: none"> op basis van de ervaring van het SW-bedrijf met inleners kan gezegd worden dat de zorg voor arbo voldoende is; er ligt ruimte voor een verbeterslag (toezien op veiligheid) door een betere procedure en meer toe te vertrouwen aan papier
13. indeling				
13a. <i>SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase II</i>	Middenmoter	Middenmoter	Middenmoter	Achterblijver
13b. <i>SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase III</i>	geen twijfel	geen twijfel	enige twijfel	geen twijfel

Overzichtstabel (4)	XIII	XIV	XV	XVI
1. Eisen, werving & selectie				
1a. werving van inleners, detachingsplaatsen	<ul style="list-style-type: none"> AM voor acquisitie (koud); ook DC doet acquisitie (warm); werving via eigen netwerken 	<ul style="list-style-type: none"> klantmanagers die voor brede doelgroep acquisitie doen; inleners zoeken o.b.v. signalen en zelf bedrijven benaderen; goed bestaand netwerk 	<ul style="list-style-type: none"> vaste groep werkgevers die goed bekend zijn met doelgroep; werkgeversservicepunt (acquisitie) vormt centraal aanspreekpunt voor werkgevers, gemeente, regio (vacatures, plaatsing); op dit vlak intensieve samenwerking met UWV; zoeken naar nieuwe kansen; functiescheiding: AM en DC 	<ul style="list-style-type: none"> afdeling werkgevers-benadering/matching; commercieel team afdeling detachering die actief zoekt naar klanten; actief in regionale netwerken; medewerkers uit uitzendbranche aangetrokken (o.a. om bedrijven te overtuigen van voordelen)
1b. eisen gesteld aan inlener door SW-bedrijf	<ul style="list-style-type: none"> minimaal interesse voor doelgroep (niet louter hun keuze baseren op prijs); minimaal voor 6 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> op zoek naar betrouwbare partners; evt. knelpunten in dialoog oplossen; niet bij voorbaat bedrijven uitsluiten bedrijven moeten voldoen aan wet- en regelgeving; werkplek moet passend zijn of zo te maken zijn voor gedetacheerde 	<ul style="list-style-type: none"> financiële check; inlener moet sociale insteek hebben; werk moet passen (evt. na aanpassing) 	<ul style="list-style-type: none"> geen specifiek beleid; uitgaan van goede match waarbij voldoende rekening gehouden wordt met doelgroep
1c. motieven van de inlener	<ul style="list-style-type: none"> behoefte aan betrouwbaar en gemotiveerd personeel; financieel aantrekkelijk; ook MVO gehalte 	<ul style="list-style-type: none"> SW'ers zijn goede werknemers met gunstige prijs/kwaliteit; streven naar marktconforme vergoeding (ook als gedetacheerde zich blijft ontwikkelen); betrokken zijn op de doelgroep 	<ul style="list-style-type: none"> MVO speelt een rol; ervaring en beleid bij bedrijven t.a.v. mensen met een beperking; aanbestedingsverplichting vanuit social return 	<ul style="list-style-type: none"> flexibiliteit, gemak, ontzorgen (ondernemer loopt geen risico; geen/beperkte administratieve rompslomp); loyale werknemers tegen goede prijs; MVO
2. Protocol detachering				
2a. standaard detachings-overeenkomst (DO), specifieke bepalingen, arbochecklist, afsprakenlijst, (andere) bijlagen, monitoring afspraken	<ul style="list-style-type: none"> standaard DO; arbo checklist (diverse onderwerpen; afgeleid uit deelcatalogus); er werd al langer gewerkt met arbochecklisten; hoge invuldiscipline; ondertekening 	<ul style="list-style-type: none"> DO met verwijzing naar (uitgebreide) DetaNet-voorwaarden; SW-bedrijf is bezig met uitvoeren arboscan (derden); wordt daarna geëvalueerd <er is iemand op gezet die dit traject bewaakt> 	<ul style="list-style-type: none"> werkaannameformulier en loonofferte leidt tot (standaard) DO, met arbobijlage; ruimte in DO voor specifieke afspraken (zoals aanpassingen); apart groepscontract: een inhaalslag om te voldoen aan OSHAS; 4x per jaar werkplekinspectie 	<ul style="list-style-type: none"> set van documenten (standaard DO + bijlagen incl. afspraken)

Overzichtstabel (4)	XIII	XIV	XV	XVI
2b. resultaat dossieronderzoek: wijze van vastleggen van afspraken mbt (arbo bij detacheringen)	<ul style="list-style-type: none"> • digitaal systeem (Compas) waar alles rond detachering (DO, etc.) in zit; daarnaast papieren dossier; medisch dossier in een aparte kast 	<ul style="list-style-type: none"> • papieren dossiers en digitaal systeem (Compas) en financieel dossier; niet alles is gescand; ook gespreksnotities opgeslagen; niet duidelijk wat wel/ niet ingevoerd wordt en waar afspraken over gemaakt zijn en of iedereen het op dezelfde manier doet 	<ul style="list-style-type: none"> • papieren personeelsdossier (ontwikkelplan, functionerings-gesprek, etc.); • DO nog niet in dossier; wel in digitaal systeem; • i.h.k.v. OHSAS worden lopende DO's aangepast (arbobijlage alsnog ingevuld en bijgevoegd in dossier); • een aantal formulieren is nog in ontwikkeling; • werkaannameformulier (met o.a. risico's) wordt apart gearchiveerd door bedrijfsondersteuning; idem toolboxformulier (m.b.t. housekeeping) 	<ul style="list-style-type: none"> • papieren dossiers bevatten nog niet alle bijlagen; deze liggen soms bij DC; • digitaal workflowsysteem dat alle info rond detacheringen bevat; is ondersteunend en heeft geen archief functie
3. inventarisatie risico's, matching & plaatsing				
3a. kennis van de werkplek, risico inventarisatie, aanpassingen, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), wijzigingen in taak/ functie, toezicht, begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> • vragen wel naar RIE; niet inzien; RIE niet archiveren; • gebruik arbochecklist; • DC bezoekt werkplek (tenzij er al iemand gedetacheerd was); • bij twijfel arbodeskundige inschakelen (komt niet voor bij detacheringen; wel bij WOL!); • DC gaat (zeker in begin) regelmatig op bezoek 	<ul style="list-style-type: none"> • RIE wordt niet (standaard) opgevraagd; • arboscan derden is in ontwikkeling/ net ingevoerd; • veiligheidsboek groenvoorziening (gemeente) waarin arbeidsomstandigheden en veilig werken kort zijn beschreven, dient als voorbeeld hoe het geregeld zou moeten zijn; • op het moment van plaatsen worden afspraken gemaakt, bijv. over begeleidingsbehoefte van de werknemer en of dat te realiseren is 	<ul style="list-style-type: none"> • RIE wordt opgevraagd; • er wordt (recent) een arbochecklist gehanteerd; • werkplek wordt soms bekeken door arbeidsdeskundige; • uitgebreidere procedure bij groepsdetachering (OHSAS); mogelijk straks ook bij individuele detacheringen; • verschillende soorten aanpassingen (mbt gereedschap, werktijd); • individuele afspraken (vastgelegd); • toezicht op de werkplek (bij groepsdetachering: werkplekinspectie) 	<ul style="list-style-type: none"> • RIE van de inlener is niet altijd aanwezig; • via een checklist informeren de inlener, SW'er en DC elkaar over arbo; ze tekenen alle 3 daarvoor; • protocol is ontwikkeld, maar nog niet geïmplementeerd in werkwijze; • intentie om regelmatig te bezien of bijstelling nodig is, is nog niet gerealiseerd (inhaalslag); • werkplek vooraf beoordeeld
3b. wijze van matching, bij matching gehanteerde diagnose instrumenten, plaatsing	<ul style="list-style-type: none"> • er wordt gekeken naar vaardigheden, zelfstandigheid en mobiel zijn (criteria); • er vindt opnieuw integrale screening van werknemers-bestand plaats (Melba); • afgestapt van lijst van onmisbare SW'ers (in beschut) 	<ul style="list-style-type: none"> • mogelijkheden SW'er in beeld brengen met CompenSys; • intern worden vacatures uitgezet; • aparte klantmanager die praat met SW'ers en werkleiding over mogelijkheden en voordelen van detachering 	<ul style="list-style-type: none"> • vraag van het bedrijf staat centraal; • werk moet bij SW'er passen (niet te zwaar belastend); • op basis van diagnose (dariusz) en in overleg met werkleiding/ DC; • soms eerst een tussenstap voordat definitief geplaatst wordt 	<ul style="list-style-type: none"> • uitgaan van goede match tussen vraag/aanbod; • het is een intensief traject om te komen tot detachering
3c. voorlichting en werkplek- instructie aan gedetacheerde (V&I)	<ul style="list-style-type: none"> • DC geeft voorlichting voordat gedetacheerde geplaatst wordt; • er vindt een 3-gesprek (gedetacheerde, inlener, DC) plaats; • inlener geeft V&I; • DC kan zich goed beeld vormen na de bezoeken aan bedrijf; • vaststellen of V&I goed begrepen is kan lastig zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • verantwoordelijkheid voor V&I ligt bij inlener <er bestaat twijfel of het altijd meteen aan de orde komt>; • DC bezoekt regelmatig de werkplek en de gedetacheerde en gaat na hoe alles gaat; spreekt dan ook met inlener 	<ul style="list-style-type: none"> • V&I door productie leider SW-bedrijf en op de werkplek zelf; • medewerker tekent formulier; hij heeft zelf ook een eigen verantwoordelijkheid 	<ul style="list-style-type: none"> • gedetacheerde ontvangt vooraf training (vaardigheden, zoals voor jezelf opkomen); • gedetacheerde krijgt van SW-bedrijf tijdig de informatie; • DC gaat mee bij kennismaking en eerste werkdag; • V&I vindt op werkplek plaats; tussentijds vinger aan de pols

Overzichtstabel (4)	XIII	XIV	XV	XVI
4. Rol detachingsconsulent (DC)				
4a. rol DC, functiescheiding; functienamen, bemiddeling voor brede of specifieke doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> DC is afkomstig uit uitzendbranche 	<ul style="list-style-type: none"> DC (klantmanager) gaat na wat iemand kan en welke aanpassing/ PBM nodig is 	<ul style="list-style-type: none"> DC (jobcoach) met HBO, ruime ervaring; training in dariuz, werkopstap, toolbox; bemiddelen voor WWB, WSW 	<ul style="list-style-type: none"> DC heeft centrale rol bij plaatsing, begeleiding; DC is aanspreekpunt voor inlener en gedetacheerde
4b. arbo kennis DC	<ul style="list-style-type: none"> DC heeft geen specifieke arbotraining of kennis ervan; arbodeskundige kan ingeschakeld worden, maar dat gebeurt nooit 	<ul style="list-style-type: none"> kennis van arbo bij DC is beperkt <kan volgens arbodeskundige blinde vlek zijn>; arbo ligt volgens DC in eerste instantie bij inlener; arbo-expertise van SW-bedrijf (die er wel is) wordt nooit ingeroepen. 	<ul style="list-style-type: none"> gebruik maken van toolboxes; EHBO cursus 	<ul style="list-style-type: none"> geen specifieke training mbt arbo; wel collegiale consultatie, uitwisseling en elkaar betrekken; DC's nemen wel deel aan periodieke KAM-overleg; DC heeft veel kennis en ervaring mbt detacheren
4c. workload DC	<ul style="list-style-type: none"> er zijn 3 DC's voor 100 gedetacheerden geen groepsdetachering, maar wel werken op locatie (WOL) 	<ul style="list-style-type: none"> 4,4 klantmanagers die de begeleiding doen; er klinkt in door dat ze meer tijd zouden willen hebben om het echt goed te doen 	<ul style="list-style-type: none"> geen info 	<ul style="list-style-type: none"> regelmatig contact met gedetacheerde; er bestaat nog veel weerstand tegen detachering; oplossen door goede informatie en begeleiding
5. rol arbodeskundige bij detacheringen				
rol arbodeskundige	<ul style="list-style-type: none"> arbodeskundige is tevens teamleider werken op locatie (WOL); DC kan terugvallen op arbodeskundige, wat niet gebeurt; is < samen met OR > gestart met arborondes die ook bij inleners plaatsvinden; deze arborondes hebben niet geleid tot aanvullende maatregelen 	<ul style="list-style-type: none"> arbodeskundige wordt nooit/ zelden ingeschakeld; arbodeskundige heeft arboscan 'binnen-gehaald'; hij staat letterlijk en figuurlijk op afstand bij detacheringen; vindt zelf dat hij gepasseerd wordt; te kritische rol; krijgt andere plaats in nieuwe organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> arbo adviseur die betrokken is bij invoeren OHSAS; daarnaast veiligheidskundige van gemeente die voor groenvoorziening (=groeps) de RIE heeft opgesteld; hij beoordeelt niet zelf werkplek; bij groepsdetachering beoordeelt werkleider de arbeidsomstandigheden; bij individuele detachering wordt arbeidsdeskundige ingeschakeld om de geschiktheid van de werkplek te bekijken 	<ul style="list-style-type: none"> arbodeskundige heeft arbochecklist opgesteld (is afgeleid uit deelcatalogus); hij heeft een adviestaak; geen actieve rol bij het beoordelen van de werkplek; de afdeling detacheringen heeft het beoordelen van de werkplek helemaal in eigen hand; er wordt geen beroep op arbodeskundige gedaan; detacheren valt buiten zicht van arbodeskundige (is iets tussen inlener, DC en gedetacheerde); er is wel de mogelijkheid tot consultatie van arbeidsdeskundige

Overzichtstabel (4)	XIII	XIV	XV	XVI
6. procedures m.b.t. ziekte, ongevallen en klachten				
6a. procedures m.b.t. melden en afhandelen van klachten	<ul style="list-style-type: none"> jaarlijks 6 -8 klachten over beschikkingen en besluiten; DC pakt informele klachten over onder andere arbo op; indien niet opgelost dan formele klacht (is nog niet voorgekomen); er is een interne klachtenprocedure (met vertrouwenspersoon) 	<ul style="list-style-type: none"> jonge SW organisatie; geen klachten bekend; klachtenregeling en vertrouwenspersoon; bekend bij iedereen; uitgangspunt is klachten te behandelen en op te lossen voordat ze formeel worden gemaakt 	<ul style="list-style-type: none"> klachten worden meestal voortijdig opgelost (voordat ze formeel een klacht worden); klachten worden serieus genomen; klachtenprocedure die bekend is; gedetacheerde kan terecht bij vertrouwenspersoon SW-bedrijf, P&O, teamleider; daarnaast heeft inlener eigen procedure (waar gedetacheerde gebruik van kan maken indien daarover afspraken zijn gemaakt); soms wrijvingen tussen SW'ers onderling (aandacht hiervoor in werkoverleg en cursussen) 	<ul style="list-style-type: none"> er is een klachtenprocedure en een vertrouwenspersoon die jaarlijks rapporteert; er zijn geen klachten binnengekomen; er zijn geen signalen dat gedetacheerden zich geremd voelen; preventieve campagnes rond o.a. pesten
6b. procedures mbt ziekte en ongevallenmeldingen	<ul style="list-style-type: none"> ongevallen worden gemeld (maar geen 100% zekerheid); staat ook zo in DO 	<ul style="list-style-type: none"> protocol ziekteverzuimmelding; geen sprake van ongevallen; melden via ongevallenregistratie-formulier 	<ul style="list-style-type: none"> nieuwe ongevallenmeldings-procedure (vanuit W&I): formulier invullen; veiligheidskundige doet onderzoek; advies volgt; ongevallen worden <voor zover bekend> gemeld; deze worden doorgesproken 	<ul style="list-style-type: none"> ongevallen worden altijd gemeld (=vaste procedure); ziekteverzuimbegeleiding vanuit SW-bedrijf; vaste procedures die van te voren worden besproken; ongevallen en meldingen worden besproken in KAM-overleg
7. betrokkenheid bij detacheringen vanuit SW-bedrijf				
-(vanuit) SW-bedrijf -(vanuit) OR -(vanuit) gedetacheerde richting SW-bedrijf en OR -zicht op wat speelt in detacheringen	<ul style="list-style-type: none"> gedetacheerde heeft vaak meer band met inlener dan met SW-bedrijf; OR heeft nagenoeg geen contacten met gedetacheerden 	<ul style="list-style-type: none"> directeur en klantmanager geven blijk van betrokkenheid; OR heeft twijfels daarover; sommige gedetacheerden willen bewust afstand 	<ul style="list-style-type: none"> OR geeft aan dat het moeilijk is om zicht te houden wie waar zit; intentie van OR is om bezoeken af te leggen; gedetacheerde zit in de OR van het SW-bedrijf; OR vreest dat door participatiewet aandacht verschuift naar WWB'ers; volgens OR draait het te veel om geld 	<ul style="list-style-type: none"> contact met het SW-bedrijf verloopt via DC; OR heeft de wens om actief contact te onderhouden; SW-bedrijf doet moeite om gedetacheerde te betrekken bij activiteiten
8. historie, ervaring en beleid t.a.v. (arbo bij) detacheringen				
-wat er over op papier staat -de praktijk	<ul style="list-style-type: none"> omslag is redelijk laat gemaakt (vroeger was SW-bedrijf uitzendbureau voor WWB'ers); nu alleen gericht op SW; beleid om meer te detacheren -groeps-detacheringen komen bijna niet voor 	<ul style="list-style-type: none"> detanetvoorwaarden zijn op dit moment de belangrijkste borging van arbeidsomstandigheden; door gemeente ontwikkeld veiligheidsboekje (groen) wordt als voorbeeld hoe het zou moeten gepresenteerd; bedrijfsplan met gemaakte keuzes; intentie om serieus met arboscan aan de slag te gaan 	<ul style="list-style-type: none"> er is sprake van politieke en financiële sturing; er is een beleidsverklaring met specifieke aandacht voor arbo (is kapstok voor OSHAS certificering) 	<ul style="list-style-type: none"> beleid om (zoveel mogelijk) te detacheren dateert uit 2007; met name voor groeps-detachering liggen nog kansen; transformatie van SW als productiebedrijf naar de ambitie om mensen te begeleiden naar buiten als de hoogst mogelijke plek (vooruitlopend op participatiewet)

Overzichtstabel (4)	XIII	XIV	XV	XVI
9. verantwoording richting gemeente				
<i>verantwoording over arbeidsomstandigheden bij detacheringen richting gemeente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • geen verantwoordings-informatie in documenten; • er wordt door gemeente ook niet naar gevraagd 	<ul style="list-style-type: none"> • de stichting (SW) en gemeente hebben een hele directe relatie; • men is bezig met ontwikkelen van dashboards (managementcockpit) 	<ul style="list-style-type: none"> • geen jaarverslag; wel financiële en getalsmatige verantwoording naar gemeente (over o.a. aantal detacheringen); • 1x p/jr. in raadscommissie waar voortgang SW besproken wordt 	<ul style="list-style-type: none"> • verantwoording over detacheringen is minimaal; • geen sociaal jaarverslag; wordt wel overwogen; • incidenteel doet gemeente navraag naar iets
10. (context)specifieke factoren				
<i>specifieke factoren, context</i>	<ul style="list-style-type: none"> • specifieke regionale werkgelegenheidsstructuur (omgeving is gericht op transport/ logistiek); • samenwerking met 2 andere SW-bedrijven en UWV; • terug naar de oorspronkelijke SW-kern 	<ul style="list-style-type: none"> • organisatie die erg in ontwikkeling is; constructie gezamenlijke SW (in GR-verband) wordt ontmanteld (uitfasering); gemeente voert het zelf uit; na aanbesteding van beschut; werken bestaat alles uit detachering • goede regionale werkgelegenheidsinfrastructuur 	<ul style="list-style-type: none"> • detacheringen zijn ondergebracht binnen W&I (gemeente) 	<ul style="list-style-type: none"> • in GR verband; • proactief ingesteld (lopen vooruit op participatiewet); • richt zich op brede doelgroep
11. karakteristieken 1 t/m 10				
	<p>SW-bedrijf met relatief veel bedrijven in transport en logistiek (wat minder goed aansluit bij werk doelgroep SW). Omslag naar detacheringen is pas relatief laat gemaakt.</p> <p>Aan deelcatalogus ontleende (arbo) procedure. Er is sprake van goede invuldiscipline van formulieren. Alles rond detachering wordt opgeslagen Arbodeskundige kan ingeschakeld worden, maar gebeurt niet. Arbodeskundige heeft samen met OR arborondes opgezet. Ook bij inleners. In beperkte mate verantwoording over detacheringen naar gemeente</p>	<p>Organisatie maakt stevige verandering door (regiefunctie detacheringen bij afdeling W&I) Procedures rond detacheringen zijn nog in ontwikkeling, maar nog niet geheel uitgevoerd (zoals arboscan derden). Goed voorbeeld van borging van arbeidsomstandigheden is het veiligheidsboek voor groepsdetachering (groen) bij gemeente DC heeft beperkte arbokennis Arbo-expertise die er is wordt nooit ingeroepen. Arbodeskundige komt door verandering organisatie op grotere afstand te staan. Vanwege ontmanteling en achterstand in digitalisering zijn dossiers nog niet helemaal op orde. Er wordt schriftelijke verantwoording afgelegd naar gemeente (W&I is er onderdeel van). Dashboards zijn in ontwikkeling</p>	<p>Regiefunctie detacheringen is ondergebracht binnen W&I (gemeente) SW-bedrijf had veel ervaring met detacheringen; relatief veel gedetacheerden (mn groeps); Aan deelcatalogus ontleende (arbo) procedure. Vanwege OHSAS is er uitgebreide procedure/ borging van arbo bij groepsdetachering. De arbodeskundige is niet betrokken bij inrichting van de werkplek (detacheringen). SW-bedrijf is nog bezig om dossiers op orde te krijgen. Geen jaarverslag. Wel (voornamelijk) financiële en getalsmatige verantwoording naar gemeente</p>	<p>SW-bedrijf heeft vroegtijdig ingezet op detacheren. Groei (met name in groeps) is nog mogelijk. Proactieve opstelling van het.</p> <p>Aan deelcatalogus ontleend protocol is ontwikkeld, maar nog niet geïmplementeerd in de werkwijze. Er is sprake van een inhaalslag. DC's hebben geen arbocursus gevolgd, maar er is wel collegiale consultatie en deelname aan het KAM-overleg.</p> <p>DE arbodeskundige heeft een adviestaak en geen actieve rol bij het beoordelen van de werkplek. Er wordt geen beroep op hem gedaan.</p> <p>De dossiers zijn nog niet op orde en compleet. Er vindt nagenoeg geen verantwoording over detachering richting gemeente plaats</p>

Overzichtstabel (4)	XIII	XIV	XV	XVI
12. indrukken				
12a. <i>direct effect van dit onderzoek</i>	n.v.t.: Wel acties maar deze staan los van dit onderzoek	n.v.t.; nog volop in ontwikkeling; vroegen zich af waarom juist zij in steekproef zijn gekomen	n.v.t.; men is volop bezig met invoering OHSAS	n.v.t.
12b. <i>eigen indruk van het SW-bedrijf: -van zichzelf -van de inlener</i>	<ul style="list-style-type: none"> • De grootste zorg ligt bij de kleinere inleners; De grotere inleners hebben het wat betreft arbo vaak goed voor elkaar; • SW-bedrijf heeft het aardig in de greep, maar extra arbotraining voor DC zou goede aanvulling zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • Het SW-bedrijf (stichting) is van goede wil; bestaat sinds kort; nog veel te doen; • inleners zijn van goede wil; niet duidelijk of het altijd voldoende is 	<ul style="list-style-type: none"> • Inleners hebben sociale insteek (=voorwaarde die het SW-bedrijf stelt); Inleners willen graag voorbeeldfunctie in regio hebben. Ze pakken daardoor publiciteit (bv. als wethouder die op bezoek komt); • Bij SW-bedrijf zit mbt detacheren veel waardevolle kennis en ervaring (20 jaar); • management wil lijn uit deelcatalogus doorvoeren; deze ontwikkeling is nog bezig; • onderlinge samenwerking tussen SW-bedrijven kan beter (ieder ontwikkelt eigen instrumentarium); • OR is kritisch op de rol van de DC (die inhoudelijke kennis missen) 	<ul style="list-style-type: none"> • geen twijfel over inleners; hebben voldoende aandacht voor factoren die liggen bij doelgroep; • SW-bedrijf heeft voldoende aandacht voor arbo en PSA
13. indeling				
13a. <i>SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase II</i>	Koploper	Middenmoter	Koploper	Middenmoter
13b. <i>SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase III</i>	enige twijfel	enige twijfel	enige twijfel	twijfel

Overzichtstabel (5)	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI
1. Eisen, werving & selectie					
1a. werving van inleners, detachings-plaatsen	<ul style="list-style-type: none"> • vast relatienetwerk; • actieve acquisitie (ook voor WWB/ reïntegratie); • arbo eerst algemeen in beeld (en pas later meer specifiek als bedrijf binnengehaald is) 	<ul style="list-style-type: none"> • vanwege specifieke doelgroep wordt niet actief gezocht (behalve in uitzonderingsgeval- len); • soms dienst zich iets aan via eigen (persoonlijk) netwerk; dan pakt P&O het op 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 accountmanagers om nieuwe klanten te bezoeken (met in portfolio gedetacheerden); • 2 medewerkers actief voor werkgeversdienstverlening; • werving vooral succesvol bij bestaande klanten; • netwerken en bedrijven uitnodigen 	<ul style="list-style-type: none"> • netwerken en relatiebeheer; • SW-bedrijf al lang actief in regio, waardoor goede bekendheid 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 accountmanagers voor actieve werving (bellen, folder, pers); • netwerken; • nieuwe werkplekken via bestaande inleners; • vast bedrijvenbestand
1b. eisen gesteld aan inlener door SW-bedrijf	<ul style="list-style-type: none"> • inlener moet passen bij doelgroep (bv. vroeg beginnen bij bedrijven in schoonmaak/ groen past niet zo goed bij doelgroep); • plek en houding werkgever moet bij doelgroep passen 	<ul style="list-style-type: none"> • werkplek moet passen bij deze specifieke doelgroep; begelei- ding moet adequaat zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • inlener moet realistische insteek hebben; • inleners zijn vaak al bekend SW-bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> • is potentiële inlener wel ontvankelijk voor doelgroep en zijn evt. aanpassingen mogelijk; • inlener leeft wetgeving na 	<ul style="list-style-type: none"> • eisen stellen aan omgeving waar gedetacheerde werkt (arbo checklist); • op voorhand geen potentiële inleners uitsluiten; • laten leiden door eigen gevoel en indrukken
1c. motieven van de inlener	<ul style="list-style-type: none"> • financiële, sociale en MVO, imago; • inlenen betekent flexibiliteit (inlener kan er pieken mee opvangen); • er bestaan ook misverstanden bij potentiële inleners ('arbeid zou zo goed als gratis zijn') 	<ul style="list-style-type: none"> • historisch gegroeid, gunstige tarieven, MVO 	<ul style="list-style-type: none"> • financiële motieven; MVO; eerdere ervaringen 	<ul style="list-style-type: none"> • gemotiveerde werknemer die zijn geld waard is; • vanuit social return verplichtin- gen; • vooruitlopend op evt. (quotum) verplichting; • vanwege (monotone) type werk dat goed bij doelgroep past 	<ul style="list-style-type: none"> • verplichting (vanuit quotum/ social return); • financiële motieven, motivatie van gedetacheerden
2. Protocol detachering					
2a. standaard detachings-overeen- komst (DO), specifieke bepalingen, arbochecklist, afsprakenlijst, (andere) bijlagen, ..)	<ul style="list-style-type: none"> • afspraken m.b.t. arbo zijn onderdeel van DO; • bij individuele trajecten wordt dit mondeling gedaan (maar afspraken wel vastgelegd in Compas of IOP) 	<ul style="list-style-type: none"> • In DO wordt nu niet/ weinig ingegaan op arbo; dit gaat veranderen 	<ul style="list-style-type: none"> • standaard DO aangevuld met evt. specifieke afspraken; • gedetacheerde tekent zelf niet 	<ul style="list-style-type: none"> • standaard DO; • beoordeling arbo ligt bij DC (a.d.h.v. checklist); • arbodeskundige monitort continu 	<ul style="list-style-type: none"> • wel checklist maar geen protocol arbo bij detacheringen (waarin is aangegeven wie waarvoor verantwoordelijk is)
2b. resultaat dossieronderzoek: wijze van vastleggen van afspraken mbt (arbo bij) detacheringen)	<ul style="list-style-type: none"> • arbo documenten, actiepunten, contacten worden digitaal vastgelegd in Compas; • inhoudelijke stukken worden door DC op papier bewaard 	<ul style="list-style-type: none"> • nu nog erg onvolledig, maar dit gaat veranderen 	<ul style="list-style-type: none"> • gestructureerde vastlegging (DO, RI&E, afsprakenlijst, IOP); • documenten en bijlagen worden gescand 	<ul style="list-style-type: none"> • dossier bevat voor detachering relevante documenten, zoals detachingsvoorwaarden. checklist, DO 	<ul style="list-style-type: none"> • dossier bevat geen RI&E; ook checklist is niet altijd aanwezig

Overzichtstabel (5)	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI
3. inventarisatie risico's, matching & plaatsing					
3a. kennis van de werkplek, risico inventarisatie, aanpassingen, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), wijzigingen in taak/ functie, toezicht, begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> • beoordeling arbo van de werkplek ligt bij DC; • er wordt gevraagd naar aanwezigheid RI&E; • beoordeling a.d.h.v checklist (die is afgeleid uit de deelcatalogus; maar er was ook een eerdere versie); • checklist geeft betrouwbaarder beeld, want meer op maat, eigen waarneming en beoordeling; • procedure voor aanpassingen (door ergonomoom) ligt bij; • DC heeft regelmatig contact; m.n. in begin hoge frequentie; • wijzigingen in taak/ functie moeten door inlener aan SW-bedrijf worden doorgegeven 	<ul style="list-style-type: none"> • er komt een nieuw protocol; • RI&E wordt niet opgevraagd door SW-bedrijf; • geen arbochecklist en geen jaarlijkse toetsing; • verantwoordelijkheid voor de arbeids-veiligheid van gedetacheerde wordt volledig bij de inlener gelegd; • (vanwege specifieke doelgroep): erg belangrijk dat begeleiding op de werkplek goed geregeld is 	<ul style="list-style-type: none"> • indien geen RI&E dan specifiek ervoor ontwikkeld formulier invullen; • DC bekijkt vooraf de inlener; • DC bepaalt welke aanpassing nodig is (evt. in overleg met arbodeskundige); • afspraken worden vastgelegd • DC komt minimaal 4x per jaar langs 	<ul style="list-style-type: none"> • bekijken RI&E; anders iets opstellen a.d.h.v. een checklist; • werkplekbeoordeling (vooraf) door DC a.d.h.v. een checklist (vereist wel enige arbo kennis); • aanpassingen zijn voor rekening SW-bedrijf; • inlener zorgt voor PBM; • DC komt regelmatig langs bij inlener en gedetacheerde; • soms wordt iets tijdens detachering aangekaart (en aangepast) 	<ul style="list-style-type: none"> • algemene inventarisatie arbo door accountmanager (die niet allemaal evenveel van arbo afweten; worden daar door SW-bedrijf niet op aangesproken); • RI&E niet opgevraagd; • arbo checklist (die gecontroleerd wordt door preventiemedewerker); • werkplek wordt vaak op papier (o.b.v. ingevulde checklist) beoordeeld; • PBM's en aanpassingen in samenspraak met inlener; • afspraken over toezicht en begeleiding
3b. wijze van matching, bij matching gehanteerde diagnose instrumenten, plaatsing	<ul style="list-style-type: none"> • veel kortlopende klussen in m.n. groepsdetachering (grote flexibele schil); • SW'ers die het in zich hebben, komen in aanmerking om gedetacheerd te worden; • werk wordt gezocht bij kandidaat; • regelen van arbozaken pas na 1^e contact met bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> • werken met zeer uitgebreid (en specifiek) functieprofiel; • via sollicitatie en alles loopt via P&O 	<ul style="list-style-type: none"> • rekening houden met wensen en mogelijkheden van gedetacheerde; • maatwerk leveren 	<ul style="list-style-type: none"> • op basis van mogelijkheden SW'er (diagnose instrument: dariuz); • plaatsingsdocument invullen en dan vindt overdracht plaats naar DC; • soms meldt SW'er zich zelf aan voor detachering 	<ul style="list-style-type: none"> • vraag van arbeid is bepalend (i.p.v. werk zoeken bij SW'er); • matching/ plaatsing door DC
3c. voorlichting en werkplek- instructie aan gedetacheerde (V&I)	<ul style="list-style-type: none"> • V&I door inlener; • sommige inleners geven expliciet aan dat SW-bedrijf het moet doen; • DC verantwoordelijk dat V&I gebeurt; • als DC het niet zelf doet, zit DC (bij inlener) erbij 	<ul style="list-style-type: none"> • vanuit P&O vinden uitgebreide gesprekken met kandidaat plaats; • als er iets is dan is er een DC; deze is ook belast met IOP 	<ul style="list-style-type: none"> • er is een arboboek voor alle gedetacheerden; • er zijn arbopraatjes; • DC gaat met gedetacheerde naar de werkplek; • controle of het echt begrepen is, is moeilijk; bij bezoek van DC wordt er wel op gelet (of gedetacheerde het goed doet) 	<ul style="list-style-type: none"> • informatie wordt mondeling gegeven; • soms beklijft het niet; • vaak gaat het om simpel werk met weinig lage risico's; • gedetacheerde tekent dat checklist met hem is doorgenomen 	<ul style="list-style-type: none"> • V&I wordt in principe door DC of inlener gedaan; meestal mondelinge toelichting ter plekke; • DC is 1^e (in)werkdag aanwezig; • DC zit er bovenop
4. Rol detachingsconsulent (DC)					

Overzichtstabel (5)	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI
4a. rol DC, functiescheiding; functiename, bemiddeling voor brede of specifieke doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • is bij (individuele) detachering een vast aanspreekpunt voor inlener en gedetacheerde; • bij groepsdetachering is (meegedetacheerde) werkleider het aanspreekpunt; • vertrouwensrelatie met gedetacheerde is van belang 	<ul style="list-style-type: none"> • geen DC in dienst; begeleiding vanuit P&O 	<p>DC verwerft nieuwe opdrachten bij bestaande klanten</p> <ul style="list-style-type: none"> • DC bekijkt vooraf werkplek; • DC bekijkt met SW medewerker de werkplek; • DC maakt de afspraken en verzorgt de begeleiding 	<p>DC (werkconsulent) maakt met inlener afspraken hoe vaak ze per jaar fysiek langskomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • bekijkt (altijd) de werkplek; monitort afspraken; • komt regelmatig langs bij inlener/ gedetacheerde 	<ul style="list-style-type: none"> • DC heeft rol bij matching en begeleiding; • beoordeling arbo in eerste instantie door accountmanager; daarna kijkt DC er meer specifiek naar; • er is goed en regelmatig contact met gedetacheerde
4b. arbo kennis DC	<ul style="list-style-type: none"> • DC's hebben eenmalig maatwerk cursus gehad (leren kijken met arbo ogen; cursus was georganiseerd door arbodeskundige) 	<ul style="list-style-type: none"> • gezien de specifieke doelgroep gaat het om specifieke kennis die in het SW-bedrijf aanwezig is 	<ul style="list-style-type: none"> • DC's hebben kennis van arbo (VCU certificaat) • arbodeskundige heeft rol bij borging, kwaliteit (van de begeleiding door) DC; audits (acties i.h.k.v. certificering) • streven naar uniformiteit 	<ul style="list-style-type: none"> • geen aparte arbo cursus voor DC; volgens arbodeskundige schiet kennis DC wel eens tekort zonder dat ze beroep doen op aanwezige arbodeskundigheid; • mogelijk in toekomst Elearning 'basisopleiding veiligheid' voor DC • DC's hebben boekje 'we werken veilig of we werken niet'; • DC zit in werkoverleg waar ook arbo aan de orde komt; • OR twijfelt aan arbokennis DC 	<ul style="list-style-type: none"> • geen arbotraining/ cursus voor DC; • opvatting is dat vanwege concurrentie arbo niet (onnodig) zwaar moet worden gemaakt; • keuze voor common sense benadering
4c. workload DC	<ul style="list-style-type: none"> • DC met vaste caseload van ca. 45 gedetacheerden; • werkdruk wordt als pittig; ervaren; meer tijd voor bezoeken zou gewenst zijn; • divisie manager heeft totaaloverzicht wat speelt in detacheringen 	<ul style="list-style-type: none"> • geen knelpunt 	<ul style="list-style-type: none"> • workload van 50 Gedetacheerden + 20 WWB'ers; • gemiddeld pakt het goed uit, maar inzet verschilt per gedetacheerde; • normen voor caseload 	<ul style="list-style-type: none"> • vaste workload; • afspraken hoe vaak DC's langskomen bij inlener en gedetacheerde 	<ul style="list-style-type: none"> • 9 DC's <formele benaming is werkcoach>; • grote caseload; m.n. bij pieken; dan minder aandacht voor arbo; • workload is toegenomen als gevolg van ambtelijke krimp
5. rol arbodeskundige bij detacheringen					
rol arbodeskundige	<ul style="list-style-type: none"> • heeft adviesfunctie; • is een gecombineerde functie (met daarnaast o.a. milieu); • kan en wordt meegevraagd (door DC) wanneer nodig; • doet geen steekproefsgewijze inspectie werkplekken (detachering) 	<ul style="list-style-type: none"> • is geen aparte functie; hoofd P&O kan desgewenst hulp inschakelen van arbodeskundige van een ander SW-bedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> • adviesfunctie (staf); • coördineert audits en bewaakt formaliteiten bij detachering, zoals formulieren en kwartaalgesprekken met gedetacheerden; • doet werkplekinspectie bedrijf <steekproefsgewijs>; • bij twijfel schakelt DC de arbodeskundige in (wordt ook gedaan) 	<ul style="list-style-type: none"> • wordt naar zijn mening nog te weinig ingeschakeld (en wil dat dit verandert; wil eerder ingeschakeld worden); • zit wel bij werkoverleg met DC; heeft goed contact met DC; • let ook op verandering in behoefte bij DC; • monitort veiligheids-aspecten bij detacheringen; • als het hoogrisico werk betreft, dan hoort arbodeskundige dat 	<ul style="list-style-type: none"> • nieuwe functie (KAM); accent ligt op procedures; • tot voor kort weinig van doen gehad met detacheringen wat gaat veranderen (protocol wordt opgesteld); • preventiemedewerker; controleert checklist arbo

Overzichtstabel (5)	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI
6. procedures m.b.t. ziekte, ongevallen en klachten					
<i>6a. procedures m.b.t. melden en afhandelen van klachten</i>	<ul style="list-style-type: none"> meeste wat speelt wordt; opgevangen en opgelost door DC; geen klachten PSA/ ongewenste omgangsvormen; als er structureel wat speelt zou dat blijken uit regulier overleg MT met bedrijfsartsen; er is een klachten/geschillencommissie, in-/externe vertrouwenspersoon 	<ul style="list-style-type: none"> al 25 jaar geen formele klachten; er is bekendheid met procedures; er is vertrouwens-persoon; aanwezig; mondigheid SW'er wel een aandachtspunt; er zijn wel problemen waar begeleiding op zit; soms komt (onderliggend) probleem pas later aan de oppervlakte; in functioneringsgesprek ruimte en aandacht er voor 	<ul style="list-style-type: none"> geen formele klachten bekend; deze worden, voordat ze formeel worden gemaakt opgevangen en opgelost door DC; klachtencoördinator (stelt daarover rapportages op); klachtenprocedure; klachten/geschillencommissie 	<ul style="list-style-type: none"> klachten/ geschillencommissie; 2 externe vertrouwenspersonen (jaarlijks rapportage) en hoofd P&O; informele meldingen komen eerst bij DC die ze probeert op te lossen; meldingsformulier; klachtenregistratie (en oplossingen); procedure is bekend; er zijn geen PSA klachten 	<ul style="list-style-type: none"> vertrouwenspersoon, klachten/geschillencommissie; 6x per jaar overleg tussen OR en directie; problemen worden eerst aangekaart bij DC; proberen het probleem op te lossen; er zijn geen formele klachten; procedure is bekend (staat in boekje dat iedereen gekregen heeft)
<i>6b. procedures mbt ziekte en ongevallenmeldingen</i>	<ul style="list-style-type: none"> alle ongevallen worden, voor zover bekend, ook gemeld; weinig ongevallen onder gedetacheerden 	<ul style="list-style-type: none"> standaard verzuimprocedure (melden bij SW-bedrijf en inlener); wel ongevallen-procedure; geen ongevallen 	<ul style="list-style-type: none"> in principe worden ongevallen gemeld door inlener; volgens arbodeskundige worden ongevallen niet altijd doorgegeven (DC vergeet dat soms ook) 	<ul style="list-style-type: none"> er is een protocol ongevallen en ziekteverzuimprocedure; ongevallen worden ook gemeld bij arbodeskundige; kleinere ongevallen (waarbij doorgewerkt wordt) worden niet/ niet altijd gemeld 	<ul style="list-style-type: none"> ongevallen worden in principe gemeld; indien niet dan wordt dit door DC opgepakt; ziekmelden bij inlener, SW-bedrijf en arbodienst
7. betrokkenheid bij detacheringen vanuit SW-bedrijf					
<i>-(vanuit) SW-bedrijf-(vanuit) OR -(vanuit) gedetacheerde richting SW-bedrijf en OR -zicht op wat speelt in detacheringen</i>	<ul style="list-style-type: none"> contact met gedetacheerden loopt bv. via intranet en OR-berichten; OR is er wel bij betrokken; in de praktijk richt de gedetacheerde zich (meer en meer) op de inlener; gedetacheerde is niet uit beeld, maar er is wel minder vaak contact 	<ul style="list-style-type: none"> geen direct contact tussen OR en gedetacheerden; contacten lopen via P&O; er is sprake van relatief weinig bezoeken aan gedetacheerden; uitgangspunt is dat bij deze detacheringen die al zo lang lopen alles goed gaat 	<ul style="list-style-type: none"> SW-bedrijf wil goed zicht houden op detacheringen; DC heeft daarom frequent contact; OR stuurt informatie mee met loonstrook en mailing via nieuwsbrief 	<ul style="list-style-type: none"> SW-bedrijf vindt dat gedetacheerden genoeg betrokken worden/ zijn bij SW-bedrijf; gedetacheerden die vragen hebben, bellen vaak met OR; OR wijst op angst/onzekerheid die er onder SW'ers (en dus ook gedetacheerden) zou zijn 	<ul style="list-style-type: none"> OR heeft meegewerkt aan checklist arbo; via ingevulde formulieren is er zicht op (arbo bij) detacheringen; OR heeft op ad hoc basis contact met gedetacheerden
8. historie, ervaring en beleid t.a.v. (arbo bij) detacheringen					
<i>-wat er over op papier staat -de praktijk</i>	<ul style="list-style-type: none"> omslag in beleid: gericht om zoveel mogelijk SW'ers te detacheren (op verantwoorde manier); bij terugval van gedetacheerde kan groepsdetachering uitkomst bieden; groepsdetachering veelal kortstondig om pieken op te vangen 	<ul style="list-style-type: none"> detacheringen zijn van oudsher; zo gegroeid met weinig veranderingen; vanwege specifieke doelgroep zullen detacheringen beperkt in omvang blijven 	<ul style="list-style-type: none"> relatief veel detacheringen SW-bedrijf is OHSAS en VCU gecertificeerd; strakke sturing waardoor veel aandacht is voor administratieve vastlegging 	<ul style="list-style-type: none"> diverse documenten waarin beleid m.b.t. detacheringen is aangegeven; beleid m.b.t. arbo stemt overeen met beleid zoals gemeente deze heeft; medewerker SW-bedrijf; specifiek belast met arbocatalogi aandacht voor certificering en kwaliteitsborging 	<ul style="list-style-type: none"> er is beleid m.b.t. detacheren (nota); beleid gericht op meer detacheren, m.n. groepsdetachering; protocol voor detacheren ontbreekt nog

Overzichtstabel (5)	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI
9. verantwoording richting gemeente					
<i>verantwoording over arbeidsomstandigheden bij detacheringen richting gemeente</i>	<ul style="list-style-type: none"> niet in externe documenten; gemeente krijgt wel verslagen van SW- bedrijf en OR waarin arbo aan de orde is; onlangs open dag met (alle) raadsleden; als er iets is, kan gemeente bij MT terecht 	<ul style="list-style-type: none"> SW-bedrijf is een BV (en staat los van gemeente); geen lijn met gemeente 	<ul style="list-style-type: none"> per kwartaal wordt gerapporteerd aan Raad van Commissarissen (over o.a.l ongevallen, klachten en ziekteverzuim) & intern maandelijkse rapportage; gemeenten stellen nooit vragen over arbo; zij sturen (uitsluitend) op financiële indicatoren 	<ul style="list-style-type: none"> veel contact met gemeente; enkele documenten waarin ook iets over arbo staat (o.a. sociaal jaarverslag, arbojaarplan) 	<ul style="list-style-type: none"> niet in externe documenten; gemeenten volgen SW-bedrijf op de voet (financiële reilen en zeilen)
10. (context)specifieke factoren					
<i>specifieke factoren, context</i>	<ul style="list-style-type: none"> goede regionale werkgelegenheidsstructuur 	<ul style="list-style-type: none"> weinig detacheringen, want het betreft een specifieke doelgroep 	<ul style="list-style-type: none"> OHSAS/ VCU; relatief veel detacheringen 	<ul style="list-style-type: none"> recente samenvoeging van SW en GSD; beleid, budget en uitvoering in 1 organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> zakelijke koers (vanwege slechte financiële positie); organisatie in transitie (doorgaan met kleinere ambtelijke bezetting)
11. enkele karakteristieken					
	<p>Uitvoering van Wsw door een GR. SW-bedrijf is actief wat betreft acquisitie, wat aansluit bij het beleid dat er op gericht is zoveel mogelijk te detacheren. Er wordt bij detachering wel gevraagd naar RI&E, maar men heeft een voorkeur voor de eigen checklist (die afgeleid is uit de deelcatalogus). DC heeft regelmatig contact met gedetacheerde en inlener. Er is voor DC's een eenmalige arbocursus geweest. Arbodeskundige heeft een adviesfunctie. Hij kan en wordt meegevraagd wanneer dat nodig is. Hij doet geen zelfstandig werkplek-onderzoek bij inlener. Gemeenten worden door het SW-bedrijf (spaarzaam) geïnformeerd over arbozaken</p>	<p>SW-bedrijf is een BV en gericht op een specifieke doelgroep. Aantal detacheringen is beperkt. Vanwege de specifieke doelgroep is er geen sprake van een actieve acquisitie. Begeleiding vindt plaats vanuit P&O waarbij (specifieke) kennis van de doelgroep vereist is. Er wordt gewerkt aan een verbeterde (van deel-catalogus afgeleide) procedure bij detacheringen. Arbodeskundigheid wordt ingehuurd. Er is veel aandacht voor arbo vanwege de kenmerken van de doelgroep. Klachten zijn er niet. Mondigheid van de medewerkers kan een probleem vormen. Geen externe verantwoording over arbo bij detacheringen</p>	<p>SW-bedrijf is OHSAS en VCU gecertificeerd. Alle processen zijn beschreven en daar wordt ook strak op gestuurd. Het bedrijf heeft relatief veel gedetacheerden. Er wordt gebruik gemaakt van de standaard DO (afgeleid uit de deelcatalogus) die waar dat nodig is wordt aangevuld met specifieke afspraken. DC heeft een centrale rol bij detacheringen. Hij bekijkt de situatie bij de inlener, maakt afspraken, doet de begeleiding. De arbodeskundige heeft een rol in de begeleiding van de DC en in (kwaliteits)borging van arbo. Er zijn kwartaalrapportages aan de raad van commissarissen. Gemeenten stellen nooit vragen over arbo. Zij sturen (uitsluitend) op financiële indicatoren</p>	<p>SW-bedrijf is recent samengevoegd met de GSD. Bedrijf staat in regio goed bekend en is lang actief met detacheringen. De RI&E of anders een alternatief document wordt gebruikt. DC beoordeelt de werkplek, zorgt voor aanpassingen, plaatsing en begeleiding. Er wordt gewerkt met een standaard DO (van deelcatalogus afgeleide procedure). V&I wordt vaak mondeling gegeven, bekijft niet altijd. Geen arbo cursussen voor DC. OR plaatst twijfel bij de arbodeskundigheid DC. Arbodeskundige monitort de veiligheids-aspecten bij detacheringen. Wordt nog te weinig ingeschakeld. Veel contact met gemeente. Arbozaken komen voor in verslagen die naar gemeente gaan</p>	<p>Uitvoering van WSW door GR. Er is gekozen voor een zakelijkere koers met minder personeel. Financiële overwegingen spelen hierbij een rol. Beleid is gericht op meer detacheringen (m.n. groepsdetacheringen). Social return is hier een onderdeel van. Er wordt gewerkt met een arbochecklist, maar er is geen protocol (wordt binnenkort opgepakt). Accountmanager doet de inventarisatie op arboaspecten. Kennis is niet voldoende. De ingevulde arbochecklist wordt bekeken door preventiemedewerker. DC doet plaatsing en begeleiding. Geen arbocursussen voor DC (uitgaan van common sense). Grote caseload bij DC, waardoor er minder aandacht is voor arbo. KAM-functie is nieuw. Gemeenten volgen SW-bedrijf op financieel terrein</p>

Overzichtstabel (5)	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI
12. indrukken					
12a. direct effect van onderzoek	n.v.t.	n.a.v. dit onderzoek wordt een protocol m.b.t. detacheren opgesteld <nog goedkeuring OR nodig>: RI&E opvragen, checklist invullen, doorspreken met inlener, jaarlijks toetsen, in DO meer ingaan op arbo risico's	n.v.t.	n.a.v. dit onderzoek vindt overleg plaats of arbodeskundige niet eerder in traject (detacheringen) betrokken kan worden zodra checklist is ingevuld (meer uniformiteit)	De arbodeskundige vindt protocol detacheringen (hoog) nodig; altijd RI&E opvragen; controle op invullen checklist
12b. eigen indruk SW-bedrijf van zichzelf en van de inlener	<ul style="list-style-type: none"> Het SW-bedrijf heeft vertrouwen in inleners anders worden gedetacheerden daar niet geplaatst 	inherent aan werken met deze specifieke doelgroep is dat er veel aandacht is voor arbo	<ul style="list-style-type: none"> arbo is bij grote bedrijven beter geregeld; SW-bedrijf besteedt veel aandacht aan arbo (VCU); SW-bedrijf heeft alles goed geregeld; blijkt ook uit overleg met andere SW-bedrijven 	<ul style="list-style-type: none"> SW-bedrijf zit er bovenop en signalen worden serieus opgepakt; inleners behandelen gedetacheerden als eigen personeel met vaak nog extra aandacht 	<ul style="list-style-type: none"> een meer sluitende aanpak is de volgende stap (protocol, administratie); SW-bedrijf doet alleen zaken met inleners die zorgvuldige met gedetacheerden omgaan
13. indeling					
13a. SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase II	Middenmoter	Achterblijver	Koploper	Middenmoter	Middenmoter
13b. SW-bedrijf ingedeeld op basis van bevindingen fase III	enige twijfel	twijfel	twijfel	enige twijfel	enige twijfel

Bijlage 5



Cedris

Branchegenoteerde sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de heer drs. J.A.G.M. Dirks
Postbus 820
3500 AV UTRECHT

Utrecht, 30 april 2015
Kenmerk: A010.3632/ap
Betreft: bestuurlijke reactie van Cedris op de rapportage 'Arbeidsomstandigheden van gedetacheerde medewerkers in de Sociale Werkvoorziening'

Geachte heer Dirks,

Hierbij laten wij u weten dat wij uw conceptrapportage 'Arbeidsomstandigheden van gedetacheerde medewerkers in de Sociale Werkvoorziening' in goede orde hebben ontvangen en bestudeerd. Graag delen wij met u de bestuurlijke reactie van Cedris hierop.

Uw onderzoek gaat in op de vraag in hoeverre gemeenten, sociale werkbedrijven en inlenende werkgevers zorgdragen voor veilige arbeidsomstandigheden voor gedetacheerde SW-medewerkers. Wij zijn verheugd dat uw oordeel bevestigt dat zowel het sociale werkbedrijf als de inlener haar verantwoordelijkheid in dit kader in voldoende mate neemt.

Sociale werkbedrijven investeren veel in de begeleiding van gedetacheerde medewerkers. Er is met name veel aandacht voor de arbeidsomstandigheden. De extra aandacht voor arbeidsomstandigheden is vaak nodig voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en leidt in de regel tot maatwerk (bijvoorbeeld in de vorm van individuele werkplekaanpassingen). Juist deze aanpak levert een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van SW-medewerkers. Wij zijn dan ook bijzonder positief over de uitkomsten van het onderzoek. Die wijzen namelijk uit dat deze inspanningen leiden tot een situatie waarin de mate van beheersing van de arbeidsrisico's voor gedetacheerden op hetzelfde niveau ligt als het niveau dat geldt voor alle werknemers in Nederland.

De laatste jaren is er door de sector en sociale partners veel tijd en energie gestoken in het tot stand brengen van zeven zogenoemde arbodeelcatalogi. Deze documenten behandelen de meest voorkomende arbeidsomstandighedenrisico's. Het gebruik van de deelcatalogus Detacheringen als onderdeel van het toetsingskader voor deze onderzoeken bewijst het nut van de gedane inspanningen.

De in uw rapport geconstateerde aandachtspunten, zoals het versterken van kennis over (hoe om te gaan met) arbeidsomstandigheden- en risico's bij de detacheringsconsulenten, zullen wij op eenzelfde manier oppakken en wel in samenwerking met sociale partners en met ondersteuning van SBCM.

In dat licht kan ik u melden dat de speciale aandacht die u vraagt voor biologische agentia reeds door de sector is opgepakt en er voor de zomer een handreiking 'Biologische agentia' door SBCM wordt uitgebracht.



Cedris
Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie

Ter afsluiting hebben wij de samenwerking, binnen ieders eigen verantwoordelijkheid, en de manier waarop het onderzoek tot stand is gekomen zeer op prijs gesteld. Daarnaast zijn wij bijzonder gecharmeerd over en dankbaar voor de betrokken medewerking van de inlenende bedrijven aan het onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Job Cohen
Voorzitter Cedris

Deze rapportage is een uitgave van:

Inspectie SZW

De Inspectie SZW maakt deel uit van het
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Programmaleider

Jos Urselmann

Projectsecretaris

Shaira Saddal

Xerox/OBT | 88101

© Rijksoverheid | oktober 2015