

- **MODERNISERING ZIEKTWET**
GEVOLGEN VOOR UW PREMIE
- **INCLUSIEF DENKEN:**
CREËER WERK
VOOR WAJONGERS

DE VELE VOORDELEN VAN VIJFENVIJFTIGPLUS

Met deze regelingen loopt u minder risico of krijgt u financieel voordeel als u een 55-plusser aanneemt:

- **Scholingsvoucher:** uw werknemer krijgt subsidie voor een opleiding.
- **Proefplaatsing:** uw werknemer werkt op proef bij u.
- **Mobiliteitsbonus:** u krijgt korting op premies die u betaalt aan de Belastingdienst.
- **Compensatieregeling:** u krijgt voor uw werknemer een Ziektewet-uitkering als hij ziek wordt.

PAGINA 18

→ **WERKNEMERS UIT
HET GOEDE HOUT**

**ABONNEER U NU
NIEUWS VAN UWV**

→ Wilt u op de hoogte blijven van het laatste nieuws voor werkgevers? Abonneer u dan op Nieuws van UWV. In deze digitale nieuwsbrief informeren wij u over ontwikkelingen in de sociale zekerheid en de mogelijke gevolgen voor u als werkgever. U leest onder andere over nieuwe wet- en regelgeving, re-integratie en preventie, handhaving en UWV-producten zoals brochures en formulieren.
→ U kunt zich aanmelden via www.uwv.nl/werkgevers.

 LinkedIn
[UWV Werkgevers](https://www.linkedin.com/company/uwv-werkgevers)
 Twitter
www.twitter.com/UWVnl

COLOFON

NLWERKT is een uitgave van UWV en verschijnt drie keer per jaar.

Redactieadres:

UWV Concerncommunicatie
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam
nlwerkt@uwv.nl

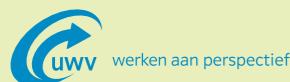
UWV Telefoon Werkgevers
0900 - 92 95 (lokaal tarief)

Artdirector: Bruno Heemskerk

Concept en realisatie: vdbj_

Lithografie en druk: vdbj_ print support

Aan de inhoud van NLWerkt kunnen geen rechten worden ontleend. Het is alleen toegestaan artikelen uit NLWerkt – geheel of gedeeltelijk – over te nemen na toestemming van de redactie. Voor aan- en afmelden als abonnee of het doorgeven van adreswijzigingen, ga naar uwv.nl/nlwerkt. U kunt daar ook aangeven dat u meer exemplaren van NLWerkt wilt ontvangen.



NA HET FAILLIET VAN OAD

Maatwerk bij massa-ontslag
4

DOSSIER

Wat betekent de nieuwe Ziektewet voor u – en uw premie?
12



BEMIDDELING DOOR UWV

Ook voor hoogopgeleid personeel
16



WELKOM BIJ ARBOR ZALTBOMMEL

Zo win je de Handycup!
10

'U geeft niet alleen mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie een kans, u zorgt ook voor begeleiding en aanpassingen op de werkvloer'

Staatssecretaris Jetta Klijnsma
bij de uitreiking van de Handycup in Tiel

DIGITALISERING

Het re-integratieverslag nieuwe stijl
20



VEELGESTELDE VRAGEN OVER

Het Werkgevers-Servicepunt
22

EN VERDER

Wet- en regelgeving **6**
De inclusieve arbeidsmarkt **8**
Berichten **18**
Adressen **23**
UWV en uw privacy **24**

NEEM EEN TOPSPORTER IN DIENST!

Topsporters hebben vaak van jongs af aan alles opzijgezet voor hun sport. Daardoor hebben ze vaak geen diploma's of werkervaring. Maar ze kunnen voor uw bedrijf goud waard zijn. Ga maar eens kijken op het Servicepunt Topsporters, een initiatief van UWV en partners in de sport.

DE AANPAK

Uit de aanpak van het Oad-faillissement zijn lessen getrokken:

- Eenduidige aanpak: in dit geval werd ervoor gekozen iedereen die zonder werk kwam te zitten op één locatie te informeren over de uitgangssituatie.
- Overzicht en afstemming: inspanningen en financiële middelen werden gebundeld. Daardoor konden UWV, gemeente, brancheorganisatie en vakbond spijskers met koppen slaan en medewerkers al snel van een aanbod op maat voorzien.
- 'Insider' als projectleider: een voormalig HRM-adviseur van Oad met een actieve opstelling ging aan de slag als spin in het web. Een 'insider' zal doorgaans beter in staat zijn om sterke en zwakke punten te benoemen en om mensen te motiveren en te activeren dan een buitenstaander.
- Digitaal dashboard: op www.reiswerk.nl vinden Oad-medewerkers relevante, actuele informatie en kunnen zij berichten uitwisselen en vacatures raadplegen.
- Banenmarkt: door uitzendbureaus, werkgevers en werkzoekenden bij elkaar te brengen, worden vacatures sneller vervuld. Zo heeft een hotel annex uitgaanscentrum in Almelo aangegeven belangstelling te hebben voor Oad-medewerkers.

MAATWERK BIJ MASSAONTSLAG

Op 25 september 2013 werd de Oad-groep failliet verklaard. Van de circa 1.700 medewerkers vonden er ruim 600 werk bij doorgestarte onderdelen. UWV ondersteunt de overigen bij het vinden van een nieuwe baan. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met andere organisaties. Voortvarendheid kenmerkt de aanpak.

TEKST ERIC BURGERS FOTO TON ZONNEVELD

O verijsselse autobusdiensten (Oad) begon in 1924 met één bus. Het familiebedrijf zou uitgroeien tot de grootste zelfstandige reisorganisator van Nederland, met tientallen reisbureaus door het hele land. In de gemeente Rijssen-Holten bevond zich tot voor kort het hoofdkantoor. Benno Hermelink, regiomanager van UWV, moest even slikken toen het nieuws hem had bereikt. 'Wij zijn gewend om bij sluitingen van bedrijven tot zo'n vijftig werknemers voorlichting te geven over rechten, plichten en onze dienstverlening. Maar in dit geval ging het om een massaontslag. Behalve 600 mensen op het hoofdkantoor kwamen in heel het land ongeveer 1.100 mensen opeens zonder werk te zitten.' Hermelink wilde de hele groep in één keer tegemoet treden in plaats van zich alleen op de regio te concentreren. Hij ging direct in overleg met de curatoren. Is het mogelijk om in een of twee dagen 1.700 man duidelijkheid te bieden? 'Op 3 en 4 oktober hebben de vakbonden, curatoren en

UWV alle medewerkers ontvangen in De Grolsch Veste, het stadion van FC Twente, en ze voorgelicht over de gevolgen van het faillissement.'

STROOMVERSNELLING

Het nieuws over Oad liet ook anderen niet onberoerd. Vakbond De Unie en brancheorganisatie ANVR kwamen snel in actie om gedupeerden terzijde te staan. Ook het gemeentebestuur van Rijssen-Holten dacht constructief mee. In deze stroomversnelling nam UWV het initiatief om de partijen bij elkaar te roepen voor overleg. Wat hebben de verschillende organisaties te bieden? Hoe kom je tot een doeltreffende en verantwoorde inzet van diensten en middelen? Herme-

'Ik durf te voorspellen dat 60 tot 70% van de 1.100 werklozen nog dit voorjaar weer aan het werk is'



Wendela van der Meiden en Benno Hermelink: 'Binnen enkele dagen na het faillissement waren we eruit'

link: 'Binnen enkele dagen na het faillissement waren we eruit.' Uit het aanbod werd een 'menukaart' samengesteld. Via Reiswerk, het online platform van de ANVR en de vakbonden, kunnen oud-Oad-medewerkers dat menu raadplegen

en zich opgeven voor onder meer een workshop, een sollicitatietraining en een EVC-traject (EVC = ervaringscertificaat). 'De aanstelling van een tijdelijk projectmanager bleek een gouden greep', zegt Daniëlle Brouwer, manager Werkgeversdienstver-

lening bij UWV. Wendela van der Meiden vervult deze rol. Ze begeleidt ontslagen werknemers individueel naar een andere baan, binnen dan wel buiten de branche. 'Zij is als voormalig HRM-adviseur van Oad bij uitstek de geschikte persoon om voormalig Oad-personeel verder te helpen. Zij kent de reiswereld als haar broekzak en beschikt over een uitgebreid netwerk.' In dienst van UWV, met een werkplek op het gemeentehuis, gaat ze met iedereen in gesprek. 'Omdat zij de mensen kent, weet ze ook wie een extra zetje nodig heeft en kan ze de juiste prikkels geven.'

BANENMARKT

Een van de onderdelen van het menu, een banenmarkt, heeft al klinkende resultaten opgeleverd. 'Twee tot drie weken erna zagen we een stijging van het aantal uitstromers', geeft Brouwer aan. In de eerste week van januari stond de teller op 159, ongeveer 15% van de doelgroep. Volgens Benno Hermelink zal dat percentage snel stijgen. 'Het duurt even voordat men over de eerste schok heen is en beseft dat er gesolliciteerd moet worden.' December is doorgaans een maand waarin er minder vacatures zijn. Vanaf januari komen meer nieuwe vacatures vrij. 'Het blijft koffiedik kijken, maar ik durf te voorspellen dat 60 tot 70% van de 1.100 werkzoekenden nog dit voorjaar weer aan het werk is.'

EERST ZOEKEN BINNEN DE E.E.R.

STRENGERE REGELS ROND TEWERKSTELLINGSVERGUNNING

→ Sinds 1 januari zijn de regels rond een tewerkstellingsvergunning (TWV) aangescherpt. Werkgevers moeten aantonen dat er in Nederland of binnen de Europese Economische Ruimte (EER) geen geschikte kandidaten zijn.

Voor werknemers van buiten de EER heeft een werkgever een TWV nodig. Tot de EER horen de landen van de Europese Unie en Liechtenstein, Noorwegen en IJsland. Voor werknemers uit Kroatië, dat op 1 juli 2013 lid is geworden van de Europese Unie, is nog wel een TWV nodig. Het is alleen bij uitzondering nog mogelijk een tijdelijke TWV te krijgen voor een werknemer van buiten de EER. De strengere regels



voor de TWV zijn opgenomen in de Wet arbeid vreemdelingen.

Wilt u een werknemer van buiten de EER voor u laten werken? Dan toetst UWV eerst of er voor dat werk kandidaten op de Nederlandse arbeidsmarkt of binnen de EER zijn. Als dat zo is, krijgt de werkgever geen vergunning. Als een TWV wordt verleend omdat er geen kandidaten zijn, dan is die vergunning maximaal één jaar geldig. Van de werkgever wordt verwacht dat hij in dat jaar zelf kandidaten uit Nederland of de EER opleidt. Verlenging is vanaf 1 januari 2014 niet meer mogelijk. Op werk.nl (zoekwoord tewerkstellingsvergunning) leest u voor welke werknemers een tewerkstellingsvergunning nodig is en hoe u een TWV aanvraagt.

UWV BLIJFT VERANTWOORDELIJK VOOR RE-INTEGRATIE AAN DE SLAG MET WAJONGERS

→ Door invoering van de Participatiewet wil het kabinet dat jonggehandicapten die kunnen werken, gaan re-integreren: potentiële werknemers voor u dus! De verwachting is dat de wet 1 januari 2015 ingaat.

Als de Participatiewet doorgaat, wordt het arbeidsvermogen beoordeeld van iedereen die nu een Wajong-uitkering ontvangt. Die behoudt zijn recht op een uitkering van UWV, maar de hoogte van die uitkering wordt wel aangepast. UWV blijft verantwoordelijk voor de re-integratie van de huidige



Wajongers. Na 1 januari 2015 is de Wajong er alleen nog voor jonggehandicapten die niet meer kunnen

werken. Jonggehandicapten die wel kunnen werken, kunnen bij de gemeente vragen om hulp bij re-integratie. Zij kunnen daar ook een bijstandsuitkering aanvragen. UWV blijft dus verantwoordelijk voor de re-integratie van de huidige Wajongers.

Wilt u aan de slag met een Wajonger? Neem dan contact op met het WerkgeversServicepunt in uw regio.



UITKERINGEN UIT 2013 TELLEN MEE VOOR DE HOOGTE VAN DE PREMIE ZIEKTEWET-FLEX

→ In januari hebben tal van werkgevers een brief van ons ontvangen over Ziektewet-flex-uitkeringen die wij in januari 2013 tot en met juni 2013 toekenden aan uw (ex-)werknemers. Deze uitkeringen tellen mee in de berekening van uw premie ZW-flex voor 2015.

Werkgevers kregen deze brief omdat ze (ex-)werknemers hebben aan wie UWV in januari tot en met juni 2013 een Ziektewet-flex-uitkering heeft toegekend. Bij de brief zat daarom ook een overzicht van deze uitkeringen.

Met dit overzicht kan een werkgever kopieën opvragen van de beslissingen die UWV in januari tot en met juni 2013 aan (ex-)werknemer(s) heeft gestuurd. Deze

kopieën hebben werkgevers niet eerder van ons ontvangen. Vanaf premiejaar 2014 bestaat de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) uit drie onderdelen: de gedifferentieerde premies WGA-vast, WGA-flex en ZW-flex. Deze wijziging is onderdeel van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa). Zie ook het dossier over deze nieuwe wet op pagina 12 tot en met 15 van dit magazine.

GEDIFFERENTIEERDE PREMIE IN 2015

De gedifferentieerde premie ZW-flex voor 2015 wordt berekend op basis van de Ziektewet-uitkeringen die UWV in 2013 heeft toegekend aan flexwerkers. Heeft u geen

(ex-)werknemers aan wie UWV een Ziektewet-uitkering heeft toegekend? Dan betaalt u alleen de minimumpremie. In 2014 is deze premie voor grote werkgevers 0,14%. Kleine werkgevers betalen een premie op sectorniveau. Middelgrote werkgevers betalen een gewogen gemiddelde van de sectorpremie en hun individuele premie.

In het najaar van 2014 informeert de Belastingdienst u over de hoogte van uw gedifferentieerde premie Whk voor het premiejaar 2015.

→ Meer informatie over de berekening van de gedifferentieerde premie Whk 2014 vindt u op www.uwv.nl/premie2014 en in de nota Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2014.

ARBEIDSMARKT VOOR WAJONGERS

INCLUSIEF EN CREATIEF DENKEN

Werkgevers moeten structureel meer werk gaan bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, vindt de regering. Staatssecretaris Jetta Klijnsma wil dat de focus bij de invulling van honderdduizend garantiebannen ligt op Wajongers en mensen op de wachtlijst van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Hoe pakken we dat aan?

TEKST ANNELIES ROON FOTO ANP/ROBIN UTRECHT



In een inclusieve arbeidsmarkt kan iedereen naar vermogen zijn of haar bijdrage leveren

WAJONG WERKT

→ Wajong Werkt is een initiatief van UWV, samen met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, belangenverenigingen, gemeenten en sociale partners. Binnen dit programma heeft UWV zich ten doel gesteld tienduizend nieuwe arbeidsplaatsen voor Wajongers te hebben gecreëerd. Via doelgroepgerichte communicatie, zoals nieuwsbrieven, een vacaturesite en Wajongwerktmarkten op verschillende Werkpleinen, brengt UWV Wajongers en werkgevers met elkaar in contact.

→ U vindt de voordelen voor u als werkgever

van het in dienst nemen van een Wajonger op www.werk.nl/wajong. Daarbij kunt u denken aan regelingen voor proefplaatsingen, loondispensatie, een no-riskpolis of jobcoaching.

→ Het Werkgevers-Servicepunt bij u in de regio helpt u niet alleen bij werving, selectie en plaatsing van Wajongers, maar kan u ook een Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie geven. Heeft u interesse in deze methodiek of wilt u het bedrijfsadvies inzetten binnen uw organisatie? Neem dan contact op met inclusievearbeidsorganisatie@uwv.nl.

Het is tijd om veel creatiever te gaan kijken naar de invulling van functies', zegt UWV-businessadviseur Martine Breedveld. Vanuit haar functie als kwartiermaker voor De Normaalste Zaak werkte zij in het verleden aan werkgeverszijde aan zogenoemde inclusieve arbeidsorganisaties; sinds februari van vorig jaar doet ze dat bij UWV. 'In een inclusieve arbeidsmarkt,' legt Breedveld uit, 'kan iedereen naar vermogen zijn of haar bijdrage leveren.' Door de toezegging van de werkgeversorganisaties om honderdduizend extra werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, wordt het zaak om met spoed op zoek te gaan

naar manieren om vooral Wajongers duurzaam aan het werk te krijgen én te houden. Breedveld: 'In de praktijk blijkt dat Wajongers die werk vinden, hun baan vaak niet weten te behouden. Veel functies sluiten niet goed aan op de talenten en beperkingen van de Wajonger. Er moet dus iets veranderen aan die functies.' Daarmee komen we op het terrein van Henny Mulders, adviseur Inclusieve Arbeidsorganisatie van UWV. In samenwerking met de Universiteit

'UWV doet er alles aan om werkgevers te ontzorgen'

van Maastricht ontwikkelde hij een methode om binnen bedrijven structureel functies te creëren voor werknemers met beperkingen. 'Door een analyse van de werkprocessen binnen een bedrijf of organisatie sporen we de elementaire taken op die ook door veel Wajongers uitgevoerd kunnen worden', vat hij samen. 'Door samenvoeging van deze taken kun je nieuwe functies op assistent-niveau voor hen creëren. Daarbij snijdt het mes vaak aan twee kanten, want hoger gekwalificeerd personeel kan zich daardoor beter richten op de taken waarvoor het is opgeleid.'

MEER DAN JOBCARVING

Deze aanpak gaat verder dan de methode van 'jobcarving', waarbij

aangepaste functies op maat worden gemaakt voor individuele medewerkers met een arbeidsbeperking. Werken aan een inclusieve arbeidsorganisatie vraagt om een meer structurele aanpak. Mulders: 'Uiteindelijk moet het normaal worden dat mensen met een arbeidsbeperking deel uitmaken van reguliere bedrijven.' In het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis zijn de afgelopen drie jaar zo'n vijftig Wajongers opgenomen in de organisatie. 'We begonnen met het herverdelen van taken op de geriatrieafdeling. Werkzaamheden als bedden opmaken, eten rondbrengen en het helpen tillen van patiënten zouden ook door Wajongers gedaan kunnen worden, bleek uit onze eerste analyse. In de praktijk bleek dat voor

de meesten niet haalbaar wanneer ze die taken direct allemaal op hun bord kregen. Het werkt veel beter om ze bijvoorbeeld eerst halve dagen te laten beginnen met bedden opmaken en pas de taken en werkuren uit te breiden wanneer ze daar helemaal vertrouwd mee zijn.'

NIEUWE LICHTING

UWV heeft inmiddels zestig medewerkers opgeleid om bedrijven te helpen met de analyse en herinrichting van hun arbeidsprocessen; daar komt een nieuwe lichte van 26 trainees bij. Ook organisaties als de AAVN (Algemene Werkgeversvereniging) en Locus willen bedrijven leren anders te kijken naar functies, weet Breedveld. 'We moeten dit echt

samen doen. Daarbij doet UWV er alles aan om werkgevers te 'ontzorgen': we ondernemen bijvoorbeeld actie om het in dienst nemen van Wajongers te vereenvoudigen en we werken nauw samen met andere uitvoerende organisaties, zodat werkgevers zo veel mogelijk met dezelfde contactpersonen te maken krijgen.' Samen met de Universiteit van Maastricht wordt inmiddels gewerkt aan de oprichting van een expertisecentrum, voegt Mulders daaraan toe. 'Dat moet ervoor gaan zorgen dat bijvoorbeeld HRM-medewerkers en professionals van werkgeversorganisaties of gemeentes de mogelijkheid krijgen om methoden te leren die nodig zijn om toe te werken naar een inclusieve arbeidsorganisatie.'

UIT HET GOEDE HOUT

Van de bedrijven die zich inzetten om mensen met een beperking in het arbeidsproces op te nemen, sprong in 2013 één eruit: Arbor Houtproducten uit Zaltbommel. Directeur Marc van Erp mocht dan ook in het najaar de Handycup in ontvangst nemen, een eervolle onderscheiding. Wat is zijn aanpak?

TEKST EGBERT JAN RIETHOF
FOTO TON ZONNEVELD

N iemand minder dan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid reikte de Handycup aan Marc van Erp uit. 'U geeft niet alleen mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie een kans, u zorgt ook voor begeleiding en aanpassingen op de werkvloer', zei Jetta Klijnsma bij de uitreiking in Tiel. LANDER werk & participatie, dat de onderscheiding heeft ingesteld, had een toegift: directeur Jan van de Sluis overhandigde de winnaar een waardecheque waarmee Arbor de kosten kan betalen van de PSO-certificering (zie kader) waarvoor het bedrijf in aanmerking komt.

Arbor – twintig werknemers – levert 'tuingerelateerde' en verpakkingsproducten, zoals schermen, kratten en pallets. Vier jaar geleden bedacht Van Erps vrouw, werkzaam in de ambulante dienstverlening, dat mensen met een verstandelijke handicap het in de houtbewerking goed zouden doen. Van Erp zocht contact met



Marc van Erp:
'Je ziet die mannen groeien'

LANDER en nam de proef op de som. UWV verwijst mensen met een indicatie voor sociale werkvoorziening immers naar bedrijven zoals

'Benut ze op wat ze kunnen, denk mee in hun beperking. Dan krijgen ze vertrouwen en blijken tot veel in staat'

LANDER door. Eerste bevinding: de reguliere werknemers moeten er klaar voor zijn. 'Mensen met een beperking hebben minder productiecapaciteit; we stelden dus lagere eisen. Dat is de anderen lastig uit te leggen. Het werkt bij ons beter om de hele afdeling Standaardproducten door mensen van LANDER te laten invullen.'

'Je moet vooral anders denken en plannen', noemt Van Erp als tweede bevinding. 'Rust in het bedrijf is belangrijk voor deze mensen, die vaak een vorm van autisme hebben

of een laag IQ. Stoppen om 17.00 uur is stoppen om 17.00 uur, niet opeens roepen: mannen, we trekken effe door. Sommigen kunnen dat misschien aan, maar de meesten overvraag je. Ze kunnen veel leren, maar je moet rekening houden met ieders individuele plafond. Kan iemand bijvoorbeeld niet tellen – laat dat zo. Benut ze op wat ze kunnen, denk mee in hun beperking. Dan krijgen ze vertrouwen en blijken tot veel in staat.' Hij vertelt over een werknemer die zich vaak verslaapt. 'Een goeie

jongen. Maar bijna elke ochtend sms of bel ik hem: ben je er al uit? Dat heeft hij nodig. Ik doe dat, want ik heb ervoor gekozen. Je krijgt er veel voor terug.' Een hardwerkende en loyale werknemer namelijk, die voor je door het vuur gaat.

IDEALISME

Plannen is nu anders. Van Erp: 'Elke twee weken vertel ik wat de komende weken hun taken zijn; die moet ik dus weten. Voor sommigen moet ik het benodigde materiaal precies op voorraad hebben, anders kunnen ze het niet aan. Gaat dat niet, dan moet een taak naar een ander. Dat is al met al complex, ik ben steeds poppetjes aan het plaatsen.'

Via LANDER volgt Van Erp trainingen om de werknemers beter te begeleiden. 'Je leert het ook door er zelf in de werkplaats tussen te staan. Belangrijk, zeker in een grotere groep zoals hier. Daarin ontstaat een groepsproces, en dan kan de groep de gang van zaken gaan bepalen. Daar moet je als bedrijfsleider voor waken. Je moet bedrijfseconomisch gezond blijven. Het is geen sociale werkplaats.' Toch handelt hij uit idealisme. 'Na een moeilijk eerste halfjaar is er nu voldoening. Je ziet die mannen groeien. Je moet de voordelen zien: iemand met autisme werkt enorm geconcentreerd en weet soms meer van een product dan ik. Dit is m'n ding, dit doe ik. Repeterend, steeds hetzelfde, dat wil hij. Er is in productiebedrijven genoeg van dat soort werk. Meer ondernemers zouden een drempel over moeten en zich oriënteren bij een SW-organisatie.'

PRAKTISCH

DE WERKWIJZE VAN ARBOR

- Beoordelen of de werknemer met zijn specifieke beperking past binnen het bedrijf.
- Het werk zo organiseren dat regulier personeel op de gebruikelijke manier door kan werken.
- Zeker stellen dat regulier personeel de nieuwe aanpak accepteert.
- Duidelijke werkplekken creëren, heldere taken uitdelen, rust creëren.
- Werknemers niet overvragen; meedenken in de individuele beperking.
- Werkzaamheden anders plannen (lees: verder vooruit).
- Voorkómen dat het sociale groepsproces tussen mensen met een beperking het werkproces gaat domineren (je blijft een bedrijf).
- Tip voor werkgevers: benader het WerkgeversServicepunt in uw regio waarin gemeenten, UWV en vaak ook SW-bedrijven samenwerken.
- Handycup: één keer per twee jaar kent LANDER de Handycup toe aan een werkgever die werknemers met een arbeidsbeperking aanstelt en begeleidt. (www.landergroep.nl)
- PSO: een PSO-certificaat (Prestatieladder Sociale Ondernemen, www.pso-nederland.nl) brengt in kaart in welke mate een bedrijf sociaal onderneemt. Bedrijven met dit certificaat krijgen bij aanbestedingen van overheid en bedrijfsleven voorrang.

WAT U ALS WERKGEVER MOET WETEN VAN DE MODERNISERING ZIEKTEWET

De Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet BeZaVa) moet het ziekteverzuim en de instroom in de WGA van flexwerkers terugdringen. De wet heeft consequenties voor flexwerkers, werkgevers en UWV. Werkgevers krijgen vooral te maken met een aangepaste gedifferentieerde premie.

TEKST JEROEN SCHOONDERGANG ILLUSTRATIES MOKER ONTWERP

De Wet BeZaVa, die op 1 januari 2013 is ingevoerd, heeft gevolgen voor de vaststelling van de gedifferentieerde premie. De gedifferentieerde premie WGA heet vanaf 1 januari 2014 de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). Uit deze kas betaalt UWV de uitkeringen in het kader van de WGA en een gedeelte van de Ziektewet-uitkeringen (ZW). Tot 1 januari 2014 werden alleen de WGA-uitkeringen aan werknemers met een vaste dienstbetrekking meegenomen bij de berekening van de gedifferentieerde premie WGA. Vanaf 1 januari 2014 worden ook meegenomen de ZW-uitkeringen en de daaropvolgende WGA-uit-

keringen aan werknemers met een flexibele dienstbetrekking (ook wel flexwerkers genoemd). De gedifferentieerde premie Whk bestaat hierdoor uit drie premiecomponenten: WGA-vast, WGA-flex en ZW. In de afgelopen jaren is gebleken dat premiedifferentiatie de werkgever activeert om zich in te zetten om het ziekteverzuim en de instroom in de WGA van werknemers met een vaste dienstbetrekking te beperken. Door de uitkeringslasten

De Wet BeZaVa heeft gevolgen voor de vaststelling van de gedifferentieerde premie

van flexwerkers ook toe te rekenen aan de laatste werkgever, wil de werkgever hetzelfde effect bereiken voor werknemers met een flexibel dienstverband.

KLEIN, MIDDELGROOT EN GROOT

Voor de berekening van de hoogte van de gedifferentieerde premie Whk bestaan er vanaf 2014 drie categorieën werkgevers: kleine, middelgrote en grote werkgevers. Kleine werkgevers zijn werkgevers die in het 'refertejaar t-2' (= twee jaar voor het jaar waarvoor de premie wordt vastgesteld) een totale loonsom van maximaal tien keer het gemiddelde loon hebben. Dit loon bedraagt voor 2014 € 30.700. →



→ Voor middelgrote werkgevers is die loonsom in het refertejaar meer dan tien keer en maximaal honderd keer het gemiddelde loon. Is de loonsom groter dan honderd keer het gemiddelde loon, dan gaat het om een grote werkgever.

Kleine werkgevers krijgen een sectoraal vastgestelde premie. De sectorale premies worden jaarlijks door UWV vastgesteld. De premie voor grote werkgevers wordt individueel vastgesteld aan de hand van de instroom van hun werknemers in de ZW en de WGA, in verhouding tot hun loonsom.

Bij middelgrote werkgevers is de premie een gewogen gemiddelde van de sectorale premie en de individuele premie. Hoe hoger de loonsom van de werkgever in het refertejaar, des te zwaarder de individuele premie weegt in de berekening. Voor een werkgever met een loonsom net boven tien keer het gemiddelde loon (in 2014 net boven € 307.000) is de premie praktisch gelijk aan de secto-

rale premie. Heeft de werkgever een loonsom net onder honderd keer het gemiddelde loon (in 2014 net onder € 3.070.000) dan is de premie bijna gelijk aan de individuele premie.

UWV heeft in 2013 alle betrokken werkgevers geïnformeerd over de ZW- en WGA-uitkeringen aan

flexwerkers die in 2012 zijn ontstaan en die bepalend zijn voor de hoogte van de gedifferentieerde premie Whk voor 2014. In januari 2014 heeft UWV een brief gestuurd over de eerste helft van 2013. Voortaan ontvangt de belanghebbende werkgever direct een kopie van elke relevante beschikking. De Belastingdienst heeft eind 2013 de beschikkingen gestuurd aan werkgevers met daarin de gedifferentieerde premie Whk 2014.

EERSTEJAARS ZIEKTWET-BEOORDELING

Alle flexwerkers met een Ziektewet-uitkering die bijna een jaar ziek zijn en geen werkgever met een loondoorbetalingsverplichting hebben, worden vanaf 2013 opgeroepen voor de



Eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Dit heeft gevolgen voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de ZW. UWV vraagt bij de eigenrisicodragende ex-werkgever, de betrokken Arbodienst en de werknemer informatie op na 42 weken ziekte. Vervolgens beoordelen de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige of iemand in staat is met algemeen geaccepteerde arbeid meer dan 65% van het loon te verdienen dat hij verdiende voordat hij ziek werd. Als dat mogelijk is, vervalt het recht op een Ziektewet-uitkering. De werknemer wordt vervolgens op de hoogte gebracht van de beslissing door UWV. De ex-werkgever ontvangt een kopie van de beslissing. Daarin staat of en voor hoelang de uitkering wordt voortgezet.

Ook als een werknemer na één jaar ziekte uit dienst gaat bij een eigenrisicodragers, beoordeelt UWV of hij in staat is met algemeen geaccepteerde arbeid meer dan 65% van het oude loon te verdienen. De eigenrisicodragers bepaalt aan de hand van die beoordeling of de werknemer nog recht heeft op ziekgeld. Voor de eigenrisicodragers is het van belang dat de door UWV gevraagde informatie zo spoedig mogelijk wordt aangeleverd, om vertraging in het proces te voorkomen.

→ Meer informatie: www.uwv.nl/premie2014 en www.uwv.nl/erd

DE ROL VAN UWV

UWV speelt een belangrijke rol in het arboproces van de zieke werknemer zonder werkgever die een Ziektewetuitkering krijgt. UWV maakt samen met de werknemer een probleemanalyse. Hierin staat omschreven welke handelingen een spoedige re-integratie of herstel bewerkstelligen. Als de werknemer mogelijkheden heeft om te werken, maakt hij vervolgens samen met UWV een plan van aanpak.

UWV monitort of de afspraken die zijn gemaakt worden nagekomen

Hierin staat wat de werknemer gaat doen om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen. Als de werknemer na 44 weken nog steeds ziek is, wordt hij opgeroepen voor de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling. UWV bepaalt of de werknemer nog steeds recht heeft op een Ziektewet-uitkering. Dat doet UWV door te kijken of de werknemer in staat is om met algemeen

geaccepteerde arbeid meer dan 65% van het loon te verdienen dat hij verdiende voordat hij ziek werd. Is dat het geval, dan stopt de Ziektewet-uitkering na één jaar en één maand. Als de werknemer na 86 weken nog steeds ziek is, stuurt UWV de werknemer een aanvraag WIA-uitkering. Deze aanvraag moet UWV uiterlijk in de 91e week ontvangen.

UWV monitort of de afspraken die zijn gemaakt worden nagekomen. Daarnaast vindt elk half-jaar een evaluatie plaats en kijkt UWV hoe het verzuim en de re-integratie verlopen. Als het nodig is kan de probleemanalyse en/of het plan van aanpak worden bijgesteld. Met de wet BeZaVa zijn de re-integratieverplichtingen aangescherpt, met als doel een werknemer te bewegen tot een actievere opstelling. Die moet er alles aan doen om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen gaan. UWV handhaaft hier strikt op. Eigenrisicodragers zijn zelf verantwoordelijk voor het arboproces. UWV verzorgt altijd de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling.

VAN VOUCHERS TOT
PLAATSINGSFEE'S

VOORDELEN ALS U EEN 55-PLUSSEER AANNEEMT

→ 55-plussers hebben veel werkervaring en vakkennis. Dat zijn kwaliteiten waar u als werkgever veel aan heeft.

Liesbeth de Geus is HR-medewerker bij Autobar Coffeeroasters. Zij nam een 62-jarige werknemer aan als productie leider. Hij bleek precies de juiste man voor de functie.

'Wij hebben meer werknemers van 55 jaar of ouder', vertelt De Geus. 'Ze zijn een stabiele factor binnen onze organisatie. Oudere werknemers laten zich niet zo snel van de wijs brengen. En een ander voordeel van een oudere werknemer is dat hij of zij geen jobhopper meer is.'



Denkt u er ook over een 55-plusser aan te nemen? Er zijn interessante regelingen als u iemand aanneemt van 55 jaar of ouder. Zo kunt u bijvoorbeeld een scholingsvoucher aanvragen. Dat is een subsidie voor de scholing van uw werknemer.

Ook kunnen intermediairs een plaatsingsfee krijgen als ze een werknemer van 55 jaar of ouder naar werk begeleiden.

→ Lees over al deze voordelen op www.uwv.nl/55plus.

VOOR ALLE VERZOEKEN VANAF 1 FEBRUARI

BEREKENING DAGLOON ZIEKTEWET ERD NIET MEER GRATIS

→ Eigenrisicodragers voor de Ziektewet kunnen sinds 1 februari 2014 het dagloon niet meer gratis laten berekenen door UWV. Deze berekening kost nu € 40.

Op 1 juni 2013 is de manier om het dagloon te berekenen gewijzigd. Maar omdat eigenrisicodragers weinig tijd hadden om zich voor te bereiden op de nieuwe regels over de berekening van het dagloon voor de Ziektewet, berekende UWV dit dagloon tot 1 februari 2014 gratis.

U kunt als eigenrisicodrager zelf de hoogte van het dagloon van uw zieke werknemer berekenen. Maar als u dit door UWV wilt laten doen, dan vraagt u dit aan met het formulier Beoordeling hoogte Ziektewet-uitkering ERD, te vinden op uwv.nl/werkgevers/formulieren.

TARIEVEN

Beoordeling recht ZW ERD € 30

Beoordeling hoogte ZW ERD € 40

Beoordeling duur ZW ERD € 22

Informatieverzoek ZW vorige WG ERD Vervalt

Beoordeling maatregel ZW ERD € 38

Informatieverzoek ZW incl. laatste WG ERD € 20

De tarieven die wij gebruiken voor de verschillende vaststellingen vindt u hierboven.

De nieuwe tarieven gelden voor alle verzoeken die vanaf 1 februari worden ingediend. Wij kijken dus niet naar de eerste ziekte- of uitkeringsdag.

TEKST UWV FOTO'S ANP / FOTOBUREAU DIJKSTRA, SHUTTERSTOCK

ONDERSTEUNING DOOR SPECIAAL SERVICEPUNT

TOPSPORTERS GOUD WAARD VOOR WERKGEVERS

→ Voor ex-topsporters is de overstap naar de arbeidsmarkt vaak moeilijk. Om hen daarbij te helpen is er het Servicepunt Topsporters, een initiatief van UWV en partners in de sport.

Topsporters hebben vaak van jongs af aan alles opzijgezet voor hun sport. Daardoor hebben ze soms geen of niet de juiste diploma's. En konden ze geen werkervaring opdoen. Toch kunnen ex-topsporters goud waard zijn voor een werkgever. Zij beschikken namelijk over unieke kwaliteiten, zoals een enorm doorzettingsvermogen, discipline en ambitie.

Via het Servicepunt Topsporters kunt u in contact komen met ex-topsporters. Daar krijgt u advies over begeleiding en inzicht in de individuele kwaliteit van topsporters. Het servicepunt is een gezamenlijk initiatief van UWV, nationale sportbonden, NL Sporter (belangenorganisatie voor topsporters), WOS (werkgeversvereniging in de sportsector) en de VVCS (voetballersvakbond). NOC*NSF ondersteunt dit initiatief.

BEWUSTWORDING

Nederland kent zo'n 5000 (top)sporters. De meesten hiervan zijn profvoetballer (zo'n 1.500). Gevolgd door ongeveer 800 sporters met een A-status van het NOC*NSF inclusief 130 sporters met een handicap. Het afgelopen jaar kreeg het Servicepunt Topsporters ruim 300 aanmeldingen. Een kleine 200 sporters vonden in 2013 met hulp een baan.

Mede dankzij dit soort resultaten verwierf het Servicepunt Topsporters bestaansrecht. 'Nu staan we voor de uitdaging om de dienstverlening aan topsporters binnen UWV te integreren', reageert Martie van der Veer van het Servicepunt Topsporters. 'We zullen

moeten inspelen op de ontwikkeling van de online dienstverlening. Maar we willen ook persoonlijke gesprekken blijven voeren. Zo weten we wat de topsporters motiveert en kunnen we ze bewust maken van hun eigen kwaliteiten en mogelijkheden.'



WAARVAN AKTE!

Als werkgevers zoeken naar hoger geschoold personeel, is UWV niet de eerste partner waaraan ze denken. Dat dit niet terecht is, bewijst het verhaal van Irene Verhulst, die nu een halfjaar aan de slag is bij TeekensKarstens advocaten en notarissen in Leiden. Via UWV dus.

TEKST PAUL STEENHOFF FOTO TON ZONNEVELD

Op 1 januari 2013 stond ik op straat. Ik had dertien jaar gewerkt bij een notariskantoor, maar door de afname van de hoeveelheid werk kon ik niet langer blijven. Erg jammer', zegt Irene Verhulst (54). 'Mijn werk bestond uit de behandeling van hypotheekdossiers en royementen en uit invalwerk op de receptie. Leuk en afwisselend werk dus, maar de crisis gooide roet in mijn eten.' Verhulst liet het hoofd niet hangen en maakte gebruik van alle mogelijkheden die UWV biedt om weer aan de slag te komen. 'Ik heb veel notariële ervaring, maar de spoeling was dun en mijn leeftijd werkt ook niet echt mee. Ik heb veel workshops van UWV gevolgd en op een daarvan – sociale media was het onderwerp – attendeerde de docente mij op de banenmarkt van UWV. Daar ben ik naartoe gegaan. Met alle succes van dien.'

ADVOCAAT GEZOCHT

Henk Vellekoop is senior adviseur Werkgeversdiensten bij UWV in Leiden. Al geruime tijd heeft hij contact met Conny van Wetten, HR-adviseur bij TeekensKarstens advocaten notarissen in de Sleu-

telstad. Van Wetten: 'Wij hebben ruim honderd mensen in dienst en zodoende heb ik regelmatig contact met UWV. Henk is mijn aanspreekpunt en hij zet me altijd op het juiste spoor of regelt het zelf. Dat is erg prettig en werkt snel.' Vellekoop: 'Het is mijn taak bedrijven te helpen bij instroom van personeel, maar ook bij het vasthouden van personeel en als het niet anders kan ook bij uitstroom. Ik had Conny al eerder geholpen met het zoeken naar een advocaat. Bij nazoeken bleek dat er alleen al bij ons 72 werkloze advocaten stonden ingeschreven! Het beeld dat veel werkgevers hebben dat ze bij UWV eigenlijk alleen maar kunnen aankloppen voor lager opgeleid personeel, klopt dus helemaal niet. Aangezien Conny al twee goede kandidaten via ons had gevonden, heb ik haar verzocht zich als bedrijf te presenteren op de jaarlijkse banenmarkt. Ze hadden op dat moment

'Ik had precies die ervaring waar ze naar op zoek waren'

geen directe personeelsvraag, maar Conny snapte dat dit een uitstekende gelegenheid was kandidaten face-to-face te ontmoeten, zich als bedrijf te presenteren en mogelijk geschikte mensen alvast een plekje te geven in haar portefeuille werkzoekenden.' 'De banenmarkt was voor ons een succes', zegt Van Wetten. 'Het was een heel drukke dag en ik heb veel potentiële werknemers gesproken. In totaal heb ik die dag zestig cv's ontvangen en ik was getroffen door het niveau en het enthousiasme van de kandidaten. Het is een prachtige kans snel heel veel mensen te zien die mogelijk iets voor het bedrijf zouden kunnen betekenen.' Irene Verhulst: 'Ik heb met Conny gesproken op de UWV-banenmarkt omdat zij natuurlijk precies die werkgever is naar wie ik op zoek was. Het leek mij een goed bedrijf en het gesprek met Conny was ook prettig. Het was alleen jammer dat ze geen baan voor mij hadden!'

VERANDERING

Maar daar kwam snel verandering in. Nog geen twee weken na de banenmarkt verzocht de notaris Van Wetten op zoek te gaan naar een notarieel medewerker. Van Wetten: 'Toen kon ik snel handelen, want het

cv van Irene lag bij wijze van spreken nog op mijn bureau. Met de inzet van Henk konden we snel schakelen en na anderhalve dag was Irene hier aan het werk.' Verhulst: 'Ja, ik was

heel blij dat Conny mij belde, ik had precies die ervaring waar ze naar op zoek waren. Ik werk hier nu vanaf 12 november en ik hoop hier nog lang te kunnen blijven werken!'



Irene Verhulst: 'Ik hoop hier nog lang te kunnen blijven werken'

KANDIDATEN OP HBO- EN WO-NIVEAU

- UWV heeft ook een bestand van werkzoekenden op hbo- en wo-niveau. Zoekt u dergelijke kandidaten? Neem contact op met UWV in uw regio. Zij helpen u verder.
- Als werkgever kunt u zonder kosten deelnemen aan de jaarlijkse banenmarkt. Zo komt u op een informele manier in contact met werkzoekenden die mogelijk iets voor u kunnen betekenen.
- De landelijke banenmarkten van UWV worden jaarlijks gehouden in de eerste week van oktober. Zet dat alvast in uw agenda en geef u op!
- Realiseer u dat het al in de portefeuille hebben van potentiële kandidaten veel prettiger en goedkoper is dan haastig en in het wilde weg zoeken.
- Durf te vragen! De UWV adviseur Werkgeversdiensten is er voor u en helpt u graag bij alle vragen rondom instroom, behoud en uitstroom van personeel. Gebruik deze expertise.

PRAKTISCH

HIER MOET U REKENING MEE HOUDEN:

- De nieuwe standaardformulieren voor het RIV worden deze zomer opgeleverd. Houd de meldingen in het UWV-werkgeversportaal in de gaten om te zien wanneer u de nieuwe formulieren kunt downloaden.
- Scan alle ingevulde formulieren en documenten. Die kunt u straks digitaal uploaden in het werkgeversportaal. Als deze functie beschikbaar is, meldt UWV dat in het portaal. De oplevering staat voor deze zomer gepland.
- Twijfelt u of u wel genoeg doet aan de re-integratie van uw werknemer? U kunt UWV altijd om een tussentijds deskundigenoordeel vragen via het werkgeversportaal. Let op: een tussentijds deskundigenoordeel is niet gratis.
- Vier goede redenen om de nieuwe RIV-formulieren te downloaden en te gebruiken:
 1. U bent minder tijd kwijt.
 2. U heeft een beter overzicht.
 3. U documenteert op het juiste moment.
 4. Een goed RIV kan loonsancties voorkomen.

STANDAARDISATIE

HET RE-INTEGRATIEVERSLAG NIEUWE STIJL

DUIDELIJK DIGITAAL

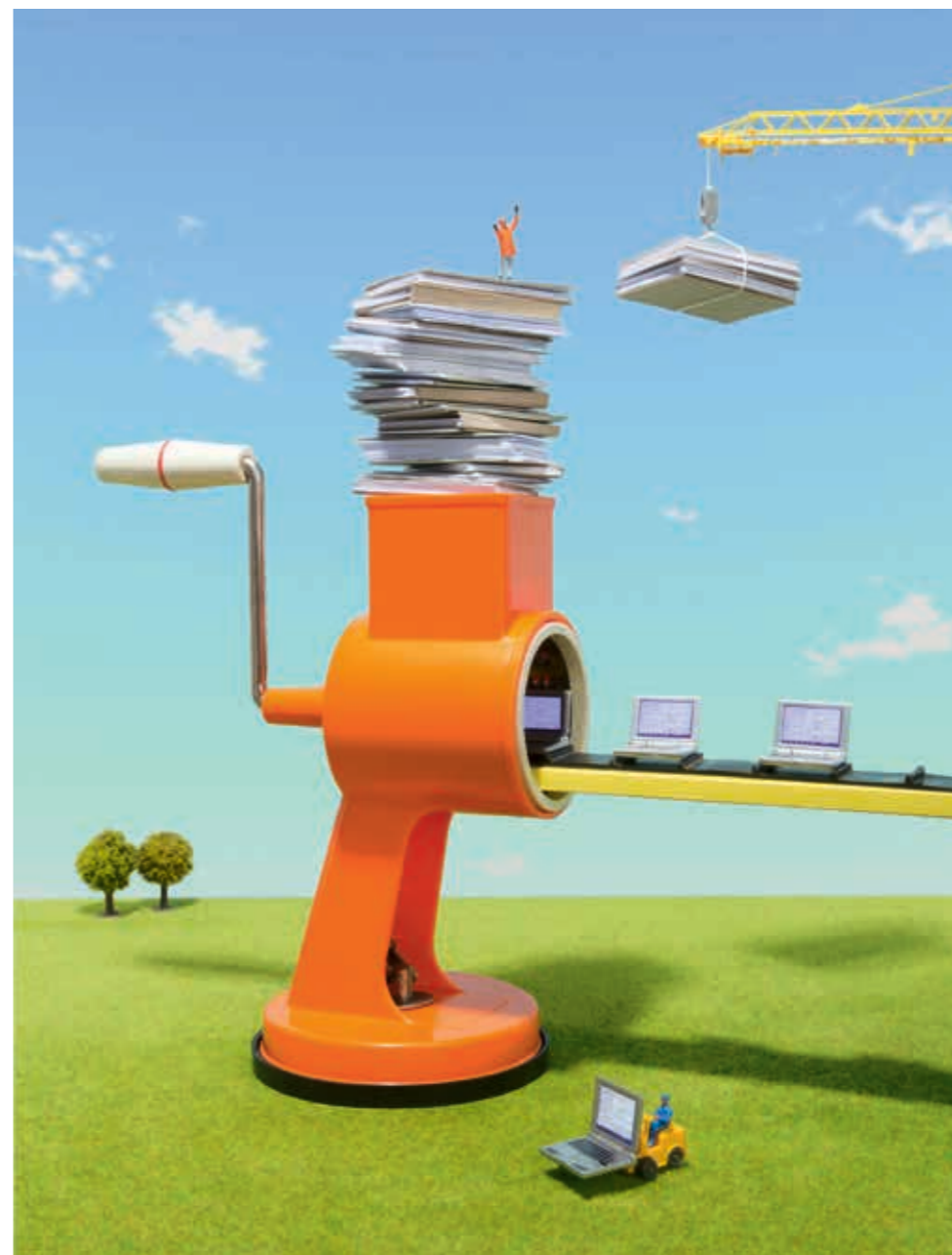
Het maken van een goed re-integratieverslag is niet altijd even eenvoudig. UWV werkt daarom hard aan standaardisatie en digitalisering van dit RIV. Nog deze zomer kunt u daar het gemak van ondervinden.

TEKST PAUL STEENHOFF ILLUSTRATIE VIJSELAAR EN SIXMA

Werkgevers zijn verplicht de eerste 104 weken van ziekte of arbeidsongeschiktheid zelf te betalen. Als de wachttijd afloopt en de WIA in zicht komt, wordt de werknemer beoordeeld door UWV. Voordat het recht op een WIA-uitkering beoordeeld wordt, gaat UWV na of de werkgever voldoende gedaan heeft om de werknemer te re-integreren. Daarbij wordt het re-integratieverslag (RIV) gebruikt, zoals dat is opgebouwd door de werkgever. 'Het RIV is nu nog vormvrij', zegt Machiel de Vries, stafverzekeringsarts bij UWV. 'In de praktijk betekent dit dat wij RIV's ontvangen van 5 pagina's, maar soms ook van wel 150 pagina's, in een mix van digitale en papieren documenten. Zo ontstaan lijvige of juist heel magere dossiers, omdat men niet weet wat men wel en niet moet documenteren. Daarom reikt UWV werkgevers en arbeidsdeskundigen de helpende hand door het ontwikkelen van nieuwe, duidelijke standaardformulieren en door het digitaal beschikbaar stellen van die formulieren. Dat werkt eenvoudiger en sneller. Bovendien

kan een goed ingevuld RIV helpen om loonsancties te voorkomen.' Om die standaardisatie en digitalisering te realiseren is UWV afgelopen zomer het project Elektronisch Aanleveren en Standaardiseren RIV (EA&S RIV) gestart. Projectmanager Yolanda Wiersma: 'Om de juiste input vanuit de praktijk te krijgen zijn verschillende werkgroepen in het leven geroepen. Daarin hebben naast UWV ook werkgevers en arbodiensten zitting.' Chantal de Klerk is lid van de werkgroep Werkgevers en werkt in het dagelijkse leven als re-integratieregisseur bij het coachingsbureau Prisma. 'Ik vind het een positieve ontwikkeling dat we als werkgevers betrokken worden bij dit proces en dat ik op die manier actief kan bijdragen aan de standaardisering van het RIV. In de praktijk merk ik dat veel teamleiders met dezelfde vragen komen als ze het

'De eerste stap naar digitalisering is nu gezet en die trein is niet meer te stoppen'



RIV moeten invullen. Dat wil zeggen dat de vraagstelling niet helder genoeg is of niet voldoende aansluit op de wijze van vastleggen in de praktijk. Door onze bijdragen moet dit probleem nu ondervangen zijn. UWV heeft ons onlangs geïnformeerd wat er met onze input is gedaan en bij de volgende en voorlopig laatste bijeenkomst zullen we de definitieve versies

gaan zien. Ik ben erg benieuwd naar het resultaat van onze samenwerking!

SIGARENDOOSJE

Wim de Jong is register arbeidsdeskundige en werkt voor de Arbo Unie Regio Oost-Nederland. Hij is lid van de werkgroep Arbodiensten. 'We moeten af van de RIV's waarin

aantekeningen worden gemaakt op een sigarendoosje. Een RIV moet voldoen aan een aantal voorwaarden en ik ben er groot voorstander van dat UWV ons daarvoor de juiste tools geeft. Daarnaast word ik echt enthousiast van digitaliseren, aangezien dat voor alle partijen sneller en eenvoudiger werkt. Standaardisatie van de formulieren is prima, al wil ik wel de kanttekening plaatsen dat elk dossier uniek is en er genoeg open velden moeten blijven om specifieke situaties te kunnen belichten.'

'Naast het standaardiseren zijn we ook begonnen met het digitaliseren van het RIV', zegt Ans van der Velden, projectleider naast Yolanda Wiersma. 'Dat is een lang en complex proces, maar we zetten de eerste stap door ervoor te zorgen dat werkgevers het RIV binnenkort ook digitaal naar UWV kunnen uploaden. Dat hopen we samen met de standaardisatie van de formulieren deze zomer klaar te hebben. De volgende stap is dat werkgevers en andere betrokkenen, zoals arbeidsdeskundigen en arbodiensten, met een volledig digitaal RIV kunnen werken. Dat moet dan beschikbaar zijn in het HR-programma waarmee zij werken. Op dit moment onderzoeken we samen met de softwareleveranciers hoe we dit moeten aanpakken. Maar de eerste stap naar digitalisering is nu gezet en die trein is niet meer te stoppen.'

HET WERKGEVERSSERVICEPUNT

Voor persoonlijk advies over invulling van uw vacatures kunt u terecht bij één landelijk en dertig regionale WerkgeversServicepunten (WSP). UWV en gemeenten werken er samen en leveren maatwerk voor uw personeelsvraagstukken.

TEKST ERIC BURGERS
FOTO ANP / PIERRE CROM

→ Wat is een WSP?

In een WSP trekt UWV op met gemeenten en andere organisaties, zoals onderwijsinstellingen en Kamers van Koophandel. Samen kunnen zij snel en slagvaardig inspelen op uw behoefte aan personeel. Alle deskundigheid onder één dak, dat is de gedachte. De vraag van lokale werkgevers (verenigingen) staat centraal. De dienstverlening is per WSP dus afgestemd op die sectoren en branches die in de regionale arbeidsmarkt een rol spelen. Zo is er slechts één servicepunt voor de sector maritiem, namelijk in Rotterdam, terwijl acht WSP'en zich op de sector horeca concentreren.

→ Wat doet een WSP?

De medewerkers van een WSP helpen u bij het werven van geschikt personeel. Hoe? Door uit honderden werkzoekenden de juiste kandidaten te selecteren en gelegenheid te bieden tot nadere kennismaking.



Door afspraken met u en de kandidaat te maken, bijvoorbeeld over een proefplaatsing, het volgen van een training of het verzorgen van een opleiding. En door u te adviseren over regelingen en subsidies die het mogelijk maken iemand met

Maatwerk voor al uw personeelsvraagstukken

een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Het begint met uw vraag. U heeft behoefte aan twintig orderpickers voor een distributiecentrum? U zoekt een geschikte kandidaat voor een leer-werkplek in de kinderopvang? U wilt weten hoe werkzoekenden met een Wajong-uitkering in uw bedrijf kunnen instromen? Mede dankzij de aanwezige branchekennis én contacten met lokale ondernemers

en werkgevers is een WSP in staat maatwerk te leveren.

→ Waar vind ik een WSP?

Van Groningen tot Goes en van Alkmaar tot Heerlen: er is altijd een servicepunt in uw regio. Vanuit één overkoepelend, landelijk WSP worden afspraken gemaakt met partners op nationaal niveau en worden landelijk opererende werkgevers bediend. Met een winkelketen kan bijvoorbeeld instroom van Wajongers in verschillende filialen worden overeengekomen. Een regionaal servicepunt vertaalt deze overeenkomst vervolgens in een oplossing op maat.

→ Wat is de relatie tussen een Werkplein en een WSP?

Een Werkplein is een plaats waar werkgevers én werkzoekenden terecht kunnen en elkaar ontmoeten. Onder meer UWV en de Gemeentelijke Sociale Dienst komen er samen. Een WSP is een onderdeel van een Werkplein, bestemd voor werkgevers.

→ Wat zijn de kosten voor de diensten van het WSP?

De dienstverlening van het WSP is kosteloos.

→ Meer informatie over WerkgeversServicepunten, waaronder alle locaties, vindt u op www.werk.nl, zoekwoord WerkgeversServicepunt.

ABU
Algemene Bond Uitzendondernemingen
020 - 655 82 55
www.abu.nl

Antwoord voor bedrijven
Het startpunt van de rijksoverheid voor regels, vergunningen en subsidies.
14 088 (standaardtarief)
U kunt ons bellen op werkdagen van 9.00 tot 12.00 en van 14.00 tot 17.00 uur. Op maandagen vanaf 10.00 uur.
www.antwoordvoorbedrijven.nl

AWVN
Werkgeversvereniging
070 - 850 86 05
www.awvn.nl

Belastingdienst
0800 - 05 43 (gratis)
www.belastingdienst.nl

Cedris
Cedris-leden ondersteunen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om aan de slag te komen.
030 - 290 68 00
www.cedris.nl

Inspectie SZW
Werkt samen aan eerlijk, gezond en veilig werken en bestaanszekerheid voor iedereen.
0800 - 51 51 (gratis)

Kamer van Koophandel
Telefoonnummers van kantoren:
www.kvk.nl/kantoren

Kenniscentrum Welder
Dienstverlening bij vragen op het vlak van werk en gezondheid
www.weldergroep.nl

MKB Nederland
Brancheorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf
015 - 219 12 12
www.mkb.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
070 - 333 44 44
www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw

Oval
Bundelt de krachten van dienstverleners die actief zijn op het terrein van werk, loopbaan en vitaliteit.
0900 - 284 45 45

Sociaal-Economische Raad
070 - 349 94 99
www.ser.nl

Sociale Verzekeringsbank (SVB)
Telefoonnummers van kantoren:
www.svb.nl
www.svb.nl/int/nl/algemeen/contact/contact_algemeen/bepaal_vestiging.jsp

STECR
Expertisecentrum voor participatie
030 - 285 05 57
www.stecr.nl

Stichting van de Arbeid
Landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers in Nederland.
070 - 349 95 77
www.stvda.nl

UWV
0900 - 92 95 (lokaal tarief)
www.uwv.nl/werkgevers
www.werk.nl/werkgevers (zoekwoord WerkgeversServicepunt) voor contactgegevens en meer informatie over de dienstverlening
www.wajongwerkt.nl voor vacatures voor Wajongers

VNO-NCW
Ondernemingsorganisatie
070 - 349 03 49
www.vno-ncw.nl

 Meld u aan op het LinkedIn-platform van UWV voor werkgevers! Dat kan door u via uw eigen LinkedIn-account aan te melden voor 'UWV Werkgevers'. Deze werkgeversgroep is een platform voor en door werkgevers, momenteel zo'n 2000, waarbij u ook in contact komt met medewerkers van UWV. Ook vindt u op het platform nieuwsberichten van UWV die voor u interessant kunnen zijn.

GEHEIMHOUDINGSPLICHT

- UWV beschikt over allerlei gegevens van klanten.
- UWV heeft op grond van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) een geheimhoudingsplicht.
- Andere instanties (bijvoorbeeld Belastingdienst, gemeente) en andere derden (bijvoorbeeld werkgevers, pensioenfondsen) kunnen UWV echter om persoonsgegevens van klanten vragen.
- Een dergelijke aanvraag wordt juridisch getoetst. Er wordt dan gekeken voor welk doel de gegevens worden opgevraagd en of er een wettelijke grondslag is om de gevraagde gegevens voor dat doel te verstrekken. Dan kunnen er twee dingen gebeuren:

WEL WETTELIJKE GRONDSLAG?

Dan wordt vervolgens getoetst aan het proportionaliteit- en subsidiariteitvereiste:

Proportionaliteit: UWV gaat na of de gevraagde gegevens inderdaad nodig zijn voor het aangegeven doel.

Is er geen sprake van proportionaliteit: dan worden de gegevens niet verstrekt.

Er is wel sprake van proportionaliteit: dan wordt er een tweede afweging gemaakt.

Subsidiariteit: Bij deze laatste afweging gaat UWV na of er een minder privacyschendende manier is waarop de aanvrager aan de gevraagde gegevens kan komen.

Als die mogelijkheid bestaat: dan worden de gegevens niet verstrekt.

Als die mogelijkheid er niet is: dan kunnen de gegevens verstrekt worden.

GEEN WETTELIJKE GRONDSLAG?

Het vervolg kent dan twee mogelijkheden:

De gegevens worden niet verstrekt.

De betrokkene (degene op wie de gegevens betrekking hebben) geeft UWV schriftelijk toestemming om de gevraagde gegevens te verstrekken, welke gegevens verstrekt mogen worden en voor welk doel.

Opmerkingen

- UWV gaat zelf geen toestemming vragen. De verzoeker die de gegevens wil hebben moet zorgen dat hij een dergelijke toestemming kan overleggen.
- Zonder toestemming dus geen verstrekking.
- Een toestemming moet aan bepaalde voorwaarden voldoen en een kopie van een geldig identiteitsbewijs van degene op wie de gevraagde gegevens betrekking hebben moet worden bijgevoegd.
- In het geval de betrokkene toestemming geeft wordt beoordeeld of UWV de gegevens kan verstrekken.

UWV behoudt zich het recht voor om te besluiten dat aan een verzoek om verstrekking van gegevens niet tegemoet kan worden gekomen.