



**PRAKTIJKVOORBEELD: WERKGEVERS EN DE MATCH**  
**REGIO: NOORDOOST-BRABANT**  
OKTOBER 2021

Programmaaad

[samenvoordekant.nl](http://samenvoordekant.nl)

## ➔ Bosch werkbedrijf Weener XL ziet detachering als opstap naar regulier werk

**Al staat een reguliere baan op nummer 1, detacheren is óók een optie als een werkgever plek wil bieden aan iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. Weener XL, het werkbedrijf van de gemeente 's-Hertogenbosch, heeft daar volgens Yvette Heuvelmans-van Bockel, werkconsulent team Plaatsen & Uitstroom, goede ervaringen mee.**

Een reguliere arbeidsplek bij een bedrijf of organisatie geeft een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt zekerheid en het gevoel erbij te horen. “Bij de meeste plaatsingen gaat het ook op deze manier, maar niet altijd”, vertelt Yvette Heuvelmans-van Bockel, werkconsulent team Plaatsen & Uitstroom bij Weener XL. “Er zijn organisaties en bedrijven die alleen tijdelijk personeel mogen inhuren. Ze hebben wel budget, maar geen formatieruimte. Of ze willen eerst zien of een kandidaat past voordat ze hem of haar aannemen. In die gevallen kan detachering een oplossing zijn.”

Voor Weener XL zijn beide opties goed: aannemen en detacheren. Heuvelmans: “Het belangrijkste is dat iemand aan het werk kan. Werken biedt zoveel voordelen. Natuurlijk is het winst voor de gemeente dat de uitkering stopt, maar voor de betrokkene zelf is het ook beter. Uit onderzoek blijkt dat mensen die werken gelukkiger zijn en minder kans hebben op gezondheidsproblemen. En detachering blijkt een goede opstap naar een reguliere baan.”

### Voor- en nadeel detachering

Een gedetacheerde werknemer is officieel in dienst bij Werkpartners. Werkpartners ontvangt de loonkostensubsidie en de no-riskpolis, die ervoor zorgt dat de loonkosten worden vergoed als de werknemer ziek wordt. Werkpartners draagt daarmee ook de verantwoordelijkheid voor de gedetacheerde medewerker, kijkt of alles goed gaat en zet zo nodig een jobcoach in.

De inlener wordt op deze manier ontzorgd. Dat is een voordeel, maar daar staat tegenover dat detacheren duurder is dan een kandidaat in dienst nemen. Om die reden kiezen de meeste bedrijven en organisaties er toch voor iemand zelf in dienst te nemen. Kandidaten beginnen met een proefplaatsing van twee maanden, met behoud van uitkering. Na zes weken wordt een loonwaardemeting gedaan om de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen. Voor de meeste kandidaten uit deze doelgroep ligt dat onder de 100 procent. Hierdoor kunnen ze via de praktijkroute worden opgenomen in het Doelgroepenregister, waardoor de no-riskpolis van kracht wordt voor de werkgever. De werkgever bepaalt de duur van de plaatsing.



### Twee praktijkvoorbeelden: rechtbank en zorggroep

Twee voorbeelden van organisaties waar medewerkers worden gedetacheerd, zijn de rechtbank in 's-Hertogenbosch en zorggroep Van Neynsel.

De rechtbank (gerechtshof en openbaar ministerie) biedt tijdelijke werkplekken aan in het kader van 'social return'. Het gaat om administratieve 'basisfuncties'. Eén van de taken is bijvoorbeeld het opschonen van strafdossiers. Voor dit werk zijn competenties nodig als nauwkeurigheid en concentratie. Ook is er enige fysieke kracht nodig, omdat er met karretjes met dossiers wordt gereden.

De rechtbank kan de formatie niet uitbreiden, maar wel mensen op detachingsbasis aannemen. Heuvelmans: "Dit betekent dat kandidaten de kans krijgen om bij de rechtbank werkervaring op te doen en in het arbeidsritme te komen. Ook krijgen ze kansen om zich te ontwikkelen en om te solliciteren op een geschikte baan zowel binnen de rechtbank als daarbuiten."

Zorggroep Van Neynsel is een organisatie met zorginstellingen en verpleeghuizen. Van Neynsel kiest ervoor om mensen op detachingsbasis plek te bieden, omdat ze kandidaten eerst willen leren kennen. "Het voordeel van detachering is dat dit ruimte geeft om contracten op maat te maken, waardoor barrières om aan het werk te gaan, kunnen worden weggenomen. Zo krijgen schoonmaakmedewerkers met schoolgaande kinderen de mogelijkheid om alleen onder schooltijd te werken. Als het van beide kanten goed gaat, krijgen medewerkers na de detachingsperiode een baan aangeboden. Dat is al verschillende keren gebeurd. Daarbij zijn de werktijden uit het detachingscontract overgenomen."

### Resultaten plaatsingen

Weener XL heeft de afgelopen jaren veertien kandidaten bij de rechtbank en tien bij de Van Neynselgroep geplaatst. Heuvelmans: "De resultaten van detachering zijn verrassend positief: een derde van de gedetacheerde werknemers komt in reguliere dienst bij de betreffende werkgever, een derde van de kandidaten stroomt door naar een reguliere baan bij een andere werkgever, en een derde komt terug in de uitkering. Voor die laatste groep gaan we dan opnieuw op zoek naar een goede plek."

#### ! TIPS VOOR SUCCESVOLLE DETACHERINGS-SAMENWERKING

- Bouw een goede samenwerkingsrelatie op met organisaties en bedrijven die intrinsiek gemotiveerd zijn om plek te bieden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Ga in gesprek over de behoeften van een organisatie of bedrijf. Kijk of die behoefte kan worden vertaald naar een geschikt takenpakket voor mensen uit de doelgroep. Zo snijdt het mes aan twee kanten.
- Zoek kandidaten die gemotiveerd zijn om te werken en te leren.
- Wees in de richting van de werkgever duidelijk over wat iemand wel en niet kan.
- Zorg dat het detachingscontract ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling, waardoor de medewerker zijn positie op de arbeidsmarkt versterkt.
- Ga geregeld langs om te kijken hoe het gaat. Houd de vinger aan de pols in blijf betrokken.



### Links en Downloads

- Uitleg over werkwijze Weener XL bij [detachering](#)
- [Presentatie Praktijkdag 10 juni 2021](#)

### Contactpersoon

- Yvette Heuvelmans-van Bockel  
werkconsulent team Plaatsen & Uitstroom,  
Weener XL werk & inkomen en Werkpartners  
E-mail: [y.heuvelmans@s-hertogenbosch.nl](mailto:y.heuvelmans@s-hertogenbosch.nl)

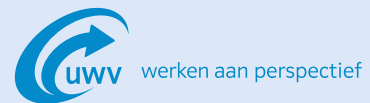
### Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk/bosch-werkbedrijf-weener-xl-ziet-detachering-als-opstap-naar-regulier-werk](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/bosch-werkbedrijf-weener-xl-ziet-detachering-als-opstap-naar-regulier-werk)

### Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk)

 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)  
 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)  
 @SamenvdKlant  
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden