

# Arbowet ook voor uitzendkrachten?

**In onze organisatie gaan we steeds meer met uitzendkrachten werken. Maar hoe zit het eigenlijk met de Arbowet? Zijn wij ervoor verantwoordelijk dat uitzendkrachten zich aan deze regels houden of het uitzendbureau?**

Bij het werken met uitzendkrachten heeft u een gedeelde verantwoordelijkheid voor het naleven van de Arbowet. U moet zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving en de juiste instructies. Maar als de uitzendkracht ziek wordt, zorgt het uitzendbureau voor de verzuimbegeleiding en de loondoorbetaling. U moet de uitzendkracht vooral informeren over de arbeidsomstandigheden op de werkplek door middel van een arbodocument. Hierin worden onder andere de belangrijkste veiligheids- en gezondheidsrisico's, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, de functie-eisen en de noodzakelijke vaardigheden beschreven. Het uitzendbureau heeft de wettelijke plicht om deze informatie door te sturen.

## Veiligheidsinstructie

Let bij het werken met uitzendkrachten daarnaast op de volgende punten:

- Zorg dat leidinggevend een goede kennis hebben van de Arbowet en weten dat ze verantwoor-

delijk zijn voor de uitzendkrachten die onder hun gezag werken.

- Besteed bij het inwerken niet alleen aandacht aan de inhoud van het werk. Een algemene veiligheidsinstructie en goede kennismaking met collega's is net zo belangrijk.
- Leg helder aan uw werknemers en uitzendkrachten uit waar de grenzen liggen met betrekking tot agressie, geweld en seksuele intimidatie. Vertel ook welke beroepsmogelijkheden en sancties er zijn.
- Wijs een mentor aan waarvan u zeker weet dat hij volgens de regels werkt en het juiste gedrag uitstraalt.
- Evalueer na een korte periode niet alleen de kwaliteit van het werk, maar ook of de regels worden nageleefd. Wees alert op risico zoekend gedrag.

*Deze vraag is voorgelegd aan Simon Troost van organisatieadviesbureau AdviceSelect, e-mail: [info@adviceselect.nl](mailto:info@adviceselect.nl)*

# Personeelsgids digitaal versturen?

**Wij zijn bezig met het actualiseren van ons personeelshandboek. Nu zitten wij er aan te denken om dit handboek in 2014 digitaal te verspreiden. We willen het handboek dan niet meer op papier aan onze werknemers overhandigen. Mag dit?**

Door veranderende wet- en regelgeving is het belangrijk om een personeelshandboek actueel te houden. U mag het vernieuwde handboek dan digitaal ter beschikking stellen. Wel is het belangrijk dat uw werknemers op de hoogte zijn van de wijzigingen. Dit kan bijvoorbeeld door een e-mail te sturen waarin u aangeeft waar werknemers het vernieuwde personeelshandboek kunnen vinden. Om ervoor te zorgen dat werknemers ook daadwerkelijk gebon-

den zijn aan het vernieuwde handboek moet u een eenzijdig wijzigingsbeding hebben opgenomen in de arbeidsovereenkomst van uw werknemers. Vaak staan er in het handboek immers bepalingen over de arbeidsvoorwaarden.

Ook voor nieuwe werknemers is het belangrijk dat zij het personeelshandboek weten te vinden. Neem bijvoorbeeld in het contract op dat werknemers zich moeten houden aan de regels die hierin staan.



Voor meer vragen en antwoorden zie [rendement.nl/hr/vraag-en-antwoord](http://rendement.nl/hr/vraag-en-antwoord)

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: [www.rendement.nl/hr](http://www.rendement.nl/hr)

**Voordelig proefabonnement aanvragen? [www.rendement.nl/hr/abonneren](http://www.rendement.nl/hr/abonneren)**

