

## FAQ Detachering in jeugdhulp

### Wat is detachering?

Met detacheren wordt bedoeld dat je tijdelijk voor een andere werkgever (de inlener) werkt. Je blijft gedurende die tijd in dienst van je eigen werkgever en dus op zijn loonlijst staan.



### Waarom zou ik gedetacheerd willen worden?

Redenen om te detacheren zijn bijvoorbeeld omdat je openstaat voor een nieuwe uitdaging, omdat je meer behoefte hebt aan flexibiliteit of afwisseling. Misschien wil je een tijdje onderzoeken of een andere werkgever/functie jou nieuwe energie geeft. Detachering is een uitstekende manier om verschillende bedrijven, culturen en functies te ontdekken. Het kan ook worden ingezet voor andere doeleinden, zoals:

- bij de tijdelijke vervanging, bijvoorbeeld bij langdurig (ziekte)verlof of zwangerschap;
- als er extra bezetting nodig is;
- als er vraag is om werknemers met specifieke kennis of vaardigheden;
- bij speciale (tijdelijke) projecten;
- in het kader van re-integratie wegens ziekte.

### Hoelang kan een detachering duren?

Dat kan voor bepaalde tijd en zelfs voor onbepaalde tijd.

### Waar ga ik werken?

Samen wordt er gekeken naar een passende werkplek. Dit op basis van jouw persoonlijke interesses en de ervaring die je hebt opgedaan.

### Wat zijn de gevolgen voor het dienstverband en de arbeidsvoorwaarden?

Je komt niet in dienst bij de nieuwe werkgever en behoudt dus je bestaande arbeidsovereenkomst. Ook kom je niet – ook niet na verloop van tijd of na meerdere verlengingen – automatisch in dienst bij de nieuwe werkgever. Je behoudt dus je arbeidsvoorwaarden, tenzij jullie nieuwe (betere) arbeidsvoorwaarden met elkaar afspreken. Hiervoor is dan wel wederzijdse instemming nodig.

### Welke cao is van toepassing als de nieuwe werkgever een andere cao hanteert?

Het hangt van de afspraken in de detacheringsovereenkomst af welke cao wordt gehanteerd. Worden er geen afspraken gemaakt, dan kun je uitgaan van de cao die in de arbeidsovereenkomst met je eigen werkgever staat.

### **Wat staat er in een detacheringsovereenkomst?**

De detachering wordt vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. Zowel de eigen werkgever, als de nieuwe werkgever, als de werknemer tekenen die detacheringsovereenkomst. Hierin worden velerlei afspraken gemaakt zoals bijvoorbeeld over je taken en werkzaamheden, aan wie je verantwoording moet afleggen en met wie je vakantie moet afstemmen, hoe om te gaan met ziekte en de aansprakelijkheid. Ook de duur van de detachering wordt afgesproken en de verplichtingen die op jou rusten (denk bijvoorbeeld aan een geheimhoudingsverplichting).

### **Welke eisen gelden bij het aangaan van een detachering?**

Een detacheringsovereenkomst moet op grond van de cao Jeugdzorg schriftelijk worden aangegaan. Je hebt recht op een kopie.

### **Kan ik op elk moment stoppen met detachering?**

In de detacheringsovereenkomst wordt opgenomen of er een opzegtermijn van toepassing is. Gebruikelijk is een maand.

### **Wat als ik ziek word?**

In de detacheringsovereenkomst zullen hierover afspraken worden gemaakt. Hierin kan zijn opgenomen dat de detachering wordt beëindigd indien je langdurig ziek bent of zal zijn. Je valt dan terug op het dienstverband met je eigen werkgever die je loon tijdens ziekte doorbetaalt. Je hebt in ieder geval recht op loondoorbetaling, op grond van de cao Jeugdzorg 100% gedurende het eerste ziektejaar en 70% gedurende het tweede ziektejaar.

### **Ben ik vrij om na afloop van de detachering in dienst te treden van de inlener?**

Je mag niet worden beperkt om na het einde van de detacheringsovereenkomst bij de nieuwe werkgever in dienst te treden. Ook wel het zogeheten belemmeringsverbod. Een overeengekomen concurrentiebeding is daarmee in veel gevallen (gedeeltelijk) niet geldig.

### **Is er recht op terugkeer in mijn eigen functie na afloop van de detachering?**

In principe behoudt je je arbeidsovereenkomst met je eigen werkgever en daarmee ook je functie. In sommige gevallen wordt er een terugkeergarantie afgesproken zonder specifieke functie. Je eigen werkgever en jij gaan dan samen op zoek naar een passende functie.

*Dit document is samengesteld in samenwerking met CNV Connectief, op basis van de huidige wet- en regelgeving (oktober 2022).*