

bond



Uw rechten en plichten
bij detachering in de SW

ABVAKABO FNV (www.abvakabofnv.nl)

Al 25 jaar dé belangenbehartiger van medewerkers in onder andere de Zorg, Welzijn en de Publieke Sector. Kijk voor meer informatie of uw cao op www.abvakabofnv.nl.

Heeft u vragen? Neem dan contact op met onze ledenservice. Dit kan op werkdagen tussen 08.30 uur en 17.00 uur via 0900 22 82 522 (10c/min).

ABVAKABO FNV Hoofdkantoor

Boerhaavelaan 1, 2913 HA Zoetermeer
Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer

Van binnen naar buiten

In deze brochure leggen wij uit wat uw rechten en plichten zijn bij detachering. Informatie over begeleid werken kunt u vinden in de brochure “uw rechten en plichten bij begeleid werken in de SW”.

De Wet Sociale Werkvoorziening geeft aan dat u met een SW indicatie geplaatst kunt worden in een SW-bedrijf. De voorkeur wordt echter gegeven aan een “zo normaal mogelijke” omgeving. Dat betekent dus een werkplek buiten het SW bedrijf, bij een reguliere werkgever. Dat zou door middel van detachering kunnen maar ook via begeleid werken. Of u nu gedetacheerd wordt of actief wordt door middel van begeleid werken: in beide gevallen geldt dat u buiten de beschutte werkplaats werkt bij een andere werkgever. Er zijn enkele belangrijke verschillen tussen detachering en begeleid werken.

1. Wat houdt detachering precies in?

U komt te werken bij een ander bedrijf of gemeentelijke dienst. Het SW-bedrijf waar u al in dienst bent blijft uw werkgever. Uw arbeidscontract blijft hetzelfde en u valt gewoon onder de cao voor de Sociale Werkvoorziening. Kortom: u verandert niet van baas en ook uw rechten en plichten blijven ongewijzigd.

U heeft recht op een individueel ontwikkelingsplan, IOP (voorheen persoonlijk ontwikkelingsplan, POP genoemd), zoals beschreven in artikel 55 lid 1 van de cao. Dat betekent dat óók tijdens uw detachering gewerkt moet worden aan uw verdere ontwikkeling en verbetering van alles wat u al kunt (als dat nodig mocht zijn), net zoals dat geldt voor iedereen die in het SW-bedrijf werkt.

2. Wat houdt begeleid werken precies in?

Bij begeleid werken geldt dat u buiten de muren van het SW-bedrijf gaat werken. U treedt in dienst bij uw nieuwe werkgever. U valt onder zijn (of haar) cao of rechtspositiereglement (als er geen cao is). Dat betekent dat u mogelijk andere werktijden krijgt en op sommige punten andere rechten en plichten heeft dan u in het SW-bedrijf had. De cao SW is in ieder geval niet meer op u van toepassing. U heeft wel recht op begeleiding (het heet niet voor niets begeleid werken). Dat kan gedaan worden door een zogenaamde jobcoach. Deze moet bijdragen aan de noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek. Ook moet de jobcoach u helpen bij het bepalen van de noodzakelijke leerbehoeften.

Wie gaat werken volgens het systeem van begeleid werken heeft ook recht op een individueel ontwikkelingsplan (IOP) dat daadwerkelijk uitgevoerd wordt. De jobcoach kan ook begeleiding op de werkplek bieden. U kunt hierbij denken aan hulp bij het inwerken en het maken van afspraken met de nieuwe leidinggevende.

3. Aan welke voorwaarden moet de detachering voldoen?

ABVAKABO FNV vindt detachering een goed middel om de beweging naar buiten toe te maken. Belangrijk is wel dat dit op vrijwillige basis gebeurt en voldoet aan alle eisen die in de arbowet zijn terug te vinden. Het werk moet ook passen bij uw individueel ontwikkelingsplan (IOP). Vanuit de wet bent u echter verplicht mee te werken aan een detachering. U kunt dus geen beroep doen op de vrijwilligheid die wij nastreven. Het werk moet wel passend zijn gegeven uw handicap. Wij geven er dan ook de voorkeur aan dat de mate van passendheid wordt vastgesteld door bijvoorbeeld een arbodienst. Er geldt dat u SW-geïndiceerd bent vanwege een beperking. Dat betekent dat de werkgever verplicht is daar rekening mee te houden en de voor u benodigde aanpassingen aan te brengen op uw werkplek, ook als u gedetacheerd wordt.

Wat zowel bij het werken binnen een SW-bedrijf als daarbuiten geldt, is dat het soort werk moet bijdragen aan uw persoonlijke ontwikkeling. Het werk moet bij u passen en liefst uw kansen op een reguliere baan vergroten. Ligt dit niet op uw weg dan moet het werk bijdragen aan vergroting van uw vakbekwaamheid en werknemersvaardigheden. Bij dit laatste kunt u bijvoorbeeld denken aan werken in een team of juist zelfstandig, maar ook probleemoplossend handelen en assertiviteit (opkomen voor jezelf).



Als u gedetacheerd wordt, blijft de cao SW op u van toepassing. Alle rechten en plichten blijven hetzelfde, dus ook uw salaris. Wel kan er een verschil in reistijd optreden en uw werktijden kunnen aangepast worden aan die van het bedrijf of dienst waarnaar u gedetacheerd bent (zie artikel 18 cao SW). U vindt in de cao geen uitgebreide reglementen en voorschriften over detachering. Dat komt omdat al uw rechten en plichten hetzelfde zijn, of u nu in het SW-bedrijf (beschut) werkt of bij een inlener (het bedrijf waar u gedetacheerd bent) werkt.

Het komt ook wel eens voor dat meerdere SW-werknemers als groep ergens worden gedetacheerd. In dat geval is er sprake van een groepsdetachering.

Zie de bijlagen voor een uitgebreid overzicht van de uitgangspunten en voorwaarden.

4. Vragen en antwoorden bij detachering

1. Ik werk bij een SW-bedrijf, maar ik word gedetacheerd. Wie is nu mijn baas?

U blijft in dienst van het SW-bedrijf en dat blijft ook uw werkgever. Het is wel gebruikelijk dat er met u overlegd wordt wie op de detachingsplaats (tijdelijk) de leiding over u zal hebben. Dat kan iemand zijn van het bedrijf waar u gedetacheerd bent, maar het kan ook iemand zijn uit het SW-bedrijf.

2. Ga ik nu meer verdienen?

De cao voor de sociale werkvoorziening blijft op u van toepassing. Dus ook het salaris dat gebaseerd is op uw functie (functieloon). Ook als u gedetacheerd wordt, geldt dat het loon dat u ontvangt, moet passen bij de door u uit te oefenen functie. Zit u echter nog in uw IOP-traject dan kan het zo zijn dat u (voorlopig) het minimumloon ontvangt.

3. Houd ik dezelfde werktijden?

Dat kan, maar het hoeft niet zo te zijn. De cao schrijft

voor dat het gebruikelijk is dat men zich aanpast aan de arbeidstijden bij de inlener. Als die u niet schikken dan kunt u hierover met uw werkgever (het SW-bedrijf, niet de inlener) gaan praten. Zijn de tijden anders dan u gewend bent, dan is het nuttig om in de cao te kijken of u in aanmerking komt voor bepaalde toeslagen (overwerk, ongebruikelijke uren etc.).

4. Krijg ik een vergoeding voor mijn reiskosten?

U krijgt een vergoeding voor de kosten van het reizen tussen uw woning en uw standplaats (plaats waar u werkt) (zie ook vraag 7).

5. Moet ik nu totaal ander werk gaan doen?

Dat kan, mits het past in uw individueel ontwikkelingsplan en het passend werk is.

6. Kan ik vrij (vakantie of verlof) nemen wanneer ik dat wil?

Bij detachering stemt u uw vakantie of verlofdagen af met het SW-bedrijf. Uw inlener heeft daar in principe geen zeggenschap over. Wij adviseren u wel uw vrije dagen kort te sluiten met uw inlener, zodat er rekening kan worden gehouden met uw afwezigheid.

7. Ik heb nu een langere reistijd. Valt dat onder werktijd?

De regeling woon-werkverkeer zoals die in de cao staat, is gericht op uw standplaats. Als u gedetacheerd wordt

dan is dat uw (tijdelijke) standplaats. Bij een langere reistijd moet u hierover afspraken maken met uw inlener.

8. Mijn inlener wil niet dat ik vakbondswerk doe. Wat nu?

De rechten van vakbondsleden staan helder in de cao. In geval van problemen adviseren wij u contact op te nemen met de vakbond.

9. Heb ik inspraak, zoals in een ondernemingsraad?

Nee, wie gedetacheerd is heeft pas na twee jaar actief (u mag stemmen) en passief (u mag zich verkiesbaar stellen) kiesrecht bij de inlener. U heeft wel inspraak bij uw uitle-ner en dat is dus het SW-bedrijf. Het kan trouwens geen kwaad na te gaan bij een lid van de ondernemingsraad of er nog nadere afspraken over detachering bestaan.

10. Ik verdien minder dan mijn collega's bij de inlener, maar ik doe wel hetzelfde werk. Mag dat?

Ja, dat kan voorkomen. Dit komt omdat u een SW-dienstverband heeft en niet in dienst bent bij de inlener.

11. De inlener wil niet dat ik tijd vrij maak voor scholing. Wat kan ik hieraan doen?

De inlener moet zich houden aan de Wet Sociale Werkvoorziening en aan de cao SW. Daarin staat van alles geregeld in verband met uw individueel ontwikkelingsplan. Ga hierover niet met uw inlener in discussie maar met uw SW-werkgever. Dat is immers uw

werkgever. U kunt dit bijvoorbeeld met de afdeling P&O (personeel en organisatie) bespreken maar ook met uw (eventuele) jobcoach.

12. De werknemers van de inlener krijgen beschermende kleding. Ik niet. Mag dat?

Nee, dat mag absoluut niet. De inlener is verplicht alle eisen uit de arbowet na te leven en die zijn van toepassing op iedereen die in het bedrijf aanwezig is dus ook op bezoekers of gedetacheerden. Neem hierover direct contact op met uw SW-werkgever. Werkt dat niet dan kunt u hierover zelfs de Arbeidsinspectie bellen.

13. Heb ik recht op begeleiding bij detachering?

Uw werk, of het nu in het SW-bedrijf is of als gedetacheerde, dient bij te dragen aan uw persoonlijke ontwikkeling. Begeleiding is hierbij noodzakelijk om u in de gelegenheid te stellen uw werk zo goed mogelijk uit te voeren. Het is van belang dat de keuze van uw detacheringsplaats onderdeel is van het voor u opgestelde trajectplan (onderdeel van uw IOP).

14. Waar kan ik inlichtingen krijgen over detachering en gedetacheerd worden?

Als het gaat om het detacheren van groepen mensen dan zal de werkgever hier altijd de ondernemingsraad bij moeten betrekken. Dus daar kunt u met vragen

terecht. Maar ook de afdeling P&O kan al uw vragen hierover beantwoorden.

15. Het idee van gedetacheerd worden maakt me erg onzeker. Wat kan ik hieraan doen?

Wij adviseren u dit te bespreken met uw contactpersoon van het SW-bedrijf. Het is in het begin heel gewoon om onzeker te zijn. Dat hebben heel veel mensen als ze ergens anders gaan werken.

16. Ben ik verplicht mee te werken aan detachering?

Als we uitgaan van de wet, dan is het antwoord ja, op voorwaarde dat deze detachering bijdraagt aan uw persoonlijke ontwikkeling. Diezelfde wet stelt eisen aan uw werk (aangepast aan uw handicap) en dat geldt dus ook voor detachering (zie ook hoofdstuk 3 in deze brochure).

17. Mijn detachering loopt af, wat nu?

Dit ligt met name aan de manier waarop uw detachering afloopt. Als de detachering niet slaagt, dan wordt u met begeleiding herplaatst in een passende functie in overeenstemming met uw IOP. Met andere woorden: een baan die wel bij u past. Loopt uw detachering af op basis van het afgesproken tijdspad, dan adviseren wij u met uw inlener in gesprek te gaan. U kunt uw contactpersoon van het SW-bedrijf hier eventueel bij betrekken. Er zijn dan drie mogelijkheden:

1. verlenging van de detachering;
2. door middel van begeleid werken in dienst treden bij de inlener;
3. indien de detachering niet succesvol was, keert u terug naar het SW-bedrijf. Er wordt dan opnieuw naar een passende baan voor u gezocht.

Bijlagen: uitgangspunten en voorwaarden bij (individuele) detachering

Uitgangspunten

1. De voorbereiding van de SW-werknemer. De detachering dient bij te dragen aan de ontwikkeling van de gedetacheerde werknemer en te passen in het individueel ontwikkelingsplan en de overige scholings-, trainings-, en opleidingsactiviteiten zoals beschreven in de artikelen 55-57 cao WSW.
2. Om te komen tot een detachering in een passende functie en passend in het IOP, zal een trajectplan worden opgesteld dat beschrijft hoe de medewerker wordt begeleid naar de detacheringsplek.
3. Uitgangspunt is dat de detachering vrijwillig is, en de betrokkene achter de detachering staat.
4. Bij een onvrijwillige detachering is er een recht om maximaal 2 maal te weigeren als de SW-werknemer van mening is dat de detachering niet bijdraagt tot de ontwikkeling zoals beschreven in de artikelen 55-57 cao SW.
5. De arbodienst kijkt op verzoek van de SW-werknemer

of een functie passend is en of er wordt voldaan aan de cao en het IOP en het trajectplan.

6. Bij onvrijwillige detachering is er een bezwaar en beroepsmogelijkheid (artikel 6 cao SW), en toetsing van de detachering door de arbodienst zoals gesteld in punt 5.
7. Initiatieven tot detachering van werkgever en werknemer worden gelijk behandeld door de werkgever.
8. De termijn van detachering is minimaal 1 maand voor een groepsdetachering en 6 maanden voor een individuele detachering, of zoveel tijd als voor een opleidings-traject tenminste nodig is. Alleen met instemming van de gedetacheerde kan hiervan worden afgeweken.
9. Er dient een inwerkperiode te zijn die adequaat is voor de gedetacheerde, onder supervisie van de begeleider/ jobcoach vanuit het SW-bedrijf.
10. Functioneringsgesprekken en beoordeling worden gedaan en gearcheeerd door de begeleider/ jobcoach in overleg met de verantwoordelijke functionaris van het inlenende bedrijf. De eindverantwoordelijkheid blijft te allen tijde bij het SW-bedrijf.
11. Na beëindiging van detachering dient de gedetacheerde een passende functie te worden aangeboden in overeenstemming met het IOP.
12. Als de detachering niet slaagt, dan wordt de gedetacheerde met begeleiding herplaatst in een passende functie in overeenstemming met het IOP in overeenstemming met de punten 1 t/m 11.

13. Indien de gedetacheerde een klacht indient, wordt die klacht behandeld door de bezwarencommissie zoals beschreven in artikel 6 cao SW.

Arbeidsvoorwaarden

1. Het SW-bedrijf (uitlener) en de externe werkgever (inlener) zijn bij detachering ten opzichte van de gedetacheerde (de SW'er) en elkaar gebonden aan de cao SW. De cao SW dient correct te worden uitgevoerd en de rechten/aanspraken en verplichtingen worden door de partijen gerespecteerd.
2. Indien arbeidsvoorwaarden uit de cao SW bij de inlener niet kunnen worden nagekomen (denk bijvoorbeeld aan de 36-urige werkweek) worden deze arbeidsvoorwaarden geïventariseerd en op een later moment in overleg met de gedetacheerde door de uitlener gecompenseerd (eventueel in overleg met de inlener).
3. Het salarisniveau blijft tenminste ongewijzigd tijdens de periode van detachering. Hetzelfde geldt voor eventuele vergoedingen.
4. Ziekte tijdens detachering: het uitlenende SW-bedrijf is en blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van de cao afspraken tijdens ziekte. Aan de inlener kan de uitvoering worden overgedragen, de uitlener blijft altijd eindverantwoordelijk.
5. Faciliteiten en positie van OR-leden worden door de inlener gerespecteerd. Dit dient te worden vastgelegd in de detacheringsovereenkomst.

6. Reistijd woon-werkverkeer wordt bij groepsdetachering meestal wel door de inlener gecompenseerd voor zover de kosten -en tijd uitgaan boven wat bij het SW-bedrijf gebruikelijk is. Hierbij zijn maatgevend de sociale en medische omstandigheden van de gedetacheerde, mede uitgedrukt in de passendheid van de functie. Bij individuele detachering is dit afhankelijk van de gemaakt afspraken met de inlener.
7. De reistijd mag nooit meer bedragen dan 2 uur per dag.

Arbeidsomstandigheden

In de detacheringsovereenkomst staan afspraken over de arbeidsomstandigheden. Deze arbeidsomstandigheden dienen te voldoen aan de wet en regelgeving en passend te zijn voor de beperkingen en de persoonlijke omstandigheden van de gedetacheerde. De gedetacheerde heeft recht op de noodzakelijke aanpassingen van de individuele werkplek, op voldoende beschermingsmiddelen en de daarbij passende voorlichting en instructies over het gebruik van deze middelen. Het SW-bedrijf blijft eindverantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden bij de inlener. Voorwaarde voor detachering is een geldige risico inventarisatie en -evaluatie van de werkplek door de arbodienst.

