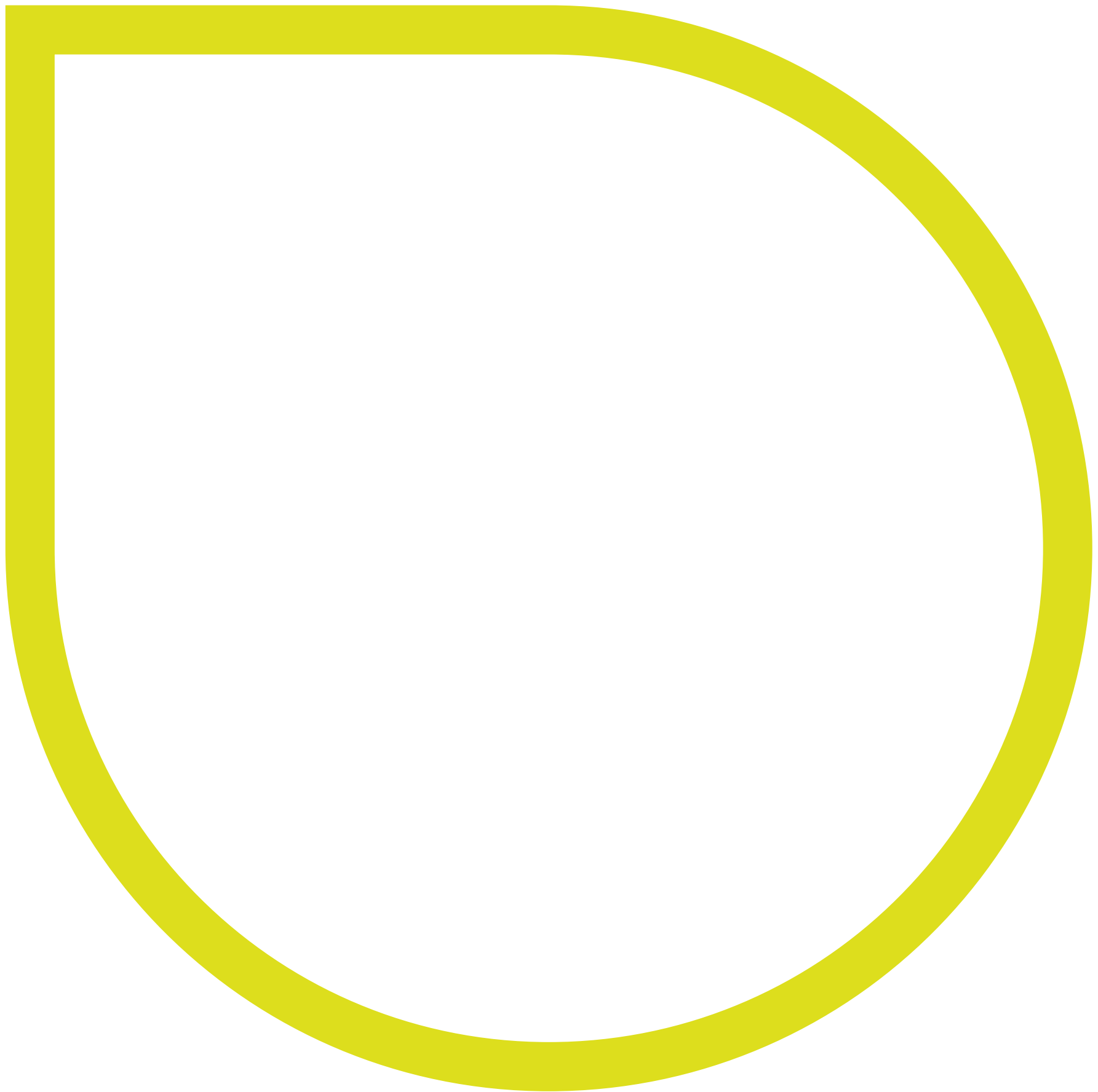


WHITEPAPER

Alles wat u wilt weten over detacheren



Inleiding

Detacheren, dat is een meer dan prima oplossing voor als u bijvoorbeeld tijdelijk meer gespecialiseerd personeel nodig heeft. U huurt personeel in via een detacheringsbureau of HR- dienstverlener. Na afronding van de afgesproken termijn eindigt de overeenkomst. In dit whitepaper leest u meer over detacheren en alles wat daarbij komt kijken.

Wat is detacheren?

Ondernemers kunnen voor een bepaalde termijn personeel inhuren via een detacheringsbureau- of specialist. Het bureau is de juridisch werkgever van de te detacheren werknemer. Dat betekent dat het detacheringsbureau alle werkgeversrisico's draagt. Een ondernemer is de opdrachtgever die een werknemer inleent. In de meeste gevallen gaat het om een langdurige overeenkomst en een specialistische functie. Bij het inlenen van een werknemer wordt een detacheringsovereenkomst ondertekend door drie partijen; het detacheringsbureau, de opdrachtgever en de werknemer. In deze overeenkomst zijn, net als bij een arbeidscontract, alle afspraken vastgelegd. Het is altijd een contact voor bepaalde tijd. En wanneer de opdracht onverhoopt eerder is afgerond dan vastgelegd, heeft het detacheringsbureau de verplichting tot doorbetaling voor de volledige contractduur.

Wanneer is detacheren een oplossing?

Er zijn een aantal situaties waarin detachering de oplossing kan zijn.

Bij detachering is de werknemer vaak gespecialiseerd. De inwerktijd is kort, waardoor hij of zij snel kan meedraaien binnen het bedrijf. De meest voorkomende situaties zijn:

- Bij vervanging van langdurig zieke medewerker
- Vervanging tijdens zwangerschapsverlof
- Bij specialistische projecten
- Tijdelijk extra drukte
- Als verlengde proeftijd

Maar detacheren is toch uitzenden...

Dat is niet helemaal correct. Hoewel detacheren nogal eens wordt verward met uitzenden, zijn er zijn wel degelijk een aantal verschillen tussen deze twee:

1. Bij detachering is sprake van een formele arbeidsrelatie (overeenkomst) met de opdrachtgever. Dit houdt in dat in de overeenkomst een urengarantie is opgenomen. En ook staat in de overeenkomst duidelijk de einddatum vermeld.
2. Gedetacheerden worden meestal ingezet voor een langere periode bij een bedrijf. Het gaat om het invullen van een vaste positie of voor een langdurig project.
3. Gedetacheerden hebben meer rechten en plichten. Zo wordt de werknemer doorbetaald als er geen werk is. Anderzijds moet de gedetacheerde zich houden aan de afgesproken opzegtermijn.
4. De arbeidsvoorwaarden in een detacheringsovereenkomst zijn vaak beter. Bij detachering gaat het vaak over een langdurig contract en daardoor is er meer om over te onderhandelen.

Waarom detacheren een goed idee is

Detacheren heeft veel voordelen. Het is een eenvoudige en snelle manier om aan specialistisch personeel te komen. De werving en selectie vindt plaats door een bureau, dat scheelt een hoop tijd. Ook bij tijdelijk personeelstekort of speciale projecten zijn gedetacheerde werknemers een prima oplossing. Door hun frisse blik komen ze bovendien vaak met nieuwe ideeën of zorgen voor een andere dynamiek binnen een team. Een gedetacheerde medewerker is nogal eens een motivator voor bestaande medewerkers van een bedrijf. Detacheren werkt in de meeste gevallen goed!

Detavast...Wat is dat?

Een relatief nieuwe term is detavast. Dat is detacheringsovereenkomst met overname. De intentie is dat de medewerker in vaste dienst komt bij de opdrachtgever. Detacheren wordt hier gecombineerd met werving en selectie. Na een periode van een bepaald aantal gewerkte uren kan de professional kosteloos overgenomen worden. Tijdens de detachingsperiode draagt de formele werkgever, het detachingsbureau, gewoon het volledige risico. De arbeidsvoorwaarden zijn vaak al wel hetzelfde als wanneer hij direct in dienst van de opdrachtgever zou zijn.

Detavast kan gezien worden als een verlengde proefperiode. In die tijd kan de opdrachtgever zijn nieuwe medewerker echt goed leren kennen. En andersom krijgt de medewerker de tijd om de organisatie te leren kennen. Deze vorm van detacheren geeft meer flexibiliteit en zekerheid. Tijdens deze periode wordt de kandidaat vaak begeleid door het detachingsbureau.

Re-integratie en detachering

Detachering kan ook worden toegepast wanneer er sprake is van een re-integratietraject in het tweede spoor. Dit betekent dat de werknemer bij een andere werkgever gaat werken. In dit geval is de huidige werkgever de inlener. Deze vorm van detachering kan ingezet worden als een kennismakingsperiode. Als beide partijen tevreden zijn, kan de detachering omgezet worden in een vaste aanstelling bij de nieuwe werkgever. Ook kan het tijdelijk zijn, als het doel is dat de werknemer na een tijdje weer terugkeert bij de eigen werkgever.

Banenafsprak en detachering

Mensen met een arbeidsbeperking of een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen vaak moeilijk een baan vinden. Werkgevers zijn nogal eens huiverig om deze mensen een baan aan te bieden. Veelal onterecht. Om werkgevers te stimuleren deze groep mensen toch een kans te geven, heeft het kabinet samen met werkgevers en werknemers de banenafpraak opgesteld.

Iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt of een beperking aannemen kan via detachering. Het is zo dat detachering meetelt voor de banenafpraak. Voorwaarde is dan wel dat de medewerker in het doelgroepregister is opgenomen. Detachering valt onder de afspraak, omdat bedrijven als het ware een nieuwe baan creëren. De werknemer wordt voor een bepaalde tijd ingeleend om de functie in te vullen of om deel te nemen aan een speciaal project. Werkgevers lopen weinig risico wanneer ze iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt via detachering aannemen. Tijdens deze periode blijkt vaak dat alle vooroordelen onterecht zijn en dat juist deze groep mensen ontzettend gemotiveerd is.

Er zijn detacheringsbureaus die gespecialiseerd zijn in het uitlenen van mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Detacheren; de nadelen

Detacheren heeft veel voordelen. Toch zijn er ook enkele bezwaren tegen detacheren. Zo worden gedetacheerde medewerkers nog wel eens gezien als buitenbeentjes, omdat ze niet echt bij het bedrijf horen. Ze zitten er vaak maar tijdelijk, ook al is het voor langere tijd. Of ze worden gezien als bedreiging. Omdat ze met een andere instelling binnenkomen en anders naar een bedrijfscultuur kijken. De band met collega's is hierdoor anders. En gedetacheerde medewerkers ontvangen vaak een relatief hoog salaris. In de praktijk blijken deze nadelen behoorlijk mee te vallen en niet op te wegen tegen de voordelen. In de meeste gevallen wordt de ingeleende medewerker volledig geaccepteerd als collega en is iedereen blij met de versterking en expertise.

Binden en boeien bij Detachering

Een deel van de jongere werknemers kiest er bewust voor om via een detacheringsovereenkomst een of meerdere projecten te doen, alvorens te kiezen voor een vaste werkgever of opdracht. Voordeel is dat deze medewerkers over het algemeen snel generieke vaardigheden aanleren en soms beter inzetbaar zijn dan anderen. Juist hier ligt de crux van binden en boeien. Maak duidelijke afspraken met uw nieuwe medewerkers over de duur en de aard van de opdrachten. Hoe duidelijker de ontwikkelingsmogelijkheden hoe langer een kandidaat blijft (boeien). Door verlenging van de opdracht kan men de kandidaat langer aan zich binden. Probeer vooral in de begin periode te achterhalen waar de drijfveren van uw kandidaat liggen. Beide reageren heel anders!

Detachering; wat zijn de kosten?

Een begrijpelijk vraag. Detacheren kost geld, toch vallen deze kosten vaak wel mee. De opdrachtgever betaalt over de afgesproken uren en voor het afgesproken termijn. De kosten zijn vaak opgebouwd uit het salaris van de gedetacheerde medewerker en een opslag voor het bureau. Een opdrachtgever betaalt niet door bij ziekte of niet goed functioneren. Dat risico ligt altijd bij de formele werkgever. De kosten mogen dan wellicht iets hoger zijn dan het zelf in dienst nemen van de werknemer, daar tegenover staat dat u volledig ontzorgd wordt. U profiteert van de inzet van de medewerker, zonder de besommeringen van het juridisch werkgeverschap.

Detachering; waar moet ik op letten?

Samenwerken met een detachingsbureau? Controleer dan of het bureau betrouwbaar is, zodat u niet voor verrassingen komt te staan. Let bijvoorbeeld op de certificeringen. Bijvoorbeeld de NEN-4400 certificering. Deze certificering geeft aan dat het bureau betrouwbaar is. Bedrijven die beschikken over deze certificering zijn vaak aangesloten bij de Vereniging tot Regulering Onderaanneming (VRO). Zij controleren de administratie en accrediteren de NEN-certificering

Detachingsbureaus met de NEN-4400 certificering hebben vaak ook het SNA- keurmerk (Stichting Normering Arbeid). Dit keurmerk is in het leven geroepen om de risico's van inleners van arbeid en opdrachtgevers van werk te beperken. Zij lopen het risico aansprakelijk gesteld te worden voor verplichtingen uit arbeid die door de uitlener of aannemer niet zijn voldaan. Organisaties die het SNA-keurmerk voeren worden regelmatig gecontroleerd.

Naast de certificeringen en keurmerken is een goed gevoel bij een bureau ook belangrijk. U gaat immers een partnerschap aan. Dan is het wel zo prettig om een klik te hebben. Om betrokkenheid te ervaren en de bereidheid om net dat stapje meer te willen doen.

BC Group detachering

BC Group detacheert en dat doen we op onze eigen manier. Met aandacht en betrokkenheid. Voor de opdrachtgever én voor de gedetacheerde medewerker. Met onze kennis en ervaring maken we de juiste match. Door specifieke programma's op te zetten over binden en boeien, zijn we in staat om kandidaten langer vast te houden. Wij zorgen dat het werkt voor iedereen.

Verdere verdieping van het thema binden en boeien? Vraag naar het onderzoek over hoofd-hart-en-handen!

Meer weten over onze kijk op detachering?

Neem contact met ons op.

CONTACT

T: +31(38)4674200

E: info@bcgroup.nl

ADRES

Simon Stevinweg 2a,
8013 NB Zwolle.