|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Safety Culture Ladder NEN** | | | |
| Besluitnummer: | 2024-05 |  |  |
| Betreft: | Bepaling aantal mandagen bij audit voor een uitzend-/detacheringsbureau | | |
| Datum: | 2025-02-17 |  |  |
| Implementatie: | Publicatie op website en in norm en certificatieschema SCL 2.0 | Ingangstermijn: | Per 1 juli 2025 |

Achtergrond;

Voor het bepalen van de auditduur zijn in het certificatieschema mandagentabellen opgenomen onder ‘7.4 Certificatie mandagentabel’.

Vanuit het Harmonisatieoverleg is een casus voorgelegd hoe deze mandagentabel gebruikt moet worden bij een uitzendbureau.

De vraagstelling was:

*Moeten de uitzendkrachten/gedetacheerden worden meegeteld bij de berekening van het aantal mandagen of wordt alleen het kantoorpersoneel van het uitzendbureau meegenomen?*

Deze vraag is op 4 december in de vergadering van de CvD SCL behandeld.

Overweging;

De CvD is het erover eens dat het huidige certificatieschema onvoldoende handvatten biedt hoe in het geval van een uitzendbureau de mandagentabel gebruikt moet worden.

Zij wil tegelijkertijd dat er met betrekking tot de mandagen geen onderscheid gemaakt wordt tussen een uitzendbureau en een detacheringsbureau.

In de bijlage is opgenomen wat de ‘definitie’ van een uitzendbureau en een detacheringsbureau is en wat de verschillen tussen die twee zijn. De essentie van het verschil zit in het soort contract dat uitzendkrachten/gedetacheerden krijgen.

Besluit:

De CvD SCL heeft het volgende besluit genomen:

Voor het bepalen van het aantal mandagen voor een audit bij een uitzendbureau/ detacheringsbureau moeten de volgende uitgangspunten gehanteerd worden;

1. Bij een uitzendbureau:  
   Zowel het kantoorpersoneel als het aantal medewerkers dat op het moment van de audit voor het uitzendbureau aan het werk is (wat dus een ander aantal kan zijn dan het aantal medewerkers dat bij het uitzendbureau staat ingeschreven) moet bij de bepaling van het aantal mandagen voor de audit meegenomen worden.
2. Bij een detacheringsbureau:  
   Zowel het kantoorpersoneel als het aantal medewerkers dat op het moment van de audit bij het detacheringsbureau in dienst is (wat dus een ander aantal kan zijn dan het aantal medewerkers dat daadwerkelijk gedetacheerd is) moet bij de bepaling van het aantal mandagen voor de audit meegenomen worden.

Daarop aansluitend worden de volgende voorwaarden gesteld;

1. Het aantal te interviewen medewerkers bij een uitzendbureau moet representatief zijn met het ‘normale’ beeld (gedurende een kalenderjaar) van de uitzendorganisatie. De CI moet dit voorafgaand aan de audit toetsen.
2. De interviews met uitzendkrachten/gedetacheerden moeten op het kantoor van het uitzendbureau/detacheringsbureau plaatsvinden (en dus niet op de locatie waar zij ten tijde van de audit werkzaam zijn).
3. Het uitzendbureau/detacheringsbureau is verantwoordelijk voor het personeel dat ze uitzetten/detacheren. Zij moeten de medewerkers die zich bij hen inschrijven/die zij in dienst nemen, ‘onboarden’ op het niveau van de opdrachtgever.

Bij een audit moet, via een aantal interviews, gecheckt worden:

* of en hoe dit ‘onboarden’ door het uitzendbureau/detacheringsbureau gebeurd is;
* of de medewerkers de essentie van het ‘onboarden’ begrepen hebben en kunnen aangeven wat dit ten aanzien van hun werkzaamheden in de praktijk betekent.

Dit geldt ook voor uitzendkrachten/gedetacheerden die in een leidinggevende functie uitgezet/gedetacheerd worden.

- hoe hetgeen geleerd is tijdens het ‘onboarden’ ook in de tijd onderhouden wordt.

De ingangsdatum van dit besluit is 1 juli 2025.

In het geval de CI al een opdracht van een uitzend – of detacheringsbureau heeft voor het uitvoeren van een audit op de SCL, waarbij afwijkende uitgangspunten zijn gehanteerd dan door de CvD nu is besloten, dan zal bij de vervolgaudit in jaar 2 een zgn. ‘reparatieslag’ uitgevoerd moeten worden. In jaar 2 zal dan in lijn met het door de CvD SCL genomen besluit geaudit moeten worden.

**Bijlage bij besluit 2024-05**

*Wat is een uitzendbureau?*

Een uitzendbureau is een intermediair bedrijf op de arbeidsmarkt. Het bemiddelt tussen mensen die (tijdelijk) werk zoeken (de uitzendkracht) en bedrijven die (tijdelijk) mensen nodig hebben (de inlener).

Een uitzendkracht werkt op opdrachtbasis en het uitzendbureau dient enkel als tussenpersoon tussen de uitzendkracht en opdrachtgever. Met een uitzendcontract krijgt de uitzendkracht enkel de uren betaald die hij of zij gewerkt heeft. En wanneer de opdracht is afgelopen, krijgt hij of zij niet doorbetaald. Iemand met een uitzendcontract heeft daarom niet de salarisgarantie die iemand met een detacheringscontract heeft.

*Wat is een detacheringsbureau?*

Een detacheringsbureau is een bedrijf dat mensen in dienst neemt om ze tegen een vergoeding tijdelijk bij andere bedrijven of organisaties te laten werken.

Een gedetacheerde of interim professional staat onder contract bij een detacheringsbureau. Het gaat hierbij om een vast urencontract, waarbij het bureau de gedetacheerde uitbetaalt. Het detacheringsbureau zorgt voor de opdrachten. Is een opdracht afgelopen en loopt er nog geen nieuwe? Dan krijgt de gedetacheerde met behoud van het contract doorbetaald. Het detacheringsbureau betaalt hierbij het salaris.

*Wat is het verschil tussen detacheren en uitzenden?*

Detacheren biedt een vast contract bij een detacheringsbureau, waarbij je doorbetaald krijgt tussen opdrachten door. Uitzenden betekent werken op basis van een uitzendovereenkomst met minder zekerheid

Detachering en uitzenden kennen drie belangrijke verschillen:

• Contractvorm (vast contract vs. uitzendcontract)

• Type opdracht (specialistisch vs. algemeen)

• Duur van de relatie (lange termijn- vs. Korte termijn arbeidsrelatie)