



Geld verdiene met Regie op Verzuim

Wetgeving verzuim,
arbeidsongeschiktheid
en re-integratie

©CS Opleidingen BV te Arnhem. Niets uit deze uitgave mag zonder toestemming van CS Opleidingen BV vermenigvuldigd of gekopieerd worden.

Disclaimer

Aan de informatie in dit boekje kunnen geen rechten worden ontleend.
Januari 2025

Voorwoord

Werkgevers en verzekeraars kunnen veel geld besparen met het regisseren van verzuim en waar mogelijk het voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid. Regie op verzuim levert geld op. Elke verzuimdag kost gemiddeld zo'n € 250 tot € 400. Vooral langdurig verzuim gaat in de papieren lopen. De praktijk laat zien dat werknemers onnodig maandenlang thuis zitten en mogelijkheden onbenut blijven. Wat kan de werknemer nog wel? Hiervoor is het nodig de hele organisatie gericht te maken op het denken in mogelijkheden gekoppeld aan de financiële belangen voor alle partijen.

Welke rechten en plichten hebben werkgever en werknemer? Wat zijn de gevolgen als er niet goed gehandeld wordt? Welke vragen mag je een zieke werknemer wel en beslist niet stellen? Hoe zit het met de WIA? Wanneer geef je wel en niet een nieuw contract?

Deze vragen en meer behandelen we in dit boekje, een eerste introductie in de wereld van casemanagement. Wil je meer weten over dit belangrijke onderwerp en leren hoe je geld kunt verdienen met regie op verzuim? Neem dan eens een kijkje bij ons opleidingsaanbod op www.cs-opleidingen.nl.

Inhoud

1. Loondoorbetalingsplicht bij ziekte en de Wet verbetering poortwachter	5
Loondoorbetaling bij ziekte	5
Wet verbetering poortwachter	6
2. Privacy en verzuim	11
Beleidsregels bij ziekmelding	11
Beleidsregels voor ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie	12
Stel de juiste vragen aan de bedrijfsarts	15
3. Verplichtingen werkgever en werknemer bij re-integratie	17
Verplichtingen werknemer	17
Maatregelen als werknemer niet meewerkt	17
Verplichtingen werkgever	18
Mogelijkheid van deskundigenoordeel	20
Sancties vanuit het UWV	21
4. De Ziektewet	23
Werknemers met een dienstverband	23
Werknemers zonder dienstverband	23
Re-integratie	24
Werkgever ook financieel verantwoordelijk voor flexwerkers (BeZaVa)	25

5. Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	27
WGA of IVA	27
Niet arbeidsongeschikt (< 35% loonverlies): geen WIA	29
Gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35% - 80% loonverlies): WGA	29
Volledig (80% of meer) maar niet duurzaam arbeidsongeschikt: WGA	32
Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA	33
Het belang van werk voor de WGA-gerechtigde	33
Is er een WGA-hiaatverzekering?	34
Groot belang voor de verzekeraar	35
Werken loont: win-win-win voor iedereen	35
6. Financiële prikkel voor werkgevers	37
Keuze om eigenrisicodragers te worden voor de Ziektewet en/of WGA	38
7. Re-integratiesubsidies voor mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt	41
No-riskpolis voor personen met arbeidsbeperkingen	41
Loonkostenvoordeel (LKV)	42
8. Ziekte en ontslag	45
Opzegverbod bij ziekte	45
Frequent (veelvuldig) verzuim en ontslag	46
Einde arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte	46



Loondoorbetalingsplicht bij ziekte en de Wet verbetering poortwachter

Werkgevers zijn verplicht zieke werknemers twee jaar lang ten minste 70% van het laatstverdiende loon door te betalen. In deze twee jaar moeten werkgever en werknemer er alles aan doen om ervoor te zorgen dat de werknemer zo snel mogelijk weer aan de slag kan. Liefst in zijn eigen (aangepaste) werk of ander werk bij zijn eigen werkgever. En als het niet anders kan bij een andere werkgever.

De handleiding hiervoor is de Wet verbetering poortwachter (WVP). Deze wet heeft als doel te voorkomen dat mensen onnodig de WIA ingaan. Met de poortwachter wordt het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) bedoeld, die de werknemer alleen toegang tot de WAO of WIA mag geven als hij of zij daar ook daadwerkelijk recht op heeft. De WVP omschrijft nauwkeurig wat de verschillende partijen moeten doen bij ziekte van een werknemer.

In dit hoofdstuk bekijken we hoe ver de loondoorbetalingsverplichting gaat en welke stappen er volgens de Wet verbetering poortwachter gezet moeten worden om de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

Loondoorbetaling bij ziekte

Het Burgerlijk Wetboek (BW) verplicht de werkgever om een zieke werknemer na twee wachtdagen ten minste 70% van zijn loon (gemaximeerd tot het maximum dagloon) te betalen, gedurende maximaal 104 weken. Het maximum dagloon wordt elk half jaar aangepast en is circa € 76.000 per jaar. Exacte bedragen kun je vinden op www.uwv.nl.

Verder geldt bij het eerste ziektejaar dat ten minste het minimumloon betaald dient te worden. In de meeste cao's is geregeld dat het loon gedurende het eerste ziektejaar wordt aangevuld tot 100% van het werkelijke loon.

De minimumloongarantie is niet van toepassing op het tweede ziektejaar. Dan geldt dat ten minste 70% van het loon betaald moet worden. Komt het inkomen hierdoor uit onder bijstandsniveau, dan kan bij het UWV een beroep worden gedaan op de Toeslagenwet.

Veel mensen denken dat de loondoorbetaling is beperkt tot 170% van het loon over twee ziektejaren. Dit is echter niet vastgelegd in de wet. Wel is er een afspraak dat de cao-partijen als richtlijn 170% ziekengeld aanhouden over twee jaren. Echter, in circa 30% van alle cao's is afgesproken meer te betalen dan 170% over twee ziektejaren. Er zijn zelfs cao's waarbij werkgevers de verplichting hebben om bij ziekte gedurende 104 weken 100% van het loon te betalen.

Wet verbetering poortwachter

De WVP omschrijft nauwkeurig wat de verschillende partijen moeten doen bij ziekte van een werknemer. De werkgever is verantwoordelijk voor de ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie van de zieke werknemer. Ook de werknemer zal er alles aan moeten doen om re-integratie mogelijk te maken. Hierbij hoort ook het accepteren van passende arbeid, eventueel bij een andere werkgever!

Poortwachterstappen in het re-integratieproces

In de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar staat wat er van werkgever, werknemer, casemanager of bedrijfsarts wordt verwacht. Voor alle werknemers, dus zowel vaste als tijdelijke dienstverbanden, gelden de volgende stappen:

Week 1.

Ziekmelding

In de eerste week van het verzuim moet de werknemer ziek gemeld worden bij de arbodienst of bedrijfsarts. Het is belangrijk dat de juiste vragen bij de ziekmelding worden gesteld, zonder dat daarbij de privacyregels worden overtreden. Vooral bij arbeidsconflicten, psychische klachten, rug-, schouder- en knieproblemen is snelle interventie cruciaal. Zo moet bij psychische

problematiek de begeleiding door de bedrijfsarts binnen twee weken na de verzuimmelding starten. Dit staat in de richtlijn voor bedrijfsartsen bij psychische problemen.

Belangrijke regel

Als betrokkene binnen vier weken opnieuw ziek wordt, wordt dit gezien als voortzetting van het oude ziektegeval. De nieuwe ziekte-dagen worden bij de eerdere ziekte-dagen samengeteld. Dit wordt samengesteld verzuim genoemd of de samentellingsregeling.

Week 6.

Maken van Probleemanalyse door bedrijfsarts en aanleggen re-integratiedossier

Binnen zes weken verzuim moet de bedrijfsarts een advies geven over de te nemen stappen tot herstel en werkhervatting. Hiervoor maakt hij een Probleemanalyse. Het accent moet daarbij liggen op de arbeidsmogelijkheden van de zieke werknemer en dus niet op de ziekte. In de Probleemanalyse mogen geen medische gegevens of privacygevoelige informatie staan. In de loop van de tijd kan de (medische) situatie van de werknemer veranderen. Dan kan het nodig zijn om de Probleemanalyse aan te passen. De werkgever legt ook uiterlijk in week 6 een re-integratiedossier aan, waarin alle afspraken over de re-integratie worden vastgelegd.

Week 8.

Plan van Aanpak

Uiterlijk in de achtste verzuimweek na de ziekmelding stelt de werkgever samen met de werknemer een schriftelijk Plan van Aanpak op. Duidelijk moet zijn wat het perspectief van de zieke werknemer is. Wanneer kan deze weer aan het werk? In de eigen functie of in een andere functie? Wat moet er gebeuren om de werknemer terug te laten keren?

Binnen het Plan van Aanpak moet een casemanager worden benoemd. Deze moet de werkgever in onderling overleg met de werknemer aanwijzen. Deze

casemanager kan iemand zijn vanuit de arbodienst, de leidinggevende of iemand van buiten het bedrijf. Er zijn speciale casemanagementbedrijven die werkgevers hierbij ondersteunen. De casemanager houdt de voortgang van de re-integratie in de gaten en controleert of de afspraken zijn nagekomen. Niet alleen van de werkgever wordt een actieve rol geëist, ook de werknemer moet zich actief inzetten en bereid zijn om passende arbeid (anders dan het eigen werk) te verrichten.

De bedrijfsarts of arbodienstverlener adviseert over noodzakelijke en nuttige interventies en bijstelling van het Plan van Aanpak. De werkgever moet periodiek met de werknemer (richtlijn is één keer per zes weken!) het Plan van Aanpak evalueren. De evaluatiemomenten worden vastgelegd in het Plan van Aanpak. Er moeten bijstellingen op het Plan van Aanpak worden gemaakt als het proces zich anders ontwikkelt dan verwacht.

Terugkeer in eigen werk staat voorop. Dat is een continu proces: de werkgever moet voortdurend blijven onderzoeken of terugkeer in eigen werk mogelijk is.

Vanaf 1 juli 2023 zijn werkgever en werknemer verplicht om hun visie op het re-integratietraject te geven in het PvA. De visie kan bijvoorbeeld gaan over arbeidsmogelijkheden en de invulling van passend werk. Doel is het gesprek over de re-integratie te bevorderen.

Week 42.

Verzuimmelding aan UWV

Na 42 weken meldt de werkgever de werknemer ziek bij het UWV. De werknemer ontvangt een afschrift van deze melding.

Week 46 – 52.

Eerstejaarsevaluatie (opschudmoment)

De eerstejaarsevaluatie geldt als een soort opschudmoment waarop werkgever en werknemer de geleverde re-integratie-inspanningen evalueren. Ze kijken gezamenlijk terug op het eerste jaar en kijken vooruit op het komende jaar. Wat is er allemaal te verbeteren in het opgestelde Plan van Aanpak? Loopt de re-integratie naar wens? Moet er iets verbeteren? De kernvraag is: wat stond

werkgever en werknemer voor ogen gedurende het eerste jaar en is dat allemaal bereikt? Zijn de afgesproken doelen gehaald? Als dit niet het geval is, is de huidige aanpak dan nog wel reëel? Het gaat met andere woorden om de vraag of de re-integratie nog op de goede koers ligt. De eerstejaarsevaluatie is erop gericht ervoor te zorgen dat de resterende mogelijkheden van de werknemer zo goed mogelijk worden benut.

Wanneer er in het eigen bedrijf geen kansen tot werkherhvatting liggen, moet er gekeken worden of er bij een andere werkgever wel mogelijkheden zijn (tweedespoortraject). Dat hoeft alleen niet als er binnen 3 maanden alsnog zicht is op structurele hervatting in spoor 1. Bij een re-integratie in spoor 2 wordt de arbeidsongeschikte werknemer actief begeleid bij het vinden, verkrijgen en behouden van een voor hem geschikte functie bij een andere werkgever.

Week 89 – 93.

Re-integratieverslag en WIA-aanvraag

In de 93e week moet het re-integratieverslag ingediend worden bij het UWV. De werkgever stelt dit verslag samen met de werknemer op. Hierin worden alle inspanningen vermeld die gedaan zijn om de werknemer te re-integreren. De werknemer heeft het re-integratieverslag nodig als onderbouwing van zijn WIA-aanvraag, uiterlijk in de 93e week na de ziekmelding.

Het re-integratieverslag bevat naast de administratieve gegevens in ieder geval:

- Het Plan van Aanpak, inclusief alle bijstellingen. Duidelijk moet zijn welke activiteiten er zijn ondernomen om werkherhvatting te bevorderen en of er ander werk is aangeboden.
- Een beoordeling van de werkgever en de bedrijfsarts hoe de relatie is tussen werkgever en werknemer. Duidelijk moet zijn of er al dan niet sprake is van een arbeidsconflict.
- Een actueel oordeel van de bedrijfsarts over de beperkingen en de mogelijkheden van de werknemer met betrekking tot het werk.
- Een actueel oordeel van de arbodienst/bedrijfsarts of de werkgever beschikt over passend werk voor de werknemer.
- Een oordeel van zowel de werkgever als de werknemer of zij tevreden zijn met elkaars inspanningen.

In het re-integratieverslag staan geen medische gegevens: deze stuurt de bedrijfsarts rechtstreeks toe aan het UWV. Aan de hand alle informatie beoordeelt het UWV of werkgever en werknemer er alles aan hebben gedaan om te voorkomen dat de werknemer de WIA instroomt.

Week 104.

Beoordeling re-integratietraject door UWV

Als een werknemer na twee jaar nog niet volledig hersteld is, kan hij of zij in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. Een belangrijke voorwaarde voor deze uitkering is, dat de re-integratie-inspanningen van werknemer én werkgever voldoende zijn geweest. Daartoe wordt het re-integratieverslag getoetst door een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van UWV; de zogenaamde RIV-toets. Bij nalatigheid volgt een sanctie voor werkgever of werknemer. Voor het beoordelen van het re-integratieverslag hanteert UWV de 'Werkwijzer Poortwachter'. Deze is beschikbaar via www.uwv.nl en goed om te bestuderen.



Privacy en verzuim

Op 1 april 2016 presenteerde de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) het document 'De zieke werknemer', Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemer. Het doel was de bestaande privacy spelregels Wbp voor een breder publiek toegankelijk te maken.

De kern van de beleidsregels is eigenlijk dat bijna alles wat een werkgever van een zieke werknemer zou willen weten onder 'medische gegevens' valt. Dat een werkgever niet mag vragen wat er medisch gezien aan de hand is, was al veel langer bekend. Maar dat hij ook niet mag vragen naar wat een werknemer nog wél kan, was nieuw. Alleen de bedrijfsarts mag het met de werknemer over arbeidsmogelijkheden hebben.

De normen in deze beleidsregels zijn het uitgangspunt voor de Autoriteit Persoonsgegevens bij het toepassen van handhavende maatregelen en dus belangrijk om te kennen. Goed om te weten is ook dat de handhavende maatregelen van de AP niet mals zijn. Sinds 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht. Deze Europese verordening versterkt de privacyrechten van mensen. De boetes op niet-naleving kunnen oplopen tot € 20 miljoen of 4% van de wereldwijde jaaromzet van een bedrijf.

Beleidsregels bij ziekmelding

Bij een ziekmelding mag de werkgever een beperkt aantal vragen stellen aan de zieke werknemer, omdat hij wettelijk verplicht is de voortgang van de ziekte van de werknemer bij te houden. De werkgever moet zich bij de ziekmelding beperken tot de gegevens die noodzakelijk zijn, bijvoorbeeld voor de uitvoering

van de arbeidsovereenkomst, om een wettelijke verplichting na te komen of voor de bedrijfsvoering. De werkgever mag bij de ziekmelding niet vragen naar de aard en/of de oorzaak van de ziekte. Ook mag hij niet zelf vragen naar de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer.

Wat mag een werkgever vragen?

Een werkgever mag als een werknemer zich ziek meldt de volgende gegevens over zijn gezondheid vragen en registreren:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is, in verband met het verhalen van loonkosten op deze derde (regresmogelijkheid).

Dit is alles wat de werkgever mag vragen! Expliciet staat in de stukken van de AP dat de werkgever niet naar de aard en/of de oorzaak van de ziekte mag vragen en zelfs ook niet naar de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer. De werkgever mag nog wel vragen naar de lopende afspraken en werkzaamheden, zodat deze door een collega kunnen worden overgenomen.

Beleidsregels voor ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie

In de wet is vastgelegd dat verzuimbegeleiding/re-integratie primair de verantwoordelijkheid is van de werkgever en de zieke werknemer. De bedrijfsarts/arbodienst heeft de wettelijke taak om de werkgever een oordeel over het ziektegeval te geven.

Bij de ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie spelen verschillende partijen een rol. Iedere partij heeft eigen taken en verantwoordelijkheden en mag alleen de gegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de eigen rol.

Welke gegevens mogen gedeeld worden door een arbodienst of bedrijfsarts?

Een bedrijfsarts/arbodienst mag bij ziekteverzuimbegeleiding alleen die informatie verschaffen aan een werkgever die deze nodig heeft om een beslissing te nemen over loondoorbetaling, verzuimbegeleiding en re-integratie:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer;
- adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.

Alle mogelijke overige gegevens over de gezondheid van werknemers vallen onder het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts mag deze gegevens niet aan de werkgever verstrekken. Het betreft onder meer de volgende gegevens:

- diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen;
- eigen subjectieve waarnemingen, zowel over geestelijke als lichamelijke gezondheidstoestand;
- gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten, psychologen e.d.;
- overige situationele problemen, zoals relatieproblemen, problemen uit het verleden, verhuizing, overlijden partner, scheiding e.d.

De bedrijfsarts/arbodienst is wettelijk verplicht om op verzoek van het UWV gegevens van de zieke werknemer te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de taakuitvoering van het UWV.

Welke gegevens mag de werkgever vastleggen?

- Gegevens die hij heeft gekregen van de bedrijfsarts of arbodienst;
- Gegevens over hoe vaak en lang een werknemer ziek is voor de loondoorbetaling en het maken van verzuimoverzichten;
- Alleen in uitzonderlijke situaties gegevens over de gezondheid van de werknemer. Bijvoorbeeld als het belangrijk is dat zijn collega's passend kunnen reageren bij een epileptische aanval of suikerziekte.

Wat mag je als werkgever vragen en registreren bij een ziekmelding?

Welke gegevens mag de bedrijfsarts/arbodienst met de werkgever delen?

Zieke werknemer



Werkgever



Bedrijfsarts/arbodienst



- ✓ telefoonnummer en (verpleeg) adres;
- ✓ vermoedelijke duur van het verzuim;
- ✓ lopende afspraken en werkzaamheden;
- ✓ valt de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
- ✓ houdt de ziekte verband met een arbeidsongeval;
- ✓ is er sprake van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is.

- ✓ de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
 - ✓ de verwachte duur van het verzuim;
 - ✓ de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer;
 - ✓ adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen;
 - ✓ informatie over de gezondheid van de zieke medewerker.
- ✗ Dit valt onder het medisch beroepsgeheim.



Probleem-analyse



Plan van Aanpak



Re-integratie-dossier



Re-integratie-verslag

Welke gegevens mag de werkgever niet vragen en/of vastleggen?

- (Spontaan vertelde) oorzaak van het verzuim;
- Eigen waarnemingen over de gezondheidstoestand van de werknemer;
- Informatie over therapieën;
- Afspraken met artsen, therapeuten of begeleiders;
- Problemen uit het verleden of uit de privésfeer.

Ook geen gegevens delen met toestemming

Ook het delen van gegevens als de werknemer daar zelf toestemming voor gegeven heeft, is af te raden. Volgens het AP moet met het gebruik van toestemming van de werknemer in een arbeidsrelatie bijzonder terughoudend worden omgegaan. “Gelet op de gezagsverhouding valt niet uit te sluiten dat een werknemer onder druk van de relatie waarin hij staat tot de werkgever zich gedwongen voelt toestemming te verlenen, zodat er geen sprake is van een vrije wilsuiting. Er zal daarom in de relatie werkgever-werknemer niet snel sprake zijn van een toestemming die in vrijheid is geuit.”

Stel de juiste vragen aan de bedrijfsarts

De casemanager die namens de werkgever de regievoerder is, mag aan de bedrijfsarts vragen voorleggen die relevant zijn voor een snelle terugkeer van de werknemer in arbeid. Re-integratie is immers een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Daarbij is het van belang om snel inzicht te krijgen of de werknemer wel of niet mogelijkheden heeft tot het verrichten van arbeid. Geef daarbij de bedrijfsarts vooraf al een duidelijk overzicht van de werkzaamheden die de zieke medewerker verricht. Dus een goede taak-functiebeschrijving. Verder is het van belang om niet het werk van de bedrijfsarts ter discussie te stellen, maar als er vragen leven, deze vragen voor te leggen.

Veel voorkomende vragen zijn:

- Is er sprake van medisch objectiveerbare ziekte of gebrek?
- Wanneer verwacht u dat de werknemer kan terugkeren in zijn arbeid?
- Wat kan de werknemer nog wel binnen zijn eigen werk? Anders gezegd: Is de medewerker belastbaar voor (een deel van) zijn taken?
- Is de medewerker belastbaar in passende arbeid en zo ja welke arbeid?

- Welke belemmeringen zijn er voor het verrichten van werk en hoe kunnen die worden weggenomen?
- Welke interventies zijn er mogelijk voor een snelle terugkeer binnen het werk?
- Wordt de medewerker adequaat behandeld?
- Werkt de medewerker mee aan de behandeling of is er sprake van vertraging of belemmering van zijn of haar genezing?
- Is er sprake van blijvende beperkingen?
- Indien ja, kan de werknemer terugkeren naar zijn eigen functie, gezien de beperkingen?
- Kunt u de belastbaarheid duiden door een FML (inzetbaarheidsprofiel) op te stellen?
- Is het einddoel van de re-integratie binnen de probleemanalyse nog juist of dient er een bijstelling plaats te vinden?
- Is de arbeidsongeschiktheid werkgerelateerd?
- Kunt u een opbouwschema aangeven hoe we het beste de belastbaarheid van de medewerker kunnen opbouwen?
- Is deze arbeid {beschrijving van de arbeid} passend voor deze werknemer?
- Kunt u aangeven of het is toegestaan voor deze werknemer om op vakantie te gaan (dit is niet toegestaan volgens ons verzuimprotocol als de werknemer daarmee zijn re-integratie belemmert of daarmee zijn belastbaarheid vermindert)?

Geen informatie over medische gegevens

Het is duidelijk: een werknemer hoeft de werkgever niet te informeren over zijn ziekte. En de bedrijfsarts mag geen medische informatie aan de werkgever verstrekken. Het medisch dossier blijft bij de arts en bij de samenstelling van het re-integratieverslag stuurt de bedrijfsarts het medisch dossier ook rechtstreeks aan het UWV.

Een werkgever hoeft het medisch dossier ook niet te kennen om sturing te geven aan een snelle terugkeer van de werknemer in het arbeidsproces. Een werkgever heeft namelijk wel het recht om te weten wat de werknemer nog wel zou kunnen doen ten aanzien van het werk oftewel welke beperkingen er gelden. Hier mag een werkgever dus duidelijkheid over vragen bij de arts.



Verplichtingen werkgever en werknemer bij re-integratie

Zoals gezegd, hebben zowel werkgever als werknemer de plicht om zich in te spannen voor een zo snel mogelijke terugkeer in werk. Dat betekent bijvoorbeeld dat een werkgever passend werk moet aanbieden. Maar ook, dat de werknemer dit passende werk moet aanvaarden. Of werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen, toetst het UWV aan de hand van het re-integratieverslag. In dit hoofdstuk gaan we dieper in op wat van werkgever en werknemer verwacht wordt en welke sanctiemogelijkheden er zijn als zij hier niet aan voldoen.

Verplichtingen werknemer

Meewerken aan herstel en re-integratie

De werknemer moet meewerken aan zijn herstel: hij mag dit niet belemmeren of vertragen. Ook moet de werknemer meewerken aan de re-integratie. Hij dient:

- een positieve en actieve houding en enige flexibiliteit te tonen;
- zich te houden aan redelijke voorschriften van de werkgever of van deskundigen die hem begeleiden;
- mee te werken aan het opstellen van het Plan van Aanpak en de uitvoering daarvan en aan in de arbeidsovereenkomst of branche overeengekomen maatregelen ter bevordering van zijn herstel of re-integratie;
- mee te werken aan redelijke maatregelen gericht op het vergroten van zijn bekwaamheden, zoals training en scholing.

Maatregelen als werknemer niet meewerkt

Als de werknemer weigert mee te werken aan zijn re-integratie, wordt van de werkgever verwacht dat hij maatregelen neemt om de werknemer in beweging te krijgen. Dat begint met het aanspreken op zijn gedrag. Als dat geen effect heeft kan de werkgever de loondoorbetaling opschorten of stopzetten:

- Het loon opschorten kan als de werknemer zich niet houdt aan zijn informatieverplichting. Dat doet hij door niet naar de bedrijfsarts te gaan. De werkgever weet dan niet of de werknemer echt ziek is.
- Het loon stopzetten kan onder meer als de werknemer niet meewerkt aan de re-integratie, zijn genezing belemmert, passend werk weigert of niet meewerkt aan het opstellen van het Plan van Aanpak.

Voordat een sanctie kan worden opgelegd moet altijd een (schriftelijke) waarschuwing worden gegeven met daarin de verwachte actie, het tijdspad waarbinnen de actie wordt verwacht en het gevolg als de actie niet wordt ondernomen.

Het verschil tussen opschorten en stopzetten zit in de doorbetaling van het loon over de periode waarin de sanctie van kracht was. Bij opschorting moet de werkgever ook over de sanctieperiode loon doorbetalen, als na doktersbezoek blijkt dat de werknemer ziek was. Bij stopzetting wordt de loonbetaling hervat nadat is voldaan aan de eisen die de werkgever heeft gesteld. Over de sanctieperiode krijgt de werknemer geen loon.

Als alle hiervoor genoemde maatregelen geen effect hebben gehad, kan de werkgever aansturen op ontslag.

Verplichtingen werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn zieke werknemers. Hij moet zich laten bijstaan door een bedrijfsarts of arbodienst.

Passend werk aanbieden

Van de werkgever wordt verwacht dat hij actief op zoek gaat naar passend werk binnen de organisatie voor de zieke werknemer. Zelfs als er sprake is van een reorganisatie of inkrimping.

Het is niet dus genoeg de werknemer te attenderen op vacatures, te laten kennismaken met een manager of te laten meedraaien in sollicitatieprocedures voor openstaande functies.

Een werknemer kan ook zelf een voorstel doen voor passende werkzaamheden. In dat geval moet de werkgever daar positief op reageren. Een afwijzing kan alleen als dit voldoende gemotiveerd wordt.

Redelijkheid is het uitgangspunt

Wat betreft het toetsen van re-integratie-inspanningen zegt artikel 65 WIA dat het UWV beoordeelt of de werkgever en de verzekerde in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Maar wat is redelijk?

In ieder geval wordt van de werkgever niet verwacht dat hij een andere werknemer ontslaat om de zieke werknemer te kunnen re-integreren. Als er geen arbeidsplaatsen zijn of geen formatieruimte beschikbaar is, houdt het op. Dat geldt echter niet als de werkgever inmiddels iemand anders in de oorspronkelijke functie van de zieke werknemer heeft aangesteld!

Een belangrijke factor is ook de grootte van het bedrijf. Naarmate het bedrijf groter is, er meer vacatures zijn en er meer diversiteit in functies is, zijn er eerder andere passende functies beschikbaar en de mogelijkheden voor aanpassing van de eigen functie groter. Behoort het bedrijf tot een holding, dan moet ook in de daarbij horende organisaties naar passend werk worden gezocht.

Als functies passend zijn te maken door de inzet van een kortdurende (circa zes maanden) training of scholing, dan kan dit van werkgever en werknemer worden verwacht. Voor Spoor 2 kan de inzet van een opleiding of training vooral noodzakelijk zijn om de arbeidskansen te vergroten.

Grenzen aan de re-integratie-investering

Het UWV hanteert als norm dat de investeringen in de re-integratie niet meer behoeven te bedragen dan 70% van het loon dat gedurende de resterende periode van loondoorbetaling zou moeten worden betaald. Dus als iemand € 30.000,- verdient en een jaar ziek is, dan kan de maximale kostenpost (bij 100% loon in het tweede jaar) voor de werkgever € 21.000,- zijn.

Het UWV kan een vergunning afgeven voor ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer als het niet redelijkerwijs mogelijk is om hem binnen 26 weken door scholing in een aangepaste functie te herplaatsen. Factoren die daarbij een rol spelen zijn onder meer de kosten van de opleiding, de omvang en financiële positie van het bedrijf, de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid, de duur van het dienstverband en de leeftijd van betrokkene. Elk geval zal dus individueel beoordeeld moeten worden.

Mogelijkheid van deskundigenoordeel

In de Wet verbetering poortwachter is geregeld dat zowel werkgever als werknemer de mogelijkheid hebben bij het UWV een deskundigenoordeel (DO) aan te vragen. Het DO wordt ingezet om het re-integratieproces weer vlot te trekken als dit stagneert. Of wanneer een werknemer het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts dat het aangeboden werk passend is. Met het DO geeft het UWV een onafhankelijk oordeel over de situatie.

Per DO kan een van de volgende vier vragen gesteld worden:

- Is de werknemer wel of niet arbeids(on)geschikt;
- Is het aangeboden aangepaste werk inderdaad passend voor de werknemer;
- Verricht de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen;
- Verricht de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen.

Het DO is een momentopname. Het UWV kijkt naar de geschiedenis van de re-integratie en beoordeelt wat er is gebeurd. Ze geven geen advies voor de verdere re-integratie. En omdat het geen formele beslissing is, kan er ook geen bezwaar tegen ingediend worden.

Zorg ervoor dat het DO op tijd wordt aangevraagd. Een DO aanvragen kan tot de werknemer 1,5 jaar ziek is. Een deskundigenoordeel aanvragen kost voor een werkgever € 400,-. Doet de werknemer de aanvraag dan bedragen de kosten € 100,-.

Een deskundigenoordeel kan ook worden aangevraagd voor een ontslag-aanvraag via de kantonrechter. In dat geval is het deskundigenoordeel

verplicht en daarom kosteloos voor de werkgever. Dit is van toepassing bij:

- ontslag wegens onvoldoende meewerken aan re-integratie (e-grond);
- ontslag wegens veelvuldig ziekteverzuim (c-grond).

Sancties vanuit het UWV

Als het UWV de re-integratie-inspanningen als onvoldoende beoordeelt, heeft dit gevolgen voor werkgever en werknemer. Het UWV kan de werkgever verplichten om het loon nog voor maximaal 52 weken door te betalen (loonsanctie). Aan de werknemer kan een deel van de WIA- of WW-uitkering geweigerd worden. Bij volledige verwijtbaarheid is het zelfs mogelijk dat de werknemer zijn uitkeringsrechten verspeelt.

Ook verwacht het UWV dat een werkgever gebruikmaakt van zogenaamde 'stimuleringsinterventies' om de re-integratie te versnellen. Dit kan zijn het inzetten van een deskundigenoordeel. Een deskundigenoordeel is zeker aan te bevelen als er verschil van mening is over de vraag of de werknemer wel arbeidsongeschikt is of dat de aangeboden arbeid inderdaad passend is.

Ook bij conflictsituaties verwacht het UWV dat er interventies zijn ondernomen om het conflict op te lossen, bijvoorbeeld het inschakelen van een mediator (onafhankelijke bemiddelaar). Ook wordt een werkgever afgerekend als hij bij een onwillige werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om het salaris voor een deel stop te zetten.

Bekorting loonsanctie

De werkgever kan de sanctieduur bekorten door alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen. Met een aanvulling op het re-integratieverslag kan worden aangetoond dat de nalatigheden tijdens de re-integratie zijn opgelost. Ook kan de loonsanctie bekort worden als er een situatie van geen benutbare mogelijkheden ontstaat of als de werknemer weer volledig is hersteld.



De Ziektewet

Als een werknemer ziek is, zegt hij vaak dat hij 'in de Ziektewet loopt'. Dat klopt meestal niet. Als een werknemer ziek is, is de werkgever verplicht twee jaar lang het loon door te betalen. De Ziektewet bestaat alleen nog als vangnet voor speciale groepen. Daarbij kunnen we een onderscheid maken tussen werknemers met en werknemers zonder dienstverband.

Werknemers met een dienstverband

Voor sommige werknemers heeft de werkgever geen loondoorbetalingsplicht bij ziekte. Hetzij omdat de overheid dat niet redelijk vindt, hetzij omdat de overheid wil stimuleren dat bepaalde mensen meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om:

- Werkneemsters die ziek zijn door zwangerschap of bevalling;
- Werknemers die ziek zijn door orgaandonatie;
- Werknemers met een no-riskpolis (bijvoorbeeld Wajongers);
- Werknemers die vallen onder de Compensatieregeling (oudere WW-gerechtigden).

Deze mensen komen in aanmerking voor een Ziektewetuitkering. Het UWV betaalt de Ziektewetuitkering in principe uit aan de werkgever. De werkgever betaalt het loon gewoon door aan de werknemer. Het is de bedoeling dat de werkgever wordt gecompenseerd voor de loondoorbetaling, maar in de praktijk gaat dit niet altijd op. De uitkering verschilt namelijk per doelgroep. Zo hebben werknemers die ziek zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie recht op 100% van het dagloon, maar no-riskers hebben slechts recht op 70% van het dagloon. Bovendien kent het dagloon een maximum (ca. € 76.000 per jaar).

Werknemers zonder dienstverband

Ook bepaalde werknemers zonder werkgever kunnen bij ziekte een ZW-uitkering ontvangen:

- Werknemers die ziek zijn op het moment dat hun contract afloopt;
- Werknemers die ziek worden binnen vier weken na het einde van het dienstverband;
- Werknemers met een fictief dienstverband, zoals stagiaires, thuiswerkers en freelancers;
- Zieke WW-gerechtigden;
- Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, in dienst zijn gebleven en ziek worden.

De uitkering voor deze groep bedraagt 70% van het (gemaximeerde) dagloon.

Ziektewetuitkering UWV



Werknemers die ziek zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie hebben recht op 100% van het dagloon.



No-riskers hebben recht op 70% van het dagloon.



De uitkering voor de groep zonder dienstverband bedraagt 70% van het dagloon.

Het dagloon kent een maximum dat elk half jaar wordt aangepast.

Re-integratie

Wordt een werknemer ziek, dan is de werkgever verantwoordelijk voor re-integratie van deze werknemer in passende arbeid. Dat geldt ook als een werknemer een ZW-uitkering ontvangt. Het UWV neemt de re-integratie-verantwoordelijkheid alleen over voor werknemers van wie het dienstverband is beëindigd.

Een eigenrisicodragers voor de Ziektewet (zie hoofdstuk 8) is gedurende de hele periode dat een ex-werknemer een ZW-uitkering krijgt verantwoordelijk voor de re-integratie. Hiervoor gelden dezelfde regels als voor werknemers die nog bij de werkgever in dienst zijn. Uiteraard is dit wel lastiger. Het is dan ook belangrijk een goede ziek-uit-dienstadministratie bij te houden en goed contact te houden met deze ex-werknemers.

Werkgever ook financieel verantwoordelijk voor flexwerkers (BeZaVa)

Zoals gezegd, heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting voor zieke werknemers met een vast dienstverband. Werknemers die ziek uit dienst gaan, zieke flexwerknemers en zieke WW'ers vallen onder het Ziektewetvangnet: zij krijgen een Ziektewetuitkering van het UWV.

In maart 2011 verschenen de WIA-evaluatie en de rapportage 'Dienstverlening op maat' van de Inspectie Werk en Inkomen. Hieruit bleek een fors verschil tussen de 'vangnetters' en zieke werknemers met een dienstverband. Vangnetters hebben een gemiddeld langer ziekteverzuim (vijf keer zo lang), een relatief hoge instroom in de WIA (ca. 45 - 50% van de totale instroom) en een achterblijvende werkhervatting in de WGA (30% versus 70%). Ook zijn er relatief veel draaideurcliënten: ze gaan van de ene uitkering over in de andere uitkering.

Als conclusie werd getrokken dat het Ziektewetvangnet te weinig activerend werkt. De oplossing werd gevonden in de Wet BeZaVa: Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (ingevoerd per 1 januari 2013).

Het doel van deze wet is de uitstroom uit de Ziektewet te versnellen en de instroom in de WIA te beperken. Om dit doel te bereiken werd voor werkgevers een gedifferentieerde premie ingevoerd. Daarnaast werden er maatregelen ingevoerd om de vangnetters te stimuleren sneller aan het werk te gaan. Meer hierover lees je in hoofdstuk 8: Financiële prikkels voor de werkgever.



Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

Zoals we gezien hebben, zijn werkgever en werknemer in de eerste twee jaar van ziekte verplicht er alles aan te doen om de werknemer zo snel en goed mogelijk te re-integreren: in eigen (passend gemaakt) werk, ander passend werk bij de eigen werkgever of passend werk bij een andere werkgever. Is de werknemer na deze twee jaar nog steeds niet geheel hersteld, dan komt hij mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering.

WGA of IVA

De WIA kent twee soorten regelingen:

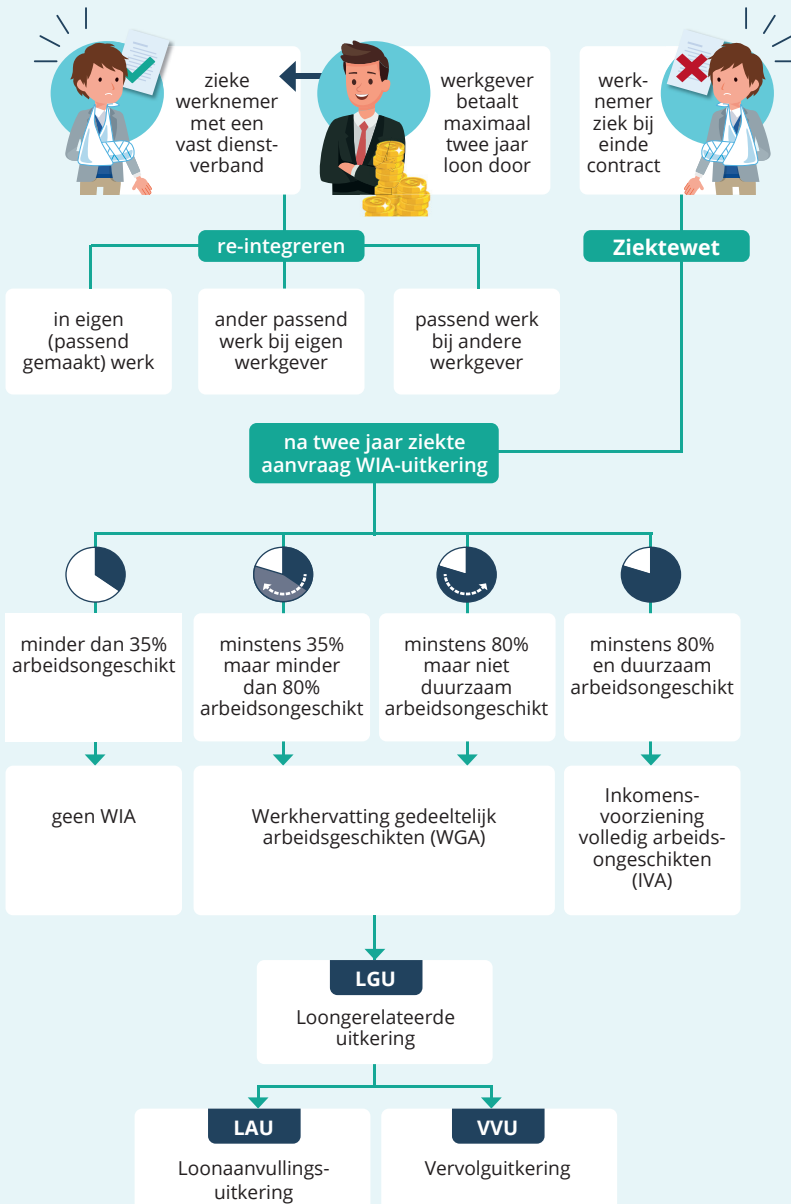
1. Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)
2. Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)

Of een werknemer recht heeft op WGA of IVA, is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en of er sprake is van duurzaamheid. Dit wordt vastgesteld door een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige van het UWV. Hierbij kijken zij naar wat de werknemer nog met 'gangbare arbeid' kan verdienen. De mate van arbeidsongeschiktheid is gekoppeld aan het loonverlies; het inkomen dat de werknemer door zijn arbeidsongeschiktheid minder kan verdienen dan daarvoor. Wat hij nog kan verdienen wordt de (resterende) verdien capaciteit genoemd.

Afhankelijk van de mate waarin de verdien capaciteit is afgenomen, krijgt de werknemer een van volgende classificaties:

- Minder dan 35% arbeidsongeschikt (35-min)
- Minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt (WGA 35-80)
- Minstens 80% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt (WGA 80-100)
- Minstens 80% en duurzaam arbeidsongeschikt (IVA).

Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)



Niet arbeidsongeschikt (< 35% loonverlies): geen WIA

Wie minder dan 35% loonverlies heeft, krijgt geen uitkering uit de WIA. Deze mensen dienen zo veel mogelijk in dienst te blijven bij de eigen werkgever en gere-integreerd te worden. Maar wat als er bij deze werkgever geen werk voorhanden is dat de betrokken werknemer nog kan doen? In dat geval kan een ontslagvergunning aangevraagd worden bij het UWV. Er is namelijk alleen gedurende de eerste twee jaar ziekte ontslagbescherming.

Gedeeltelijk arbeidsgeschikt (35% - 80% loonverlies): WGA

Is het loonverlies meer dan 35%, maar heeft de werknemer nog wel mogelijkheden tot werken, dan valt hij onder de regeling WGA. Kenmerkend voor de WGA is dat werken altijd lonend is. Hoe meer men werkt, hoe hoger de uiteindelijke inkomsten.

De WGA kent drie soorten uitkeringen:

- De loongerelateerde uitkering (LGU)
- De loonaanvullingsuitkering (LAU)
- De vervolgutkering (VVU)

De loongerelateerde uitkering

Meestal komt een arbeidsongeschikte werknemer in eerste instantie in aanmerking voor een loongerelateerde uitkering (LGU). Ook als iemand nog geen werk heeft, biedt deze uitkering nog betrouwbare zekerheid. De LGU bedraagt namelijk de eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het verschil tussen het WIA-maandloon en het op dat moment met werken verdiende loon. De LGU is een tijdelijke uitkering. Hoe lang de LGU duurt is, net als de WW, afhankelijk van het arbeidsverleden. De maximumduur van de LGU is 24 maanden.

WIA-maandloon

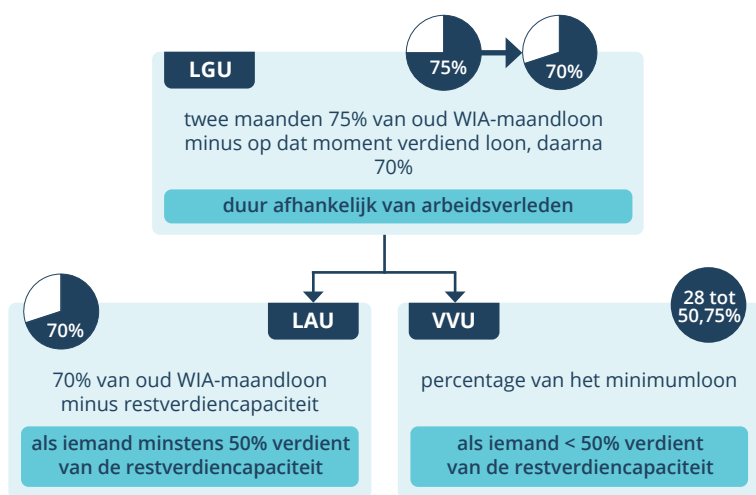
Het WIA-maandloon wordt vastgesteld aan de hand van het gemiddelde loon dat iemand verdiende in het jaar voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid. Bij het bepalen van het WIA-maandloon tellen zaken als een dertiende maand, bijtelling voor een auto van de zaak, eindejaarsuitkering, ploegentoeslag en vakantiebijslag mee.

Kostenvergoedingen en pensioenpremie tellen niet mee. Het WIA-maandloon kent een maximum, gebaseerd op het maximumdagloon. Verdiende iemand meer dan het maximumdagloon dan zal hij er dus extra op achteruitgaan.

De loonaanvullingsuitkering of vervolguitkering

Na afloop van de LGU volgt een loonaanvullingsuitkering (LAU) of een veel lagere vervolguitkering (VVU):

- De LAU biedt een uitkering van 70% van het loonverlies (het verschil tussen het oude WIA-maandloon en de resterende verdiencapaciteit).
- De VVU bedraagt, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, 28% tot 50,75% van het minimumloon.



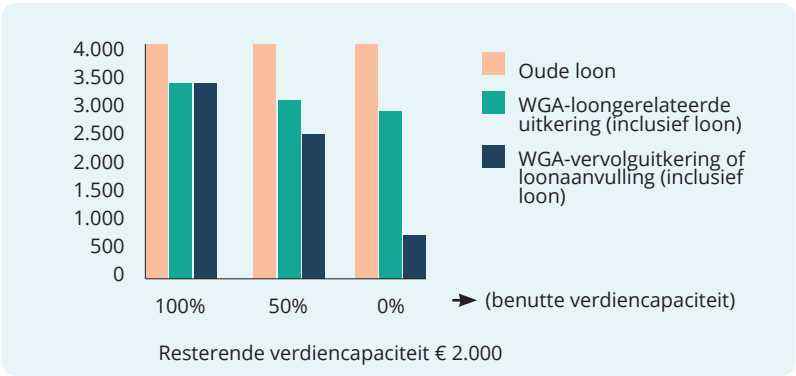
Of iemand recht heeft op LAU of VVU, is afhankelijk van het feit of hij werkt en wat hij daarmee verdient. Als betrokkene minstens 50% verdient van wat hij volgens het UWV nog kan verdienen, dan krijgt hij een LAU. Heeft het UWV een verdiencapaciteit van € 2.500 vastgesteld, dan moet betrokkene dus

minstens € 1.250 met werken verdienen. Verdient betrokkene minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit, dan krijgt hij een VVU. Het is dus belangrijk dat een arbeidsongeschikte werknemer zoveel mogelijk werkt en zijn verdien capaciteit benut!

Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage	Uitkering per jaar	Uitkering per maand afgerond
35 - 45 %	28 %	€ 7.840	€ 653,33
45 - 55 %	35 %	€ 9.800	€ 816,67
55 - 65 %	42 %	€ 11.760	€ 980,00
65 - 80 %	50,75 %	€ 14.210	€ 1.184,17

NB. Het minimumloon is ca. € 28.000 per jaar inclusief vakantiegeld. Elk half jaar wijzigt het minimumloon. Het exacte minimumloonbedrag kun je vinden op www.szw.nl

In de volgende grafiek zie je een voorbeeld van iemand die € 4.000 verdient. Hoe ziet zijn inkomen eruit als hij 50% arbeidsongeschikt wordt en respectievelijk 100%, 50% of 0% van zijn verdien capaciteit benut?



De LAU kan lopen tot de AOW-gerechtigde leeftijd, zolang de werknemer aan de eisen voldoet.

Ook de VVU loopt in principe tot de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij er iets verandert:

- Gaat de werknemer 50% of meer verdienen van zijn verdien capaciteit, dan wordt de VVU omgezet in een LAU.
- Gaat de werknemer gedurende ten minste 1 jaar meer dan 65% van het oude loon verdienen dan vindt een administratieve herbeoordeling plaats gebaseerd op deze praktische verdien capaciteit en wordt de uitkering stopgezet.
- Wordt de werknemer herbeoordeeld en is hij volgens het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan wordt de uitkering na twee maanden stopgezet.
- Is er sprake van duurzame arbeidsongeschiktheid dan ontvangt de werknemer mogelijk een IVA-uitkering.

Volledig (80% of meer) maar niet duurzaam arbeidsongeschikt: WGA

Wordt een werknemer bij de WIA-keuring als volledig arbeidsongeschikt beoordeeld, maar is (gedeeltelijk) herstel eventueel nog mogelijk, dan valt hij onder de WGA 80-100. Ook deze werknemers ontvangen eerst een loongerelateerde uitkering (LGU). Daarna hebben ze altijd recht op de loonaanvullingsuitkering (LAU) zonder inkomenstoets. Het is dus niet belangrijk of ze al dan niet 50% van de verdien capaciteit verdienen. Ze hebben altijd recht op de loonaanvulling van 70% van het verschil tussen het oude WIA-maandloon en de resterende verdien capaciteit.

Mocht later blijken dat betrokkene wel duurzaam arbeidsongeschikt is, dan gaat hij of zij alsnog zonder nadere voorwaarden over naar de IVA.

Let op:

Bij de groep WGA 80-100 zit een addertje onder het gras. Als na een herbeoordeling bij het UWV blijkt dat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, dan stopt na twee maanden de WIA-uitkering. Ze zijn dan alsnog aangewezen op een bijstandsuitkering. Ook zijn er geen WW-rechten meer, omdat ze deze al hebben opgesoupeerd tijdens de LGU.

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA

De IVA is bedoeld voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Dit betekent dat betrokkene 20% of minder van zijn oude loon kan verdienen en dat er bovendien binnen vijf jaar geen reële mogelijkheden tot herstel verwacht kunnen worden. Met een IVA-uitkering is het inkomen 75% van het WIA-maandloon.

Voor de werkgever is het financieel gunstig als een arbeidsongeschikte werknemer een IVA-uitkering krijgt. Een IVA-uitkering wordt niet aan de werkgever doorberekend via de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (zie hoofdstuk 8).

Het belang van werk voor de WGA-gerechtigde

Welk verschil maakt voldoende werken nu uit voor het inkomen van een arbeidsongeschikte? Dat laten we zien aan de hand van een rekenvoorbeeld. Een 50-jarige werknemer met 30 jaar arbeidsverleden raakt voor 50% arbeidsongeschikt.

- Oud inkomen : € 3.600 per maand inclusief vakantiegeld
- Resterende verdien capaciteit volgens UWV: € 1.800 per maand, inclusief vakantiegeld

Stel hij komt niet meer aan het werk: dus nieuw inkomen € 0. Dan ziet het inkomensplaatje er zo uit:

- Eerste 2 maanden LGU: $75\% * € 3.600 = € 2.700$
- Daarna 22 maanden LGU: $70\% * € 3.600 = € 2.520$
- Daarna VVU: $35\% * € 28.000 \text{ (minimumloon)} = € 9.800 : 12 = € 816,67$

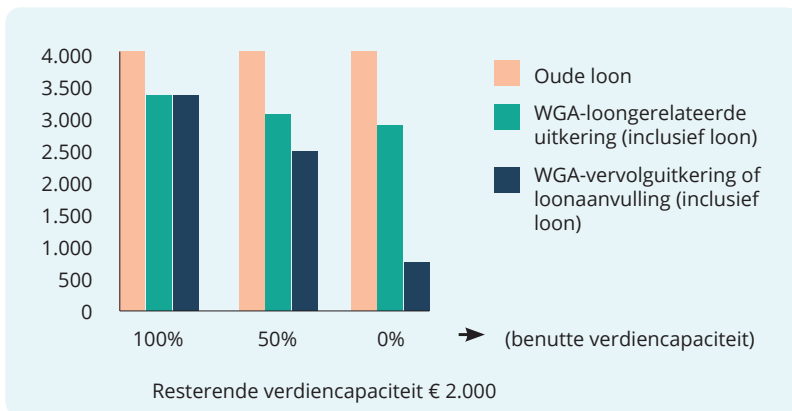
Zou hij ten minste 50% van zijn resterende verdien capaciteit benutten, dus € 900 per maand, dan komt hij wel in aanmerking voor de LAU. Het financiële plaatje per maand is dan:

- Eerste 2 maanden LGU:
 $75\% * (€ 3.600 - € 900) = € 2.025 \text{ plus } € 900 \text{ loon} = € 2.925$
- Daarna 22 maanden LGU:
 $70\% * (€ 3.600 - € 900) = € 1.890 \text{ plus } € 900 \text{ loon} = € 2.790.$

- Na afloop LGU volgt LAU:
 $70\% * (\text{€ } 3.600 - \text{€ } 1.800) = \text{€ } 1.260$ plus $\text{€ } 900$ loon = $\text{€ } 2.160$.

Het mooiste is wanneer hij zijn resterende verdien capaciteit helemaal benut, in dit voorbeeld dus $\text{€ } 1.800$ per maand:

- Eerste 2 maanden LGU:
 $75\% * (\text{€ } 3.600 - \text{€ } 1.800) = \text{€ } 1.350$ plus $\text{€ } 1.800$ loon = $\text{€ } 3.150$
- Daarna 22 maanden LGU:
 $70\% * (\text{€ } 3.600 - \text{€ } 1.800) = \text{€ } 1.260$ plus $\text{€ } 1.800$ loon = $\text{€ } 3.060$
- Na afloop LGU volgt LAU:
 $70\% * (\text{€ } 3.600 - \text{€ } 1.800) = \text{€ } 1.260$ plus $\text{€ } 1.800$ loon = $\text{€ } 3.060$



Conclusie: Een werknemer heeft een groot financieel belang om zijn volledige verdien capaciteit te benutten.

Is er een WGA-hiaatverzekering?

Zoals uit de voorbeelden blijkt, kunnen arbeidsongeschikte werknemers er in inkomen sterk op achteruitgaan. Zeker als het ze niet lukt de restverdien capaciteit goed te benutten. Om een al te grote inkomensterugval te voorkomen, hebben veel werkgevers voor hun werknemers daarom een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten. De premie wordt wel vaak door de werknemers zelf betaald. Deze verzekering is er in twee varianten: basis en uitgebreid.

De WGA Hiaat Basis vult de WGA-vervolguitkering aan tot het niveau van de WGA-loonaanvulling. Maar, bij 50% arbeidsongeschiktheid komt iemand dan nog maar uit op 35% van zijn oude loon.

De WGA Hiaat Uitgebreid biedt een veel betere dekking, omdat iemand daarmee nog uitkomt op 70% van zijn laatste inkomen. Ook als hij of zij niet meer aan het werk komt. De WGA Hiaat Uitgebreid vult aan tot het niveau van de WGA loongerelateerde uitkering, en kent daarmee dus een werkloosheidsdekking.

Groot belang voor de verzekeraar

Wanneer iemand met een WGA Hiaat Uitgebreid volledig zijn resterende verdien capaciteit benut, hoeft de verzekeraar niets uit te betalen. Er zijn wel verzekeraars die tijdelijk nog een kleine bonusuitkering betalen ter bemoediging dat mensen aan het werk zijn gegaan.

Voor de verzekeraar van de WGA Hiaat Basis is het van belang dat de werknemer ten minste de helft van zijn resterende verdien capaciteit gaat benutten. In dat geval hoeft de verzekeraar namelijk niets te betalen. Kortom, de private verzekeraar is een belangrijke speler geworden binnen de re-integratiemarkt. Ze zijn veelal graag bereid mee te betalen aan de re-integratie, zeker waar het gaat om een omscholing met werkgarantie.

Werken loont: win-win-win voor iedereen

Het is voor elke gedeeltelijk arbeidsongeschikte belangrijk om weer aan het werk te komen. Los van het financiële belang, is werken ook gezondheid bevorderend. Werk is economisch, sociaal en maatschappelijk van waarde. Bij CS Opleidingen leren de studenten om regie te nemen om de werknemer duurzaam actief te laten blijven op de arbeidsmarkt.

Financiële prikkel voor werkgevers

Om werkgevers te stimuleren ervoor te zorgen dat zieke werknemers zo snel en goed mogelijk re-integreren, heeft de overheid een financiële prikkel ingebouwd. Niet alleen voor de eerste twee jaar van ziekte; ook na deze periode krijgt de werkgever de rekening gepresenteerd. Komt een zieke werknemer na twee jaar in de regeling WGA, dan krijgt de werkgever deze uitkeringslasten geheel of gedeeltelijk doorberekend van het UWV, voor maximaal 10 jaar. Dit geldt niet alleen voor werknemers in vaste dienst, maar ook voor flexwerkers die via de Ziektewet in de WGA terechtkomen.

Via de Werkhervattingskas (Whk) wordt een zogenoemde 'gedifferentieerde premie' voor de ZW en WGA in rekening gebracht. De premie is voor elke werkgever anders. Daarbij speelt de grootte van het bedrijf een rol. Voor kleine werkgevers geldt een sectorpremie, voor grote werkgevers een individuele premie en voor middelgrote werkgevers een gewogen gemiddelde van beide premies. Om de grootte te bepalen wordt gekeken naar de loonsom van het bedrijf.

1 kleine werkgevers	2 middelgrote werkgevers	3 grote werkgevers
<25 maal de gemiddelde loonsom 	25 tot 100 maal de gemiddelde loonsom 	>100 maal de gemiddelde loonsom 
Betalen een premie op sectorniveau. Zij krijgen dus geen individuele toerekening van de eigen schade.	Betalen een gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de individuele toerekening.	Betalen een premie op individueel niveau.

We kennen twee soorten gedifferentieerde premie Whk:

- Gedifferentieerde premie ZW-flex (voor flexibele dienstbetrekkingen)
- Gedifferentieerde premie WGA-totaal (voor vaste en flexibele dienstbetrekkingen)

De ZW-flexpremie is van toepassing op:

- Medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan;
- Medewerkers die binnen 28 dagen na beëindiging van het contract arbeidsongeschikt zijn geworden en in de tussentijd geen WW-uitkering hebben gehad;
- Medewerkers met een fictieve dienstbetrekking, zoals thuiswerkers, stagiaires, provisie werkers of uitzendkrachten.

Als een flexwerknemer vanuit de Ziektewet vervolgens ook nog instroomt in de regeling WGA, heeft deze instroom ook gevolgen voor de gedifferentieerde premie WGA-totaal.

Het T-2 principe

Ieder jaar worden de premies door het UWV berekend en door de Belastingdienst vastgesteld. Voor het berekenen van de premie kijkt het UWV naar de gegevens van twee jaar daarvoor. We noemen dit het T-2 principe. Als een Ziektewetuitkering in 2023 heeft gelopen zal deze dus in 2025 aan de werkgever worden doorberekend. Werkgevers ontvangen in het najaar een Beschikking premie Werkhervattingskas van de Belastingdienst.

Keuze om eigenrisicodragers te worden voor de Ziektewet en/of WGA

Werkgevers hebben de keuze zich voor het ZW- en WGA-risico publiek te verzekeren (bij het UWV) of eigen risico te dragen. Tweemaal per jaar kunnen werkgevers een verzoek indienen om eigenrisicodragers te worden of om juist terug te keren naar het UWV: op 1 januari en op 1 juli van elk jaar. Dit

verzoek moet minimaal drie maanden van tevoren worden ingediend bij de Belastingdienst, dus voor 1 oktober of 1 april.

Een WGA-eigenrisicodrager hoeft de gedifferentieerde premie WGA-totaal van de Werkhervattingskas niet te betalen. Een ZW-eigenrisicodrager hoeft de gedifferentieerde premie ZW-flex van de Werkhervattingskas niet te betalen. Daar staat tegenover dat ze zelf de lasten dragen van de ZW- en/of WGA-uitkeringen; veelal wordt dit risico ondergebracht bij een private verzekeraar. Ook moeten eigenrisicodragers de re-integratie van de zieke (ex-)werknemers begeleiden en financieren. Deze re-integratiekosten worden vaak niet (volledig) gedekt door de private verzekeraar. Zeker niet als deze daar zelf geen financieel belang bij heeft.



Re-integratiesubsidies voor mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt

De overheid voert een beleid dat werken lonend moet zijn, dus werk boven een uitkering. Met fiscale voordelen wordt geprobeerd werkgevers te stimuleren mensen met grotere afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. In dit hoofdstuk behandelen we de no-riskpolis en het Loonkostenvoordeel.

No-riskpolis voor personen met arbeidsbeperkingen

Met de no-riskpolis wil de overheid de kans op arbeid voor mensen met een arbeidsbeperking vergroten. Door de loondoorbetalingsverplichting ervaren werkgevers het als een groot risico om deze mensen aan te nemen of in dienst te houden. De no-riskpolis moet deze huiver wegnemen, doordat het UWV onder voorwaarden een Ziektewetuitkering betaalt als deze werknemer ziek wordt tijdens het dienstverband. Stroomt betreffende werknemer later de WIA in, dan heeft dat bovendien geen gevolgen voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas.

De no-riskpolis geldt als een werkgever iemand in dienst heeft genomen:

1. met een WAO- of WAZ-uitkering
2. met een WIA-uitkering
3. met een uitkering uit de Participatiewet (doelgroepregister banenafspraken)
4. die Wajong heeft (gehad)
5. die een WSW-indicatie heeft.

Voor groep 1 en 2 geldt de no-riskpolis de eerste vijf jaar van het dienstverband. Voor de groepen 3, 4 en 5 geldt zelfs een onbeperkte no-riskpolis.

Loonkostenvoordeel (LKV)

Het Loonkostenvoordeel is een onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LKV kent vier doelgroepen:

- oudere werknemers: werknemers van 56 jaar of ouder die voor indiensttreding een uitkering kregen (o.a. WW, Wajong, WIA of bijstand);
- arbeidsgehandicapte werknemers die nieuw in dienst komen;
- arbeidsgehandicapte werknemers die herplaatst worden;
- werknemers uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden.

Voor elke groep gelden verschillende voorwaarden. Om aan te tonen dat iemand aan de voorwaarden voldoet, is een doelgroepverklaring vereist. Die moet de werknemer zelf aanvragen bij UWV, binnen 3 maanden na indiensttreding of herplaatsing. Hierop is één uitzondering: als de werknemer 56 jaar of ouder is en bovendien een uitkering op grond van de Participatiewet (bijstand), IOAW of IOAZ ontvangt, moet de werknemer de doelgroepverklaring bij de gemeente aanvragen. De werknemer kan de werkgever ook machtigen om namens hem een doelgroepverklaring aan te vragen.

Met het loonkostenvoordeel krijgt de werkgever een vast bedrag per verloond uur. Bij een fulltime dienstverband is het loonkostenvoordeel maximaal € 6.000. Voor iemand uit het doelgroepregister maximaal € 2.000. De werkgever ontvangt het loonkostenvoordeel achteraf van de Belastingdienst; dus na afloop van het kalenderjaar. De duur van het LKV is 3 jaar. In geval van herplaatsing van een arbeidsgehandicapte werknemer geldt het LKV 1 jaar.

No-riskpolis en loonkostenvoordelen

Status	Loondoorbetaling	LKV
WIA-uitkering: nieuw in dienst (ook SFB <35%)	No-risk voor 5 jaar	3 jaar € 6.000
WIA-uitkering: blijft in dienst	ZW-vangnet 5 jaar	1 jaar € 6.000
WAO-uitkering: nieuw in dienst	No-risk voor 5 jaar	3 jaar € 6.000
WAJONG in dienst	Onbeperkt no risk	3 jaar € 2.000
Ziekte als gevolg van zwangerschap	No-risk	n.v.t.
Orgaandonatie	No-risk	n.v.t.
Doelgroepverklaring: Uitkeringsgerechtigde > 56 jaar	No-risk niet van toepassing	3 jaar € 6.000 (per 2026 afgeschaft)
Banenafpraak, en quotum arbeidsbeperkten (wet BQA) (doelgroep banenafpraak)	Onbeperkt no-risk	3 jaar € 2.000 (vanaf 2026 onbeperkt)
Maatwerk no-risk aan te vragen door werknemer die wacht op een WIA beoordeling	No-risk voor 5 jaar	3 jaar € 6.000
Scholingsbelemmerden	No-risk voor 5 jaar	3 jaar € 2.000



Ziekte en ontslag

Mag een zieke werknemer ontslagen worden? Dat is afhankelijk van de vraag of hij een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft. Met andere woorden: een tijdelijk of vast contract.

Heeft de werknemer een vast contract, dan is de werkgever verplicht 104 weken het loon door te betalen. In die tijd kan het dienstverband niet ontbonden worden. Heeft de werknemer een tijdelijk contract, dan kan de werkgever het contract van rechtswege op de einddatum laten beëindigen. Ook als de werknemer (nog) ziek is. Denk dus als manager goed na of je mensen met een tijdelijk contract die frequent of langdurig ziek zijn, wel of geen verlenging van het contract geeft. Want vanaf het vierde contract heeft de werknemer een dienstverband voor onbepaalde tijd, en dus 2 jaar ontslagbescherming.

Opzegverbod bij ziekte

De hoofdregel is dat een werknemer tijdens de eerste 104 weken van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet mag worden ontslagen. Binnen deze 104 weken ziekte werken werkgever en werknemer actief aan re-integratie in passend werk. Lukt dit niet meer bij de eigen werkgever, dan kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

Er zijn twee uitzonderingssituaties waarin een zieke werknemer wel binnen de 104 weken ziekte ontslagen kan worden:

1. Ziek geworden na aanvraag ontslagvergunning bij UWV of ontbindingsverzoek bij kantonrechter

Is de werknemer ziek geworden nadat de werkgever een verzoek om toestemming voor ontslag aan UWV heeft gedaan? Of nadat de werkgever bij

de kantonrechter heeft verzocht een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder tussentijdse opzegmogelijkheid te ontbinden? Dan loopt de lopende ontslagprocedure gewoon door, want dan is de ziekte niet de reden voor het ontslag.

2. Onvoldoende medewerking aan re-integratie / weigering passende arbeid

Werkt de werknemer onvoldoende mee aan re-integratie en is dit ook in een speciaal deskundigenoordeel bevestigd door het UWV? Dan kan de werknemer binnen 104 weken ziekte ontslag krijgen. Dit kan voorkomen als een werknemer passende arbeid weigert uit te voeren. Of als de werknemer niet mee wil werken aan een advies van de bedrijfsarts.

Frequent (veelvuldig) verzuim en ontslag

Is de werknemer al langere tijd met regelmaat ziek is en leidt dit tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering? Dan kan de rechter op basis van veelvuldig ziekteverzuim tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst beslissen. De gevolgen van het verzuim moeten voor de werkgever wel zo groot zijn dat de bedrijfscontinuïteit in gevaar komt. Bijvoorbeeld door het vastlopen van productieprocessen, het niet kunnen vinden van vervangend personeel, een veel te grote druk bij de andere collega's die daardoor gaan verzuimen etc. Voordat de werkgever naar de kantonrechter kan gaan, moet deze eerst bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen (zie pagina 30).

Einde arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte

Is er geen passende arbeid bij de eigen werkgever beschikbaar? En heeft de werkgever geen loonsanctie gekregen vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen? Dan kan de werkgever besluiten om na 104 weken ziekte de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werkgever kan bij het UWV een ontslagvergunning aanvragen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (2 jaar of langer). Wel moet duidelijk zijn dat de werknemer niet meer binnen 26 weken het eigen werk of aangepast werk kan hervatten. Hier is een actueel oordeel van de bedrijfsarts voor nodig. Wordt de ontslagvergunning door het UWV verleend, dan heeft de werknemer recht op transitievergoeding.

Werkgever en werknemer kunnen er ook voor kiezen om na 104 weken ziekte de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een vaststellingsovereenkomst. Tip is om daarbij ook vast te leggen dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid en dat er binnen 26 weken geen passende arbeid beschikbaar is. Bij een vaststellingsovereenkomst is de transitievergoeding officieel niet verplicht, maar in de praktijk wordt veelal de wettelijke regeling aangehouden.

Slapend dienstverband?

Werkgevers maken sinds de komst van de transitievergoeding (1 juli 2015) de afweging of financieel gezien het dienstverband niet beter gewoon door kan lopen in een zogenaamd 'slapend dienstverband'. Dat gaat goed zolang de werknemer niet kan werken: geen werk, geen loon. Maar, het slapende dienstverband kan ontwaken als de werknemer (deels) herstelt en weer arbeid gaat verrichten. Dan geldt weer een nieuwe loondoorbetalingsplicht. Bovendien: als later wordt besloten toch het dienstverband te beëindigen, zal de transitievergoeding inmiddels ook weer hoger zijn.

Houd er ook rekening mee dat een werkgever verplicht is het slapende dienstverband te beëindigen als de werknemer dat vraagt. Op 8 november 2019 heeft de Hoge Raad beslist dat de werkgever moet instemmen met een voorstel van de werknemer een slapend dienstverband te beëindigen wanneer er geen uitzicht meer is op re-integratie of herstel. De werkgever dient dan ook in te stemmen met het betalen van een transitievergoeding, zoals die zou zijn geweest als de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte zou zijn ontbonden.

Compensatieregeling transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid

De overheid vindt slapende dienstverbanden niet wenselijk en onrechtvaardig voor werknemers. Daarom is per 1 april 2020 de Compensatieregeling transitievergoeding langdurige arbeidsongeschiktheid ingegaan. Nadat de werkgever de (transitie)vergoeding heeft betaald, kan hij binnen 6 maanden compensatie van de transitievergoeding aanvragen bij het UWV.

Voor de hoogte van de compensatie hanteert het UWV de wettelijke transitievergoeding berekend op 104 weken en 1 ziektedag. Per gewerkt dienstjaar

heeft de werknemer recht op 1/3 maandsalaris transitievergoeding. Is er een loonsanctie gegeven, dan krijgt de werkgever deze transitievergoeding over de loonsanctieperiode niet gecompenseerd. Online zijn er gratis tools beschikbaar om uit te rekenen hoe hoog de transitievergoeding op de peildatum was (104 weken en 1 dag).

Vanaf 1 juli 2026 kunnen organisaties met 25 medewerkers of meer geen gebruik meer maken van de compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid.



verefi

Onze abonnementen

Basis

€ 49 per jaar

Exclusief btw

- ✓ Maandelijks nieuwsbrief over actualiteiten op het gebied van sociale zekerheid, verzuim en arbeidsongeschiktheid
- ✓ Whitepapers over actuele onderwerpen
- ✓ Toegang tot Café Sociale Zekerheid waarin je bijvoorbeeld een casus kunt voorleggen aan mede-casemanagers of hr-professionals

Plus

€ 249 per jaar

Exclusief btw

- ✓ Maandelijks nieuwsbrief over actualiteiten op het gebied van sociale zekerheid, verzuim en arbeidsongeschiktheid
- ✓ Whitepapers over actuele onderwerpen
- ✓ Toegang tot Café Sociale Zekerheid waarin je bijvoorbeeld een casus kunt voorleggen aan mede-casemanagers of hr-professionals
- ✓ Vier vragen stellen aan de experts van onze Adviesdesk
- ✓ Toegang tot databank met eerder gestelde vragen aan de Adviesdesk
- ✓ Toegang tot bibliotheek met voorbeeldbrieven en NVAB Richtlijnen
- ✓ **50% korting** op toegang van het CS Opleidingen Congres



Premium

€ 495 per jaar

Exclusief btw

- ✓ Maandelijks nieuwsbrief over actualiteiten op het gebied van sociale zekerheid, verzuim en arbeidsongeschiktheid
- ✓ Whitepapers over actuele onderwerpen
- ✓ Toegang tot Café Sociale Zekerheid waarin je bijvoorbeeld een casus kunt voorleggen aan mede-casemanagers of hr-professionals
- ✓ Acht vragen stellen aan de experts van onze Adviesdesk
- ✓ Toegang tot databank met eerder gestelde vragen aan de Adviesdesk
- ✓ Toegang tot totale bibliotheek met voorbeeldbrieven, NVAB Richtlijnen, STECR werkwijzers, beleidsstukken etc.
- ✓ Diverse handige (reken) tools
- ✓ Gratis CS Verbindt-boekje bij verschijnen
- ✓ Gratis boek Regie op verzuim en arbeidsongeschiktheid én een nieuw exemplaar bij verschijnen
- ✓ 10% korting op Masterclasses CS Opleidingen
- ✓ 75% korting op toegang van het CS Opleidingen Congres

Meer informatie: www.verefi.nl



Praktijk- opleidingen voor

casemanagers, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen,
HR-professionals en inkomensspecialisten

Verzuim en arbeidsongeschiktheid kosten elke organisatie veel geld: jaarlijks al snel 20 tot 30% van de loonsom! Hoe krijg je grip op deze geldstromen? Dat leer je praktijkgericht en interactief bij CS Opleidingen.

Geaccrediteerd
door de HAN

Onze opleidingen zijn geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en geven toegang tot het Register Specialistisch Casemanagement.

Kies bijvoorbeeld voor:

- Regie op Verzuim
- Post Bachelor Register Casemanagement
- Post Bachelor Riskmanagement Sociale Zekerheid
- Post Bachelor Inzetbaarheid
- Post Bachelor Arbeidsdeskundige
- Regie op Ziektewet
- Regie op Spoor 2
- Specialisatie Taakdelegatie
- Specialisatie Coach Conflictbegeleiding

Meer informatie: www.cs-opleidingen.nl

Werkgevers en verzekeraars kunnen veel geld besparen met het registreren van verzuim en waar mogelijk het voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid. Regie op verzuim levert geld op. Elke verzuimdag kost gemiddeld zo'n € 250. Vooral langdurig verzuim gaat in de papieren lopen. De praktijk laat zien dat werknemers onnodig maandenlang thuis zitten en mogelijkheden onbenut blijven. Wat kan de werknemer nog wel? Hiervoor is het nodig de hele organisatie gericht te maken op het denken in mogelijkheden gekoppeld aan de financiële belangen voor alle partijen.

Welke rechten en plichten hebben werkgever en werknemer? Wat zijn de gevolgen als er niet goed gehandeld wordt? Welke vragen mag je een zieke werknemer wel en beslist niet stellen? Hoe zit het met de WIA? Wanneer geef je wel en niet een nieuw contract?

Deze vragen en meer behandelen we in dit boekje, een eerste introductie in de wereld van casemanagement. Wil je meer weten over dit belangrijke onderwerp en leren hoe je geld kunt verdienen met regie op verzuim? Neem dan eens een kijkje bij ons opleidingsaanbod op www.cs-opleidingen.nl.



CS Opleidingen BV
Mr. B.M. Teldersstraat 3
6842 CT Arnhem
088 20 32 700
info@cs-opleidingen.nl
www.cs-opleidingen.nl
www.verefi.nl