

Werkwijzer 'artikel 72a WW'

Een werkwijzer voor werkgevers uit de sector
Overheid & Onderwijs



VOOR RE-INTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN

Inhoudsopgave

1. Over de werkwijzer	3
1.1 Inleiding	3
1.2 Een product van 'Platform 72a WW'	3
1.3 Status	3
1.4 Versiebeheer	4
1.5 Belangrijkste wijzigingen in deze versie	4
1.6 Verspreiding	4
2. Context van de werkwijzer	5
2.1 Wettelijk kader artikel 72a WW	5
2.2 Overheidswerkgever en overheidswerknemer	5
2.3 Artikel 72a WW & Besluit SUWI	6
2.4 Over UWV/Uitkeren in de keten UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer	6
2.5 Over UWV WERKbedrijf in de keten UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer	7
2.6 Over de overheidswerkgever in de keten UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer	8
2.7 Over de werkloze overheidswerknemer in de keten UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer	8
2.8 De bovenwettelijke regelingen en zijn uitvoerders	8
3. Gegevensuitwisseling	9
3.1 Van UWV/Uitkeren aan de overheidswerkgever	9
3.2 Van UWV WERKbedrijf aan de overheidswerkgever	9
3.3 Van UWV en de overheidswerkgever aan de werkloze overheidswerknemer	9
3.4 Van de overheidswerkgever aan UWV/Uitkeren	10
3.5 Van de overheidswerkgever aan UWV WERKbedrijf	10
4. Re-integratie	11
4.1 Taak voor de overheidswerkgever	11
4.2 Beperkte taak voor UWV WERKbedrijf	12
4.3 Toch beperkte ondersteuning door UWV WERKbedrijf mogelijk	12
4.4 Matrix re-integratieverantwoordelijkheid	14
4.5 Rechtsmiddelen voor de werkloze overheidswerknemer	16
5. Re-integratie/begeleiding tijdens ziekte	17
5.1 Ziekmelding	17
5.2 Re-integratie tijdens ziekte	17
5.3 Herstelmelding	17
6. Sollicitatieplicht(ontheffing)	18
6.1 Sollicitatieplicht	18
6.2 Sollicitatieplichtontheffing of -vrijstelling	18
6.3 UWV WERKbedrijf en sollicitatieplichtontheffing	19
6.4 Hulpmiddel voor de overheidswerkgever: matrix 'Sollicitatieplichtontheffing'	20
6.5 Aanvraag	20
6.6 Advies van de overheidswerkgever	20
6.7 Afhandeling aanvraag door UWV/Uitkeren	21
6.8 Eigen onderneming	22
6.9 Overige verzoeken	23
6.10 Werk boven regels	23
7. Handhaving & sanctionering	24
7.1 Handhaving	24
7.2 Hulpmiddel voor de overheidswerkgever: matrix 'handhaving & sanctionering'	24
7.3 Een melding verwijtbaar gedrag naar UWV	25
7.4 Afhandeling van de melding verwijtbaar gedrag door UWV	25
7.5 Maatregel	25
Bijlage I: Overzicht relevante websites	26
Bijlage II: Overzicht producten van UWV WERKbedrijf voor alle werkzoekenden	27
Bijlage III: Format afsprakenbevestiging-UWV WERKbedrijf	28
Bijlage IV: Flyer 'Ontslag en Re-integratie bij Overheid of Onderwijs, nét even anders'	30
Bijlage V: 'Formulier werkzoekenden sector O&O'	32
Bijlage VI: Applicatie FIV en FIV-RI	33
Bijlage VII: Melding verwijtbaar gedrag	36
Bijlage VIII: Matrix handhaving&sanctionering	38
Bijlage IX: Matrix sollicitatieplichtontheffing	44
Bijlage X: Informatie over 'platform 72a WW'	50
Bijlage XI: Formulier Advies ex-overheidswerkgever	52
Bijlage XII: Frequently Asked Questions (FAQ)	53
Colofon	54

1. Over de werkwijzer

1.1 Inleiding

Overheidswerkgevers (waaronder ook de onderwijswerkgevers, zowel in het openbaar als in het bijzonder onderwijs) zijn van oudsher eigenrisicodragers voor de werkloosheidskosten van werkloos ex-personeel.

Dit betekent dat UWW WW-uitkeringen toekent aan werkloze overheidswerknemers (waaronder dus ook de onderwijswerknemers) en dat UWW de uitgekeerde bedragen vervolgens in rekening brengt bij de betreffende overheidswerkgevers. (Tot begin 2007 voerde UWW op dezelfde wijze ook de verschillende bovenwettelijke regelingen uit.¹)

Sinds 1 juli 2005 zijn overheidswerkgevers, als gevolg van een wijziging van artikel 72a van de WW, wettelijk verantwoordelijk voor de re-integratie van werkloze ex-werknemers.

Bij de uitvoering van de wettelijke re-integratietaken maken de overheidswerkgevers onderdeel uit van de keten 'werk en inkomen' waar ook UWW/Uitkeren en UWW WERKbedrijf (tot 1 januari 2009: CWI)² onderdeel van uitmaken. Om die keten zo optimaal mogelijk te laten functioneren, is het van belang dat voor alle betrokken partijen duidelijk is wie welke taken heeft en dat ieders activiteiten zoveel mogelijk op elkaar worden afgestemd.

Deze werkwijzer is bedoeld om daaraan een bijdrage te leveren en bevat een praktische uitwerking voor overheidswerkgevers met betrekking tot:

- wat UWW (UWW WERKbedrijf en UWW/Uitkeren) van overheidswerkgevers verwacht
- wat overheidswerkgevers van UWW kunnen verwachten

1.2 Een product van 'Platform 72a WW'

De werkwijzer is een initiatief van UWW, het VSO (Verbond Sectorwerkgevers Overheid) en enkele overheidswerkgevers die samen het zogeheten 'Platform 72a WW' vormen. In het platform spreken vertegenwoordigers van UWW en de werkgevers uit de overheidssector op frequente basis met elkaar.

Het platform is in 2005 begonnen als een technisch overleg over de uitvoering van het - toen net - gewijzigde artikel 72a van de WW. Het platform heeft inmiddels tot doel het toetsen of nieuw dan wel gewijzigd (uitvoerings-)beleid van UWW geen onvoorziene en/of ongewenste gevolgen heeft voor de werkgevers uit de sector Overheid en Onderwijs ten aanzien van hun re-integratie-verantwoordelijkheid.

Meer informatie over het platform treft u aan in: ***Bijlage X: Informatie over 'platform 72a WW'***.

1.3 Status

De werkwijzer beoogt een dynamisch document te zijn, gevoed door UWW en de overheidswerkgevers. Na overleg in het platform wordt de werkwijzer vastgesteld door UWW.

Verzoeken met betrekking tot uitbreiding van de werkwijzer kunnen door overheidswerkgevers worden ingebracht in het Platform 72a WW, bereikbaar via het mailadres: artikel72aww@uwv.nl.

► ***Aan de werkwijzer kunnen geen rechten worden ontleend.***

¹ Behalve de kosten van de WW komen ook de kosten van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen voor rekening van de overheidswerkgever. Sinds 1 april 2007 voert UWW geen bovenwettelijke regelingen meer uit. Dit gebeurt nu óf door een private organisatie óf door de overheidswerkgever zelf.

² Per 1 januari 2009 zijn UWW en CWI samengegaan. De taken van CWI zijn daarbij overgenomen door UWW WERKbedrijf. Om onderscheid te kunnen maken tussen de UWW-taken m.b.t. de re-integratie en de UWW-taken m.b.t. de uitkeringsverzorging, zal in dit document daarom respectievelijk gesproken worden over UWW WERKbedrijf en UWW/Uitkeren.

1.4 Versiebeheer

Aangezien de werkwijzer een dynamisch document is, verschijnen er geregeld nieuwe versies. Dit is de derde versie, door UWW verspreid op 16 april 2009.

Van tijd tot tijd worden nieuwe versies van de werkwijzer uitgebracht die gedownload kunnen worden vanaf de site www.fiv.uvw.nl. In *Bijlage VI: Applicatie FIV en FIV-RI* is beschreven hoe toegang tot de site verkregen kan worden.

Wij raden u aan om regelmatig te controleren of er een nieuwe versie is uitgegeven die u dan kunt downloaden ter vervanging van oudere versies.

1.5 Belangrijkste wijzigingen in deze versie

Gehele document

- Het samengaan van CWI en UWW per 1 januari 2009 is verwerkt in de tekst
- De afdeling Arbeidsmarktgedrag (AMG) is opgegaan in de Servicedesk ERD WW.

Het nieuwe adres is:

UWW

Servicedesk ERD WW

Postbus 11154

700 CJ Groningen

Paragraaf 2.5

- In de passage over ondersteuning bij de uitkeringsaanvraag is de mogelijkheid om elektronisch aan te vragen toegevoegd
- Aan het eind van deze paragraaf is een nieuwe alinea toegevoegd over het passend werkaanbod

Matrix in paragraaf 4.4

- In de situatie waarin een cliënt alleen recht op WAO heeft, is UWW altijd re-integratieverantwoordelijk, dus ongeacht het feit of de werkgever eigenrisicodragers (ERD) is. Bij de WAO heeft ERD alleen betrekking op de financiering en niet op de re-integratieverantwoordelijkheid

Paragraaf 6.1

- Er is een alinea toegevoegd over controle op sollicitatieactiviteiten

Paragraaf 6.2

- Er is een noot toegevoegd over de mogelijkheid van gedeeltelijke ontheffing van de sollicitatieplicht bij scholing en proefplaatsing

Paragraaf 6.6

- Er is een regel toegevoegd over de invulling van het begrip 'noodzakelijke scholing' in de praktijk

Paragraaf 6.8

- De passage over de kosten van een advies is aangescherpt

Paragraaf 6.9

- In de passage over de onderzoeksperiode is 'maximaal 6 weken' gewijzigd in '6 weken', omdat hier in de praktijk van kan worden afgeweken
- In de passage over starterskrediet is een fout hersteld. UWW verstrekt geen starterskredieten aan cliënten afkomstig uit de publieke sector. In de vorige versie stond hier 'marktsector'

1.6 Verspreiding

UWW heeft deze werkwijzer in samenwerking met de overige leden van het Platform 72a WW samengesteld ten behoeve van alle werkgevers in de sector Overheid & Onderwijs. De werkwijzer is ook nadrukkelijk specifiek voor deze doelgroep bedoeld. Om die reden adviseren wij u om de werkwijzer niet zelf verder te verspreiden. Belangstellenden uit de doelgroep kunt u verwijzen naar het mailadres: artikel72a@uwv.nl, waar altijd de nieuwste versie is op te vragen.

Wilt u de werkwijzer binnen uw (koepel)organisatie voor de doelgroep breder beschikbaar maken, bijvoorbeeld via een intranet, dan is dat toegestaan, mits met bronvermelding.

Bij voorbaat dank voor uw medewerking.

2. Context van de werkwijzer

2.1 Wettelijk kader artikel 72a WW

Bij het schetsen van het wettelijk kader van artikel 72a van de WW, dienen twee periodes onderscheiden te worden:

- periode van 1 januari 2001 tot 1 juli 2005
- periode vanaf 1 juli 2005

Beide periodes worden hieronder nader toegelicht.

Periode van 1 januari 2001 tot 1 juli 2005: Vrijwillige re-integratieverantwoordelijkheid

Sinds 1 januari 2001 vallen in het kader van de Wet Overheidspersoneel onder de Werknemersverzekeringen (Wet OOW) de overheidswerkgevers (waaronder ook de onderwijswerkgevers) onder de WW. Het financieringssysteem zoals dat voor de wachtgeldregelingen bestond, is daarbij gehandhaafd; de overheidswerkgevers dragen zelf het risico van de werkloosheidskosten voor hun voormalig personeel.

Het oude artikel 72a WW dat in 2001 in werking trad, bood overheidswerkgevers de mogelijkheid om vrijwillig de re-integratieverantwoordelijkheid voor ex-werknemers met een WW-uitkering maar zonder arbeidshandicap van UWV over te nemen. Wie die keuze niet maakte, liet de re-integratetaak over aan UWV. En wie voor eigen verantwoordelijkheid had gekozen, kon na een toetsing door UWV c.q. CWI de kosten van het inhuren van een re-integratiebedrijf vergoed krijgen van UWV.

Periode vanaf 1 juli 2005: Verplichte re-integratieverantwoordelijkheid

Bij nader inzien werd het vreemd gevonden dat wie zelf de kosten van de werkloosheidsuitkering van ex-werknemers draagt, niet ook zelf de re-integratieverantwoordelijkheid voor die groep draagt. Want het is in het belang van degene die de kosten van de werkloosheidsuitkeringen betaalt, dat de werkloosheidskosten zoveel mogelijk worden teruggedrongen. Om die reden heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 29 november 2004 een wijziging van artikel 72a WW aangekondigd, waardoor:

1. alle overheidswerkgevers verantwoordelijk zouden worden voor de re-integratie van ex-werknemers met een WW-uitkering maar zonder arbeidshandicap;
2. de re-integratiekosten niet meer vergoed zouden worden door UWV.

Met ingang van 1 juli 2005 is de wijziging van artikel 72a van de WW doorgevoerd. Artikel 72a van de WW, voor zover hier relevant, luidt thans:

Artikel 72a WW, lid 1

De overheidswerkgever heeft tot taak de inschakeling in de arbeid te bevorderen van:

- a. een persoon die uit hoofde van een dienstbetrekking als overheidswerknemer met die overheidswerkgever recht heeft op uitkering op grond van hoofdstuk II;
- b. een overheidswerknemer die kan aantonen dat de dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen en van wie naar het oordeel van het UWV redelijkerwijs valt aan te nemen dat hij recht zal hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk II.

Alle overheidswerkgevers (waaronder de onderwijswerkgevers) zijn nu als gevolg van de wetswijziging verplicht verantwoordelijk voor de re-integratie van hun werkloze ex-werknemers.

2.2 Overheidswerkgever en overheidswerknemer

In de tekst van artikel 72a WW komen de begrippen 'overheidswerkgever' en 'overheidswerknemer' voor. Daaronder wordt het volgende verstaan.

Overheidswerkgever

Volgens de definitie in de WW moeten werkgevers van een overheidswerknemer als overheidswerkgever worden beschouwd. Dit verschaft natuurlijk niet veel duidelijkheid. De volgende categorieën behoren tot de overheidswerkgevers:

- publiekrechtelijke lichamen
- privaatrechtelijke onderwijsinstellingen die voor minstens 51% door de overheid worden gefinancierd
- ondersteuningsdiensten voor en bekostigd door de hierboven genoemde onderwijsinstellingen, en
- zogenaamde B3-instellingen (Dit zijn instellingen die op basis van een ministeriële beschikking zijn aangemerkt als overheidswerkgever, en als gevolg daarvan de werknemers bij het pensioenfonds ABP hebben ondergebracht)

In de praktijk kan vrijwel altijd van de volgende vuistregel worden uitgegaan: een werkgever die ABP-verzekerde werknemers heeft, is een overheidswerkgever.

Overheidswerknemer

In zijn algemeenheid geldt dat wie in dienst is bij een overheids- of onderwijsinstelling moet worden beschouwd als overheidswerknemer. Hierbij bestaat er geen onderscheid tussen vast (aanstelling voor onbepaalde tijd) en tijdelijk (aanstelling voor bepaalde tijd) personeel. Het maakt ook geen verschil of iemand een ambtelijke aanstelling heeft, of is aangesteld op basis van een overeenkomst naar burgerlijk recht.

Op deze hoofdregel bestaan wel uitzonderingen. Geen overheidswerknemer zijn:

- personen die bij wijze van sociale werkvoorziening tewerkgesteld zijn (WSW'ers)
- personen die in dienst zijn genomen 'in het kader van een door de overheid getroffen regeling om door een tijdelijke tewerkstelling re-integratie van personen, die behoren tot een of meer bepaalde groepen van werklozen, te bevorderen'

2.3 Artikel 72a WW & Besluit SUWI

Per 1 januari 2006 is een wijziging van SUWI in werking getreden, die de informatievoorziening van UWV (en tot 1 januari 2009: CWI) aan overheidswerkgevers - in het kader van artikel 72a WW - regelt. Betreffend onderdeel is hieronder opgenomen.

Artikel 5.1.7. Gegevensverstrekking in verband met re-integratietaak overheidswerkgevers

1. Het UWV verstrekt uit de onder zijn verantwoordelijkheid gevoerde administraties aan overheidswerkgevers als bedoeld in [artikel 1, onderdeel i, van de WW](#), kosteloos de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taak, bedoeld in [artikel 72a van de WW](#).
2. Het UWV verstrekt uit de onder zijn verantwoordelijkheid gevoerde administraties aan het participatiefonds, bedoeld in [artikel 1 van het Besluit participatiefonds](#), kosteloos de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taak van het participatiefonds waarborgen te bieden voor de kosten van werkloosheidsuitkeringen, voorzover die taak samenhangt met de uitvoering van [artikel 72a van de WW](#).
3. Een overheidswerkgever of het participatiefonds, bedoeld in het tweede lid, kan het UWV op verzoek of uit eigen beweging kennis geven van het gegronde vermoeden dat een persoon van wie de inschakeling in de arbeid wordt bevorderd, onvoldoende medewerking verleent aan deze werkzaamheden, voorzover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de [WW](#) door het UWV.

De integrale tekst van de WW en het Besluit SUWI staan op www.overheid.nl. Op deze site staat ook andere relevante regelgeving zoals het Maatregelenbesluit UWV en de Richtlijn Passende Arbeid.

2.4 Over UWV/Uitkeren in de keten UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer

De context van de werkwijzer betreft het wettelijk kader van artikel 72a van de WW. Daarbij is ook een beschrijving van de algemene rol van elke partij in de re-integratieketen UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer opgenomen, omdat deze bijdraagt aan een betere beeldvorming van de context van de werkwijzer. In deze paragraaf allereerst de algemene rol van UWV/Uitkeren.

Anders dan bij werklozen uit de 'marktsector' heeft UWV geen bemoeienis met de uitvoering van de re-integratieactiviteiten van werkloze overheidswerknemers. Wel vindt er aan de voorkant van het traject een gesprek plaats met de werkloze overheidswerknemer. Tot 1 januari 2009 gebeurde dat door de CWI-medewerker. Deze taak is nu door de werkcoach van UWV WERKbedrijf overgenomen. Daarnaast heeft UWV natuurlijk een rol op het terrein van de uitkeringsverzorging. Die rol is belegd bij UWV/Uitkeren.

Toekennen en uitbetalen uitkering

UWV/Uitkeren is verantwoordelijk voor de betaling van de WW-uitkering, ook voor de WW-uitkeringen van overheidswerknemers. UWV/Uitkeren beoordeelt of de uitkeringsgerechtigden voldoen aan de voorwaarden voor het recht op uitkering, kent de WW-uitkering toe, verzorgt de betalingen aan de werkloze overheidswerknemer en brengt de kosten ervan in rekening bij de betreffende overheidswerkgever.

Handhaving & sanctionering

Ook moet UWV/Uitkeren beoordelen of de uitkeringsgerechtigde zich aan alle verplichtingen houdt die de WW aan hem oplegt. Dit wordt de handhavingstaak genoemd. Hierbij moet er onderscheid gemaakt worden tussen de handhavingstaak met betrekking tot de sollicitatieplicht en de handhavingstaak met betrekking tot de re-integratieplicht.

UWV heeft de wettelijke taak om de sollicitatieplicht van uitkeringsgerechtigden, ook van werkloze overheidswerknemers, te controleren en om - indien sprake is van verwijtbaar gedrag - een sanctie³ toe te passen. De werkgever heeft hierin geen rol. Het uitvoeren van deze taak door UWV/Uitkeren gebeurt dan ook geheel buiten de ex-werkgever om.

De handhavingstaak van UWV/Uitkeren in het kader van de re-integratie gaat niet buiten de werkgever om. Meldingen van mogelijk onvoldoende inspanningen om weer aan het werk te komen, komen namelijk via de overheidswerkgever of via het door de overheidswerkgever ingeschakelde re-integratiebedrijf bij UWV/Uitkeren binnen. Op basis van die melding beoordeelt UWV/Uitkeren of sprake is van verwijtbaar gedrag.

Meer over het melden van verwijtbaar gedrag vindt u in paragraaf 7.2 Hulpmiddel voor de overheidswerkgever: matrix 'handhaving & sanctionering' e.v.

2.5 Over UWV WERKbedrijf in de keten UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer

UWV WERKbedrijf heeft een wettelijke taak voor uitkeringsgerechtigden met een WW-uitkering - ongeacht of ze afkomstig zijn uit de marktsector of uit de overheidssector.

De activiteiten die UWV WERKbedrijf standaard voor werkloze overheidswerknemers kan ontplooiën, worden hieronder kort toegelicht. Of UWV WERKbedrijf deze activiteiten ook daadwerkelijk inzet, is afhankelijk van de situatie van de werknemer en van de activiteiten die de overheidswerkgever zelf al ontplooit. UWV WERKbedrijf kan met de werkzoekende namelijk afspraken maken over dienstverlening, al dan niet aanvullend op de re-integratieactiviteiten van de werkgever. UWV WERKbedrijf legt deze afspraken schriftelijk vast met het verzoek aan de werkzoekende om deze schriftelijke bevestiging aan de werkgever te laten zien. Indien de werkzoekende dat weigert, kan de werkgever informatie over deze afspraken opvragen bij de vestiging van het UWV WERKbedrijf waar de werkzoekende onder valt. Meer hierover vindt u in paragraaf 4.3 Toch beperkte ondersteuning door UWV WERKbedrijf mogelijk.

Informeren werkloze overheidswerknemer

Voor de werkloze overheidswerknemer is het van belang dat hem duidelijk is, dat hij deel uitmaakt van de re-integratieketen UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer en niet van de re-integratieketen voor de marktsector: UWV-werknemer.

Een belangrijke taak van UWV WERKbedrijf is om de werkloze overheidswerknemer daarover te informeren. Zodra een (potentiële) uitkeringsgerechtigde die uit de sector Overheid & Onderwijs afkomstig is zich bij UWV WERKbedrijf meldt voor een WW-uitkering, ontvangt hij van UWV WERKbedrijf - naast de algemene brochures - de flyer 'Ontslag en Re-integratie bij Overheid en Onderwijs, *nét even anders*', waarin zijn situatie kort wordt uiteengezet en waarin is vermeld welke rechten en plichten daaraan zijn verbonden.

Meer informatie over deze flyer is te vinden in paragraaf 3.3 Van UWV en de overheidswerkgever aan de werkloze overheidswerknemer. De flyer zelf is opgenomen in *Bijlage IV: Flyer 'Ontslag en Re-integratie bij Overheid of Onderwijs, nét even anders'*

Bewijs van inschrijving

Als een werkloze overheidswerknemer naar UWV WERKbedrijf gaat om zich in te schrijven als werkzoekende, ontvangt hij een bewijs van inschrijving. Het bewijs van inschrijving is een persoonlijk document. UWV WERKbedrijf stuurt geen kopie van het bewijs van inschrijving naar de betreffende overheidswerkgever. De overheidswerkgever kan in plaats daarvan zijn (ex-)werknemer verzoeken om een kopie van het bewijs van inschrijving.

Bij het inschrijvingsgesprek met de werkzoekende stelt de werkcoach van UWV WERKbedrijf vast of de cliënt in staat is om direct naar werk te zoeken (route A) of (nog) niet (route B). De mate van zelfstandigheid, de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en het zoekgedrag (kennis, kunde en motivatie) bepalen welke strategie UWV WERKbedrijf adviseert om de kortste weg naar werk te realiseren. Ook neemt UWV WERKbedrijf werkzoekenden uit de overheidssector standaard mee in de match op vacatures.

Ondersteuning bij uitkeringsaanvraag alleen op verzoek

Sinds september 2008 kan de werknemer via internet (www.werk.nl) een aanvraag voor een WW-uitkering indienen. De aanvraag wordt dan rechtstreeks naar UWV/Uitkeren gestuurd. UWV WERKbedrijf heeft daarin geen rol. Vanwege deze mogelijkheid om elektronisch een uitkering aan te vragen, is het werkgeversdeel bij de aanvraag vervallen.

Op verzoek begeleidt UWV WERKbedrijf de werkloze overheidswerknemer bij de WW-aanvraag en zorgt dat deze door UWV/Uitkeren wordt afgehandeld. (Bij de aanvraag van een bovenwettelijke uitkering begeleidt UWV WERKbedrijf de werkloze overheidswerknemer niet.)

Handhaving

Als UWV WERKbedrijf heeft geconstateerd dat de overheidswerkgever (nog) geen of onvoldoende re-integratieactiviteiten voor zijn werkloze ex-werknemer ontplooit, dan kan UWV WERKbedrijf besluiten om bepaalde activiteiten uit de standaard dienstverlening voor alle werkzoekenden voor deze cliënt in te zetten. UWV WERKbedrijf zal daarover afspraken maken met de cliënt. In dat geval controleert UWV WERKbedrijf of de cliënt de met UWV WERKbedrijf gemaakte afspraken nakomt. Zo niet, dan wordt UWV/Uitkeren daarover geïnformeerd, wat erin kan resulteren dat UWV/Uitkeren een maatregel oplegt.

³ Een sanctie kan zijn: een maatregel of een waarschuwing.

Werkaanbod na één jaar werkloos

Op 1 juli 2008 is een wijziging in de WW van kracht geworden die het mogelijk maakt dat UWV WERKbedrijf aan cliënten die één jaar werkloos zijn een passend baanaanbod doet. Dit geldt ook voor de cliënten uit de sector Overheid en Onderwijs. Het besluit 'Passende arbeid' is daartoe zodanig aangepast dat na een jaar werkloosheid elke vorm van betaald werk als passend is te beschouwen. Omdat de cliënt bij het aanvaarden van (veel) lager betalend werk door de nu gehanteerde urenkorting zou worden benadeeld, is ervoor gekozen om bij aanvaarding van werk na een werkloosheid van een jaar inkomstenkorting te hanteren in plaats van urenkorting.

Er kan voor het eerst sprake zijn van zo'n passend werkaanbod door UWV WERKbedrijf één jaar na de ingangsdatum, dus op 1 juli 2009. Over de praktische invulling van deze wetswijziging is op het moment van verschijnen van deze versie van de werkwijzer helaas nog niet meer bekend.

2.6 Over de overheidswerkgever in de keten UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer

De overheidswerkgever is eigenrisicodragers voor de werkloosheidskosten van zijn werkloze ex-werknemers en is in het verlengde daarvan wettelijk re-integratieverantwoordelijk voor zijn werkloze ex-werknemers.

De wijze waarop de re-integratieactiviteiten ingevuld dienen te worden, is niet wettelijk vastgelegd. De overheidswerkgever kan daar dus zijn eigen invulling aan geven.

2.7 Over de werkloze overheidswerknemer in de keten UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer

Recht op re-integratie

Op basis van de WW heeft de werkloze overheidswerknemer er - voor zover noodzakelijk - recht op om ondersteund te worden bij zijn re-integratie. Of ondersteuning bij re-integratie noodzakelijk is, dat bepaalt in eerste instantie de werkgever.

Het staat een voormalig werknemer vrij om juridische stappen te ondernemen als hij van mening is dat zijn ex-werkgever niet de juiste invulling geeft aan zijn wettelijke re-integratietaken. Zie voor meer informatie hierover paragraaf 4.5 *Rechtsmiddelen voor de*.

Plicht om mee te werken aan re-integratieactiviteiten

Op basis van de WW is de werkloze overheidswerknemer verplicht om aan re-integratieactiviteiten van zijn ex-werkgever mee te werken. Werkt hij niet of niet genoeg mee aan zijn re-integratie dan kan zijn voormalig werkgever UWV/Uitkeren daarvan op de hoogte stellen met het verzoek om een maatregel op te leggen. Zie ook paragraaf 7.1 Handhaving.

De werkgever kan hiervoor gebruik maken van het formulier in *Bijlage VII: Melding verwijtbaar gedrag*.

Informatieplicht jegens UWV

De werkloze overheidswerknemer heeft krachtens de WW een informatieplicht jegens UWV. Hij heeft die niet jegens zijn ex-werkgever. Dat terwijl het voor de overheidswerkgever - in het kader van zijn re-integratietaken - belangrijk is om op de hoogte te zijn van (veranderingen in) de situatie van de ex-werknemer. Bijvoorbeeld in geval van verhuizing of ziekte. In de praktijk wordt dit manco voor de overheidswerkgever deels ondervangen door het feit dat UWV op basis van artikel 5.1.7 van Besluit SUWI informatie over de cliënten verstrekt aan de overheidswerkgever. Dit gebeurt via de applicatie FIV-Re-integratie, waarover meer in hoofdstuk 3. *Gegevensuitwisseling*.

2.8 De bovenwettelijke regelingen en zijn uitvoerders

Veel overheidswerkgevers kennen nog een andere ketenpartner, dan hierboven genoemd. Dit is de ketenpartner die de bovenwettelijke regeling uitvoert voor de sector waar de overheidswerkgever toe behoort. Maar het is ook mogelijk dat de overheidswerkgever de bovenwettelijke uitkering zelf uitvoert.

Voor verschillende overheidssectoren geldt dat met de uitvoerder van de bovenwettelijke uitkering is afgesproken dat, zolang een ontslagen overheidswerknemer zowel een WW-uitkering als een bovenwettelijke uitkering geniet, deze uitvoerder UWV volgt bij beslissingen van UWV/Uitkeren jegens die cliënt in het kader van diens re-integratie. UWV is in dat geval leidend.

De situatie dat deze afspraken niet gemaakt zijn, valt buiten het bereik van deze werkwijzer.

Ook de situatie waarin een werkloze overheidswerknemer geen WW-uitkering meer ontvangt, maar uitsluitend nog een bovenwettelijke uitkering, valt buiten het bereik van deze werkwijzer.

3. Gegevensuitwisseling

3.1 Van UWV/Uitkeren aan de overheidswerkgever

Voor en tijdens het re-integreren van een werkloze ex-werknemer zijn er tal van momenten waarop de overheidswerkgever de situatie van de ex-werknemer in kaart wil brengen. Bijvoorbeeld met betrekking tot het recht, de duur en de hoogte van de uitkering, maar ook met betrekking tot eventuele ziekte, mogelijke sancties, en ontheffingen.

Het kan zijn dat de ex-werknemer de informatie uit eigen beweging verstrekt. Maar hij heeft geen informatieplicht jegens zijn ex-werkgever. Het kan daardoor voorkomen dat de werkgever niet over alle (noodzakelijke) informatie beschikt. In dat geval kan de overheidswerkgever gegevensbronnen van UWV raadplegen.

Applicatie FIV (Financiële InformatieVoorziening)

Begin 2003 heeft UWV een applicatie ingericht voor overheidswerkgevers, aan de hand waarvan de overheidswerkgever maandelijks kan zien welke bedragen aan zijn werkloze ex-werknemers zijn uitgekeerd. Daaruit kan hij vervolgens afleiden welk bedrag UWV aan hem zal factureren. Deze applicatie FIV fungeert enerzijds dus als onderbouwing voor de facturen van UWV, anderzijds biedt FIV enig inzicht in de uitkeringssituatie van alle ex-werknemers met recht op WW. Dit kan van pas komen bij het inzetten en monitoren van re-integratieactiviteiten. Zie voor meer informatie *Bijlage VI: Applicatie FIV en FIV-RI*.

Applicatie FIV-RI

Per 1 januari 2006 is een wijziging van het Besluit SUWI in werking getreden, die de informatievoorziening van UWV aan overheidswerkgevers regelt: "UWV verstrekt uit de onder zijn verantwoordelijkheid gevoerde administraties aan overheidswerkgevers als bedoeld in artikel 1, onderdeel i, van de WW, kosteloos de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taak."

Genoemde wijziging van het Besluit SUWI heeft ertoe geleid dat UWV voor de O&O-werkgevers een applicatie heeft ontwikkeld, FIV-RI genaamd, die grotendeels de voor re-integratie noodzakelijke informatie aan overheidswerkgevers levert. UWV verzorgt wekelijks een update van de informatie in FIV-RI.

Toegang tot de applicatie FIV-RI kan door iedere overheidswerkgever worden aangevraagd met behulp van een formulier, te vinden in *Bijlage VI: Applicatie FIV en FIV-RI*. In deze bijlage is tevens een overzicht te vinden van de gegevens die via FIV-RI worden verstrekt. Met behulp van de applicatie FIV-RI zal UWV in ieder geval tot 1 januari 2010 (kosteloos) gegevens verstrekken aan overheidswerkgevers. In de loop van 2009 wordt bezien in welke vorm FIV-RI in 2010 en verder kan blijven bestaan.

UWV Werkgeverstelefoon

Incidenteel kan het voorkomen dat het cliëntbeeld, op basis van FIV en FIV-RI, niet compleet is. In die situaties kan de overheidswerkgever contact opnemen met UWV Werkgeverstelefoon: 0900-9295 (lokaal tarief).

In de contacten met UWV Werkgeverstelefoon dient de overheidswerkgever aan te geven dat hij een overheidswerkgever is en dient hij zijn aansluitnummer te noemen. (UWV Werkgeverstelefoon kan op basis van die informatie controleren of u daadwerkelijk recht heeft op de uitkeringsgegevens van uw werkloze ex-werknemer.)

Verder kan UWV Werkgeverstelefoon u beter van dienst zijn als u het burgerservicenummer van de ex-werknemer bij de hand heeft.

3.2 Van UWV WERKbedrijf aan de overheidswerkgever

Door de wijziging van het Besluit SUWI per 1 januari 2006 was ook CWI gehouden om de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de re-integratietaken aan overheidswerkgevers te leveren. Per 1 januari 2009 zijn de taken van CWI overgenomen door het UWV WERKbedrijf.

Net als CWI voorheen deed, laat ook UWV WERKbedrijf de communicatie tussen UWV WERKbedrijf en de werkgever via het afsprakenformulier lopen dat UWV WERKbedrijf aan de werkzoekende meegeeft. Indien de werkzoekende weigert om de werkgever inzage te geven in het afsprakenformulier, kan de werkgever contact opnemen met de vestiging van UWV WERKbedrijf waar de werkzoekende onder valt.

3.3 Van UWV en de overheidswerkgever aan de werkloze overheidswerknemer

Voor een ontslagen werknemer afkomstig uit de overheidssector is vaak onduidelijk welke partij wat doet of moet doen. Om daarin duidelijkheid te scheppen heeft UWV in samenwerking met het VSO en een aantal overheidswerkgevers een communicatieproces ingericht.

Flyer 'Nét even anders'

Er is een flyer ontwikkeld voor de ontslagen overheidswerknemer. Daarin wordt uitgelegd op welke punten diens situatie nét even anders is dan de situatie van de werknemer die ontslagen is bij een bedrijf uit de marktsector. Voor meer informatie over die afwijkende zaken wordt de ontslagen overheidswerknemer verwezen naar de site van UWV (www.uwv.nl). Deze flyer is aanwezig op de vestigingen van UWV WERKbedrijf en wordt door UWV WERKbedrijf aan elke overheidswerknemer die is ontslagen, of dat dreigt te worden, bij de uitkeringsaanvraag uitgereikt. De flyer is opgenomen in *Bijlage IV: Flyer 'Ontslag en Re-integratie bij Overheid of Onderwijs, nét even anders'*

Verder kan de overheidswerkgever gebruik maken van het formulier 'Werkzoekenden sector O&O'. Op dit formulier kan de werkgever aangeven welke re-integratieactiviteiten al worden ondernomen. Het is de bedoeling dat de werknemer dit formulier vervolgens meeneemt naar het intakegesprek bij UWV WERKbedrijf, zodat de werkcoach bij de inzet van standaard dienstverlening rekening kan houden met wat de werkgever al doet. Meer informatie hierover is opgenomen in paragraaf 4.3 Toch beperkte ondersteuning door UWV WERKbedrijf mogelijk. Het formulier zelf is opgenomen in *Bijlage V: 'Formulier werkzoekenden sector O&O'*.

UWV-sites

Binnen de site www.uwv.nl zijn subsites ingericht om meer (inhoudelijke) informatie te verstrekken over de afwijkingen van de overheidssector ten opzichte van de marktsector.

Tevens biedt UWV overheidssectoren de mogelijkheid om op de UWV-site een link te plaatsen. De ontslagen overheidswerknemer kan dan doorklikken naar de site van zijn (sub)sector, waar hij meer gedetailleerde informatie kan vinden over o.a. de invulling van de re-integratie binnen de betreffende (sub)sector. Elke overheidssector kan via artikel72aww@uwv.nl de te plaatsen link doorgeven.

De betreffende pagina op de site van UWV is:

[http://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/weer-aan-het-werk/Reintegratie bij O en O/index.aspx](http://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/weer-aan-het-werk/Reintegratie%20bij%20O%20en%20O/index.aspx)

Daarnaast kan informatie worden gevonden op de site:

<http://www.werk.nl>

UWV Werknemerstelefoon

Voor vragen over de eigen WW-uitkering (recht, duur, hoogte) kan de werkloze overheidswerknemer terecht bij UWV Werknemerstelefoon: 0900 - 92 94 (lokaal tarief).

Vragen over re-integratie en bovenwettelijke uitkeringen worden niet door UWV Werknemerstelefoon beantwoord. UWV Werknemerstelefoon zal de beller in zo'n geval doorverwijzen naar de ex-werkgever.

Arbeidsadviseur

Alle uitkeringsgerechtigden kunnen - indien zij hulp willen bij het verkennen van hun mogelijkheden om weer aan de slag te gaan - kosteloos een beroep doen op de arbeidsadviseur. De arbeidsadviseur verricht zijn werkzaamheden op de kantoren van UWV WERKbedrijf, maar is niet verbonden aan UWV, hij werkt geheel onafhankelijk. Wat een cliënt doet met de informatie van de arbeidsadviseur, is aan de cliënt zelf.

Ook werkloze overheidswerknemers kunnen dus een beroep doen op de arbeidsadviseur. Maar het is aan de betreffende overheidswerkgever of hij iets doet met de informatie van de arbeidsadviseur als hij deze via zijn (voormalig) werknemer ontvangt.

3.4 Van de overheidswerkgever aan UWV/Uitkeren

Er is een formulier beschikbaar voor de overheids- en onderwijswerkgevers waarmee zij informatie en - zo nodig - advies kunnen doorgeven aan UWV/Uitkeren over een sollicitatieplichtontheffingsverzoek van een ex-werknemer. Dit formulier is opgenomen in *Bijlage XI: Formulier Advies ex-overheidswerkgever*. Het verdient aanbeveling om gebruik te maken van de elektronische versie van dit formulier, omdat u dan kunt doorlinken naar nadere informatie en aanvullende documenten,. U kunt deze elektronische versie downloaden van de FIV-site (www.fiv.uwv.nl) of opvragen bij: centralemailbox-arbeidsmarktgedraguwv@uwv.nl.

3.5 Van de overheidswerkgever aan UWV WERKbedrijf

De werkgever kan aan de ontslagen werknemer een formulier meegeven, waarop de werkgever kan aangeven welke re-integratieactiviteiten er met de werknemer zijn afgesproken en welke activiteiten inmiddels zijn gestart. Zie hiervoor ook paragraaf 4.3 Toch beperkte ondersteuning door UWV WERKbedrijf mogelijk. Het formulier zelf is te vinden in *Bijlage V: 'Formulier werkzoekenden sector O&O'*. Gebruik van dit formulier is niet verplicht, maar UWV WERKbedrijf stelt het zeer op prijs als de werkgever hen informeert over de reeds ingezette/voorgenomen re-integratieactiviteiten van de kant van de werkgever. De voorkeur gaat daarbij uit naar een korte schriftelijke omschrijving op het voornoemde formulier dat de ex-werknemer op het moment dat hij zich bij UWV WERKbedrijf meldt, kan laten zien. UWV WERKbedrijf kan de dienstverlening dan afstemmen op het re-integratietraject van de werkgever.

Bovendien levert het formulier een bijdrage aan het vergroten van de herkenbaarheid van de overheidswerknemers, waardoor wordt voorkomen dat UWV WERKbedrijf ten onrechte re-integratieafspraken met deze overheidswerknemers maakt.

4. Re-integratie

4.1 Taak voor de overheidswerkgever

De overheidswerkgever heeft de wettelijke taak om de re-integratie te verzorgen van de ex-werknemer. De werknemer is op zijn beurt verplicht om mee te werken aan de re-integratieondersteuning van zijn ex-werkgever. Als de ex-werknemer onvoldoende meewerkt, dan kan de overheidswerkgever UWV daarover inlichten, wat gevolgen kan hebben voor de uitkering van deze ex-werknemer.

Reguliere re-integratieactiviteiten

Hoe de re-integratietaak door de overheidswerkgever moet worden ingevuld, is niet wettelijk vastgelegd. De overheidswerkgever kan zijn re-integratiebeleid zelf invullen. Dat kan door voor zijn ex-werknemers volledige re-integratietrajecten in te kopen bij één of meerdere re-integratiebedrijven. Ook kan hij besluiten om, afhankelijk van de behoefte van een werkloze ex-medewerker, één of meerdere 'losse' re-integratieactiviteiten in te kopen of die zelf intern te verzorgen.

IRO

Eén van de mogelijkheden die de overheidswerkgever in het kader van zijn re-integratiebeleid heeft, te weten de Individuele Re-integratieOvereenkomst (IRO), verdient hier apart aandacht. Sinds 1 juli 2006 is in het Besluit SUWI de mogelijkheid voor overheidswerkgevers opgenomen om IRO's te sluiten. UWV kent voor haar re-integratiepopulatie de mogelijkheid van een IRO al sinds 2004.

Een IRO is een overeenkomst tussen de overheidswerkgever en een re-integratiebedrijf voor één ex-werknemer. Het is een mogelijkheid - maar geen wettelijke verplichting - voor de overheidswerkgever in het kader van zijn wettelijke re-integratietaak. Als de overheidswerkgever de IRO als mogelijkheid aanbiedt aan zijn ex-werknemers dan kan hij daar zelf voorwaarden aan stellen, zoals:

- maximumbedrag per IRO
- resultaatsfinanciering
- criteria waaraan de door de ex-werknemer gewenste re-integratieactiviteiten moeten voldoen
- criteria waaraan het te selecteren re-integratiebedrijf moet voldoen

Meer informatie over hoe UWV omgaat met IRO's, is te vinden op de site van UWV:

<http://www.uwv.nl/zakelijk/re-integratiediensten/index.aspx>. Het staat overheidswerkgevers vrij om deze informatie te gebruiken bij het opstellen van de eigen regels rondom IRO's.

Verder is hieronder de relevante wetgeving over de IRO te vinden.

WW

Artikel 72a WW, lid 2

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld met betrekking tot het ten behoeve van een persoon als bedoeld in het eerste lid sluiten van een individuele re-integratieovereenkomst met een re-integratiebedrijf.

Besluit SUWI

Artikel 4.2a. Mogelijkheid individuele re-integratieovereenkomst te sluiten door overheidswerkgever

1. De overheidswerkgever kan ten behoeve van de werknemer, bedoeld in artikel 72a, van de WW, op diens aanvraag een individuele re-integratieovereenkomst sluiten met een re-integratiebedrijf, deskundige persoon of arbodienst, overeenkomstig de voorkeur van de aanvrager, ter uitvoering van werkzaamheden die zijn gericht op de inschakeling in het arbeidsproces.
2. De overheidswerkgever bepaalt het ten hoogste aan het re-integratiebedrijf, de deskundige persoon of de arbodienst verschuldigde bedrag voor de uitvoering van de individuele re-integratieovereenkomst, bedoeld in het eerste lid, en het tijdvak waarvoor de individuele re-integratieovereenkomst, bedoeld in het eerste lid, wordt gesloten.
3. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld omtrent de voorwaarden waaronder door de overheidswerkgever een individuele re-integratieovereenkomst als bedoeld in het eerste lid kan worden gesloten en omtrent de inhoud van de individuele re-integratieovereenkomst, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 4.3. Termijn sluiten van een individuele re-integratieovereenkomst

1. ...

2. ...

3. In geval van een toekennende beschikking op een aanvraag als bedoeld in artikel 4.2a, eerste lid, sluit de overheidswerkgever binnen zes weken na het nemen van die beschikking een overeenkomst met een re-integratiebedrijf, deskundige persoon of arbodienst dat de in artikel 4.2a, eerste lid, bedoelde werkzaamheden uitvoert.

4. De persoon ten behoeve van wie een individuele re-integratieovereenkomst als bedoeld in artikel 4.2a wordt gesloten tekent een exemplaar van die overeenkomst voor gezien en verstrekt dit aan de overheidswerkgever.

Artikel 4.4. Weigering van sluiting van een individuele re-integratieovereenkomst

De aanvraag om een individuele re-integratieovereenkomst kan in ieder geval worden geweigerd in de gevallen waarin op grond van artikel 4:35, eerste lid, onderdelen a en b en tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht een subsidieverlening kan worden geweigerd, en indien niet wordt voldaan aan de krachtens artikel 4.2, derde lid, of artikel 4.2a, derde lid, door het UWV of de overheidswerkgever gestelde voorwaarden.

4.2 Beperkte taak voor UWV WERKbedrijf

Waar de overheidswerkgever de taak heeft om werkloze ex-werknemers te ondersteunen bij het vinden van ander werk⁴, heeft UWV WERKbedrijf slechts een beperkte taak met betrekking tot deze cliënten.

De beperkte taak voor UWV WERKbedrijf betekent dat werkloze overheidswerknemers niet in aanmerking komen voor een aantal zaken waar de cliënten uit de marktsector wel voor in aanmerking komen, waaronder:

- een regulier traject op kosten van UWV
- een IRO op kosten van UWV
- vergoeding van een opleiding door UWV
- vergoeding van reiskosten en kinderopvang tijdens re-integratie
- een werkcoach hebben bij UWV

De werkcoach van UWV WERKbedrijf heeft ook geen advies- of beslisrol als een werkloze overheidswerknemer:

- een opleiding wil volgen
- een eigen onderneming wil starten
- een sollicitatieplichtontheffing wil aanvragen

Het contact met de werkcoach van UWV WERKbedrijf blijft voor ontslagen overheidswerknemers dus beperkt tot het intakegesprek. Tijdens dit gesprek wordt de overheidswerknemer voor ondersteuning bij zijn re-integratie verwezen naar de ex-werkgever.

4.3 Toch beperkte ondersteuning door UWV WERKbedrijf mogelijk

Op 1 januari 2009 zijn CWI en UWV samengegaan. De activiteiten van UWV op het terrein van de re-integratie en de taken van CWI zijn daarbij samengevoegd en worden uitgevoerd door het per die datum opgerichte UWV WERKbedrijf.

CWI had de taak om alle werkzoekenden te ondersteunen, ook de overheidswerknemers. Deze taak ligt nu dus bij UWV WERKbedrijf.

Omdat UWV WERKbedrijf geen re-integratietak heeft voor de werkloze overheidswerknemers, heeft UWV WERKbedrijf voor deze cliënten dus maar een beperkte taak.

Deze beperkte taak omvat een intakegesprek en daarna eventueel een aanvulling op de activiteiten van de werkgever, de zogeheten complementaire dienstverlening, waarbij geput kan worden uit het takenpakket dat tot 1 januari 2009 door CWI werd uitgevoerd. Dit takenpakket omvat o.a. cursussen, workshops en internettoegang, maar nadrukkelijk geen opleidingen (kwalificerende cursussen) en re-integratietrajecten.

Waar in deze paragraaf over complementaire dienstverlening door UWV WERKbedrijf wordt gesproken, wordt daarmee de voormalige CWI-dienstverlening bedoeld. Zie verder ***Bijlage II: Overzicht producten UWV WERKbedrijf voor alle werkzoekenden***.

⁴ Dit is altijd het geval als de werknemer is ontslagen op of na 1 juli 2005. Ook is dit het geval als de werknemer is ontslagen vóór 1 juli 2005, mits de werkgever destijds voor de opting out mogelijkheid had gekozen. Op één uitzondering na: In FIV-RI kan een sanctie voorkomen met een hoogte van 0%. Dit betreft geen maatregel maar een waarschuwing. Bij termijnoverschrijding volstaat doorgaans een schriftelijke waarschuwing van UWV in plaats van het opleggen van een maatregel. De cliënt wordt daarbij gewezen op de consequentie, dat bij een volgende, zelfde overtreding van de verplichting binnen twee jaar na bekendmaking van de waarschuwing een maatregel zal worden opgelegd.

Er kunnen daarbij drie situaties worden onderscheiden:

1. UWV WERKbedrijf constateert dat de re-integratieactiviteiten van de overheidswerkgever dusdanig zijn dat geen aanvullende dienstverlening noodzakelijk is. In deze situatie maakt UWV WERKbedrijf geen afspraken met de werkloze overheidswerknemer.
2. Aanvullend op de re-integratieactiviteiten van de overheidswerkgever kan UWV WERKbedrijf haar standaard dienstverlening aan de werkloze overheidswerknemer aanbieden. In dat geval maakt UWV WERKbedrijf bij aanvang van haar dienstverlening afspraken met de betreffende werkloze overheidswerknemer.
3. De overheidswerkgever is niet voornemens om re-integratieactiviteiten in gang te zetten. UWV WERKbedrijf maakt afspraken met de werkloze overheidswerknemer over de inzet van de standaard dienstverlening, maar niet over de inzet van een re-integratietraject (zie het begin van deze paragraaf).

Om ervoor te zorgen dat de eventuele inspanningen van UWV WERKbedrijf aansluiten op die van de overheidswerkgever, kan de overheidswerkgever gebruik maken van het 'Formulier werkzoekenden sector O&O'. Met dit formulier kan de werkgever de werkcoach van UWV WERKbedrijf informeren over hoe hij invulling geeft aan zijn re-integratieverplichting. Ook kan de werkgever via deze weg UWV WERKbedrijf om advies vragen.

De werkgever vult zelf het formulier in en geeft dit mee aan de ex-werknemer als deze voor de eerste keer naar UWV WERKbedrijf gaat. Op het formulier vermeldt de werkgever zijn eigen gegevens, wat hij zelf gaat doen, en wat hij eventueel verwacht van UWV WERKbedrijf. Het 'Formulier werkzoekenden sector O&O' is te vinden in *Bijlage V: 'Formulier werkzoekenden sector O&O'*.

De werkcoach van UWV WERKbedrijf stelt het zeer op prijs als de werkgever hem informeert over de reeds ingezette/voorgenomen re-integratieactiviteiten van de kant van de werkgever, zodat UWV WERKbedrijf de dienstverlening kan afstemmen op het re-integratietraject van de werkgever.

Door deze lijn te volgen, worden doublures en tegenstrijdige activiteiten voorkomen. Mocht het abusievelijk voorkomen dat er toch sprake is van een doublure of van tegenstrijdige activiteiten, dan kan de overheidswerkgever het beste contact opnemen met de betrokken werkcoach van UWV WERKbedrijf.

Afspraken tussen de werkcoach en de werkloze overheidswerknemer

Als de werkcoach besluit om complementaire dienstverlening in te zetten, worden de gemaakte afspraken schriftelijk vastgelegd in de zogeheten 'Afsprakenbevestiging'. Het format van de afsprakenbevestiging is te vinden in *Bijlage III: Actieplan UWV WERKbedrijf*.

In een afsprakenbevestiging, die de werkcoach voor de werkzoekende opstelt, staat beschreven voor welke dienstverlening hij in aanmerking komt, welke eigen activiteiten de werkzoekende gaat ondernemen en eventueel welke aanvullende ondersteuning de werkcoach adviseert. De werkcoach van UWV WERKbedrijf maakt alleen afspraken als de overheidswerkgever (nog) geen re-integratieactiviteiten ontplooit of als de werkcoach aanvullende dienstverlening adviseert van de kant van UWV WERKbedrijf en/of de werkgever.

Bij het maken van afspraken geeft de werkcoach aan de werkzoekende duidelijk aan dat:

- het in het belang van de werknemer is dat de aanvullende dienstverlening door UWV WERKbedrijf niet botst met de activiteiten van de werkgever. De werkcoach zal er bij de werkzoekende dan ook altijd op aandringen eerst met de werkgever te overleggen of de door de werkcoach voorgestelde activiteiten binnen de strategie van de werkgever passen om de werkzoekende naar werk te begeleiden
- de werknemer moet meewerken aan de re-integratieactiviteiten van de werkgever
- de werkgever zelf beslist welke re-integratieactiviteiten hij aanbiedt en dus **niet verplicht** is het advies van de werkcoach van UWV WERKbedrijf op te volgen

De werkcoach maakt deze afspraken op het moment dat de werkzoekende zich bij UWV WERKbedrijf meldt en geeft de afsprakenbevestiging mee aan de werkzoekende. De werkgever kan de ex-werknemer om een kopie vragen; bij eventuele onduidelijkheden kan de werkgever contact opnemen met de betreffende vestiging van UWV WERKbedrijf.

Individuele ondersteuning mogelijk

Een werkgever kan bij het invullen van de re-integratietoelating zijn werknemer stimuleren om gebruik te maken van de aanvullende dienstverlening van UWV WERKbedrijf. Dit is al mogelijk vóór de feitelijke ontslagdatum, omdat UWV het beroep op een uitkering zoveel mogelijk probeert te voorkomen. In overleg met de werkzoekende beoordeelt de werkcoach van UWV WERKbedrijf welke activiteiten gezien zijn situatie wenselijk zijn. Hij maakt in het kader van actieve bemiddeling een keus uit de volgende gratis dienstverlening:

- matchen (potentiële) werkloze overheidswerknemers op vacatures
- ter beschikking stellen van instrumentarium waarmee de (potentiële) werkloze overheidswerknemer zelf naar werk kan zoeken of informatie kan opvragen, bijvoorbeeld www.werk.nl
- ondersteuning gericht op het versterken van de eigen zoek- en sollicitatieactiviteiten, bijvoorbeeld een workshop
- instrumenten die het banenaanbod voor de (potentiële) werkloze overheidswerknemer kunnen vergroten, bijvoorbeeld competentietesten
- informatie en advies op maat m.b.t. diens kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt en activiteiten die de kans op het vinden van werk vergroten

De ex-werkgever kan de ex-werknemer stimuleren om gebruik te maken van deze dienstverlening. De werkzoekende krijgt op schrift mee welke afspraken de werkcoach van UWV WERKbedrijf heeft gemaakt over de eigen activiteiten van de werkzoekende en de ondersteuning die UWV WERKbedrijf zal bieden. UWV WERKbedrijf biedt geen hulpverlening of kwalificerende cursussen aan. Dit is, indien nodig, de verantwoordelijkheid van de ex-werkgever.

Een uitgebreid overzicht van de in deze paragraaf genoemde activiteiten van UWV WERKbedrijf, waarvan de werkloze overheidswerknemer gebruik kan maken, is te vinden in **Bijlage II: Overzicht producten UWV WERKbedrijf voor alle werkzoekenden**.

Mogelijkheden bij collectief ontslag: werk-naar-werk-bemiddeling

Indien er sprake is van collectief ontslag of afslanking vanwege reorganisatie is het mogelijk om op projectmatige basis met UWV samen te werken: de zogenaamde werk-naar-werk-bemiddeling. In principe zijn allerlei vormen van samenwerking bespreekbaar, dat is maatwerk. De werkgever kan daarvoor contact opnemen met de vestiging van UWV WERKbedrijf in de buurt van zijn organisatie. In het kader van werk-naar-werk-bemiddeling is de inzet van dienstverlening door UWV WERKbedrijf mogelijk zodra duidelijk is dat er sprake zal zijn van ontslag.

4.4 Matrix re-integratieverantwoordelijkheid

Er bestaat in een aantal situaties onduidelijkheid over welke partij verantwoordelijk is voor de re-integratie van een uitkeringsgerechtigde. Om daarin duidelijkheid te scheppen, is de zogeheten 'matrix re-integratieverantwoordelijkheid' opgesteld.

De matrix bevat een overzicht van mogelijke uitkeringssituaties (inclusief verschillende uitkeringscombinaties). Bij elk van die situaties is opgenomen welke instantie de meest logische re-integratieverantwoordelijke is. Betrokken partijen kunnen echter in gezamenlijk overleg van deze 'leidraad' afwijken.

Uitgangspunt

Om per situatie de meest 'logische' re-integratieverantwoordelijke te bepalen, zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- slechts één partij is per uitkeringsgerechtigde re-integratieverantwoordelijk
- de re-integratieverantwoordelijkheid bij arbeidsongeschiktheid gaat boven de re-integratieverantwoordelijkheid bij werkloosheid
- de re-integratieverantwoordelijkheid bij een WW-uitkering gaat boven de re-integratieverantwoordelijkheid bij een BW-uitkering
- de re-integratieverantwoordelijkheid bij meerdere werkloosheidsuitkeringen wordt zo mogelijk bepaald door de ingangsdatum van de uitkering

Daarbij dient nog een opmerking geplaatst te worden bij die situaties, waarbij sprake is van een combinatie van uitkeringen.

Als een bepaalde partij de re-integratie heeft opgepakt voor een uitkeringsgerechtigde, terwijl een andere partij re-integratieverantwoordelijk blijkt te zijn, dan is het aan te raden om de lopende re-integratieactiviteiten in dat geval niet af te breken, als het afbreken niet in het belang van de uitkeringsgerechtigde is.

De matrix

Op de volgende pagina is de matrix 're-integratieverantwoordelijkheid' te vinden.

De matrix geldt voor alle uitkeringen die zijn ontstaan op of na 1 juli 2005, het moment waarop overheidswerkgevers wettelijk re-integratieverantwoordelijk zijn geworden voor werkloos ex-personeel.

Vóór 1 juli 2005 konden overheidswerkgevers er vrijwillig voor kiezen om de re-integratie van werkloos ex-personeel op zich te nemen. Daarom geldt voor uitkeringen die zijn ontstaan vóór 1 juli 2005 het volgende:

- Voor werkgevers die vóór 1 juli 2005 al de re-integratie verzorgden, geldt dat zij onderstaand schema altijd kunnen hanteren om te bepalen wie re-integratieverantwoordelijk is
- Voor werkgevers die vóór 1 juli 2005 de re-integratie niet verzorgden, geldt in afwijking van hetgeen in de matrix is vermeld, dat zij niet verantwoordelijk zijn voor de re-integratie met betrekking tot uitkeringen die vóór 1 juli 2005 zijn ontstaan. Ten aanzien van deze uitkeringen is UWV re-integratieverantwoordelijk, behalve als er alleen nog een bovenwettelijke uitkering na afloop van de WW (een zogenaamde ASU) loopt

Situatie	Re-integratieverantwoordelijke
1. Situaties waarbij sprake is van één uitkering	
1.1 betrokkene ontvangt uitsluitend WW	de overheidswerkgever die de WW-uitkering financiert
1.2 betrokkene ontvangt uitsluitend WW, maar er is wel sprake van een arbeidshandicap (mogelijk na een herbeoordeling of na een beoordeling dat cliënt minder dan 35% arbeidsongeschikt is op grond van de WIA)	de overheidswerkgever die de WW-uitkering financiert ⁵
1.3 betrokkene ontvangt uitsluitend een ASU (= aansluitende uitkering op grond van een bovenwettelijke regeling)	de overheidswerkgever die de ASU financiert
1.4 betrokkene ontvangt uitsluitend een ASU (= aansluitende uitkering op grond van een bovenwettelijke regeling) een heeft zich ziek gemeld bij zijn uitkeringsinstantie	de overheidswerkgever die de ASU financiert is verantwoordelijk voor de ARBO-rol
1.5 betrokkene ontvangt een WW-uitkering tijdens de eerste 13 weken na een ziekmelding vanuit de WW-situatie	de wettelijke re-integratietaak van de overheidswerkgever loopt door, echter voortzetting van de re-integratieactiviteiten kan door ziekte tijdelijk niet mogelijk zijn
1.6 betrokkene ontvangt een ZW-uitkering (nadat deze 13 weken ziek gemeld is geweest vanuit de WW-situatie)	de wettelijke re-integratietaak van de overheidswerkgever stopt en UWW wordt formeel verantwoordelijk voor de re-integratie van de werkloze overheidswerknemer, maar de werkgever kan zijn re-integratieactiviteiten in overleg met de zieke ex-werknemer voortzetten
1.7 betrokkene ontvangt uitsluitend een WAO-uitkering	artikel 72a van de WW is in deze situatie niet van toepassing. UWW is re-integratieverantwoordelijk
1.8 betrokkene ontvangt uitsluitend een uitkering op grond van de WIA	artikel 72a van de WW is in deze situatie niet van toepassing. UWW is re-integratieverantwoordelijk
2. Situaties waarbij sprake is van combinaties van werkloosheidsuitkeringen en waarbij er niet reeds een re-integratieactiviteit loopt	
2.1 betrokkene ontvangt WW + AVU (= aanvullende uitkering op grond van een bovenwettelijke regeling), tlv één bepaalde O&O-werkgever	de overheidswerkgever die zowel de WW-uitkering als de AVU financiert
2.2 betrokkene ontvangt 2 WW-uitkeringen: • een WW-uitkering tlv Awf • een WW-uitkering tlv een overheidswerkgever	- UWW als de WW-uitkering tlv Awf een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de WW-uitkering tlv de overheidswerkgever - de overheidswerkgever als de WW-uitkering tlv de overheidswerkgever een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de WW-uitkering tlv het Awf Indien de ingangsdatum van de uitkeringen hetzelfde is, dan wordt de re-integratie verzorgd door de partij van wie de uitkering de grootste omvang in uren heeft
2.3 betrokkene ontvangt 2 WW-uitkeringen: • een WW-uitkering tlv overheidswerkgever A • een WW-uitkering tlv overheidswerkgever	- overheidswerkgever A als de WW-uitkering tlv overheidswerkgever A een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de WW-uitkering tlv overheidswerkgever B - overheidswerkgever B als betreffende WW-uitkering een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de WW-uitkering tlv overheidswerkgever A Indien de ingangsdatum van de uitkeringen hetzelfde is, dan wordt de re-integratie verzorgd door de partij van wie de uitkering de grootste omvang in uren heeft
2.4 betrokkene ontvangt: • een WW tlv Awf • een AVU (= aanvullende uitkering op grond van een bovenwettelijke regeling) tlv een overheidswerkgever	UWW
2.5 betrokkene ontvangt: • een WW tlv Awf • een ASU (= aansluitende uitkering op grond van een bovenwettelijke regeling) tlv een overheidswerkgever	- UWW als betreffende WW-uitkering een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de ASU - de overheidswerkgever als de ASU een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de WW-uitkering Indien de ingangsdatum van de uitkeringen hetzelfde is, dan wordt de re-integratie verzorgd door de partij van wie de uitkering de grootste omvang in uren heeft
3. Situaties waarbij sprake is van combinaties van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en een werkloosheidsuitkering	
3.1 de overheidswerkloze ontvangt WAO én WW	UWW

⁵ Een werkgever in het bijzonder onderwijs is een privaatrechtelijke rechtspersoon en geen bestuursorgaan in de zin van de Awb. Overheidswerknemers uit het bijzonder onderwijs dienen zich dan ook tot de kantonrechter te wenden.

4.5 Rechtsmiddelen voor de werkloze overheidswerknemer

Werknemer vindt dat re-integratietaak niet naar behoren wordt vervuld

Het kan voorkomen dat een werkloze overheidswerknemer van mening is dat zijn ex-werkgever de wettelijke re-integratietaak jegens hem niet naar behoren invult. Bijvoorbeeld als:

- de werkloze overheidswerknemer een opleiding noodzakelijk acht in het kader van zijn re-integratie, terwijl zijn ex-werkgever die mening niet deelt en niet bereid is om de betreffende opleiding te vergoeden
- de overheidswerkgever een aanvraag voor een IRO heeft afgewezen
- de overheidswerkgever na 2 jaar zijn activiteiten beëindigt, terwijl de werkloze overheidswerknemer van mening is dat een voortzetting van de re-integratieactiviteiten noodzakelijk is

Beleidsontwikkeling en dossieropbouw

Voor het geval dat zo'n situatie zich voordoet, doet de overheidswerkgever er verstandig aan om zijn re-integratiebeleid op schrift te stellen, dat wil zeggen dat hij formuleert in welke situatie een ex-werknemer in aanmerking komt voor welke activiteiten van de werkgever, en waarom. De werkgever en de werkloze ex-werknemer weten dan wat ze van elkaar mogen verwachten.

Ook is het raadzaam dat de overheidswerkgever voor elke werkloze ex-werknemer een dossier bijhoudt waaruit blijkt welke activiteiten hij in het kader van zijn re-integratiebeleid voor deze ex-werknemer heeft ontplooid, welke besluiten de overheidswerkgever op individueel niveau heeft genomen, en waarom.

Geen rol voor UWW

Een werkgever kan UWW/Uitkeren 'inschakelen' als deze van mening is dat de ex-werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratieactiviteiten. UWW/Uitkeren beoordeelt dan of een maatregel opgelegd dient te worden.

De werknemer heeft deze mogelijkheid niet. De werkloze kan UWW niet 'inschakelen' als deze van mening is dat zijn ex-werkgever de re-integratietaak niet of niet naar behoren invult. UWW heeft in dit soort situaties geen arbiter-rol.

Het heeft dus voor zowel de overheidswerkgever als de werkloze overheidswerknemer geen zin om zich tot UWW te wenden met een verzoek om een oordeel te geven over de inspanningen van de overheidswerkgever.

NB. Dit geldt zowel voor UWW/Uitkeren als voor UWW WERKbedrijf.

Rechtsgang

Als de werkloze overheidswerknemer van mening is dat zijn ex-werkgever zijn re-integratietaak niet naar behoren invult, dan zal hij zijn wensen met betrekking tot zijn re-integratie schriftelijk kenbaar moeten maken aan zijn ex-werkgever. Hij zal moeten aangeven dat bepaalde re-integratie-inspanningen van zijn werkgever noodzakelijk zijn voor zijn toeleiding naar arbeid. De reactie van de overheidswerkgever om deze wensen wel of niet in te willigen, is een beslissing op grond van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Zo'n beslissing is vatbaar voor bezwaar en beroep op grond van de Awb. Indien de ontslagen werknemer dus van mening is dat zijn werkgever in gebreke blijft, kan de ex-werknemer hiertegen in bezwaar en beroep gaan.

Jurisprudentie

Op dit moment is er nog maar heel weinig jurisprudentie beschikbaar die enigszins richtinggevend kan zijn over de wijze waarop de overheidswerkgever zijn wettelijke re-integratietaak dient in te vullen.

Er is de samenstellers van de werkwijzer één rechtzaak bekend, waarbij een werknemer vond dat de re-integratiebegeleiding die door de ex-werkgever werd geboden niet voldoende was. De werkgever bood 1 jaar boventalligheidsbegeleiding (voor ontslag), een bovenwettelijke WW-regeling en persoonlijke re-integratie-inspanningen op maat.

De rechter oordeelde in dit geval dat het sociaal plan dat de betreffende werkgever hanteerde, bestond uit een toereikend pakket en stelde de werknemer in het ongelijk.

⁶ Een werkgever in het bijzonder onderwijs is een privaatrechtelijke rechtspersoon en geen bestuursorgaan in de zin van de Awb. Overheidswerknemers uit het bijzonder onderwijs dienen zich dan ook tot de kantonrechter te wenden.

5. Re-integratie/begeleiding tijdens ziekte

5.1 Ziekmelding

WW-gerechtigden dienen zich in geval van ziekte ziek te melden bij UWV, door contact op te nemen met het UWV Werknemerstelefoon: 0900 - 92 94 (lokaal tarief). Dit geldt ook voor werkloze overheidswerknemers. Na ziekmelding vallen deze cliënten onder de Ziektewet. Sinds 1 mei 2007 is artikel 20 van de WW met twee bepalingen (lid 6 en lid 7) uitgebreid. Beide bepalingen hebben betrekking op ziekte vanuit de werkloosheidsituatie. De situatie sinds 1 mei 2007 wordt hieronder geschetst.

Eerste 13 weken ziekte

De zieke cliënt blijft gedurende de eerste 13 weken van ziekte een WW-uitkering ontvangen. Hierdoor wordt voorkomen dat de werkloze werknemer voor korte tijd van de werkloosheidswet naar de Ziektewet en weer terug wordt overgeheveld, met alle daarbij behorende administratieve handelingen. Ziekteperiodes die elkaar met minder dan 4 weken onderbreking opvolgen, worden samengeteld om de periode van 13 weken vast te stellen. Ook al ontvangt de zieke cliënt gewoon een WW-uitkering, de uitkerings- en uitvoeringslasten gedurende deze periode van 13 weken worden niet op de overheidswerkgever verhaald. Deze worden bekostigd vanuit het UFO (UitvoeringsFonds Overheidswerknemers). Dit wordt geregeld in artikel 79, lid 2 WW.

Tijdens de eerste 13 weken van ziekte zijn zowel de Werkloosheidswet als de Ziektewet van toepassing. De Ziektewet komt niet tot uitbetaling, maar de ZW-rechten en -plichten gelden onverkort. En ook de rechten en plichten van de WW blijven van toepassing. Voor de zieke cliënt betekent dit dat hij aan zijn verplichting moet blijven voldoen om in voldoende mate passende arbeid te verkrijgen. Hij moet in voldoende mate naar vermogen sollicitatieactiviteiten verrichten en is dus gedurende de eerste 13 weken van ziekte niet vrijgesteld van deze verplichtingen. Zie ook de volgende paragraaf (5.2).

Na de eerste 13 weken ziekte

Nadat een periode van 13 weken ziekte is verstreken, wordt de cliënt overgeheveld naar de Ziektewet. De WW is vanaf dat moment niet meer van toepassing.

Informatie in FIV-RI

In FIV-RI kan de overheidswerkgever nagaan of een werkloze ex-werknemer zich bij UWV heeft ziek gemeld. Daarbij wordt de eerste en - indien van toepassing - de laatste ziektedag weergegeven.

5.2 Re-integratie tijdens ziekte

Zodra een cliënt zich vanuit de WW ziek meldt bij UWV, is de ZW van toepassing. De gevolgen hiervan voor de re-integratieactiviteiten, worden hieronder nader belicht.

Eerste 13 weken ziekte

Omdat in de eerste 13 weken van ziekte zowel de WW als de ZW van toepassing zijn, is artikel 72a WW gewoon van toepassing en heeft de overheidswerkgever dus ook dan een wettelijke re-integratietask. De overheidswerkgever kan zijn re-integratieactiviteiten dus continueren, tenzij de ziekte van de ex-werknemer voortzetting van de re-integratieactiviteiten in de weg staat.

Dit houdt dus ook in dat als de overheidswerkgever van mening is dat zijn zieke ex-werknemer (met inachtneming van zijn ziekte) te weinig onderneemt in het kader van zijn re-integratie, hij dit bij UWV kan melden met gebruikmaking van het formulier 'melding verwijtbaar gedrag'.

In dezelfde periode geeft UWV invulling aan de ARBO-taak in het kader van de ZW. Daarbij gaat het onder andere om de controle op de ziekmelding en om het opstellen van een plan van aanpak binnen 8 weken.

Na de eerste 13 weken ziekte

Na de eerste 13 weken vindt er een verschuiving van de verantwoordelijkheden plaats. De overheidswerkgever heeft dan (formeel) geen re-integratieverantwoordelijkheid meer, maar kan de re-integratieactiviteiten in overleg met de zieke ex-werknemer voortzetten. UWV continueert in deze periode zijn activiteiten in het kader van de ARBO-taak, om de ziekteduur zoveel mogelijk te bekorten.

5.3 Herstelmelding

Op het moment dat een cliënt zich beter meldt bij UWV, of als UWV oordeelt dat geen sprake (meer) is van ziekte, stopt het recht op ZW en het recht op WW loopt door of herleeft. Hierdoor stopt de ARBO-rol van UWV en is er uitsluitend nog de wettelijke re-integratietask van de overheidswerkgever.

6. Sollicitatieplicht(ontheffing)

6.1 Sollicitatieplicht

Ook als een werkloze overheidswerknemer deelneemt aan re-integratieactiviteiten van/via zijn ex-werkgever, dient hij aan zijn sollicitatieplicht te blijven voldoen.

De sollicitatieplicht voor werkloze overheidswerknemers houdt in dat elke vier weken vier sollicitaties verricht dienen te worden.

Noot: Dit wijkt af van de sollicitatieplicht voor cliënten uit de marktsector. De werkcoach van UWV WERKbedrijf kan met elke cliënt uit de marktsector individuele afspraken maken over het aantal te verrichten sollicitaties. Dit kan voor de ene cliënt meer dan vier sollicitaties per vier weken zijn, voor de andere cliënt juist minder dan vier sollicitaties per vier weken.

UWV/Uitkeren controleert of de werkloze overheidswerknemer aan zijn sollicitatieplicht voldoet, ongeacht of deze wel of niet deelneemt aan activiteiten van zijn ex-werkgever. UWV controleert steekproefsgewijs, waarbij bewijsstukken aangaande de verrichte sollicitaties bij de cliënt worden opgevraagd.

Omdat de re-integratietraject voor overheidswerknemers bij de ex-werkgever ligt, maakt UWV WERKbedrijf nooit afspraken met werkloze overheidswerknemers over de invulling van de sollicitatieplicht.

Zodra er echter sprake is van samenloop van WW en WAO, ligt de re-integratieverantwoordelijkheid altijd bij UWV (zie de matrix re-integratieverantwoordelijkheid in paragraaf 4.4). Om die reden heeft UWV ervoor gekozen om de controle op de sollicitatieactiviteiten bij deze vorm van samenloop wel door UWV WERKbedrijf te laten uitvoeren en niet door de medewerkers van de servicedesk ERD WW van UWV/Uitkeren.

6.2 Sollicitatieplichtontheffing of -vrijstelling

In sommige situaties is een vrijstelling of een ontheffing van de sollicitatieplicht mogelijk. Is een vrijstelling of een ontheffing aan de orde, dan geldt deze altijd voor het totaal aantal uren dat de werkloze een werkloosheidsuitkering ontvangt.

Noot: Op de regel dat ontheffing altijd voor het totaal aantal uren geldt, zijn twee uitzonderingen. Alleen bij scholing en proefplaatsing kan ook gedeeltelijke ontheffing worden verleend voor het aantal uren dat scholing wordt gevolgd, respectievelijk het aantal uren dat in een betrekking wordt gewerkt in het kader van een proefplaatsing. De inhoud van dit hoofdstuk is verder gewoon van toepassing bij gedeeltelijke ontheffing. Het verdient daarbij wel aanbeveling om in de communicatie met UWV duidelijk aan te geven dat er sprake is van (een verzoek tot) gedeeltelijke ontheffing. Vanzelfsprekend zijn de verdere bepalingen met betrekking tot de ontheffing in dat geval ook alleen van toepassing op het aantal uren waarvoor ontheffing is verleend. Voor de overige uren gelden dan de normale verplichtingen zoals die in de WW zijn vastgelegd.

De overheidswerkgever heeft, ondanks zijn re-integratietraject, geen bevoegdheid om zijn werkloze ex-werknemers een sollicitatieplichtontheffing te verlenen. Die bevoegdheid is uitsluitend belegd bij UWV/Uitkeren.

Er zijn twee formele regelingen op grond waarvan UWV/Uitkeren in bepaalde situaties een sollicitatieplichtontheffing of een vrijstelling van de sollicitatieplicht kan verlenen:

- de Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA (gronden: vorst, vakantie, vrijwilligerswerk, mantelzorg, scholing en proefplaatsing)
- het Besluit ontheffing verplichtingen WW en WIA (gronden: vrijwilligerswerk, mantelzorg, calamiteiten)

Een ontheffing of vrijstelling wordt niet door UWV/Uitkeren verleend als de grond waarop de ontheffing of vrijstelling wordt verzocht niet in de Regeling of het Besluit staat.



De gronden vrijwilligerswerk en mantelzorg komen in beide regelingen voor, maar er is een verschil.

Een **vrijstelling** in verband met vrijwilligerswerk en mantelzorg ontstaat van rechtswege waardoor maatwerk niet mogelijk is. Dat betekent dat UWV/Uitkeren een verzoek tot een sollicitatieplichtontheffing vanwege vrijwilligerswerk en mantelzorg op grond van de Regeling beoordeelt en toekent, zonder dat de overheidswerkgever daarbij een rol heeft. Een advies door de overheidswerkgever is daarbij dus niet aan de orde.

Een **ontheffing** in verband met vrijwilligerswerk en mantelzorg wordt op individuele basis verleend en biedt - binnen bepaalde kaders - ruimte voor maatwerk. Zo'n ontheffingsverzoek kent UWV/Uitkeren alleen toe als er een positief advies door de overheidswerkgever is afgegeven aan UWV.

6.3 UWV WERKbedrijf en sollicitatieplichtontheffing

Uitsluitend in geval van een calamiteit kan UWV WERKbedrijf een advies uitbrengen aan de collega's van UWV/Uitkeren, met betrekking tot een ontheffing. Van een calamiteit is sprake in geval van een plotselinge, ernstige crisissituatie in de privé-sfeer.



Als UWV/Uitkeren een ontheffingsadvies van de collega's van UWV WERKbedrijf ontvangt in verband met een calamiteit, dan volgt UWV/Uitkeren in nagenoeg alle gevallen dit advies op. UWV/Uitkeren neemt een besluit en informeert de werkloze overheidswerknemer daarover. De overheidswerkgever heeft in deze situatie **geen adviesrol**.

▶ In deze werkwijzer zal verder uitsluitend nog de term (sollicitatieplicht)ontheffing worden gebruikt, ongeacht of een vrijstelling dan wel een ontheffing wordt bedoeld.

6.4 Hulpmiddel voor de overheidswerkgever: matrix 'Sollicitatieplichtontheffing'

Situaties waarbij een sollicitatieplichtontheffing op grond van regelgeving aan de orde kan zijn, zijn terug te vinden in de meest recente versie van de matrix 'Sollicitatieplichtontheffing'. (Zie *Bijlage IX: Matrix sollicitatieplichtontheffing*.) Deze matrix heeft UWV in samenwerking met een aantal overheidswerkgevers opgesteld om als hulpmiddel voor de overheidswerkgever te dienen.

De matrix bevat een aantal praktische (re-integratie)situaties met daarbij de vermelding of in deze situaties een ontheffingsverzoek wel of niet tot een ontheffing kan leiden.

Met behulp van de matrix kan de overheidswerkgever nagaan of een sollicitatieplichtontheffing in een bepaalde situatie mogelijk is en zo ja, of hij UWV/Uitkeren daarin wel of niet moet adviseren.

6.5 Aanvraag

Bij het aanvragen van een sollicitatieplichtontheffing zijn - zoals eerder uiteengezet - twee situaties te onderscheiden.

1. UWV/Uitkeren beslist over ontheffing zonder advies van de overheidswerkgever (➤)

In deze situatie kan een werkloze overheidswerknemer rechtstreeks bij UWV/Uitkeren een sollicitatieplichtontheffing aanvragen.

De overheidswerkgever kan echter - indien gewenst - een coördinerende taak vervullen door de sollicitatieplichtontheffingsaanvragen van zijn werkloze ex-werknemers zelf naar UWV/Uitkeren te sturen en te monitoren.

2. UWV/Uitkeren beslist pas na ontvangst van een advies van de overheidswerkgever over de ontheffing (➤)

In deze situatie kan een cliënt **niet** rechtstreeks bij UWV/Uitkeren een sollicitatieplichtontheffing aanvragen. Als UWV toch een aanvraag zónder een werkgeversadvies van de werkloze overheidswerknemer ontvangt, dan verzoekt UWV/Uitkeren de betreffende overheidswerkgever alsnog om een advies. Pas nadat de overheidswerkgever het advies heeft afgegeven, handelt UWV/Uitkeren de sollicitatieplichtontheffing af.

In beide situaties dient de aanvraag gestuurd te worden naar:

UWV
Servicedesk ERD WW
Postbus 11154
9700 CJ GRONINGEN

6.6 Advies van de overheidswerkgever

Zoals aangegeven, kan een advies van de overheidswerkgever vereist zijn bij:

- scholing
- mantelzorg
- vrijwilligerswerk

Scholing

Bij scholing dient de overheidswerkgever in alle gevallen een advies uit te brengen aan UWV/Uitkeren. Dit advies is de uitkomst van de beoordeling of het volgen van de betreffende opleiding voor deze cliënt noodzakelijk is in het kader van zijn re-integratie. Formeel is er sprake van noodzakelijke scholing indien aannemelijk is dat:

- a) de werknemer niet zonder opleiding of scholing een voor hem passend beroep of functie kan uitoefenen op de arbeidsmarkt en dat de voorgestelde opleiding of scholing daartoe een adequaat middel is, en
- b) de opleiding of scholing relevant is voor de arbeidsmarkt.

In de praktijk wordt bij het bepalen of er sprake is van 'noodzakelijke scholing' veelal de stelregel gehanteerd dat de scholing moet bijdragen aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt.

De overheidswerkgever kan, om te beoordelen of sprake is van een noodzakelijke opleiding, informatie van de ex-werknemer opvragen over:

- welke opleiding hij wil volgen
- het gewenste opleidingsinstituut
- de studiebelasting en de duur van de opleiding
- de argumenten op grond waarvan de ex-werknemer van mening is dat in zijn geval deze opleiding noodzakelijk is om te re-integreren

Vrijwilligerswerk

Onder vrijwilligerswerk wordt verstaan: onbetaalde en onverplichte activiteiten binnen een organisatie die een ideële doelstelling heeft of een maatschappelijk nut nastreeft, welke activiteiten doorgaans een aanvullend karakter hebben op bestaande voorzieningen.

Voor de afbakening van het begrip vrijwilligerswerk is van belang dat het gaat om activiteiten die gebruikelijk onbetaald zijn, die geen winstoogmerk hebben en die een algemeen maatschappelijk nut dienen.

Voorbeelden zijn:

- activiteiten voor kerkelijke en levensbeschouwelijke organisaties
- activiteiten voor niet-commerciële winkels (zoals rechts- en wetswinkels, onderwijswinkels en gezondheidswinkels)
- activiteiten in bejaarden- en verpleegcentra (begeleid wandelen, voorlezen, gezelschap houden, begeleiden naar arts of ziekenhuis, bibliotheek), en
- activiteiten in de maatschappelijke dienstverlening en de gezondheidszorg.

De overheidswerkgever kan, om de beoordeling naar behoren uit te kunnen voeren, informatie van de ex-werknemer opvragen over:

- de activiteiten die hij gaat verrichten (om te kunnen beoordelen of sprake is van vrijwilligerswerk)
- de organisatie waar hij vrijwilligerswerk wil doen
- de argumenten op grond waarvan hij vrijwilligerswerk wil doen

Mantelzorg

Onder mantelzorg wordt verstaan: noodzakelijke zorg voor een zieke of arbeidsgehandicapte.

Het moet gaan om zorg die in duur en in intensiteit een meer gebruikelijke gang van zaken overstijgt en niet in georganiseerd verband en niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt verleend. Voorts dient er sprake te zijn van een voor de aanvang van de mantelzorg reeds bestaande sociale relatie tussen degene die de zorg nodig heeft en degene die de zorg verleent. Primair moet daarbij worden gedacht aan gezinsleden en huisgenoten.

De overheidswerkgever kan, om de beoordeling naar behoren uit te kunnen voeren, informatie van de ex-werknemer opvragen over:

- de activiteiten die hij gaat verrichten (om te kunnen beoordelen of sprake is van mantelzorg)
- de omvang van de activiteiten
- de relatie met degene die de zorg behoeft
- de argumenten op grond waarvan hij mantelzorg wil verlenen (mogelijk aangevuld met een doktersverklaring)

Bijzondere situatie: advies vóór toekenning WW

Zoals hierboven aangegeven, dient de overheidswerkgever bij scholing in alle gevallen een advies uit te brengen aan UWV/Uitkeren.

Er bestaat één situatie waarin de overheidswerkgever UWV/Uitkeren al moet adviseren voordat de WW-uitkering überhaupt is toegekend.⁷

Dit is in de situatie dat een werknemer voorafgaand aan de eerste WW-dag al deelneemt aan een scholing. Ook dan moet de overheidswerkgever beoordelen of de betreffende opleiding voor deze persoon noodzakelijk is in het kader van zijn re-integratie. Adviseert de werkgever positief (d.w.z. de werkgever acht de opleiding noodzakelijk in het kader van de re-integratie van de werknemer), dan merkt UWV/Uitkeren de werknemer aan als WW-gerechtigde wanneer hij aan de overige voorwaarden voldoet, ondanks het feit dat de werknemer hierdoor niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Er wordt dan tegelijkertijd een WW-uitkering toegekend én een ontheffing van de sollicitatieplicht afgegeven door UWV/Uitkeren.

6.7 Afhandeling aanvraag door UWV/Uitkeren

Bij ontvangst van een sollicitatieplichtontheffingsverzoek beoordeelt UWV/Uitkeren allereerst of de aanvraag compleet is. Is dit niet het geval, dan vraagt UWV de ontbrekende informatie op bij de partij die de informatie moet aanleveren. (Indien mogelijk wordt telefonisch uitvraag gedaan, zo nodig gevolgd door schriftelijke bevestiging.)

Zodra de aanvraag compleet is, neemt UWV/Uitkeren een beslissing. Dit gebeurt uiterlijk binnen 4 weken na ontvangst van de aanvraag, zo mogelijk eerder.

UWV/Uitkeren stuurt een brief met de beslissing aan betrokkene en een kopie van die brief gaat naar de werkgever. Dit laatste echter alleen als deze de aanvraag namens de ex-werknemer heeft ingestuurd.

N.B. Stuurt een werkloze overheidswerknemer een ontheffingsverzoek rechtstreeks naar UWV/Uitkeren en is een advies van de overheidswerkgever noodzakelijk om de aanvraag af te kunnen handelen, dan vraagt UWV/Uitkeren de betreffende overheidswerkgever om een advies. Pas nadat de overheidswerkgever een advies heeft afgegeven aan UWV, neemt UWV/Uitkeren een besluit.

⁷ Voor werknemers van wie de dienstbetrekking binnen 4 maanden zal eindigen en waarbij redelijkerwijs valt aan te nemen dat er recht zal bestaan op een WW-uitkering, heeft de overheidswerkgever al tijdens die 4 maanden de re-integratietoets.

Informatie in FIV-RI

In het geval dat UWV/Uitkeren een sollicitatieplichtontheffing verleent aan een werkloze ex-werknemer, kan de overheidswerkgever dit terugzien in FIV-RI. In FIV-RI wordt ook kenbaar gemaakt voor welke periode de sollicitatieplichtontheffing is toegekend.

6.8 Eigen onderneming

Sommige werkloze overheidswerknemers hebben - zoals ook cliënten uit de marktsector - de wens om een eigen onderneming te starten. De WW kent een tweetal mogelijkheden ter ondersteuning van het starten van een eigen onderneming: de onderzoeksperiode en de startperiode.

Onderzoeksperiode

De onderzoeksperiode is een periode van 6 weken waarin een cliënt zich kan oriënteren op de mogelijkheid om een eigen onderneming te starten. Hij kan in die periode zijn ondernemingsplan opstellen, de eventueel benodigde financiering realiseren en de ondernemingsrisico's in kaart brengen.

Indien de cliënt in de gelegenheid wordt gesteld om een onderzoeksperiode uit te voeren, dan heeft hij gedurende die periode geen sollicitatieplicht naar arbeid in loondienst.

De overheidswerkgever dient UWV/Uitkeren te adviseren over het wel of niet inzetten van een onderzoeksperiode, waarna UWV/Uitkeren een besluit neemt en de cliënt informeert. UWV/Uitkeren kent dus geen onderzoeksperiode toe zonder advies van de overheidswerkgever.

Startperiode

De startperiode is een periode van maximaal 6 maanden waarin een cliënt daadwerkelijk een start kan maken met de eigen onderneming. Tijdens deze startperiode is hij verzekerd van inkomsten. De uitkering wordt als voorschot uitgekeerd onder de voorwaarde dat op een later moment de inkomsten uit de eigen onderneming worden verrekend met de uitgekeerde WW. De 'startperiode als zelfstandige' beoogt een volledige uitstroom uit de uitkering.

Indien de cliënt in de gelegenheid wordt gesteld van een startperiode, dan heeft hij gedurende die periode geen sollicitatieplicht naar arbeid in loondienst. De overheidswerkgever dient UWV/Uitkeren te adviseren over het wel of niet inzetten van een startperiode, waarna UWV een besluit neemt en de cliënt informeert. UWV/Uitkeren kent dus geen startperiode toe zonder advies van de overheidswerkgever.

Bij het uitbrengen van een advies over de inzet van een startperiode, kan de overheidswerkgever in beschouwing nemen of de start van een eigen bedrijf de kortste weg naar (duurzame) arbeid is voor betreffende ex-medewerker. Voor een ex-medewerker die gemakkelijk een betaalde baan kan verwerven, is het niet ondenkbaar dat de overheidswerkgever een negatief advies aangaande de startperiode uitbrengt.

De overheidswerkgever kan, om de beoordeling naar behoren uit te kunnen voeren, een ondernemingsplan, marktonderzoek en/of haalbaarheidsonderzoek bij de ex-werknemer opvragen.

UWV/Uitkeren adviseert op verzoek

Zowel in het kader van de onderzoeksperiode als in het kader van de startperiode dient de overheidswerkgever dus een advies uit te brengen aan UWV/Uitkeren. Dit advies brengt hij uit door de haalbaarheid van de eigen onderneming te toetsen, op basis van de ideeën van de ex-werknemer en een eventueel ondernemingsplan.

UWV/Uitkeren is echter bereid om - als extra faciliteit - deze toets namens de overheidswerkgever te doen. Met andere woorden: UWV is bereid om namens de overheidswerkgever te toetsen of de inzet van een onderzoeksperiode en/of startperiode zinvol en effectief is. Over het algemeen zal UWV daarvoor externe deskundigheid inhuren. De kosten daarvan zullen aan de werkgever worden doorberekend. Deze kosten kunnen van geval tot geval verschillen. Desgevraagd doet UWV/Uitkeren van tevoren een opgave van deze kosten aan de werkgever.

Voorwaarde bij deze adviesaanvraag is wel dat het advies van UWV bindend is. Oordeelt UWV/Uitkeren dat de inzet van een onderzoeks- en/of startperiode zinvol en effectief is voor een bepaalde cliënt, dan neemt UWV/Uitkeren direct het besluit om de onderzoeks- en/of startperiode aan de cliënt toe te kennen.

Een bindend advies van UWV kan de overheidswerkgever aanvragen bij:

UWV
Servicedesk ERD WW
Postbus 11154
9700 CJ GRONINGEN

Daarbij dient hij beschikbare documenten bij te voegen, opdat UWV zoveel mogelijk op basis daarvan een beoordeling kan uitvoeren.

Starterskrediet

UWV verstrekt geen starterskredieten aan cliënten afkomstig uit de publieke sector. Het staat de overheidswerkgever echter vrij om wel starterskredieten te verstrekken aan zijn ex-werknemers.

6.9 Overige verzoeken

Soms dient een werkloze overheidswerknemer bij zijn ex-werkgever een verzoek in om toestemming voor het volgen van een opleiding, het doen van vrijwilligerswerk, of anderszins, zónder dat de ex-werknemer een sollicitatieplichtontheffing aanvraagt.

In deze situaties kan de overheidswerkgever bezien of een sollicitatieplichtontheffing bevorderlijk is voor de re-integratie. Zo ja, dan kan hij daartoe een aanvraag bij UWV/Uitkeren indienen.

Ook als ontheffing niet aan de orde is, dient de overheidswerkgever (of de ex-werknemer) UWV/Uitkeren op de hoogte te stellen van de voorgenomen opleiding of het voorgenomen vrijwilligerswerk. UWV/Uitkeren dient de cliënt in dat geval namelijk op de hoogte te stellen van het feit dat alle verplichtingen in het kader van de WW voor hem onverkort van toepassing blijven.

6.10 Werk boven regels

De werkcoach van UWV WERKbedrijf heeft bij cliënten uit de marktsector de ruimte gekregen om (meer) maatwerk te leveren en om daarbij, indien nodig, van de (sollicitatieplichtontheffings-)regels af te wijken. Dit staat binnen UWV bekend als: 'werk boven regels'. De werkcoach kan van de regels afwijken en een sollicitatieplichtontheffing overwegen, als dat bevorderlijk is voor het zo snel mogelijk vinden van nieuw werk.

Werkloze overheidswerknemers hebben geen werkcoach bij UWV WERKbedrijf. UWV WERKbedrijf zal voor de werkloze overheidswerknemers dan ook niet het initiatief nemen om 'werk boven regels' toe te passen.

De overheidswerkgever kan dat initiatief wél nemen. Als hij van mening is dat de ex-werknemer sneller nieuw werk zal vinden als deze van de sollicitatieplicht ontheven wordt, in een situatie waarin met toepassing van de geldende wet- en regelgeving geen ontheffing van de sollicitatieplicht mogelijk is, dan kan hij een verzoek tot sollicitatieplichtontheffing indienen bij UWV/Uitkeren met de vermelding dat het om 'werk boven regels' gaat. UWV/Uitkeren zal dan bezien of het verzoek van de overheidswerkgever kan worden gehonoreerd. Dit is ook meegenomen op het formulier waarmee de werkgever een advies over sollicitatieplichtontheffing aan UWV/Uitkeren kan verstrekken. Zie hiervoor paragraaf 3.4 Van de overheidswerkgever aan UWV/Uitkeren. Het formulier zelf is opgenomen in **Bijlage XI: Formulier Advies ex-overheidswerkgever**.

7. Handhaving & sanctionering

Werkloze overheidswerknemers hebben de plicht om mee te werken aan de re-integratieactiviteiten van hun ex-werkgever. Gebeurt dit niet of onvoldoende, dan kan sprake zijn van verwijtbaar gedrag.

Ondanks het feit dat de overheidswerkgever eigenrisicodragend is voor de WW en dat hij een wettelijke re-integratietask heeft, heeft hij bij verwijtbaar gedrag niet de mogelijkheid om zijn werkloze ex-werknemers een maatregel (in de vorm van een korting op zijn WW-uitkering) op te leggen. Dit is een wettelijke taak, die belegd is bij UWV/Uitkeren.

Dit houdt in dat de werkgever, als hij van mening is dat het gedrag van de werkloze ex-werknemer daartoe aanleiding geeft, daarvan melding kan doen bij UWV/Uitkeren. UWV/Uitkeren beoordeelt daarna of wel of geen maatregel opgelegd dient te worden.

7.1 Handhaving

In de re-integratieketen UWV-overheidswerkgever-werkloze overheidswerknemer hebben twee partijen een rol op het gebied van handhaving: de overheidswerkgever en UWV. Binnen UWV is er altijd een rol voor UWV/Uitkeren en in sommige gevallen ook voor UWV WERKbedrijf.

Overheidswerkgever

De overheidswerkgever kan, indien hij verwijtbaar gedrag constateert tijdens de uitvoering van zijn re-integratietask, UWV/Uitkeren op de hoogte stellen van het geconstateerde gedrag door middel van een ingevuld formulier 'Melding verwijtbaar gedrag' (*zie Bijlage VII: Melding verwijtbaar gedrag*).

UWV/Uitkeren verwacht van de overheidswerkgever dat hij bij het aanbieden van re-integratietrajecten rekening houdt met de wettelijke mogelijk- en onmogelijkheden.

Voorts wordt van de overheidswerkgever verwacht dat hij alleen realistische meldingen verwijtbaar gedrag naar UWV/Uitkeren stuurt, dat wil zeggen in geval van vermeende overtredingen door ex-werknemers die tot een maatregel kunnen leiden.

UWV WERKbedrijf

De rol van UWV WERKbedrijf in het kader van Handhaving bestaat uit het toetsen of de werkloze overheidswerknemer voldoet aan zijn inspanningsverplichting om zo snel mogelijk weer aan het werk te komen. De werkcoach van UWV WERKbedrijf beperkt zich daarbij echter tot het beoordelen van de inspanningen in het kader van de afspraken die de werkcoach zelf met de werkzoekende heeft gemaakt (*zie paragraaf 2.5 Over UWV WERKbedrijf in de keten UWV-overheidswerkgever-overheidswerknemer*).

De werkcoach van UWV WERKbedrijf beoordeelt dus niet in hoeverre de werkloze overheidswerknemer zich aan de afspraken houdt, die overheidswerkgever en ex-werknemer in het kader van re-integratie hebben gemaakt.

Indien de werkcoach van UWV WERKbedrijf verwijtbaar gedrag constateert, stelt hij de collega's van UWV/Uitkeren daarvan op de hoogte.

UWV/Uitkeren

Op het gebied van re-integratie heeft UWV/Uitkeren de wettelijke taak om de sollicitatieplicht te controleren en te handhaven. Zie voor meer hierover paragraaf '6.1 Sollicitatieplicht'. Dit doet UWV/Uitkeren dus zonder medeweten van de overheidswerkgever.

Daarnaast handelt UWV/Uitkeren de meldingen af van de werkcoach van UWV WERKbedrijf en de overheidswerkgevers. Zie paragraaf '7.4 Afhandeling van de melding verwijtbaar gedrag door UWV'.

7.2 Hulpmiddel voor de overheidswerkgever: matrix 'handhaving & sanctionering'

Hoe kan de overheidswerkgever vaststellen of er sprake is van verwijtbaar gedrag? UWV heeft in samenwerking met een aantal overheidswerkgevers een aantal praktische (re-integratie)situaties beschreven en daarbij vermeld of het wel of geen zin heeft om in deze situaties een melding verwijtbaar gedrag te sturen. Deze praktische situaties zijn opgenomen in de matrix 'handhaving & sanctionering'. De eerste versie van deze matrix is in 2006 eenmalig door UWV aan alle overheidswerkgevers verspreid. De meest recente versie van de matrix is te vinden in deze werkwijzer (*Zie Bijlage VIII: Matrix handhaving&sanctionering*) en op de FIV-site: www.fiv.uwv.nl.

7.3 Een melding verwijtbaar gedrag naar UWV

Een melding verwijtbaar gedrag met bijbehorende documenten kan de overheidswerkgever naar het volgende adres sturen:

UWV
Servicedesk ERD WW
Postbus 11154
9700 CJ GRONINGEN

7.4 Afhandeling van de melding verwijtbaar gedrag door UWV

Na ontvangst van een melding verwijtbaar gedrag, neemt UWV/Uitkeren binnen 4 weken een besluit over het wel of niet opleggen van een sanctie. UWV/Uitkeren toetst daarbij de gedragingen van de uitkeringsgerechtigde aan de wettelijke verplichtingen. Dit betekent dus dat niet standaard het oordeel van de overheidswerkgever wordt gevolgd.

Hoor/wederhoor

Indien de melding verwijtbaar gedrag onvoldoende informatie bevat om een beslissing te kunnen nemen, dan kan UWV hoor/wederhoor toepassen. Dit kan een schriftelijke of mondelinge hoor/wederhoor-procedure zijn.

Bekendmaken besluit

UWV/Uitkeren stuurt de cliënt een beschikking aangaande het besluit van UWV, als er een sanctie is opgelegd. Als het besluit volgt op een melding verwijtbaar gedrag die de werkgever bij UWV/Uitkeren ingezonden heeft, dan stuurt UWV/Uitkeren een kopie van de beschikking naar de werkgever.

Wordt geen sanctie opgelegd, dan stuurt UWV/Uitkeren geen beschikking naar de cliënt (en dus ook niet naar de werkgever).

7.5 Maatregel

Als UWV/Uitkeren heeft vastgesteld dat er sprake is van verwijtbaar gedrag, wordt een maatregel opgelegd. Een maatregel is een korting op de uitkering, variërend van 5% tot 100%, die tijdelijk of blijvend kan worden opgelegd. De hoogte en de duur van de maatregel zijn afhankelijk van de zwaarte van de verwijtbaarheid.

Informatie in FIV-RI

Opgelegde maatregelen zijn terug te vinden in FIV-RI. FIV-RI toont voor elke maatregel wat de reden ervan is (d.m.v. een code), in welke periode deze wordt opgelegd, en wat de hoogte en de duur ervan is .

⁸ Als UWV geen maatregel oplegt, dan is hiervan niets te zien in FIV-RI.

Op één uitzondering na: In FIV-RI kan een sanctie voorkomen met een hoogte van 0%. Dit betreft geen maatregel maar een waarschuwing. Bij termijnoverschrijding volstaat doorgaans een schriftelijke waarschuwing van UWV in plaats van het opleggen van een maatregel. De cliënt wordt daarbij gewezen op de consequentie, dat bij een volgende, zelfde overtreding van de verplichting binnen twee jaar na bekendmaking van de waarschuwing een maatregel zal worden opgelegd.

Bijlage I: Overzicht relevante websites

Website	Inhoud
www.aanbestedingskalender.nl	site waarop aanbestedingen (kunnen) worden gepubliceerd
www.fiv.uvw.nl	applicatie FIV en applicatie FIV-RI
www.uvw.nl	site van UWV
www.uvw.nl/particulieren/werkloos/weer-aan-het-werk/Reintegratie bij O en O/index.aspx	pagina op de site van UWV die speciaal is ingericht voor werkloze overheids- en onderwijswerknemers
www.werk.nl	site van UWV WERKbedrijf

Bijlage II: Overzicht producten UWW WERKbedrijf voor alle werkzoekenden

In deze bijlage vindt u de producten die UWW WERKbedrijf aanbiedt aan alle werkzoekenden, dus ook aan overheidswerknemers die werkloos zijn geworden. Dit is het productenpallet dat tot 1 januari 2009 door CWI werd aangeboden. In de werkwijzer is dit pakket verder aangeduid als de basisdienstverlening.

De basisdienstverlening omvat de volgende producten.

Matchen op vacatures

- Elke werkzoekende kan zijn CV (al dan niet anoniem) op de website www.werk.nl plaatsen en laten matchen op alle vacatures die in werk.nl staan geregistreerd.
- Daarnaast bieden medewerkers van UWW WERKbedrijf ingeschreven werkzoekenden passende vacatures actief aan.

Workshops/Modules

- Vacatureanalyse
- Competentieanalyse
- Netwerken
- Opstellen CV en brieven schrijven
- Presentatievaardigheden: sollicitatiegesprek

Elke module neemt maximaal 3 uur in beslag. UWW WERKbedrijf biedt alleen de modules aan die de betreffende werkzoekende nodig heeft.

Competentietesten

Diverse testen zijn voor iedereen toegankelijk op de website www.werk.nl. UWW WERKbedrijf biedt daarnaast nog andere testen aan, maar alleen als de werkzoekende daar baat bij heeft. Dit betreft de volgende testen:

- Persoonlijkheid (ProSID-PI/Talentenspectrum), inclusief competentie-indicator
- Carrièrewaarden (motivatoren)
- Icares beroepentest
- Mobiliteitsindicator
- Oriëntatie (interesse, werkzaamheden en drijfveren)
- Capaciteiten
- Belastbaarheid.
- Persoonlijke flexibiliteit (OPF)
- Ondernemerschap (10 pilot vestigingen)

De werkzoekende maakt de test thuis of op de vestiging van UWW WERKbedrijf. Een speciaal daarvoor opgeleide CTC adviseur bespreekt de testresultaten met de werkzoekende. De werkzoekende krijgt de testresultaten op schrift mee. Deze gegevens zijn vertrouwelijk. De werkzoekende bepaalt zelf aan wie hij inzage geeft.

Internationale diplomawaardering

Een werkzoekende met een buitenlands diploma kan via UWW WERKbedrijf laten vaststellen met welk Nederlands diploma/ onderwijsniveau dit diploma vergelijkbaar is.

Wat doet UWW WERKbedrijf niet voor werkzoekende overheidswerknemers?

- Geen re-integratietrajecten
- Geen kwalificerende cursussen/opleidingen

Bijlage III: Actieplan UWV WERKbedrijf

Het Actieplan bevat de wederzijdse afspraken over dienstverlening, verwachtingen en acties met betrekking tot de re-integratie van de werkzoekende. Deze afspraken worden gemaakt door de werkcoach van UWV WERKbedrijf en de werkzoekende. Bij wijzigingen van de gemaakte afspraken, wordt er een nieuwe versie van het Actieplan gemaakt.

Het Actieplan wordt gevuld met onder andere de volgende gegevens:

- visie
- knelpunten en oplossingen
- diensten
- informatie over de motivering van de aanpak en informatie voor RIB
- wat verwachten wij van de werkzoekende?
- wat kan de werkzoekende van ons verwachten?

De werkcoach ondertekent het Actieplan (bij een uitkering van UWV) en overhandigt dit aan de werkzoekende. De werkzoekende kan het Actieplan voor gezien (= geen ondertekening voor akkoord) tekenen. Hij is dit niet verplicht, omdat hij binnen 6 weken nog bezwaar kan maken tegen de inhoud van het Actieplan.

Als de werkzoekende afkomstig is uit de sector Overheid & Onderwijs, wordt bij het opstellen van het actieplan rekening gehouden met de rol van de werkgever, die immers verantwoordelijk is voor de re-integratie. Indien beschikbaar, gebeurt dat aan de hand van een ingevuld formulier 'Werkzoekenden sector O&O'. Zie *Bijlage V: 'Formulier werkzoekenden sector O&O'*.

Onderstaand een voorbeeld van het Actieplan.



WERKbedrijf

Wat is het Actieplan?

U heeft recht op ondersteuning bij het vinden van werk. In het Actieplan staat wat deze ondersteuning inhoudt.

Waarom het Actieplan?

Het Actieplan is de start van uw re-integratie. De informatie en afspraken die belangrijk zijn voor uw re-integratie staan hierin. Deze afspraken zijn bedoeld om u zo goed mogelijk te begeleiden bij het vinden van werk.

Hoe werkt het?

De werkcoach stelt in samenspraak met u het Actieplan op. Hierin staan de afspraken die u samen maakt en waar u zich aan moet houden.

Bijstelling

Als uw situatie verandert (bijvoorbeeld uw gezondheid, mogelijkheden of opleiding), geeft u dat aan ons door. We bekijken dan of het nodig is de afspraken bij te stellen.

Klant gegevens

Burgerservicenummer	
Voorletters en achternaam	
Adres	
Geboortedatum	
Telefoonnummer	

Werkcoach gegevens

Ondertekening

Naam en handtekening Werkcoach	
Klant tekent dit Actieplan voor gezien	
Datum	

Heeft u nog vragen?

U vindt meer informatie op werk.nl. U kunt ook op werkdagen tussen 08.00 en 17.00 uur contact opnemen met uw WERKbedrijf-vestiging. Het telefoonnummer vindt u op werk.nl. Als u belt, houd dan deze brief bij de hand. Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.

Bijlage IV: Flyer 'Ontslag en Re-integratie bij Overheid of Onderwijs, nét even anders'

Op de volgende pagina's treft u de nieuwste versie van de flyer 'Ontslag en Re-integratie bij Overheid of Onderwijs, nét even anders' aan. Deze versie wordt gebruikt vanaf januari 2009.

Ontslag en Re-integratie bij Overheid of Onderwijs

Ontslag en Re-integratie bij Overheid of Onderwijs

Nét even anders!

Als u uw baan kwijt bent geraakt, of dreigt kwijt te raken, kunnen de algemene brochures van UWW u informeren over ontslagregels, rechten en plichten bij een WW-uitkering en hoe u weer aan het werk kunt komen. Maar als u bij de overheid of in het onderwijs heeft gewerkt en uw baan verliest of heeft verloren, dan ligt voor u een aantal zaken nét even anders. Daarom vindt u in deze folder de voor u afwijkende zaken en wordt u verwezen naar de juiste instantie(s) voor meer informatie.

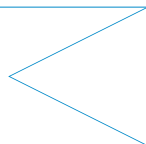
(Dreigend) ontslag

Als u werkloos wordt

U vraagt uw WW-uitkering aan bij UWW, dat kan bij de vestiging van UWW WERKbedrijf in uw regio, of digitaal via werk.nl. Het is echter wel raadzaam dat u UWW op de hoogte brengt van het feit dat u bij de overheid of in het onderwijs heeft gewerkt, zodat UWW hier bij het aanbieden van haar dienstverlening rekening mee kan houden.

Aanspraak op een bovenwettelijke uitkering

Naast een WW-uitkering maakt u als ex-werknemer uit de overheids- en onderwijssector mogelijk ook aanspraak op een bovenwettelijke uitkering. Dit is afhankelijk van welke regeling uw ex-werkgever heeft getroffen en verschilt ook per werkgever. UWW voert geen bovenwettelijke WW-regelingen meer uit. Uw aanvraag is dus ook alleen bedoeld voor uw reguliere (wettelijke) WW-uitkering. Voor meer informatie over uw eventuele bovenwettelijke uitkering verwijzen wij u naar de site van UWW of naar uw voormalige werkgever.



Uw voormalige werkgever bekostigt uw uitkering

Voor het aanvragen van een WW-uitkering gaat u naar UWV. UWV ondersteunt u zo nodig bij de aanvraag, stelt het recht op uitkering vast en betaalt de WW-uitkering aan u uit. Nét even anders voor u als ex-werknemer uit de overheids- en onderwijs-sector is dat uw WW-uitkering niet wordt bekostigd vanuit de algemene middelen. UWV brengt de kosten van uw WW-uitkering bij uw voormalige werkgever in rekening.

Weer aan het werk

Uw voormalige werkgever verzorgt uw re-integratie

Omdat uw voormalige werkgever uw WW-uitkering bekostigt, heeft hij ook de taak om u te ondersteunen bij het vinden van ander werk. UWV WERKbedrijf kan u hier slechts zeer beperkt bij ondersteunen. Als u naast uw WW-uitkering ook een arbeids-ongeschiktheidsuitkering ontvangt, dan is UWV wel verantwoordelijk voor uw re-integratie en niet uw voormalige werkgever.

Activiteiten UWV WERKbedrijf

UWV WERKbedrijf ondersteunt alle werklozen bij hun zoektocht naar werk, zoals CWI dat tot 1 januari 2009 deed. Ook als u bij de overheid of in het onderwijs heeft gewerkt, kunt u van deze basisondersteuning gebruik maken. De basisondersteuning bestaat onder andere uit workshops, ondersteuning bij het opstellen van een cv of sollicitatiebrieven, en competentietests. UWV WERKbedrijf ondersteunt u echter niet met kwalificerende cursussen en re-integratietrajecten.

Dit betekent dat u ook niet in aanmerking komt voor een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) op kosten van UWV. Wel kunt u bij uw voormalige werkgever navragen of een IRO via hem tot de mogelijkheden behoort.

Ook voor scholing geldt dat u niet in aanmerking komt voor vergoeding ervan door UWV. U zult een verzoek tot vergoeding van een opleiding aan uw voormalige werkgever moeten voorleggen.

Omdat uw voormalige werkgever uw re-integratie verzorgt, is het ook aan te bevelen om met uw voormalige werkgever over uw re-integratieactiviteiten te overleggen, voordat u van de basisondersteuning van UWV WERKbedrijf gebruikmaakt.

Rechten en plichten bij een WW-uitkering

Meewerken aan uw re-integratie

U bent verplicht om mee te werken aan de re-integratieondersteuning die uw voormalige werkgever u aanbiedt. Als u onvoldoende meewerkt, dan kan uw voormalige werkgever UWV daarover inlichten. Dit kan gevolgen hebben voor uw uitkering.

Sollicitatieplicht

Tijdens de re-integratieactiviteiten van uw voormalige werkgever moet u gewoon blijven solliciteren. UWV blijft controleren of u voldoende solliciteert, ook in de periode dat u met de re-integratieactiviteiten van uw werkgever bezig bent.

Ontheffing van de sollicitatieplicht

In sommige situaties kunt u schriftelijk ontheffing van de sollicitatieplicht aanvragen bij UWV. U kunt uw verzoek richten aan onderstaand adres. Daarbij is het raadzaam om eerst met uw voormalige werkgever te overleggen, zeker als de ontheffing van de sollicitatieplicht gevolgen kan hebben voor de re-integratieactiviteiten waar u mee bezig bent.

Wilt u een ontheffing van de sollicitatieplicht tijdens een opleiding? Dan kunt u die bij UWV aanvragen, maar alleen als ook uw werkgever van oordeel is dat - om een baan te vinden - het voor u noodzakelijk is om die opleiding te volgen. Neem daarom eerst contact op met uw voormalige werkgever (of het re-integratiebedrijf dat u begeleidt) en pas daarna met UWV.

Adres voor het aanvragen van een sollicitatieplichtontheffing

UWV
Servicedesk ERD WW
Postbus 11154
9700 CJ Groningen

Meer informatie

Voor meer informatie over de hierboven genoemde zaken m.b.t. werklozen die bij de overheid of in het onderwijs hebben gewerkt, kunt u terecht op de sites van UWV:

- www.uwv.nl
- www.werk.nl

Bijlage V: 'Formulier werkzoekenden sector O&O'

 WERKbedrijf	Aanvraag advies bij re-integratie Werkzoekenden sector Overheid & Onderwijs						
<p>Waarom dit formulier? Dit formulier is bedoeld voor werknemers die zijn of worden ontslagen uit de sector Overheid & Onderwijs. De werkgever geeft op dit formulier aan welke re-integratiemiddelen hij al heeft ingezet of gaat inzetten. De werkcoach van UWV WERKbedrijf kan hier dan rekening mee houden in zijn advies. De werkgever kan het WERKbedrijf ook vragen om hulp bij de re-integratie</p> <p>Re-integratie in de sector Overheid & Onderwijs Werkgevers in de sector O&O zijn eigenrisicodragers voor de WW. Dat betekent dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor de re-integratie van ontslagen werknemers. De werknemer mag, op verzoek van de werkgever, gebruik maken van de algemene re-integratiemiddelen van het WERKbedrijf. Voorwaarde is wel dat het WERKbedrijf de werkgever hierover informeert. Ook mogen de re-integratieactiviteiten van het WERKbedrijf niet die van de werkgever doorkruisen.</p>	<p>Wat doet u met het formulier? De (ex-)werkgever en de (ex-)werknemer vullen het formulier in. De werknemer neemt het formulier mee naar het intakegesprek met de werkcoach van WERKbedrijf.</p> <p>Meer informatie voor werknemers U vindt meer informatie op uwv.nl. U kunt ook contact opnemen met UWV Telefoon Werknemers via 0900 - 92 94 (lokaal tarief). Als u belt, houd dan uw burgerservicenummer bij de hand. Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.</p> <p>Meer informatie voor werkgevers U vindt meer informatie op uwv.nl. U kunt ook contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers via 0900 - 92 95 (lokaal tarief). Als u belt, houd dan uw loonheffingsnummer en het burgerservicenummer van uw werknemer bij de hand. Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.</p>						
In te vullen door de werknemer 1							
Gegevens werknemer							
<i>Gebruikt u de achternaam van uw partner, vul dan ook uw geboortenaam in.</i>							
1.1	Voorletters en achternaam						
1.2	Postcode						
1.3	Burgerservicenummer						
1.4	Geboortedatum						
2							
Onderdeel sector Overheid & Onderwijs							
2.1	Vanuit welk onderdeel van de sector Overheid & Onderwijs bent of wordt u ontslagen?						
	<input type="checkbox"/> Rijk <input type="checkbox"/> Provincies <input type="checkbox"/> Wetenschappelijk onderwijs <input type="checkbox"/> Defensie <input type="checkbox"/> Gemeenten <input type="checkbox"/> Hoger beroepsonderwijs <input type="checkbox"/> Politie <input type="checkbox"/> Waterschappen <input type="checkbox"/> Voortgezet onderwijs <input type="checkbox"/> Rechterlijke macht <input type="checkbox"/> Onderzoeksinstituten <input type="checkbox"/> MBO <input type="checkbox"/> Universitair medische centra <input type="checkbox"/> Primair onderwijs <input type="checkbox"/> Anders, namelijk _____						
In te vullen door de werkgever 3							
Gegevens werkgever							
3.1	Naam werkgever						
3.2	Postadres						
3.3	Postcode en plaats						
3.4	Contactpersoon						
3.5	Telefoonnummer contactpersoon						
3.6	E-mailadres contactpersoon						
4							
Re-integratie							
4.1	Welke activiteiten zet u in om de werknemer naar werk te begeleiden?						
	<input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Loopbaanheroriëntatie <input type="checkbox"/> Training netwerkvaardigheden <input type="checkbox"/> IRO <input type="checkbox"/> Competentietest <input type="checkbox"/> Begeleiding door eigen loopbaancentrum <input type="checkbox"/> Re-integratietraject <input type="checkbox"/> Sollicitatietraining <input type="checkbox"/> Anders, namelijk _____						
4.2	Waarover wilt u advies van het WERKbedrijf?						
	<input type="checkbox"/> De mate waarin de (ex-) werknemer afstand heeft tot de arbeidsmarkt <input type="checkbox"/> Voorstel voor re-integratieactiviteiten voor de (ex-) werknemer <input type="checkbox"/> Anders, namelijk _____						
4.3	Wat wilt u dat het WERKbedrijf doet?						
	<input type="checkbox"/> Werknemer laten deelnemen aan de algemene bemiddelingsinstrumenten van het WERKbedrijf 4Zie voor een overzicht Bijlage II van de Werkwijzer art. 72a WW <input type="checkbox"/> Werknemer helpen bij het vinden van vacatures <input type="checkbox"/> Anders, namelijk _____						
5							
Ondertekening							
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Werknemer</td> <td style="width: 50%; border: none;">Werkgever</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Datum</td> <td style="border: none;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;">Handtekening</td> <td style="border: none;"></td> </tr> </table>	Werknemer	Werkgever	Datum		Handtekening	
Werknemer	Werkgever						
Datum							
Handtekening							

Bijlage VI: Applicatie FIV en FIV-RI

Via de applicatie FIV (Financiële InformatieVoorziening) levert UWW bestanden met financiële informatie aan overheidswerkgevers, ter onderbouwing van de facturen die UWW ze stuurt.

Via de applicatie FIV-RI (FIV-Re-Integratie) levert UWW bestanden met informatie die de overheidswerkgever kan helpen bij de invulling van de re-integratietaak.

Autorisatie

Om toegang te krijgen tot FIV en FIV-RI dient de overheidswerkgever geautoriseerd te worden. Daarvoor is een aanvraagformulier beschikbaar, te vinden op de volgende pagina's.

Autorisatie voor FIV-RI is op dit moment alleen mogelijk in combinatie met autorisatie voor FIV.

Nieuwe autorisaties worden daarom automatisch voor zowel FIV als FIV-RI toegekend. Als u al voor FIV bent geautoriseerd, kunt u met het formulier op de volgende pagina's een aanvullende autorisatie aanvragen voor FIV-RI.

Uw aanvraag kan schriftelijk worden ingediend bij:

UWW
Servicedesk ERD WW
Postbus 11154
9700 CJ GRONINGEN

U kunt ook per mail verzoeken om een aanvraagformulier toegestuurd te krijgen. U kunt uw mail richten aan:

centralemailbox-control@uwv.nl.

Gebruik

Zodra het ondertekende aanvraagformulier door UWW is ontvangen, wordt aan de werkgever een gebruikersnaam (user-id) en een wachtwoord toegekend. Per werkgever wordt één gebruikersnaam met bijbehorend wachtwoord verstrekt. Deze combinatie is echter door meerdere gebruikers (tegelijk) te gebruiken. De inloggegevens worden per post toegestuurd.

De overheidswerkgever kan gebruik maken van de FIV-applicatie door naar www.fiv.uwv.nl te gaan. Op de startpagina is een handleiding te vinden, waarin het gebruik van FIV en FIV-RI is uitgelegd en waarin de aangeboden informatie gedetailleerd wordt toegelicht.

Op de Actueelpagina vindt u het laatste nieuws en handige links.

Op het aanvraagformulier voor FIV-RI is een overzicht te vinden van de gegevens die via FIV-RI worden geleverd.

Aanvraag FIV-RI & Verklaring gegevensgebruik

Datum
<datum>

Ons kenmerk
<kenmerk>

Aan
UWV, servicedesk ERD WW
Postbus 11154
9700 CJ GRONINGEN

1. Gegevens instelling

Naam

<Naam werkgever>

Correspondentieadres

<Adres>

<Woonplaats>

Werkgevernummers (vul in ieder geval één kenmerkend nummer in):

Loonbelastingnummer(s)

Orgaancode(s)

Debiteurnummer(s)

Brin- of CRO-nummer(s)*

Telefoon algemeen

E-mail adres algemeen

* indien van toepassing.

2. Geautoriseerde gebruikers/contactpersonen FIV-RI

Naam

<Naam geautoriseerde>

Functie

<Functie>

Datum:

Naam:

Plaats:

Ondertekening:

<i>FIV_RL_DATA</i>	<i>omschrijving</i>	<i>FIV_RL_DA (vervolg)</i>	<i>omschrijving</i>
Client_Sofinummer	sofi-nummer	Product_sector	sector werkgever
Avr_DatumVooraankCWI	datum intakegesprek CWI	Product_Brnummer	brnummer werkgever
Avr_DatumAansprCWI	datum ingang aanspraak op WW volgens CWI	Oprachtgever_Debnr	debiteurnummer werkgever
Avr_Nr	volgnummer ontvangen aanvraag WW	Peildatum	datum waarop bestand is aangemaakt
Avr_DatumOntvangst	datum ontvangst aanvraag WW	<i>FL_RL_DATA_NAW</i>	
Avr_Status	status aanvraag WW	Client_Sofinummer	sofi-nummer
Avr_DatumOntslag	datum ontslag	Client_Aanschrijven	aanschrijffregel met naamgegevens
Utk_Volgnr	volgnummer uitkering	Client_Adresregel1	aanschrijffregel met adresgegevens
Utk_Datum1eWWdag	1e werkloosheidsdag, ingangsdatum recht op uitkering	Client_Adresregel2	aanschrijffregel met woonplaatsgegevens
Utk_Urenverlies	urenverlies waarvoor recht op uitkering bestaat	Client_Adresregel3	aanschrijffregel met woonlandgegevens
Utk_EinddatumActueel	peildatum geldige einddatum recht op uitkering	Client_Telefoonnummer	telefoonnummer
Utk_EinddatumMaximaal	bij beslissing op aanvraag toegekende maximale einddatum	Client_Geboortedatum	geboortedatum
Utk_OmvangActueel	peildatum geldige omvang (in uren) recht op uitkering	Client_Overlijdensdatum	datum overlijden
Utk_Dagloon	op peildatum geldige dagloon recht op uitkering	<i>FIV_RL_DATA_MUT</i>	
Utk_PeriodeLWB	periode laatst ontvangen werkbriefje	Client_Sofinummer	sofi-nummer
Utk_DatumLmut	datum laatste mutatie in recht op uitkering	Avr_Nr	volgnummer ontvangen aanvraag WW
Product_DV	volgnummer dienstverhouding	Upe_Registratiecode	soort mutatie op recht, duur of hoogte uitkering
Product_SDV	volgnummer subdienstverhouding	Upe_Begindatum	begindatum geldigheid
Product_Type	code uitkeringstype	Upe_Einddatum	einddatum geldigheid
Product_Oms	omschrijving uitkeringstype	Upe_Type	reden mutatie of percentage vermindering

* De gegevensset kan in overleg tussen UWV en O&O -werkgevers worden aangepast

Belangrijk: zowel de voor- als achterzijde van dit formulier volledig invullen en ondertekenen

4. Verklaring gegevensgebruik en privacywaarborgen

De overheids- of onderwijswerkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering van re-integratietaken krachtens artikel 72a WW. UWV verstrekt krachtens artikel 5.17 Besluit SUWI - uit de onder zijn verantwoordelijkheid gevoerde administraties - die gegevens aan de overheids- of onderwijswerkgever die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taak, bedoeld in artikel 72a van de WW. In het kader van bovengenoemde gegevenslevering gelden de volgende voorwaarden.

Partij:

Werkgever zoals vermeld op de voorzijde van dit aanvraagformulier onder 1.

Artikel 1. Definities

In deze verklaring wordt verstaan onder:

- verwerking van persoonsgegevens: elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enig andere vorm van ter beschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens;
- verantwoordelijke: de rechtspersoon of het bestuursorgaan dat, alleen of te samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt;
- bewerker: degene die ten behoeve van de verantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt, zonder aan zijn rechtstreeks gezag te zijn onderworpen.

Artikel 2. Doel van de gegevenslevering

De gegevens die UWV op grond van artikel 72a WW beschikbaar stelt - gespecificeerd op de voorzijde van dit aanvraagformulier onder 3 - zijn noodzakelijk voor de uitvoering van de wettelijke re-integratietaken. Werkgever zal de door UWV geleverde gegevens uitsluitend verwerken voor de uitvoering van de in het tweede lid genoemde taak.

Artikel 3. Geheimhoudingsplicht, informatiebeveiliging

Onverminderd de wettelijke bepalingen neemt werkgever strikte vertrouwelijkheid in acht en verplicht zich jegens UWV alle redelijkerwijs te nemen voorzorgsmaatregelen te treffen om de ontvangen informatie vertrouwelijk te behandelen. Ten aanzien van alle informatie zal werkgever een strikte geheimhouding in acht nemen. Werkgever zal voor een naar de stand van de techniek adequate beveiliging van de persoonsgegevens zorgdragen.

Artikel 4. Inschakeling derden

Voor de uitvoering van de in artikel 3 genoemde taak kan werkgever een derde inschakelen. Deze derde wordt aangemerkt als bewerker. Werkgever en de bewerker sluiten ten behoeve van de uitvoering van deze taak een bewerkovereenkomst af.

Artikel 5. Ontsluiting en kwaliteit van de gegevens

Werkgever is ermee bekend dat:

- de door UWV te leveren gegevens worden ontleend aan en aan werkgever beschikbaar gesteld door middel van het ten tijde van het ondertekenen verklaring operationeel zijnde financiële verantwoordingssysteem FIV(-RI), conform de gegevensset die als bijlage bij dit aanvraagformulier gaat;
- dit een voorlopige oplossing is en dat in overleg met VSO wordt gewerkt aan een duurzame oplossing;
- de kwaliteit van de gegevens overeenkomstig registratie in het voor de sector Overheid en Onderwijs vigerende uitkeringssysteem WW is.

Artikel 6. Kosten en beëindiging van de gegevensverstrekking

Werkgever is ermee bekend dat:

- tot en met 2007 geen kosten zijn verbonden aan de gegevensverstrekking en dat ten aanzien van de periode na 2007 kosten en eventuele doorberekening daarvan worden bezien in samenhang met het streven naar een duurzame oplossing;
- de looptijd van deze gegevenslevering is verbonden aan het operationeel zijn van FIV(-RI) en het voor de sector Overheid en Onderwijs vigerende uitkeringssysteem WW, in die zin dat het beëindigen van het gebruik van één of beide systemen geldt als ontbindende voorwaarde;
- onverlet de verplichting van UWV krachtens artikel 5.17 Besluit SUWI, UWV in andere omstandigheden als bedoeld onder 6.2 de gegevenslevering kan beëindigen na een vooraankondiging.

Aldus verklaard te

Plaats

Datum

Handtekening

Naam

Functie

Bijlage VII: Melding verwijtbaar gedrag

Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject

Stuur dit formulier naar het kantoor van UWV Groningen t.a.v. servicedesk ERD WW, postbus 11154, 9700 CJ Groningen.

Kantoor UWV

Vestiging

Contactpersoon

Gegevens cliënt

Voor gehuwde vrouwen ook de meisjesnaam vermelden.

Voorletters en achternaam Man Vrouw

Adres

Postcode en plaats

Sofi-nummer

Uitkeringsrecht WAO/WAZ/Wajong WW

Gegevens reïntegratiebedrijf

Naam re-integratiebedrijf

Contactpersoon Man Vrouw

Adres

Postcode en plaats

Telefoonnummer

Overzicht gedrag cliënt

Opstellen plaatsingsplan
(incl. diagnostische fase)

- Cliënt verschijnt niet op de afspraak.
- Cliënt weigert om inlichtingen te geven die voor de uitvoering van de aan het re-integratiebedrijf gevraagde activiteiten nodig zijn.
- Cliënt weigert om inlichtingen te geven die voor de diagnose noodzakelijk zijn.
- Cliënt weigert het plaatsingsplan te ondertekenen.
- Cliënt werkt anderszins niet mee.

Aanbodversterking en bemiddeling

- Cliënt verschijnt niet op de afspraak.
- Cliënt verricht te weinig sollicitaties.
- Cliënt spant zich – naar het zich laat aanzien – niet voldoende in bij het zelf zoeken naar passende vacatures.
- Cliënt is voor het einde gestopt met de scholing/opleiding of training.
- Cliënt start niet met de overeengekomen opleiding.
- Cliënt werkt onvoldoende mee om een goed resultaat te behalen.
- Cliënt maakt zijn huiswerkopdrachten niet.
- Cliënt werkt anderszins niet mee.

Plaatsing

- Cliënt beëindigt tussentijds een re-integratietraject (motivatie).
- Cliënt blijkt niet reëel beschikbaar om werk aan te nemen (stelt aanvullende eisen).
- Cliënt voert de opdrachten van zijn coach onvoldoende uit.
- Cliënt stelt blokkerende eisen met betrekking tot aanbod.
- Cliënt weigert een aanbod van een werkgever/re-integratiebedrijf.
- Anders, nl.

Toelichting gedrag

Datum oproep

Datum aangetekend schrijven

Datum voorval

Situatieschets

Op welke wijze is de cliënt
aangesproken op zijn gedrag?

Reactie cliënt op oproep of voorval

Uiteindelijke reden waarom cliënt
niet is verschenen/niet meewerkt
aan re-integratietraject

Mogelijke vervolgactiviteiten van
het re-integratiebedrijf

Ondertekening

Naam

Datum en handtekening

Bijlage VIII: Matrix handhaving & sanctionering

Matrix Handhaving & Sanctionering

Versiedatum: 31-3-2009

In de matrix Handhaving & Sanctionering is een aantal situaties opgenomen waar mogelijk sprake is van verwijtbaar gedrag. De matrix is een hulpmiddel om te kunnen bepalen of er aanleiding bestaat om het gedrag te melden aan UWV. Als de gedraging aan UWV wordt gemeld, dan zal UWV op grond van wet- en regelgeving beoordelen of er een maatregel moet worden opgelegd aan de werkloze werknemer. Bij deze beoordeling worden alle relevante feiten meegewogen. Dit betekent dat een melding niet automatisch leidt tot het opleggen van een maatregel.

De relevante wet- en regelgeving is te vinden in de volgende documenten:

- Maatregelenbesluit UWV
- Richtlijn Passende Arbeid
- Besluit Sollicitatieplicht werknemers WW 2009
- Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA

Om een melding verwijtbaar gedrag daadwerkelijk in een maatregel te laten resulteren, is het raadzaam om de melding binnen een maand nadat het verwijtbare gedrag zich heeft voorgedaan, naar UWV te zenden. Zit er meer tijd tussen het verwijtbare gedrag en het moment waarop UWV de melding ontvangt, dan is van 'lik op stuk' geen sprake meer en ook wordt de kans kleiner dat UWV tot een sanctie kan besluiten. Dat hangt mede af van de mate van verwijtbaarheid. Als er tussen het gedrag en de melding meer dan een maand ligt, kan een melding van ernstig verwijtbaar gedrag nog wel tot een sanctie leiden, waar dat voor minder ernstig verwijtbaar gedrag niet meer aan de orde is.

In de matrix wordt uitgegaan van de situatie dat de werkgever een re-integratiebedrijf (Rib) heeft ingeschakeld. Als de werkgever zelf de re-integratie verzorgt, kan in onderstaande matrix overal waar 'Rib' staat, 'werkgever' worden gelezen.

Re-integratiesituatie	Melden aan UWV?	Waarom wel/niet melden + verdere actie	Zo ja, aan te leveren documenten	Mogelijke uitslag	Type sanctie
Eerste contacten van het Rib met cliënt					
1.1.1 Het Rib stuurt cliënt een brief waarin hij wordt uitgenodigd voor de intake. De cliënt reageert niet en komt niet opdagen.	Nee	Uit het verdere overzicht blijkt, dat het Rib vervolgacties onderneemt, zoals het oproepen per aangetekend schrijven. Een maatregel komt in het algemeen pas aan de orde wanneer betrokkene gerappelleerd is. Uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (CRVB) blijkt, dat de verantwoordelijkheid voor het al dan niet aankomen van post bij de verzender ligt. Het ligt dan voor de hand om pas na een aangetekende oproep een melding aan UWV te doen. UWV kan dan een maatregel opleggen.			

1.1.2	Het Rib stuurt cliënt een brief waarin hij wordt verzocht om contact op te nemen met het Rib, maar cliënt reageert niet.	Nee	Zie hierboven.				
1.1.3	Het Rib stuurt cliënt een brief en daarna een aangetekende brief waarin hij wordt verzocht om bij de intake te verschijnen, maar cliënt reageert niet en komt niet opdagen.	Ja	Door niet te reageren op een brief die onomstotelijk wel door betrokkene is ontvangen, kan hij zijn re-integratie belemmeren. UWV stelt een nader onderzoek in, waarna mogelijk een sanctie volgt.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + uitnodigingsbrief.	Wel/niet/minder verwijtbaar.	Korting	
1.1.4	Het Rib onderneemt meerdere pogingen om telefonisch contact te leggen met cliënt, bedoeld om een intake te plannen, maar cliënt kan niet bereikt worden (ook niet 's avonds).	Nee	Nergens in de WW is de verplichting opgenomen om telefonisch bereikbaar te zijn. Dit kan dan ook geen reden zijn om een maatregel op te leggen. Stuur in dit geval alsnog een brief (zie situatie 1.1.1 - 1.1.3)				
1.1.5	Het Rib stuurt cliënt een brief, waarna hij laat weten dat hij ziek is. Cliënt wil geen schriftelijke verklaring geven dat hij zich heeft ziek gemeld bij UWV.	Nee	Deze verplichting is nergens neergelegd. In de wet SUWI is ook niet de mogelijkheid opgenomen dat UWV deze informatie aan derden (lees: het Rib) verstrekt. UWV verstrekt wel via FIV gegevens aan de werkgever.				
1.1.6	Het Rib stuurt cliënt een brief, waarna hij laat weten dat hij al een traject volgt bij een ander Rib (al dan niet op kosten van UWV). Cliënt wil geen schriftelijke verklaring geven of anderszins aantonen dat hij deelneemt aan een ander re-integratietraject.	Ja	Wanneer betrokkene niet meer deelneemt aan de door het Rib van de O&O-werkgever verzorgde re-integratie, dan kan dit zijn kansen op re-integratie schaden. UWV zal dit dan nader gaan onderzoeken.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + brieven en omschrijving situatie.	Wel/niet/minder verwijtbaar.	Korting	
Rib en cliënt stellen trajectplan/werkplan op							
1.2.1	Cliënt wil de volgens het Rib voor het werkplan noodzakelijke gegevens/documenten niet verstrekken (bijv. kopie legitimatiebewijs of gegevens uitkering).	Nee	De WW kent een wettelijke identificatieplicht. Cliënt heeft echter geen wettelijke identificatieplicht richting het Rib. Als een cliënt zich niet bij het Rib identificeert, kan door UWV geen maatregel worden toegepast. UWV verstrekt wel via FIV gegevens aan de werkgever.				
1.2.2	Cliënt weigert een bijdrage te leveren aan de inhoud van het werkplan.	Ja	Indien betrokkene zich niet voldoende inspant bij zijn re-integratie, kan een maatregel worden opgelegd.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + werkplan en omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting	
1.2.3	Cliënt wil werkplan niet ondertekenen, tenzij de inhoud wordt aangepast.	Zie toelichting	In het geval niet ondertekenen ook betekent niet meewerken, kan er sprake zijn van verwijtbaar gedrag. UWV zal nader onderzoeken of betrokkene onredelijke eisen stelt.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + werkplan en omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting	
1.2.4	Cliënt weigert het werkplan te ondertekenen.	Zie toelichting	In het geval niet ondertekenen ook betekent niet meewerken, kan er sprake zijn van verwijtbaar gedrag. In dat geval moet dit aan UWV worden gemeld.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + werkplan en omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting	

Toeleidingsactiviteiten uit het trajectplan/werkplan worden uitgevoerd						
2.1.1	Clíënt komt 1x niet opdagen bij een groepstraining of individueel gesprek, zonder bericht aan het Rib.	Ja	Hier kan sprake zijn van belemmeren van de re-integratie. UWV kan na onderzoek een maatregel opleggen.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + uitnodiging groepstraining/gesprek of omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.1.2	Clíënt komt 2x niet opdagen bij een groepstraining of individueel gesprek, zonder bericht aan het Rib.	Ja	Zie hierboven	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + uitnodiging groepstraining/gesprek of omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.1.3	Clíënt weigert om langer deel te nemen aan het re-integratietraject, maar geeft aan wel van plan te zijn om voldoende te blijven solliciteren.	Ja	UWV moet onderzoeken of en in hoeverre betrokkene zijn kansen op re-integratie schaadt. Er kan een maatregel worden opgelegd.	formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.1.4	Het Rib vindt dat cliënt onvoldoende meewerkt aan een bepaalde groepstraining.	Ja	Zie hierboven. Het moet wel om iets tastbaars gaan voordat er sprake kan zijn van het opleggen van een eventuele maatregel.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.1.5	Het Rib vindt dat cliënt zich onvoldoende aan de werkafspraken houdt, zoals opgenomen in het werkplan.	Ja	Zie 2.1.3.	formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + werkplan en omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
Clíënt solliciteert en/of bemiddelingsactiviteiten uit het trajectplan/werkplan worden uitgevoerd						
2.2.1	Het Rib constateert dat cliënt niet 4x per 4 weken solliciteert.	Nee	Dit wordt al gecontroleerd door de servicedesk ERD WW van UWV/Uitkeren (kwantitatieve controle).			
2.2.2	Het Rib constateert dat cliënt bewust op irreële vacatures (bijv. ver boven zijn niveau) solliciteert.	Ja	Na onderzoek kan een maatregel worden opgelegd. Betrokkene is verplicht op realistische vacatures te solliciteren.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie (inclusief de bewuste vacatures)	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.2.3	Het Rib constateert dat cliënt een aangeboden baan heeft geweigerd.	Ja	Na hoor/wederhoor kan een maatregel worden opgelegd.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie (inclusief: welke werkgever: ingangsdatum en eventueel einddatum en aantal uren)	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting

2.2.4	Cliënt wil niet op een (volgens het Rib) passende vacature solliciteren.	Ja	UWV toetst de vacature aan het "besluit passende arbeid". Na hoor/wederhoor kan een maatregel worden opgelegd.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie (inclusief de bewuste vacature)	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.2.5	Cliënt wil niet op een lager niveau dan zijn eigen niveau solliciteren.	Ja	Aan de hand van het "besluit passende arbeid" beoordeelt UWV of betrokkene zich terecht richt op functies op zijn eigen niveau. Eventueel wordt een maatregel opgelegd. Alleen melden als cliënt al langer dan 6 maanden werkloos is.	formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.2.6	Cliënt weigert om op een andere functie dan zijn eigen functie te solliciteren.	Ja	Aan de hand van het "besluit passende arbeid" beoordeelt UWV of betrokkene zich terecht richt op zijn eigen functie. Eventueel wordt een maatregel opgelegd.	formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.2.7	Cliënt wil een eigen bedrijf starten, al is dat volgens het Rib niet de kortste weg naar arbeid.	Nee	Betrokkene mag altijd een eigen bedrijf starten. Hij moet dit wel melden aan UWV. Om in aanmerking te komen voor de ontheffingen die gelden voor startende zelfstandigen, moet er een reële kans bestaan op een levensvatbare onderneming. UWV vraagt hierover altijd advies aan de werkgever c.q. het Rib.			
2.2.8	Cliënt wil geen eigen bedrijf starten, wat het Rib als kortste weg naar arbeid beschouwt.	Nee	Betrokkene kan niet verplicht worden om als zelfstandige te beginnen.			
2.2.9	Cliënt start eigen bedrijf, maar het Rib heeft het idee dat cliënt nog zijn volledige WW-uitkering ontvangt.	Ja	Zoals hierboven vermeld, moet betrokkene zijn start als zelfstandige zelf melden aan UWV. Er kan mogelijk sprake zijn van fraude.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting/Boete
Cliënt vindt een baan						
2.3.1	Cliënt vindt een baan waardoor hij tijdelijk geheel uit de uitkering is en wil niet meer meewerken aan re-integratie, hoewel vast staat dat de baan van zeer tijdelijke aard is.	Nee, tenzij...	Wanneer betrokkene geen uitkering meer ontvangt, dan gelden er ook geen verplichtingen. Dit geldt natuurlijk niet voor extreem korte werkervaringen. Melden als onmiskenbaar vaststaat dat het dienstverband van zeer tijdelijke aard is (daarvan is in ieder geval sprake, als het dienstverband korter dan een maand duurt).	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting

2.3.2	Client vindt een baan waardoor hij gedeeltelijk uit de uitkering is en wil nu verder niet meer meewerken aan re-integratie.	Ja	Zolang betrokkene nog recht heeft op uitkering, moet hij zich aan zijn verplichtingen houden.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.3.3	Client weigert het Rib een kopie arbeidscontract of aanstellingsakte te geven.	Nee	Dit is geen verplichting.			
2.3.4	Client weigert het Rib kopieën van loonstroken te geven.	Nee	Dit is geen verplichting.			
2.3.5	Client vindt een baan, maar weigert gegevens over de resterende uitkering aan het Rib te verstrekken.	Nee	Dit is geen verplichting.			
2.3.6	Client is ondanks zijn baan niet volledig uit de uitkering, maar werkt niet enthousiast mee om een aanvullende baan te vinden.	Ja	Zolang betrokkene nog recht heeft op uitkering, moet hij zich aan zijn verplichtingen houden. Er moet sprake zijn van concreet handelen of nalaten van client dat in strijd is met zijn verplichting om aan re-integratie mee te werken.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
2.3.7	Client is ondanks een baan niet volledig uit de uitkering. Hij kan elders een fulltime baan krijgen. Hij weigert echter de gedeeltelijke baan te verruilen voor de fulltime baan.	Ja	Betrokkene moet zich inspannen om <u>volledig</u> uit de uitkering te geraken. Het weigeren van een betrekking waardoor betrokkene niet volledig uit de uitkering geraakt, zal in de gevallen dat er sprake is van passende arbeid tot een sanctie leiden.	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie (Inclusief: welke werkgevers: ingangsdata en eventueel einddata en aantal uren per baan)	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
Client meldt zich ziek bij het Rib						
2.4.1	Client meldt zich ziek bij het Rib en weigert tijdens ziekte mee te werken aan het re-integratietraject.	Nee	Op grond van de ZW wordt in deze gevallen geen maatregel opgelegd			
2.4.2	Client weigert aan te geven of hij zich ook heeft ziek gemeld bij UWV.	Nee	Deze verplichting is nergens neergelegd. In de wet SUWI is ook niet de mogelijkheid opgenomen dat UWV deze informatie aan derden (lees: het Rib) verstrekt. UWV verstrekt wel via FIV gegevens aan de werkgever.			
2.4.3	Client weigert een verklaring te tekenen, waarin o.a. staat dat hij zich heeft ziek gemeld bij UWV en dat hij in de ziektewet zit.	Nee	Zie hierboven.			

2.4.4	<p>Clïënt verklaart dat hij zich heeft ziekgemeld bij UWV maar laat, ondanks het verzoek van het Rib daartoe, niet aan het Rib weten dat c.q. wanneer hij weer beter is.</p>	Zie toelichting	<p>Er bestaat geen wettelijke verplichting voor de cliënt om aan het Rib te melden dat hij is hersteld. Indien het Rib aanwijzingen heeft dat betrokkene hersteld is, maar zich niet heeft gemeld bij het Rib, waardoor zijn re-integratie wordt belemmerd, dan moet dit wel gemeld worden. Dit kan aanleiding zijn voor een maatregel.</p>			
2.4.5	<p>Clïënt houdt het Rib, ondanks het verzoek daartoe, niet op de hoogte van de voortgang van het ziekteproces.</p>	Nee	<p>Deze verplichting is nergens neergelegd. In de wet SUWI is ook niet de mogelijkheid opgenomen dat UWV deze informatie aan derden (lees: het Rib) verstrekt. UWV verstrekt wel via FIV gegevens aan de werkgever.</p>			
Clïënt gaat op vakantie						
2.5.1	<p>Clïënt meldt het Rib dat hij op vakantie gaat, maar de periode is langer dan 4 weken.</p>	Zie toelichting	<p>Van vakantie is sprake als cliënt verklaart vakantie te genieten of als daarvan gelet op de feitelijke situatie kennelijk sprake is. Na maximaal 4 weken vakantie is er geen recht meer op uitkering voor de rest van de duur van de vakantie.</p>	Periode vakantie doorgeven	Wel/niet/minder verwijtbaar	Tijdelijke beëindiging uitkering en eventueel korting
2.5.2	<p>Clïënt meldt het Rib dat hij op vakantie gaat, maar hij is de afgelopen periode al eerder op vakantie geweest, waardoor hij in een jaar tijd meer dan 4 weken op vakantie is.</p>	Zie toelichting	<p>Van vakantie is sprake als cliënt verklaart vakantie te genieten of als daarvan gelet op de feitelijke situatie kennelijk sprake is. Na maximaal 4 weken vakantie is er geen recht meer op uitkering voor de rest van de duur van de vakantie.</p>	Periode vakantie doorgeven	Wel/niet/minder verwijtbaar	Tijdelijke beëindiging uitkering en eventueel korting
2.5.3	<p>Clïënt geeft aan dat hij langer dan 4 weken op vakantie gaat met toestemming van UWV maar kan/wil dat niet aantonen.</p>	Zie toelichting	<p>UWV kan daar geen toestemming voor geven. Na maximaal 4 weken vakantie is er geen recht meer op uitkering voor de rest van de duur van de vakantie.</p>	Periode vakantie doorgeven	Wel/niet/minder verwijtbaar	Tijdelijke beëindiging uitkering en eventueel korting
2.5.4	<p>Clïënt meldt het Rib niet dat hij op vakantie gaat, maar blijkt onaangekondigd afwezig.</p>	Ja	<p>Het Rib weet helemaal niet dat er sprake is van vakantie, maar constateert dat cliënt niet verschijnt op afspraken waardoor zijn re-integratie belemmerd wordt.</p>	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting
Het re-integratietraject wordt beëindigd						
2.6.1	<p>Het traject wordt voortijdig beëindigd vanwege langdurige ziekte van cliënt.</p>	Zie toelichting	<p>Ziekte is geen overtreding van de re-integratieplicht door cliënt. Alleen dan melden als onduidelijk is of op moment van afsluiten van het traject cliënt nog ziek is en niet kan meewerken aan re-integratie.</p>			
2.6.2	<p>Het traject wordt voortijdig beëindigd, omdat cliënt niet langer wil meewerken aan het traject.</p>	Ja	<p>Clïënt is verplicht mee te werken aan re-integratie. Na hoor/wederhoor kan een maatregel worden opgelegd.</p>	Formulier 'melding verwijtbaar gedrag' + omschrijving situatie	Wel/niet/minder verwijtbaar	Korting

Bijlage IX: Matrix sollicitatieplichtonthefving

Matrix Sollicitatieplichtonthefving

Versiedatum: 31-3-2009

In de matrix 'sollicitatieplichtonthefving' is opgesomd in welke situaties er sollicitatieplichtonthefving kan worden verleend en welke documenten daarvoor moeten worden aangeleverd. Deze matrix is een praktische uitwerking van de regelgeving hierover, te vinden in de volgende documenten:

- Besluit ontheffing verplichtingen WW en Wet WIA
- Besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2007
- Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA
- Scholingsregeling WW

Definities

Vrijwilligerswerk: onbetaalde en onverplichte activiteiten binnen een organisatie die een ideale doelstelling heeft of maatschappelijk nut nastreeft, welke activiteiten doorgaans een aanvullend karakter hebben op bestaande maatschappelijke voorzieningen

Mantelzorg: noodzakelijke zorg voor een zieke of gehandicapte

Calamiteiten: plotselinge, ernstige crisissituatie in de privé-sfeer waardoor van betrokkene redelijkerwijs tijdelijk niet kan worden verlangd dat hij aan zijn verplichtingen voldoet

Re-integratiesituatie	Verzoek mogelijk? (ja/nee)	Verzoek kan ingediend worden door...	Zo ja, aan te leveren documenten (voor UWV ter zake overtuigende documenten in de vorm van....)
Vrijwilligerswerk - Cliënt was op 31-12-2003 57_ jaar of ouder en 1° WW-dag viel vóór 1-1-2004			
1.1. Er zijn geen cliënten die op 31-12-2003 57_ jaar of ouder waren én wier 1° WW-dag voor 1-1-2004 viel.	Nee, voor deze groep geldt vrijstelling van de sollicitatieplicht o.g.v. art. 3 van de Regeling vrijstelling verplichtingen WW.		
Vrijwilligerswerk - Cliënt was op 31-12-2003 57_ jaar of ouder en 1° WW-dag viel op of na 1-1-2004			
1.2.1 Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt ten minste 3 maanden vrijwilligerswerk gaat doen bij een ideeële instelling.	Ja, mits ten minste gemiddeld 20 uur p.w. en minstens 1 jaar in het genot van een WW-uitkering.	Cliënt	• Verklaring van de instelling
1.2.2 Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt ten minste 3 maanden vrijwilligerswerk gaat doen bij een niet-ideële instelling als een kinderdagverblijf.	Nee, deze werkzaamheden zullen in de regel beloontbaar zijn.		
1.2.3 Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt (WW voor 36 u/w) ten minste 3 maanden voor 20 uur per week vrijwilligerswerk gaat doen bij een ideeële instelling.	Ja, mits minstens 1 jaar in het genot van een WW-uitkering.	Cliënt	• Verklaring van de instelling
1.2.4 Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin	Nee, niet mogelijk bij minder dan		

	vinden dat cliënt (WW voor 36 u/w) ten minste 3 maanden voor 10 uur per week vrijwilligerswerk gaat doen bij een ideale instelling.	gemiddeld 20 uur per week.		
1.2.5	Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt (WW voor 10 u/w) ten minste 3 maanden voor 10 uur per week vrijwilligerswerk gaat doen bij een ideale instelling.	Nee, niet mogelijk bij minder dan gemiddeld 20 uur per week.		
1.2.6	Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt tenminste 3 maanden vrijwilligerswerk gaat doen bij een ideale instelling, ook al ontvangt deze nog geen jaar WW	Nee, betrokkene moet minstens 1 jaar een WW-uitkering hebben genoten.		
1.2.7	Cliënt wil ten minste 3 maanden vrijwilligerswerk doen bij een ideale instelling maar Rib en werkgever geven er de voorkeur aan om de re-integratieactiviteiten, die niet samengaan met het vrijwilligerswerk, voort te zetten.	Nee, er worden inspanningen verricht om betrokkene te re-integreren die door het vrijwilligerswerk worden belemmerd.		
Vrijwilligerswerk - Cliënt was op 31-12-2003 jonger dan 57 jaar				
1.3.	Cliënt is op 31-12-2003 jonger dan 57 jaar	Nee, tenzij aan de volgende voorwaarden is voldaan: a) cliënt heeft aantoonbaar grote afstand tot de arbeidsmarkt; b) het vrijwilligerswerk behelst ten minste 20 uur per week; c) vrijwilligerswerk verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt.	cliënt	Documenten waaruit blijkt dat: a) er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt; b) er wordt voldaan aan definitie vrijwilligerswerk (= onbetaalde + onverplichte activiteiten binnen een organisatie die een ideale doelstelling heeft of een maatschappelijk nut nastreeft, welke activiteiten doorgaans een aanvullend karakter hebben op bestaande maatschappelijke voorzieningen); c) de werkgever UWV adviseert om ontheffing te verlenen omdat naar het oordeel van werkgever het vrijwilligerswerk de afstand tot de arbeidsmarkt verkleint.
Mantelzorg - Cliënt 57 jaar of ouder op 31-12-2003 en 1° WW-dag vóór 1-1-2004				
2.1.	Er zijn geen cliënten die op 31-12-2003 57 jaar of ouder waren én wier 1° WW-dag voor 1-1-2004 viel.	Nee, voor deze groep geldt vrijstelling van de sollicitatieplicht o.g.v. art. 3 van de Regeling vrijstelling verplichtingen WW.		
Mantelzorg - Cliënt 57 jaar of ouder op 31-12-2003 en 1° WW-dag op of na 1-1-2004				
2.2.1	Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt ten minste 3 maanden mantelzorg verleent aan een naast familielid.	Ja, mits ten minste gemiddeld 20 uur p.w. en minstens 1 jaar in het genot van een WW-uitkering.	Cliënt	Verklaring van professioneel verzorger (bijv. arts, andere hulpverlener, of instelling voor zorgverlening) waaruit blijkt dat zorg voor een zieke of gehandicapte noodzakelijk is en dat die zorg intensief is.
2.2.2	Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin	Ja, mits ten minste gemiddeld 20 uur	cliënt	Verklaring van professioneel verzorger (bijv. arts, andere

	vinden dat cliënt tenminste 3 maanden mantelzorg verleent aan een kennis van cliënt.	p.w. en minstens 1 jaar in het genot van een WW-uitkering. Voor de ontheffing is het niet relevant wie de zorgontvanger is.		hulpverlener, of instelling voor zorgverlening) waaruit blijkt dat zorg voor een zieke of gehandicapte noodzakelijk is en dat die zorg intensief is.
2.2.3	Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt (WW voor 36 u/w) ten minste 3 maanden voor 20 uur per week 'mantelzorg' verleent.	Ja, mits minstens 1 jaar in het genot van een WW-uitkering.	Cliënt	Verklaring van professioneel verzorger (bijv. arts, andere hulpverlener, of instelling voor zorgverlening) waaruit blijkt dat zorg voor een zieke of gehandicapte noodzakelijk is en dat die zorg intensief is.
2.2.4	Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt (WW voor 36 u/w) ten minste 3 maanden voor 10 uur per week 'mantelzorg' verleent.	Nee, niet mogelijk bij minder dan gemiddeld 20 uur p.w.		
2.2.5	Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt (WW voor 10 u/w) ten minste 3 maanden voor 10 uur per week 'mantelzorg' verleent.	Nee, niet mogelijk bij minder dan gemiddeld 20 uur p.w.		
2.2.6	Cliënt wil ten minste 3 maanden mantelzorg verlenen maar Rib en werkgever geven er de voorkeur aan om de re-integratieactiviteiten, die niet samengaan met mantelzorg, voort te zetten.	Nee, er worden inspanningen verricht om betrokkene te re-integreren die door het mantelzorgen worden belemmerd.		
2.2.7	Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich erin vinden dat cliënt tenminste 3 maanden mantelzorg verleent aan een naast familielid, ook al ontvangt deze nog geen jaar WW.	Nee, niet mogelijk bij minder dan 1 jaar in het genot van een WW-uitkering.		
Mantelzorg - Cliënt jonger dan 57 jaar op 31-12-2003				
2.3.	Cliënt is op 31-12-2003 jonger dan 57 jaar	Nee, tenzij aan de volgende voorwaarden is voldaan: a) cliënt verricht mantelzorg; b) die mantelzorg is zo intensief dat in redelijkheid niet van cliënt gevraagd kan worden aan de sollicitatieplicht te voldoen. Als aan beide voorwaarden is voldaan, dan kan ontheffing worden verleend voor max. 6 maanden (met de mogelijkheid om 1 x 6 maanden te verlengen, daarna in zeer bijzondere omstandigheden steeds per maand)	Cliënt	a) Verklaring van professioneel verzorger (bijv. arts, andere hulpverlener, of instelling voor zorgverlening) waaruit blijkt dat zorg voor een zieke of gehandicapte noodzakelijk is en dat die zorg intensief is; b) Document waarin werkgever UWV adviseert om ontheffing te verlenen, omdat naar het oordeel van werkgever cliënt bovengenoemde zorg verleent en die zorg zo intensief is dat cliënt in redelijkheid niet in staat geacht kan worden te voldoen aan de sollicitatieverplichtingen.
Scholing - Duur opleiding is 2 jaar of minder				
3.1.1	Cliënt, Rib en ex-werkgever vinden scholing en sollicitatieplichtontheffing noodzakelijk en zijn het eens over de noodzakelijke opleiding	Mogelijk. Een noodzakelijke scholing mag in principe 1 jaar duren maar kan in voorkomende gevallen worden toegestaan met maximale duur van 2 jaar. Werkgever doet subjecttoets en	Cliënt	Documenten m.b.t. de scholing

3.1.2	Cliënt en Rib vinden scholing noodzakelijk, de ex-werkgever vindt scholing niet noodzakelijk	UWV doet objecttoets Niet mogelijk, werkgever doet de subjecttoets en zal UWV negatief adviseren.	Cliënt	Documenten m.b.t. de scholing
3.1.3	Cliënt en Rib vinden scholing en sollicitatieplichtontheffing noodzakelijk, de ex-werkgever vindt scholing wel maar sollicitatieplichtontheffing niet noodzakelijk	Niet mogelijk, werkgever doet de subjecttoets en zal UWV negatief adviseren.		
3.1.4	Cliënt vindt scholing noodzakelijk, Rib en ex-werkgever vinden scholing niet noodzakelijk	Niet mogelijk, werkgever doet de subjecttoets en zal UWV negatief adviseren.		
3.1.5	Cliënt vindt scholing en sollicitatieplichtontheffing noodzakelijk, Rib en ex-werkgever vinden scholing wel maar sollicitatieplichtontheffing niet noodzakelijk	Niet mogelijk, werkgever doet de subjecttoets en zal UWV negatief adviseren.		
3.1.6	Cliënt, Rib en ex-werkgever vinden scholing noodzakelijk, maar de door cliënt en Rib gewenste opleiding wordt door de ex-werkgever niet als de kortste weg naar werk beschouwd	Niet mogelijk, werkgever doet de subjecttoets en zal UWV negatief adviseren.		
Scholing - Duur opleiding is meer dan 2 jaar				
3.2.	Cliënt, Rib én ex-werkgever zijn het eens over de noodzakelijke opleiding maar die duurt langer dan 2 jaar.	Nee, een noodzakelijke scholing mag nooit langer duren dan 2 jaar. Ook als de ontheffing maar voor 2 jaar of minder wordt gevraagd is het niet mogelijk, want de duur van de opleiding mag niet meer dan 2 jaar zijn.		
Proefplaatsing – Duur proefplaatsing is 3 maanden of minder				
4.1.1	Cliënt, Rib én ex-werkgever vinden een proefplaatsing noodzakelijk.	Ja	Cliënt	Intentieverklaring van de werkgever die gelegenheid geeft tot de proefplaatsing dat hij betrokkene bij gebreken geschiktheid in dienst zal nemen en diens verklaring dat hij een ongeval/ aanspr.verzekering t.b.v. cliënt heeft afgesloten.
4.1.2	Cliënt, Rib en/of werkgever kunnen zich vinden in een proefplaatsing van 20 uur per week (cliënt heeft WW voor 36 u/w).	Ja, als aan de overige voorwaarden is voldaan. Er worden geen eisen aan de omvang van de proefplaatsing gesteld.	Cliënt	Intentieverklaring van de werkgever die gelegenheid geeft tot de proefplaatsing dat hij betrokkene bij gebreken geschiktheid in dienst zal nemen en diens verklaring dat hij een ongeval/ aanspr.-verzekering t.b.v. cliënt heeft afgesloten.
4.1.3	Cliënt vindt een proefplaatsing noodzakelijk, maar ex-werkgever wil geen proefplaatsing. Hij voorziet dat cliënt dan een baan met loonsuppletie voor rekening ex-werkgever zal krijgen, terwijl ex-werkgever van menig is dat cliënt werk moet kunnen vinden op zijn "oude loonniveau".	Dit wordt getoetst aan het begrip "passende arbeid" uit de WW. Indien hiervan sprake is, dan behoort een proefplaatsing tot de mogelijkheden.	Cliënt	Intentieverklaring van de werkgever die gelegenheid geeft tot de proefplaatsing dat hij betrokkene bij gebreken geschiktheid in dienst zal nemen en diens verklaring dat hij een ongeval/ aanspr.verzekering t.b.v. cliënt heeft afgesloten.
Proefplaatsing – Duur proefplaatsing is meer dan 3 maanden				
4.2.	Een proefplaatsing met behoud van uitkering voor de duur van meer dan 3 maanden is niet mogelijk.	Nee		
Overgangsregeling - Cliënt was op 1-5-1999 57 jaar of ouder				

5.1.1	Niet meer van toepassing				
Overgangsregeling - Cliënt was op 31-12-2003 57_ jaar of ouder					
5.2.1	1 ^e WW-dag ligt vóór 1-1-2004.	Geen cliënt want automatisch vrijstelling als 1 ^e WW-dag vóór 1-1-2004 ligt (maar ligt 1 ^e WW-dag op 1-1-2004 dan geen vrijstelling).			
5.2.2	1 ^e WW-dag ligt vóór 1-1-2004, maar onmiddellijk voorafgaande aan de WW-uitkering ontving cliënt een WAO-uitkering.	Geen cliënt want automatisch vrijstelling als 1 ^e WW-dag vóór 1-1-2004 ligt (maar ligt 1 ^e WW-dag op 1-1-2004 dan geen vrijstelling).			
5.2.3	1 ^e WW-dag ligt voor 1-1-2004, maar onmiddellijk voorafgaande aan de WW-uitkering ontving cliënt een ZW-uitkering met een ingangsdatum op of voor 1-1-2003.	Geen cliënt want automatisch vrijstelling als 1 ^e WW-dag vóór 1-1-2004 ligt (maar ligt 1 ^e WW-dag op 1-1-2004 dan geen vrijstelling).			
Overgangsregeling - Cliënt jonger dan 57_ jaar op 31-12-2003					
5.3.1	Op de eerste dag van werkloosheid was cliënt 64 jaar of ouder.	Geen cliënt want automatisch vrijstelling.			
5.3.2	Cliënt is ouder dan 57_ en heeft nog maar een paar maanden uitkering te gaan.	Cliënt is sollicitatieplichtig.			
5.3.3	Cliënt heeft nog maar een paar maanden tot de pensioengerechtigde leeftijd te gaan.	Cliënt is sollicitatieplichtig.			
Overig - Onderzoek en start eigen bedrijf					
6.1.1	Cliënt, Rib en ex-werkgever zijn het eens over het inlassen van een onderzoeksperiode voor het starten van een eigen bedrijf.	Ja, als op voorhand niet is uit te sluiten dat cliënt zo tzt structureel in zijn bestaan kan voorzien, kan het voorbereiden gedurende enige tijd als invulling sollicitatieplicht worden beschouwd. Deze periode wordt na overleg met cliënt vastgesteld (gewoonlijk 6 weken)	Cliënt		a) Stukken waaruit in elk geval op hoofdlijnen blijkt wat voor bedrijf cliënt voor ogen staat. Er hoeft nog geen volledig uitgewerkt ondernemersplan te worden overlegd; b) Document waarin werkgever UWV adviseert om ontheffing te verlenen, omdat naar het oordeel van werkgever niet bij voorbaat is uit te sluiten dat cliënt met dat eigen bedrijf in zijn bestaan zal kunnen voorzien.
6.1.2	Cliënt wil een onderzoeksperiode voor het starten van een eigen bedrijf, maar Rib en/of ex-werkgever beschouwt/ beschouwen een eigen bedrijf als onhaalbaar.	Hangt er vanaf. De onderzoeksperiode is juist bedoeld om de haalbaarheid te onderzoeken. Onderzoeksperiode kan, tenzij op voorhand uit te sluiten is dat cliënt ooit met dit eigen bedrijf in zijn bestaan zal kunnen voorzien. (ijs verkopen op de Noordpool)	cliënt		a) Stukken waaruit in elk geval op hoofdlijnen blijkt wat voor bedrijf cliënt voor ogen staat. Er hoeft nog geen volledig uitgewerkt ondernemersplan te worden overlegd; b) Document waarin werkgever UWV adviseert om: • ontheffing te verlenen omdat naar het oordeel van werkgever niet bij voorbaat is uit te sluiten dat cliënt ooit met dat eigen bedrijf in zijn bestaan zal kunnen voorzien óf • geen ontheffing te verlenen omdat naar het oordeel van werkgever bij voorbaat is uit te sluiten dat cliënt met dat eigen bedrijf in zijn bestaan zal kunnen voorzien.
6.1.3	Cliënt wil een onderzoeksperiode voor het starten van een eigen bedrijf, maar Rib en/of ex-werkgever beschouwt/beschouwen een eigen bedrijf niet als de kortste weg naar	Ja, art. 77a WW biedt de mogelijkheid om werkzaamheden als startend zelfstandige te verrichten als aannemelijk is dat cliënt met dit eigen	cliënt		a) Stukken waaruit in elk geval op hoofdlijnen blijkt wat voor bedrijf cliënt voor ogen staat. Er hoeft nog geen volledig uitgewerkt ondernemersplan te worden overlegd; b) document waarin werkgever UWV adviseert om

	duurzame betaalde arbeid.	bedrijf in zijn bestaan zal kunnen voorzien (kortste weg speelt hierbij geen rol).		onthefving te verlenen, omdat naar het oordeel van werkgever niet bij voorbaat is uit te sluiten dat cliënt met dat eigen bedrijf in zijn bestaan zal kunnen voorzien.
6.1.4	Cliënt wil na onderzoeksperiode, startperiode ex. art. 77a WW om werkzaamheden voor eigen bedrijf te verrichten.	Ja, art. 77a WW biedt deze mogelijkheid als aannemelijk is dat cliënt met dit eigen bedrijf in zijn bestaan zal kunnen voorzien en hij nog niet eerder ontheffing voor een startperiode heeft gehad.	Cliënt	a) Stukken waaruit blijkt dat aannemelijk is dat cliënt in de toekomst door werkzaamheden voor het eigen bedrijf structureel in zijn eigen bestaan kan voorzien. b) Document waarin werkgever UWV adviseert om ontheffing te verlenen, omdat naar het oordeel van werkgever het aannemelijk is dat cliënt tzt met dat eigen bedrijf in zijn bestaan zal kunnen voorzien.
Overig – Grote afstand tot de arbeidsmarkt				
6.2.	Cliënt heeft een dusdanig grote afstand tot de arbeidsmarkt, dat solliciteren volgens cliënt en/of rib en/of ex-werkgever geen zin heeft.	Nee, het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW 2007 biedt wel mogelijkheden om sollicitatieplicht voor iemand met grote afstand tot de arbeidsmarkt anders in te vullen, maar niet om hem ontheffing van de sol.plicht te verlenen.		
Overig – En verder...				
6.3.1	Cliënt heeft kleine kinderen voor wie cliënt full time moet/wil zorgen	Nee, de WW biedt hier geen mogelijkheden tot ontheffing.		
Calamiteiten				
7.1	Cliënt heeft een plotselinge, ernstige crisis-situatie in de privéfeer (bijv. ernstige ziekte, sterfgeval, of afgebrand huis)	Ja, voor maximaal 4 weken. Verlenging is niet mogelijk.	Cliënt	Afhankelijk van de calamiteit een ter zake overtuigend document, bijv. een doktersverklaring.

Bijlage X: Informatie over 'platform 72a WW'

UWV bevindt zich in een snel veranderende omgeving. Om die reden vinden er binnen UWV ook regelmatig organisatiewijzigingen plaats. De werkwijzer geeft daarom niet altijd de meest actuele situatie weer.

Van 1 november 2008 tot 1 november 2009 zijn de taken die te maken hebben met het eigenrisicodragerschap van overheidswerkgevers, waaronder ook de re-integratietaak voor overheidswerkgevers die is vastgelegd in artikel 72a van de WW, belegd bij de servicedesk ERD (eigenrisicodragers) WW. Om die reden is ook het secretariaat van het Platform 72a WW bij deze afdeling belegd.

Het secretariaat van het platform is tot nader order via het mailadres artikel72aWW@uwv.nl bereikbaar.

De manager van de servicedesk ERD WW bekleedt tevens de rol van voorzitter van het Platform 72a WW.

In de volgende paragrafen leest u meer over het Platform.

Achtergrond

Al geruime tijd spreken vertegenwoordigers van UWV, de werkgevers uit de O&O-sector (en tot 1 januari 2009 ook CWI) op frequente basis met elkaar. Het overleg is begonnen als een technisch overleg over de uitvoering van het - toen net - gewijzigde artikel 72a van de WW.

Gaandeweg ontwikkelde het overleg zich breder. Naast technische kwesties kwamen meer en meer ook beleidsvragen op tafel. De huidige deelnemers zijn van mening dat het overleg toegevoegde waarde heeft en verwachten dat dit ook de komende tijd zo zal blijven. In een open, informele sfeer is de afgelopen tijd het nodige bereikt.

Het feit echter dat het overleg geen formele positie heeft, kan een verdere ontwikkeling in de weg staan. Om die reden is vanuit het overleg geopperd om:

- de tot nu toe gemaakte afspraken in een formeel document - werktitel Werkwijzer - vast te leggen;
- het overleg een formele positie te geven.

Tot het moment waarop een verdere formalisering van het Platform en/of de werkwijzer plaatsvindt, gelden de hieronder gemaakte werkafspraken.

Naam van het overleg

Platform 72a WW.

Doelstelling

Het platform heeft tot doel: Toetsen of nieuw dan wel gewijzigd (uitvoerings-)beleid van UWV geen onvoorziene en/of ongewenste gevolgen heeft voor de werkgevers uit de sector Overheid en Onderwijs ten aanzien van hun re-integratieverantwoordelijkheid.

Daartoe presenteert UWV nieuw dan wel gewijzigd (uitvoerings-)beleid, voor zover dat de re-integratietaak van de werkgevers raakt of kan beïnvloeden. Hierbij kunnen een tweetal functies van het platform worden onderscheiden:

- klankbord: algemene feedback m.b.t. (uitvoerings-)beleid voor de overheids- en onderwijssector;
- denktank: het leveren van input voor mogelijke verdere kwaliteitsverbetering.

Zonodig worden voorstellen geformuleerd die ongewenste effecten neutraliseren. Deze voorstellen worden door de vertegenwoordigers van UWV binnen de eigen organisatie voorgelegd. Ook onderliggende wet- en regelgeving kan aan de orde komen. Zonodig wordt hierover contact gezocht met het ministerie van SZW.

Samenstelling platform

Het platform artikel 72a WW bestaat uit maximaal 13 deelnemers waaronder de voorzitter, waarvan

- 2 vaste vertegenwoordiger(s) van UWV/Uitkeren;
- 1 vaste vertegenwoordiger van UWV WERKbedrijf;
- maximaal 5 vaste vertegenwoordigers uit de O&O-subsectoren;
- maximaal 5 vaste vertegenwoordigers vanuit de O&O-werkgevers waarbij wordt getracht zowel grote als kleine werkgevers vertegenwoordigd te laten zijn.

Indien een onderwerp op de agenda daartoe aanleiding geeft kunnen vertegenwoordigers van UWV zich bij de bijeenkomsten door derden laten bijstaan.

Het is mogelijk dat een werkgeversvertegenwoordiger tevens vertegenwoordiger is van de subsector waartoe de werkgever behoort.

Benoeming deelnemers

De deelnemers van het platform worden op het moment van accordering van dit kader 'platform 72a WW' geacht benoemd te zijn als vertegenwoordiger van hun subsector/werkgever. Vanaf de accordering van dit kader geldt voor benoeming het navolgende:

- vertegenwoordiger(s) van UWV worden door UWV benoemd
- vertegenwoordiger(s) van de werkgevers worden voorgedragen door de werkgevers of de subsectoren;
- vertegenwoordigers worden voor een zittingsduur van 2 jaar benoemd - verlenging van deze termijn is mogelijk voor maximaal 2 jaar;
- de voorzitter wordt benoemd voor een periode van 3 jaar - verlenging van deze termijn is mogelijk voor eenzelfde periode van 3 jaar.

De zittingsduur van de vertegenwoordigers en de voorzitter wijkt af van de bovengenoemde termijnen indien UWV besluit om het platform op te heffen.

Mandaat

UWV heeft de mogelijkheid om binnen het platform besluiten te nemen ten aanzien van uitvoeringszaken rondom 72a WW. Werkgevers hebben in het platform een adviserende rol en de rol van sparringpartner voor UWV.

Vergaderfrequentie en -locatie

Het overleg vindt in beginsel elke 2 maanden plaats op wisselende locaties van organisaties van de deelnemers en verder zo vaak als deelnemers de voorzitter daarom verzoeken. Een dergelijk verzoek wordt met redenen omkleed en tevens aan de overige deelnemers kenbaar gemaakt.

Invulling van rol van voorzitter

Het voorzitterschap wordt ingevuld door een vertegenwoordiger van UWV. Naast de voorzitter neemt UWV met nog een vertegenwoordiger van UWV/Uitkeren en een vertegenwoordiger van UWV WERKbedrijf deel aan het platform.

De taak van de voorzitter behelst in elk geval:

- het geven van opdracht tot het verzamelen van agendapunten onder de vertegenwoordigers;
- het geven van opdracht tot het, door of namens hem opgemaakt agendavoorstel uitnodigen van de deelnemers tot bijwoning van de overlegvergadering;
- het leidinggeven aan de overlegvergadering ;
- het formuleren van conclusies en besluiten;
- het bewaken van de besluitenlijst.

Invulling van rol van het secretariaat

Het secretariaat wordt vervuld door één van de aan het platform deelnemende werkgevers c.q. subsectoren. De werkgever/subsector die het secretariaat verzorgt, heeft de mogelijkheid om met 2 vertegenwoordigers aan het platform deel te nemen.

De taak van het secretariaat omvat werkzaamheden ten dienste van een goede gang van zaken van het overleg, in elk geval bestaande uit:

- het minimaal 1 week voor de geplande vergaderdatum mailen van de uitnodiging;
- het minimaal 2 werkdagen voor de geplande vergaderdatum mailen van een agendavoorstel en de bijbehorende stukken;
- de verzorging en verspreiding van het verslag, inclusief actiepuntenlijst;
- het voeren van correspondentie;
- de archivering van agenda's, verslagen en bijbehorende documenten.

Externe input

Overheidswerkgevers en -subsectoren die niet vertegenwoordigd zijn in het platform, hebben de mogelijkheid om onderwerpen in te brengen via het secretariaat van het platform. Het secretariaat is bereikbaar via artikel72aWW@uww.nl.

Bijlage XI: Formulier Advies ex-overheidswerkgever

Advies ex-overheidswerkgever in het kader van re-integratie	
<p>Stuur dit formulier naar het kantoor van UWV t.a.v. Servicedesk ERD WW, Postbus 11154, 9700 CJ GRONINGEN. e-mail: Centrale Mailbox - Arbeidsmarktgedrag WW</p>	
Gegevens cliënt	
Voor gehuwde vrouwen ook de meisjesnaam vermelden.	
BSN	Datum
Voorletters en achternaam	
Adres	
Postcode en plaats	
Uitkeringsrecht	WW
Gegevens ex-overheidswerkgever of re-integratiebedrijf	
Naam	
Namens ex-werkgever	(indien ingevuld door re-integratiebedrijf)
Contactpersoon	<input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw
Adres	
Postcode en plaats	
Telefoonnummer	
E-mail	
Verzoek	
Voor meer informatie zie werkwijzer artikel 72a of UWV.nl: Re-integratie O&O	
Reden verzoek	<input type="checkbox"/> Scholing (max. 2 jaar). Omschrijving opleiding: <input type="checkbox"/> Proefplaatsing (max. 3 maanden) bij: * <input type="checkbox"/> Onderzoekperiode zelfstandige (max. 6 weken) <input type="checkbox"/> Startperiode zelfstandige (max. 6 maanden) <input type="checkbox"/> Mantelzorg <input type="checkbox"/> Vrijwilligerswerk bij: * <input type="checkbox"/> Stage/werkervaringsplaats bij: <input type="checkbox"/> Maatwerk sollicitatieplicht. Cliënt dient keer per periode van 4 weken te solliciteren, omdat: <input type="checkbox"/> overig, namelijk: * stuur de betreffende formulieren mee (zie hiervoor de hyperlinks)
Periode	Van tot en met (einddatum indien van toepassing)
Uren	Cliënt is hier (gemiddeld) uren per week mee bezig
Advies ex-werkgever of re-integratiebedrijf	
Advies	<input type="checkbox"/> Wij gaan akkoord met het verzoek <input type="checkbox"/> Wij gaan niet akkoord met het verzoek <input type="checkbox"/> Wij gaan akkoord op basis van "werk boven regels"
Vrijstelling (indien van toepassing)	<input type="checkbox"/> cliënt komt in aanmerking voor vrijstelling sollicitatieplicht <input type="checkbox"/> cliënt komt in aanmerking voor gedeeltelijke vrijstelling sollicitatieplicht voor uren per week (alleen mogelijk bij scholing en proefplaatsing) <input type="checkbox"/> cliënt komt niet in aanmerking voor vrijstelling sollicitatieplicht
Toelichting	
<input type="checkbox"/> Alle noodzakelijke bewijsstukken zijn meegestuurd.	
Ondertekening	
Naam	
Datum en handtekening	21-04-200914-4-2009

Bijlage XII: Frequently Asked Questions (FAQ)

In deze bijlage is een aantal vragen - met antwoorden - opgenomen, die werkgevers aan de hand van de vorige versies hebben gesteld.

1. Kosten van workshops en competentietesten door UWV WERKbedrijf

Onduidelijk is of er kosten zijn verbonden aan bijvoorbeeld de workshops en competentietesten van UWV WERKbedrijf.

ANTWOORD: Er worden geen kosten bij de overheidswerkgever in rekening gebracht voor de workshops en competentietesten die UWV WERKbedrijf voor werkloze overheidswerknemers inzet.

2. Afstand tot arbeidsmarkt

Onduidelijk is of UWV WERKbedrijf ook voor werkloos geworden overheidswerknemers de afstand tot de arbeidsmarkt bepaalt.

ANTWOORD: Ja, die afstand wordt door UWV WERKbedrijf ook bepaald voor overheidswerknemers.

3. Matrix re-integratieverantwoordelijkheid

In de matrix wordt de situatie beschreven waarin sprake is van een combinatie van uitkeringen waarbij tijdens een lopend re-integratietraject blijkt dat een andere overheidswerkgever re-integratieverantwoordelijk is. Geadviseerd wordt om de lopende re-integratieactiviteiten in dat geval niet af te breken. Betekent dit dat de werkgever die abusievelijk de re-integratieverantwoordelijkheid heeft opgepakt dan ook de kosten daarvan moet betalen.

ANTWOORD: De werkgever die de re-integratieverantwoordelijkheid abusievelijk heeft opgepakt, moet dan inderdaad de kosten van de re-integratie op zich nemen, tenzij hij andere afspraken weet te maken met de partij die de re-integratieverantwoordelijkheid eigenlijk op zich had moeten nemen.

4. Vergoeding kinderopvang tijdens re-integratie

In de werkwijzer is een opsomming te vinden van wat UWV niet doet in het kader van de re-integratie van werkloze overheidswerknemers. Zo komen werkloze overheidswerknemers bij UWV niet in aanmerking voor de vergoeding van kinderopvang (om aan de re-integratieactiviteiten te kunnen deelnemen).

Als de overheidswerkgever besluit om zelf de kosten van kinderopvang te vergoeden, loopt deze financiële bijdrage dan via UWV of moet de overheidswerkgever de bijdrage aan de ex-werknemer uitbetalen?

ANTWOORD: De overheidswerkgever dient de bijdrage rechtstreeks aan de ex-werknemer uit te keren óf aan de instantie die de kinderopvang verzorgt. UWV heeft op dit vlak geen rol.

Colofon

Deze werkwijzer is één van de producten van Platform 72a WW en is bestemd voor werkgevers in de sector Overheid & Onderwijs.

Redactie

- dhr. E.R. Harmsen, manager servicedesk ERD WW bij UWV
- dhr. R. Frank, productontwikkelaar bij UWV
- mevr. A.H. te Voortwis, senior beleidsmedewerker bij Stichting Participatiefonds
- mevr. I.T.W. Willems, beleidsmedewerker bij Stichting Participatiefonds

Eindredactie

- dhr. E.R. Harmsen, manager servicedesk ERD WW bij UWV

Samenstelling

- mevr. I.T.W. Willems, beleidsmedewerker bij Stichting Participatiefonds

Revisies

De overige leden van Platform 72a WW is dank verschuldigd voor de uitgevoerde revisies.

Geen rechten

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen er nog (typ)fouten en/of onvolledigheden in voorkomen. Voor de gevolgen daarvan aanvaarden hoofdredacteur, samenstellers en uitgever geen aansprakelijkheid.

Aan deze uitgave kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.

UWV

April 2009

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

WB110 00000 04-09