Wat zijn de arbeidsvoorwaarden bij overheidsdetachering?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/wat-zijn-de-arbeidsvoorwaarden-bij-overheidsdetachering/

Bij overheidsdetachering blijven je arbeidsvoorwaarden grotendeels behouden van je oorspronkelijke werkgever, inclusief salaris en cao-rechten. Je pensioenopbouw loopt door bij je huidige pensioenfonds, en je behoudt dezelfde arbeidsrechtelijke bescherming. De detacherende organisatie blijft je formele werkgever, terwijl je tijdelijk werkzaamheden verricht voor een andere overheidsinstantie.

Wat houdt overheidsdetachering precies in en hoe werkt het?

Overheidsdetachering betekent dat je als overheidsmedewerker tijdelijk bij een andere organisatie gaat werken, terwijl je arbeidscontract bij je oorspronkelijke werkgever blijft bestaan. Je krijgt nieuwe taken en verantwoordelijkheden, maar juridisch blijf je in dienst van je huidige werkgever.

Er zijn twee hoofdvormen van detachering binnen de overheid. Bij interne detachering wissel je van afdeling binnen dezelfde organisatie, bijvoorbeeld van het ministerie van Financiën naar het ministerie van Economische Zaken. Externe detachering betekent dat je naar een volledig andere organisatie gaat, zoals van een gemeente naar een provincie of van de overheid naar een semi-publieke instelling.

De arbeidsrelatie werkt via een driehoeksverhouding. Je oorspronkelijke werkgever (detacherende partij) blijft verantwoordelijk voor je arbeidscontract en loon. De ontvangende organisatie geeft je opdrachten en begeleidt je dagelijkse werk. Jij als werknemer voert de werkzaamheden uit onder leiding van de nieuwe organisatie.

Detacheringsbureaus overheid spelen vaak een bemiddelende rol bij het tot stand brengen van deze constructies. Ze zorgen voor de juiste matching tussen beschikbare medewerkers en organisaties die tijdelijke versterking nodig hebben.

Welke arbeidsvoorwaarden gelden er tijdens een overheidsdetachering?

Tijdens detachering blijven je **oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden** van kracht, inclusief salaris, vakantiedagen en secundaire voorwaarden zoals reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding. De cao van je detacherende werkgever blijft van toepassing gedurende de hele detacheringsperiode.

Je salaris wordt bepaald volgens de salarisschaal van je oorspronkelijke functie. Eventuele periodieke verhogingen en promotiekansen lopen gewoon door. De detacherende organisatie blijft verantwoordelijk voor de uitbetaling van je loon, ook al werk je elders.

Wel kunnen er aanvullende afspraken worden gemaakt over specifieke kosten die samenhangen met je nieuwe werkplek. Denk aan extra reiskosten als je verder moet reizen, of specifieke opleidingen die nodig zijn voor je tijdelijke functie. Deze kosten worden meestal vergoed door de ontvangende organisatie.

Sommige secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen tijdelijk aangepast worden. Als je bijvoorbeeld recht hebt op een leaseauto, maar de ontvangende organisatie heeft andere mobiliteitsregelingen, dan worden hier praktische afspraken over gemaakt. Je verliest echter nooit rechten die je al had opgebouwd.

Hoe zit het met je pensioenopbouw tijdens detachering bij de overheid?

Je **pensioenopbouw loopt gewoon door** tijdens detachering, omdat je formeel in dienst blijft van je oorspronkelijke werkgever. Het pensioenfonds waar je aangesloten bent blijft hetzelfde, en je opbouwpercentage wijzigt niet.

De pensioenopbouw wordt berekend op basis van je oorspronkelijke salaris en functie. Als je tijdens detachering een hoger salaris zou verdienen door een tijdelijke functie, dan bouwt je pensioen op over dit hogere bedrag. In de praktijk komt dit echter zelden voor, omdat je meestal je eigen salaris behoudt.

Reeds opgebouwde pensioenrechten blijven volledig intact. Je verliest geen jaren of opgebouwde bedragen door de detachering. Ook eventuele aanvullende pensioenregelingen, zoals een extra pensioenpremie of VUT-regeling, lopen gewoon door.

Let wel op dat als je van plan bent om na de detachering definitief over te stappen naar de ontvangende organisatie, dit gevolgen kan hebben voor je pensioen. Dan wordt het belangrijk om vooraf te onderzoeken hoe de overgang van het ene naar het andere pensioenfonds verloopt.

Wat zijn je rechten als gedetacheerde werknemer?

Als gedetacheerde werknemer behoud je **dezelfde arbeidsrechtelijke bescherming** als voorheen. Je kunt niet zomaar ontslagen worden door de ontvangende organisatie, omdat zij niet je werkgever is. Alleen je oorspronkelijke werkgever kan besluiten tot beëindiging van je arbeidscontract.

Bij problemen tijdens de detachering kun je terecht bij verschillende instanties. Voor conflicten met je directe leidinggevende op de nieuwe werkplek spreek je eerst de ontvangende organisatie aan. Voor arbeidsrechtelijke kwesties blijft je oorspronkelijke HR-afdeling je aanspreekpunt.

Je hebt recht op een veilige werkomgeving en goede begeleiding bij de ontvangende organisatie. Als dit niet het geval is, kun je dit melden bij je oorspronkelijke werkgever, die verantwoordelijk blijft voor je welzijn. Ook kun je gebruikmaken van klachtenprocedures van beide organisaties.

Werving en selectie procedures blijven van toepassing als er tijdens je detachering nieuwe kansen ontstaan binnen je oorspronkelijke organisatie. Je mag niet worden benadeeld in sollicitatieprocedures omdat je tijdelijk elders werkt.

Bij vroegtijdige beëindiging van de detachering heb je recht op terugkeer naar je oorspronkelijke functie of een vergelijkbare positie binnen je eigen organisatie.

Hoe lang kan een overheidsdetachering duren en wat gebeurt er daarna?

Een overheidsdetachering duurt meestal **tussen de zes maanden en twee jaar**, afhankelijk van het doel en de afspraken tussen beide organisaties. Langere detacheringen zijn mogelijk, maar vereisen extra motivatie en goedkeuring van hogere niveaus binnen beide organisaties.

Verlenging van de detachering kan als alle partijen hiermee instemmen. Dit wordt meestal enkele maanden voor het einde van de oorspronkelijke periode besproken. Je kunt als werknemer niet gedwongen worden om langer gedetacheerd te blijven dan oorspronkelijk afgesproken.

Aan het einde van de detacheringsperiode heb je recht op terugkeer naar je oorspronkelijke functie. Je werkgever moet een passende plek voor je hebben, bij voorkeur je oude functie of een

vergelijkbare positie. Als je oorspronkelijke functie niet meer bestaat, moet een alternatief worden geboden dat past bij je niveau en ervaring.

Soms ontstaan er tijdens detachering nieuwe mogelijkheden. Je kunt besluiten om definitief over te stappen naar de ontvangende organisatie, maar dit vereist ontslag bij je huidige werkgever en een nieuw arbeidscontract. Ook kun je de opgedane ervaring gebruiken om binnen je eigen organisatie een andere functie te zoeken.

De ervaring die je opdoet tijdens detachering wordt meestal positief gewaardeerd bij toekomstige ontwikkelingen binnen de overheid. Het toont flexibiliteit, aanpassingsvermogen en bereidheid om nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Ben je klaar om samen met ons de arbeidsmarkt te versterken en jouw carrière naar een hoger niveau te tillen? Bij Wierenga & De Graaf begrijpen we de complexiteit van overheidsdetacheringen en kunnen we je begeleiden bij belangrijke carrièrestappen. We bieden voor werkgevers uitgebreide ondersteuning bij het vinden van de juiste kandidaten. Neem vandaag nog contact op en laten we samenwerken aan jouw professionele succes!

Gerelateerde artikelen

- Hoe vind je een directeur die past bij de cultuur van je Friese bedrijf?
- Hoeveel tijd kost het om administratief personeel te werven?
- Wat is detachering en hoe werkt het in Heerenveen?
- Wat is de rol van netwerken bij werving?
- Waarom is het zo moeilijk om personeel te vinden?