

# Uitzendkrachten

## Wat is een uitzendkracht?

**Een uitzendkracht heeft een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau maar verricht het feitelijke werk bij een metaalbedrijf. Uitzendkrachten vormen de flexibele schil van een bedrijf en worden ingezet in drukke perioden. Uitzendkrachten lopen een hoger risico op arbeidsongevallen dan vaste werknemers.**

### Wat levert het op?

Speciale aandacht voor veilig werk(en) voor uitzendkrachten vermindert de kans op ongevallen.

### Wat zegt de wet?

De Arbowet (artikel 1, lid 1) maakt geen onderscheid tussen een uitzendkracht en andere werknemers. Zowel uitzendkrachten als werknemers werken onder toezicht van de inlenende werkgever (het metaalbedrijf). Dit betekent dat de werkgever dezelfde plichten heeft ten opzichte van de uitzendkracht als tegenover andere werknemers. Ook heeft de uitzendkracht dezelfde rechten als andere werknemers.

De wet legt zowel het metaalbedrijf als het uitzendbureau verplichtingen op. Het uitzendbureau moet de uitzendkracht, voordat deze aan de slag gaat bij het metaalbedrijf, informeren over het werk, de arbeidsomstandigheden en de te nemen maatregelen (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs; Waadi, artikel 11). Het metaalbedrijf moet de informatie over het werk, de arbeidsomstandigheden en de te nemen maatregelen verstrekken aan het uitzendbureau, voordat de uitzendkracht aan de slag gaat. Het uitzendbureau kan de uitzendkracht zo vooraf

informerend (Arbowet, artikel 5, lid 5). In de praktijk wordt de informatieverplichting uit artikel 11 Waadi ook wel doorgeleidingsplicht genoemd, omdat het uitzendbureau de informatie die het ontvangt van de inlener, doorgeeft.

### Waar vind ik meer informatie?

De [Aanpak Nieuwkomers](#) op gaat over het veilig werk(en) voor nieuwkomers, zoals uitzendkrachten. Daarnaast is informatie te vinden in de landelijke handreiking uitzendkrachten van de [Stichting van de Arbeid](#).

### Waar moet ik op letten om uitzendkrachten veilig te laten werken?

Het hogere ongevalrisico van uitzendkrachten komt vooral door een tekort aan voorlichting en toezicht. Ook speelt een gebrek aan kennis en ervaring een rol. Zorg er dus voor dat een uitzendkracht goede voorlichting en instructie krijgt en houd toezicht (zie Factsheets Voorlichting en Instructie en Toezicht). Denk verder goed na over de werving en selectie van uitzendkrachten en de werkzaamheden waarvoor zij worden ingezet (zie de Aanpak Nieuwkomers, stap 1 en 2).

### Welke afspraken moet ik maken met het uitzendbureau?

Het metaalbedrijf en het uitzendbureau kunnen afspraken maken over wie wanneer voorlichting en instructie geeft. Ook kunnen zij afspreken wie wanneer welke persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) verstrekt. In de Aanpak Nieuwkomers staan onder Extra meer voorbeelden van afspraken. Bepaalde zaken liggen automatisch bij één van de partijen. Het uitzendbureau heeft de verantwoordelijkheid de juiste persoon voor het werk te leveren. Het metaalbedrijf blijft altijd verantwoordelijk voor het veilig werk(en) onder zijn toezicht, wat er ook is afgesproken.

### **Wie geeft de uitzendkracht zijn PBM?**

Het is de taak van het metaalbedrijf ervoor te zorgen dat een uitzendkracht veilig kan werken. Als daarvoor PBM nodig zijn, dan moet het metaalbedrijf ervoor zorgen dat de uitzendkracht deze heeft en draagt. Het metaalbedrijf kan deze PBM verstrekken of met het uitzendbureau afspreken dat het uitzendbureau deze verstrekt. Als veilig werk vraagt om bepaalde PBM voor vaste werknemers, dan moet de uitzendkracht kunnen beschikken over PBM van dezelfde kwaliteit. Uiteindelijk is het metaalbedrijf eindverantwoordelijk voor het dragen van PBM en de juiste kwaliteit hiervan.

**Deze factsheet is een onderdeel van de Aanpak Nieuwkomers. Alle informatie en hulpmiddelen hiervoor zijn te vinden op [www.5xbeter.nl](http://www.5xbeter.nl).**

