



Reïntegratie- wijzer

2003

*Verwey-
Jonker*
Instituut

Inleiding

De Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten (LVA) heeft het Verwey-Jonker Instituut opdracht gegeven een reïntegratiewijzer te maken. Deze wijzer is primair bedoeld om de spreekuurhouders van WAO-belangengroepen te ondersteunen. Maar ook anderen die in hun dagelijkse werk te maken krijgen met vragen rondom de arbeidsongeschiktheidsregelingen en reïntegratie, kunnen profijt hebben van de informatie in deze wijzer.

In de reïntegratiewijzer vindt u een overzicht van de huidige wetgeving en van de procedures en regels die gelden bij het uitvoeren van die wetgeving. Bij ieder onderwerp vindt u ook antwoorden op veel gestelde vragen. We hebben rekening gehouden met het feit dat de klantengroep van de WAO-sprekuren steeds breder wordt: niet alleen mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering weten de sprekeren te vinden, maar in toenemende mate ook andere groepen uitkeringsgerechtigden.

Naast de informatie over de regelgeving bevat deze wijzer ook praktische adviezen voor de klanten van spreekuurhouders. Zo zijn er adviezen over hoe iemand zich kan voorbereiden op een medische keuring en op een bezoek aan de arbeidsdeskundige van UWV (je kunt bijvoorbeeld iemand meenemen naar het spreekuur van de arts en de arbeidsdeskundige). Ook worden er adviezen rond sollicitaties gegeven (moet ik mijn handicap of ziekte wel of niet vermelden?).

De reïntegratiewijzer vertrekt vanuit de behoefte aan informatie van mensen die voor hun inkomen afhankelijk zijn van een uitkering. Zij bezoeken het spreekuur voor die informatie, maar ook voor steun bij de drempels en problemen die zij als uitkeringsgerechtigden tegenkomen. We hopen dat deze wijzer de spreekuurhouders en hun klanten helpt bij het zoeken van een weg door het doolhof van ons sociaal zekerheidsstelsel.

De redactie

Inhoud

1 Uitkeringswijzer

1.1	Zieke werknemers en vangnetters	13
1.1.1	Wulbz en vangnet Ziektewet	14
1.1.2	Procedures	14
1.1.3	Bijzondere ontslagbescherming	16
1.1.4	Voorkomen van langdurig verzuim	17
1.1.5	Vragen en antwoorden	19
1.2	Arbeidsongeschikte werknemers	28
1.2.1	Wie is verzekerd volgens de WAO?	29
1.2.2	De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	29
1.2.3	Hoogte en duur van de WAO	33
1.2.4	Herbeoordeling	34
1.2.5	Wanneer recht op een uitkering volgens de IOAW?	37
1.2.6	Wanneer recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	37
1.2.7	Vragen en antwoorden	38
1.3	Arbeidsongeschikte zelfstandigen	45
1.3.1	Wie is verzekerd volgens de Waz?	45
1.3.2	De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	46
1.3.3	Hoogte en duur van de Waz	46
1.3.4	Herbeoordeling	49
1.3.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de IOAZ?	49
1.3.6	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	49
1.3.7	Vragen en antwoorden	50
1.4	Jonggehandicapten	56
1.4.1	Wie is verzekerd volgens de Wajong?	56
1.4.2	De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	56
1.4.3	Hoogte en duur van de Wajong	57
1.4.4	Herbeoordeling	58
1.4.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	58
1.4.6	Vragen en antwoorden	58
1.5	Werkloze werknemers	61
1.5.1	Wie is verzekerd volgens de WW?	62
1.5.2	De beoordeling van het recht op WW	62
1.5.3	Hoogte en duur van de WW	63
1.5.4	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de wet Bia?	66
1.5.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	66
1.5.6	Een uitkering volgens de Algemene bijstandswet	67
1.5.7	Vragen en antwoorden	68
1.6	De wet Boeten, Maatregelen, Terug- en invordering	75
1.6.1	Boeten en maatregelen	76
1.6.2	Terug- en invordering	78
1.6.3	Vragen en antwoorden	79
1.7	De exporteerbaarheid van uitkeringen naar het buitenland	81
1.7.1	De wet Beperking export uitkeringen	82
1.7.2	Remigratieregeling	83
1.7.3	Vragen en antwoorden	84

2 Weer aan het werk

2.1	Werkhervatting bij de eigen werkgever	92
2.1.1	Aangepast werk	93
2.1.2	Premiekorting arbeidsgehandicapten	93
2.1.3	De meerkostensubsidie	94
2.1.4	Proefplaatsing	94
2.1.5	Loondispensatie	94
2.1.6	Vragen en antwoorden	96
2.2	Een nieuwe baan	99
2.2.1	Geen kosten bij ziekte	100
2.2.2	Geen hogere WAO-premie	100
2.2.3	Premiekorting en meerkostensubsidie	101
2.2.4	Twijfel over duurzaamheid werkhervatting	101
2.2.5	Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten	102
2.2.6	Proefplaatsing	102
2.2.7	Werknemersvoorzieningen	103
2.2.8	Loon- en inkomenssuppletie	104
2.2.9	Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW)	105
2.2.10	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	107
2.2.11	Een eigen bedrijf	108
2.2.12	Vragen en antwoorden	110
2.3	Een inkomen naast de uitkering	119
2.3.1	WAO en inkomsten uit arbeid	120
2.3.2	WW en inkomsten uit arbeid	122
2.3.3	WAO/WW-uitkering en inkomsten uit arbeid	123
2.3.4	Bijstand en inkomsten uit arbeid	123
2.3.5	Vragen en antwoorden	124
2.4	Vrijwilligerswerk	127
2.4.1	Houding UWV	128
2.4.2	Vergoeding of bijverdienste?	128
2.4.3	Vrijwilligerscontract	128
2.4.4	Vragen en antwoorden	128
2.5	Scholing en opleiding	131
2.5.1	Oriëntatie op een ander beroep	132
2.5.2	Persoonsgerichte ondersteuning	133
2.5.3	Beroepsgerichte opleidingen	134
2.5.4	Opleiding en de gevolgen voor uw uitkering	134
2.5.5	Vragen en antwoorden	137

3 Als u het er niet mee eens bent

3.1	Klagen	144
3.1.1	Een klacht indienen	144
3.1.2	Klagen bij de nationale ombudsman	144
3.2	Bezwaar maken	146
3.3	In beroep gaan	150
3.3.1	Rechtbank	150
3.3.2	Hoger beroep	153
3.4	Toetsingsgronden	154
3.5	Juridische steun	156
3.6	Vragen en antwoorden	158

4 Bijlagen

4.1	Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	167
4.1.1	Het verzekeringsgeneeskundig onderzoek	167
4.1.2	Controlepunten arbeidskundige beoordeling	168
4.1.3	De herbeoordeling	169
4.2	Uitkeringspercentages en -bedragen	171
4.2.1	WAO	171
4.2.2	WW	174
4.2.3	WAO/WW	175
4.2.4	WAZ en Wajong	176
4.2.5	Toeslagenwet	177
4.2.6	Kopjes op de uitkering	177
4.2.7	Algemene Bijstandswet	178
4.2.8	Ioaw/Ioaz	179
4.2.9	Tijdelijke wet Bia	180
4.2.10	De toetrederskorting	180
4.3	Bijlage 3: Klagen en in beroep gaan	183
4.3.1	Klaagschrift	183
4.3.2	Bezwaarschrift	184
4.3.3	Beroepschrift	186
4.3.4	Rechtsbijstand	187
4.4	Vorbereiding op een sollicitatie	190
4.4.1	De sollicitatiebrief	190
4.4.2	Een open sollicitatie	191
4.4.3	Sollicitatiegesprek	191
4.5	Vrijwilligerswerk	194
4.5.1	Onkostenvergoeding vrijwilligerswerk	194
4.5.2	Voorbeeld overeenkomst vrijwilligerswerk	194
4.6	Adressen	198
4.6.1	Belangenorganisaties van arbeidsongeschikten en gehandicapten	198
4.6.2	Organisaties Sociale Zekerheid	202
4.6.3	Arbeidsvoorzieningorganisaties	206
4.6.4	Beroepsinstanties en rechterlijke macht	207
4.6.5	Scholing en arbeidstoeleiding	214
4.6.6	Overige organisaties	215
4.7	Index	217

Deel 1

Uitkeringswijzer

Dit eerste deel van de reïntegratiewijzer gaat over uw rechten en plichten als uitkeringsgerechtigde. Om die reden hebben we dit deel van de reïntegratiewijzer de titel *uitkeringswijzer* meegegeven. Op deze wijze houden we rekening met het feit dat klanten van een spreekuur dikwijls niet in eerste instantie komen met een hulpvraag in de richting van werkhervatting, maar eerder komen met vragen over hun uitkering. Het behulpzaam zijn bij het beantwoorden van vragen over de uitkering kan de weg vrijmaken voor vragen over werkhervatting. Achtereenvolgens komen aan bod: wetgeving bij ziekte, bij arbeidsongeschiktheid en bij werkloosheid. Daarnaast gaan we in op de wet Boeten, Maatregelen, Terug- en invordering en de exporteerbaarheid van uitkeringen.

Inhoud

<u>1.1 Zieke werknemers en vangnetters</u>		13
1.1.1	Wulbz en vangnet Ziektewet	14
1.1.2	Procedures	14
1.1.3	Bijzondere ontslagbescherming	16
1.1.4	Voorkomen van langdurig verzuim	17
1.1.5	Vragen en antwoorden	19
<u>1.2 Arbeidsongeschikte werknemers</u>		28
1.2.1	Wie is verzekerd volgens de WAO?	29
1.2.2	De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	29
1.2.3	Hoogte en duur van de WAO	33
1.2.4	Herbeoordeling	34
1.2.5	Wanneer recht op een uitkering volgens de IOAW?	37
1.2.6	Wanneer recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	37
1.2.7	Vragen en antwoorden	38
<u>1.3 Arbeidsongeschikte zelfstandigen</u>		45
1.3.1	Wie is verzekerd volgens de Waz?	45
1.3.2	De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	46
1.3.3	Hoogte en duur van de Waz	46
1.3.4	Herbeoordeling	49
1.3.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de IOAZ?	49
1.3.6	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	49
1.3.7	Vragen en antwoorden	50
<u>1.4 Jonggehandicapten</u>		56
1.4.1	Wie is verzekerd volgens de Wajong?	56
1.4.2	De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	56
1.4.3	Hoogte en duur van de Wajong	57
1.4.4	Herbeoordeling	58
1.4.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	58
1.4.6	Vragen en antwoorden	58

<u>1.5 Werkloze werknemers</u>		61
1.5.1	Wie is verzekerd volgens de WW?	62
1.5.2	De beoordeling van het recht op WW	62
1.5.3	Hoogte en duur van de WW	63
1.5.4	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de wet Bia?	66
1.5.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	66
1.5.6	Een uitkering volgens de Algemene bijstandswet	67
1.5.7	Vragen en antwoorden	68
<u>1.6 De wet Boeten, Maatregelen, Terug- en invordering</u>		75
1.6.1	Boeten en maatregelen	76
1.6.2	Terug- en invordering	78
1.6.3	Vragen en antwoorden	79
<u>1.7 De exporteerbaarheid van uitkeringen naar het buitenland</u>		81
1.7.1	De wet Beperking export uitkeringen	82
1.7.2	Remigratieregeling	83
1.7.3	Vragen en antwoorden	84

1.1 Zieke werknemers en vangnetters

Elke werknemer is wel eens een keertje ziek. Maar deze paragraaf gaat niet over een griepje of over een keertje verzuimen. Het gaat over langdurig verzuim. Dit verzuim kan veroorzaakt worden door een ernstige ziekte, door te veel spanningen op het werk of in de privé-situatie, of bijvoorbeeld door een verkeersongeval waarbij een persoon van het ene moment op het andere gehandicapt raakt. In deze paragraaf bespreken we de rechten en plichten die langdurig zieke werknemers hebben. Deze rechten en plichten zijn -sinds de privatisering van de Ziektewet- vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek. Voor sommige mensen is de Ziektewet als vangnet blijven bestaan.

1.1.1 Wulbz en vangnet Ziektewet

Als u als *werknemer* wegens ziekte niet kunt werken, dan is uw inkomen gedurende de eerste 52 weken van uw afwezigheid wegens ziekte beschermd. Op grond van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz, Burgerlijk Wetboek artikel 7:629 lid 1) heeft u gedurende die eerste 52 weken dat u afwezig bent wegens ziekte recht op loondoorbetaling door uw werkgever. De Wulbz stelt dat dit ten minste 70% van uw loon moet zijn, met een minimum van 70% van het minimumloon. Maar de meeste CAO's verplichten doorbetaling van het gehele salaris gedurende de ziekteperiode van 52 weken (en vaak ook nog een periode daarna). Bent u na die 52 weken nog te ziek om te werken, dan krijgt u te maken met de WAO.

De Wulbz is ingevoerd op 1 maart 1996. Vóór die datum was de Ziektewet van toepassing. Op grond van de Ziektewet werden er premies afgedragen aan de uitvoeringsinstelling en keerde deze bij ziekte een uitkering uit van maximaal 70% van uw salaris. Ook toen verplichtten de meeste CAO's volledige loondoorbetaling. Met de Wulbz is de Ziektewet geprivatiseerd. Dit betekent dat de werkgever nu zelf de kosten van het ziekteverzuim moet dragen.

De oude Ziektewet is wel als *vangnet* blijven bestaan voor de volgende groepen zieke werknemers:

- vrouwen, die voorafgaand aan het zwangerschapsverlof of na afloop van het bevallingsverlof ziek zijn als gevolg van die zwangerschap of bevalling;
- werknemers van wie het tijdelijk contract afloopt (zoals uitzendkrachten, oproepkrachten en anderen met een tijdelijk contract zoals stagiaires en leerlingen van bedrijfsscholen voor zover zij beloning in geld ontvangen);
- zelfstandigen die een vrijwillige Ziektewetverzekering hebben afgesloten;
- werknemers die een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) hebben;
- voormalig arbeidsongeschikten die binnen vijf jaar opnieuw ziek worden;
- werknemers die ziek zijn op het moment dat hun werkgever failliet gaat.

De ziekmelding van een werknemer die onder het vangnet Ziektewet valt moet uiterlijk op de vierde ziektedag bij Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) binnen zijn.

1.1.2 Procedures

Als u ziek bent en daardoor niet kunt werken, meldt u dit nog dezelfde dag aan uw werkgever. Met name als u wat langer ziek bent, of als u zeer regelmatig korte periodes verzuimt, zult u te maken krijgen met de Arbo-dienst waarbij uw bedrijf aangesloten is.

Arbo-diensten zijn in het leven geroepen om het ziekteverzuim binnen de bedrijven tegen te gaan en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Bij een Arbo-dienst werken in ieder geval: een bedrijfsarts, een veiligheidsdeskundige, een arbeidshygiënist en een arbeids- en organisatiedeskundige. Werkgevers zijn *verplicht* aangesloten bij een (gecertificeerde) Arbo-dienst. Welke Arbo-dienst de werkgever inhuurt, mag hij in principe zelf bepalen. Wat de Arbo-dienst precies doet, is afhankelijk van *het contract* dat de werkgever met de Arbo-dienst heeft afgesloten. Zowel de keus voor een Arbo-

dienst als de inhoud van het contract zijn onderworpen aan het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad (OR) van het bedrijf.

De Arbo-dienst heeft in ieder geval een taak in het ondersteunen van de werkgever bij het opstellen van een risico-inventarisatie, het adviseren over een plan van aanpak van de risico's en het houden van een risico-evaluatie. Daarnaast ondersteunt de Arbo-dienst de werkgever bij de uitvoering van de verzuimbegeleiding van zieke werknemers.

Ziet het er naar uit dat u wat langer ziek blijft of bent u bijvoorbeeld zeer regelmatig ziek, dan is het de bedoeling dat uw werkgever met u bespreekt welke ondersteuning de organisatie u kan bieden, welke werkzaamheden er overgenomen moeten worden en op welk moment verwacht wordt dat u opnieuw contact opneemt met het bedrijf. Uw werkgever zegt ook of hij vindt dat de Arbo-dienst contact met u moet opnemen in verband met controle en/of begeleiding. Het is dus niet zo dat u bij elk griepje direct een oproep zult krijgen van de Arbo-dienst.

U bent verplicht mee te werken aan activiteiten van de Arbo-dienst. Dus als de Arbo-dienst u een vragenformulier stuurt, bent u verplicht dit formulier in te vullen. De Arbo-dienst zal u vragen waarom u niet in staat bent te werken. Uw antwoord wordt bekeken door de bedrijfsarts van de Arbo-dienst. De bedrijfsarts besluit in overleg met uw werkgever of u wel of niet opgeroepen wordt voor het spreekuur. Wordt u opgeroepen, dan moet u daaraan gehoor geven.



Als u het spreekuur van de bedrijfsarts niet kunt bezoeken, laat u dit de Arbo-dienst dan onmiddellijk weten. U kunt bellen voor een nieuwe afspraak.

In sommige gevallen zal de bedrijfsarts nadere gegevens over u willen opvragen, bijvoorbeeld bij uw huisarts of specialist. De bedrijfsarts moet hiervoor *uw schriftelijke en door ondertekende toestemming* vragen. De bedrijfsarts moet u precies vertellen met welk doel hij de gegevens wil opvragen en om welke gegevens het gaat. Denk er aan dat u het ingevulde machtigingsformulier ondertekent, zodat u weet wat de bedrijfsarts gaat vragen. Vraag ook om een kopie van deze machtiging. De bedrijfsarts moet zich bovendien houden aan de regels van het *beroepsgeheim*. Dit betekent dat hij uw medische gegevens niet mag doorgeven aan uw werkgever. Dit laatste kan alleen als u daar nadrukkelijk uw toestemming voor geeft.

Wanneer u het niet eens bent met het oordeel van de bedrijfsarts over uw arbeidsgeschiktheid, kunt u een 'second opinion' aanvragen bij het uitvoeringsorgaan of een bij CAO aangewezen deskundige.

Vanaf 1 januari 2002 zijn de verschillende uitvoeringsinstellingen Gak, Cadans, Uszo, GUO en SFB gefuseerd tot één groot uitvoeringsorgaan: Uitvoering WerknemersVezekeringen (UWV). In de eerstkomende jaren zullen de uitvoeringsinstellingen als onderdeel van UWV hun oorspronkelijke taken nog blijven uitvoeren. Uw werkgever zal uw ziekmelding na uiterlijk 13 weken ook doorgeven aan de uitvoeringsinstelling waar hij of zij bij aangesloten is (ZW, art. 38 lid 1). Ziekteregistratie is van belang als uw ziekte langer gaat duren dan één jaar en UWV moet bepalen of u recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Binnen zes weken na de ziekmelding komt de Arbo-dienst al met een advies waarin staat welke stappen gezet moeten worden om zo snel mogelijk tot werkhervatting te komen. Twee weken daarna, dus in de achtste ziekte-week moeten u en uw werkgever een Plan van Aanpak maken. In dit plan dat u samen met uw werkgever of bedrijfsarts heeft opgesteld

worden de afspraken vastgelegd over de activiteiten die u en uw werkgever gaan ondernemen om tot werkhervatting te komen, als dit ten minste mogelijk is. Het plan van aanpak wordt opgenomen in het reïntegratiedossier. De Arbo-dienst en u ontvangen een kopie. Het plan van aanpak is van belang bij een eventuele WAO-aanvraag.

1.1.3 Bijzondere ontslagbescherming

Als u door ziekte uw werk niet meer kunt doen, kan uw werkgever u niet zomaar ontslaan. Gedurende de eerste twee jaar van uw ziekte heeft u namelijk recht op bijzondere ontslagbescherming.

Tot aan uw ontslag blijft u recht houden op uw oude werk of op passend ander werk bij uw eigen werkgever.



Zegt uw werkgever u binnen de periode van twee jaar toch ontslag aan vanwege het feit dat u ziek bent, dan is dit ontslag vernietigbaar. U tekent uw ontslagbrief niet, maar vecht uw ontslag aan door zo snel mogelijk, in ieder geval binnen twee maanden, na ontslagaanzegging aan uw werkgever een aangetekende brief te sturen waarin staat dat u niet akkoord gaat met het ontslag.



De bijzondere ontslagbescherming gedurende de eerste twee jaar ziekte geldt niet tijdens de proeftijd, bij een ontslag op staande voet wegens dringende reden, wanneer een tijdelijk contract afloopt, of bij beëindiging van werkzaamheden van de onderneming.

Kunt u vanwege uw ziekte langer dan twee jaar niet werken, dan mag uw werkgever u in principe ontslaan. Hij moet daarvoor wel toestemming vragen bij de functionaris juridische zaken van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). In de volgende situaties zal het CWI een ontslagvergunning weigeren:

1. Een ontslagvergunning wordt geweigerd als u binnen een zekere periode in staat en bereid wordt geacht *uw eigen werk* geheel of gedeeltelijk weer te kunnen hervatten en het van uw werkgever in redelijkheid gevraagd kan worden dat hij u weer aan het werk laat gaan.
2. Een ontslagvergunning wordt geweigerd als u binnen zekere termijn in staat en bereid wordt geacht *passend ander werk* te verrichten en als het aanbieden van dat werk in redelijkheid van uw werkgever geveerd kan worden. Of er mogelijkheden voor passend ander werk zijn, wordt beoordeeld aan de hand van uw werkmogelijkheden, de beschikbaarheid van vacatures in passende functies en de mogelijkheden in het bedrijf om passende functies te creëren.

Bij de ontslagaanvraag is *uw werkgever* verplicht aan te tonen dat er voor u in het bedrijf geen mogelijkheden voor passend ander werk aanwezig zijn. Omdat de functionaris juridische zaken van het CWI in veel gevallen niet zelf kan beoordelen of werk voor u passend is of niet, zal deze advies inwinnen bij UWV. UWV wordt tevens gevraagd te adviseren of er bepaalde voorzieningen nodig zijn om herplaatsing te realiseren en welke inspanning van de werkgever gevraagd kan worden.



Als u zelf van mening bent dat er binnen uw bedrijf werk aanwezig is dat u zou kunnen doen, dan kunt u dit in een verweerschrift aan de functionaris juridische zaken van het CWI duidelijk maken. Houdt u zich daarom op de hoogte van de vacatures binnen het bedrijf! U kunt dit ook overleggen met de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige van UWV. Doe dit wel snel, want als het CWI eenmaal een ontslagvergunning gegeven heeft, is het bijzonder moeilijk dit terug te draaien! Een ontslagvergunning aanvechten kan dan alleen nog via de civiele procedure bij de kantonrechter.

ter. Als het ontslag via het CWI loopt krijgt u van het CWI bericht en wordt u in gelegenheid gesteld een verweer te voeren. De termijn waarbinnen dat moet gebeuren, wordt aangegeven.

Heeft de functionaris juridische zaken van het CWI de ontslagvergunning gegeven dan moet het ontslag *binnen drie maanden* plaatsvinden, anders is de vergunning verlopen en moet uw werkgever weer opnieuw een vergunning aanvragen.

Het feit dat u gedurende twee jaar niet op basis van uw ziekte ontslagen kunt worden, betekent niet dat u gedurende deze periode niet *op andere argumenten* ontslagen kan worden. Voorbeelden hiervan zijn:

- a. Als u een tijdelijk arbeidscontract heeft, eindigt uw arbeidsovereenkomst op de einddatum die in het contract genoemd staat.
- b. Als u in uw proeftijd zit, kan de werkgever om welke reden dan ook -dus ook bij ziekte- de arbeidsovereenkomst met u beëindigen.
- c. Als u op staande voet ontslagen wordt.
- d. Als de kantonrechter uw arbeidsovereenkomst ontbindt. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een ontslag op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.
- e. Als het bedrijf failliet dreigt te gaan of als er sprake is van bedrijfssluiting.

Sinds 1 april 2002 is het ontslagverbod niet van toepassing, wanneer u tijdens uw ziekte zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan de door uw werkgever of de Arbo-dienst getroffen reïntegratiemaatregelen, wanneer u weigert de door de werkgever aangeboden passende arbeid te verrichten, of wanneer u weigert medewerking te verlenen aan het opstellen en evalueren van het plan van aanpak.

Algemene ontslagbepalingen zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, het Ontslagbesluit en in uw CAO.

1.1.4 Voorkomen van langdurig verzuim

Veel werknemers ontwikkelen gezondheidsklachten doordat ze in hun werk te veel en te zwaar moeten tillen, of steeds dezelfde beweging moeten maken. Andere werknemers ontwikkelen klachten omdat ze onder te grote psychische druk moeten werken. Volgens de *arbeidsomstandighedenwet* zijn werkgevers verplicht om te voorkomen dat mensen door ziekte uitvallen. Maar ook als mensen ziek worden, bestaan er diverse wettelijke verplichtingen waaraan werkgevers en werknemers zich moeten houden om definitieve uitval te voorkomen.

DE WET POORTWACHTER

Sinds 1 april is de Wet Verbetering Poortwachter van kracht geworden. Werkgever en werknemer hebben nu meer verplichtingen dan voorheen bij langdurig ziekteverzuim.

Zij moeten in ieder geval drie dingen doen:

- het opstellen van een Plan van Aanpak;
- het bijhouden van een reïntegratiedossier;
- het indienen van een reïntegratieplan.

PLAN VAN AANPAK

Wanneer u als werknemer acht weken ziek bent moet u samen met uw werkgever werken aan een Plan van Aanpak. In dit plan worden afspraken over activiteiten om tot werkhervatting te komen vastgelegd. Werkhervatting kan niet alleen betekenen terugkeer naar het oude werk, maar ook terugkeer naar ander passend werk bij de

oude werkgever. Vanaf 1 januari 2003 is de werkgever zelfs verplicht een zieke werknemer gedurende het eerste ziektejaar naar passend werk bij een andere werkgever te begeleiden wanneer dit op de oude werkplek niet aanwezig is.

Bij het opstellen van het Plan van Aanpak wordt tevens een zogenaamde case-manager aangesteld. De case-manager houdt de voortgang van de reïntegratie in de gaten en controleert of de afspraken worden nagekomen. De casemanager kan de werkgever zelf zijn, maar ook bijvoorbeeld iemand van de Arbo-dienst.

Het is dus de bedoeling dat werkgever en werknemer het Plan van Aanpak samen opstellen. In de praktijk zal echter de Arbo-dienst deze taak van de werkgever overnemen. Het is zeer belangrijk dat u als werknemer het eens bent met de inhoud van het Plan van Aanpak. Het gaat namelijk om uw baan en gezondheid. Wanneer u weigert mee te werken aan het Plan van Aanpak kan dit gevolgen hebben voor de doorbetaling van het loon. Het kan natuurlijk gebeuren dat een werknemer te ziek is om mee te werken. In die gevallen hoeft u niet bang te zijn dat uw loondoorbetaling in gevaar komt.

REÏNTEGRATIEDOSSIER

Na het opstellen van het Plan van Aanpak moet dit plan ook worden uitgevoerd. De case-manager bewaakt daarbij de voortgang. Het plan wordt gedurende het traject steeds geëvalueerd en wanneer nodig bijgesteld. De werkgever moet bovendien alle activiteiten en afspraken vastleggen in een reïntegratiedossier.

REÏNTEGRATIEVERSLAG

In de achtste maand, wanneer u normaal gesproken een WAO-uitkering moet aanvragen, stelt u samen met uw werkgever een reïntegratieverslag op. In dit verslag staat welke reïntegratieactiviteiten ondernomen zijn en wat daarvan de resultaten zijn. Verder is in het verslag onder andere informatie opgenomen over uw medische situatie, over mogelijkheden voor passend werk bij de eigen of een andere werkgever en het advies van de Arbo-dienst aan beide partijen. Het verslag wordt, binnen negen maanden na de eerste ziektedag, samen met de aanvraag van een WAO-uitkering ingediend bij UWV. UWV beoordeelt dan aan de hand van het verslag of beide partijen voldoende hebben gedaan om werkhervatting mogelijk te maken. Wanneer een van beide partijen onvoldoende heeft gedaan kan er een sanctie volgen. Het is dus ook hier weer belangrijk dat u het met uw werkgever eens bent over de inhoud van het verslag.

Mocht het zo zijn dat de werkgever naar het oordeel van UWV onvoldoende heeft meegewerkt aan uw reïntegratie dan kan deze verplicht worden uw loon langer door te betalen. Deze sanctie kan voor maximaal één jaar worden opgelegd. Andersom is het zo dat als u volgens UWV niet of onvoldoende meewerkt dit gevolgen kan hebben. De werkgever mag stoppen met het doorbetalen van het loon. In het uiterste geval kan zelfs ontslag voor u worden aangevraagd.

UITSTEL WAO-BEOORDELING

Het hoeft niet altijd zo te zijn dat na acht maanden ziekte een WAO-uitkering wordt aangevraagd. Het is mogelijk om de WAO-beoordeling uit te stellen, wanneer werkgever en werknemer dit overeenkomen. Wanneer bijvoorbeeld uw reïntegratietraject voorspoedig verloopt, maar aan het einde van het eerste ziektejaar nog niet afgerond is, kan een WAO-beoordeling het traject verstoren. In zulke gevallen kan UWV toestemming geven om de beoordeling met maximaal één jaar uit te stellen. De

werkgever betaalt dan uw loon ook na het eerste jaar door.

SECOND OPINION

Zowel de werknemer als de werkgever kunnen in het eerste ziektejaar een tweede mening (second opinion) bij UWV aanvragen. Dit kan wanneer zij een verschil van mening hebben over één van de volgende onderwerpen:

- geschiktheid van de werknemer om te werken;
- aanwezigheid van passende arbeid;
- het nakomen van de reïntegratieverplichting in het eerste ziektejaar.

De second opinion is niet gratis. Als de werkgever een second opinion aanvraagt, kost hem dat 350. Vraagt de werknemer het aan, dan is de prijs 25.

Wanneer een werkgever en/of bedrijfsarts van mening is dat u weer kunt gaan werken, maar u voelt zich daartoe niet in staat, kan het oordeel van UWV worden gevraagd. Ook wanneer er een verschil van mening is over de aanwezigheid van passende arbeid bij de werkgever kan UWV gevraagd worden dit te beoordelen. Tot slot kunnen zowel werkgever als werknemer UWV inschakelen wanneer een van beiden vindt dat de ander niet voldoende doet om werkhervatting mogelijk te maken. De 'second opinion' van UWV is weliswaar een zwaarwegend maar geen bindend advies.

1.1.5 Vragen en antwoorden

INSTANTIES

* **Met welke instanties krijg ik te maken als ik ziek word?**

Als u als werknemer ziek wordt, kunt u te maken krijgen met de Arbo-dienst. De Arbo-dienst heeft onder andere tot taak u te begeleiden, zolang u nog een arbeidscontract heeft. Blijft u wat langer ziek, dan krijgt u na verloop van tijd ook te maken met het Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Dit is een fusie van de verschillende uitvoeringsinstellingen Gak, Cadans, SFB, Uszo en GUO. Deze uitvoeringsinstellingen vormen sinds 1 januari 2002 één groot uitvoeringsorgaan UWV. UWV beoordeelt, net zoals de oude uitvoeringsinstellingen, of u in aanmerking komt voor een WAO-uitkering. Bent u aangewezen op een werkaanpassing of voorziening, dan kunt u ook al eerder met UWV te maken krijgen.

RECHT OP LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

* **Ik ben al een tijdje ziek, maar ik krijg nog altijd gewoon mijn loon. Tot wanneer is mijn werkgever verplicht mijn loon door te betalen?**

Volgens de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) is uw werkgever verplicht u gedurende maximaal 52 weken minstens 70% van uw loon door te betalen maar niet minder dan het minimumloon of een evenredig deel daarvan als u partime werkt. Maar in de meeste arbeidsovereenkomsten en CAO's is geregeld dat een werknemer die ziek wordt 100% van zijn salaris doorbetaald krijgt. Dit is blijkbaar bij u ook het geval. Het recht op loondoorbetaling wegens ziekte vervalt uiteraard als u weer kunt werken. Dan krijgt u gewoon uw salaris weer. Om aan die maximale termijn van 52 weken te komen mogen ziekteperioden waar minder dan vier weken werk tussen zit, bij elkaar opgeteld worden. Zitten er meer dan vier weken tussen, dan begint de telling tot 52 weken iedere keer opnieuw.

- * **Mijn werkgever zegt dat hij mij de eerste twee dagen van mijn ziekte geen loon hoeft door te betalen. Klopt dat?**

Het invoeren van twee loonvrije wachtdagen is wettelijk toegestaan, maar dan moet dat wel schriftelijk zijn vastgelegd in uw arbeidsovereenkomst of CAO. Is dit daarin niet vastgelegd, dan moet uw werkgever u de eerste twee dagen gewoon uitbetalen. Is dit wel vastgelegd, dan betekent dit nog niet dat uw werkgever u telkens als u ziek wordt twee dagen geen loon hoeft uit te betalen. Bent u bijvoorbeeld tien dagen ziek geweest en wordt u binnen vier weken opnieuw ziek, dan gelden de twee wachtdagen niet nog een keer. Zitten er meer dan vier weken tussen, dan gelden de wachtdagen wel weer opnieuw.

- * **Tijdens mijn ziekte liep mijn arbeidscontract af. Mijn werkgever zegt dat hij me daarom geen loon meer hoeft uit te betalen. Klopt dat?**

Ja, dat klopt. Uw werkgever betaalt in principe alleen loon voor werknemers met een arbeidsovereenkomst. Na het aflopen van uw contract hoeft uw werkgever u geen loon meer te betalen, maar uiteraard wel tot de dag dat uw contract afloopt. U kunt vanaf die datum een beroep doen op de Ziektewet. In dat geval krijgt u 70% van het loon dat u in de laatste 13 weken gemiddeld per dag heeft verdiend. Een uitkering volgens de Ziektewet vraagt u aan bij UWV .

- * **Sinds ik ziek ben, krijg ik nog maar 70% van mijn loon. Mijn werkgever zegt dat dit wettelijk zo geregeld is. Klopt dat wel?**

Nee, dat klopt niet helemaal. De Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) regelt dat uw werkgever u bij ziekte de eerste 52 weken *ten minste* 70% van uw loon moet doorbetalen. Wat uw werkgever daadwerkelijk aan u moet betalen, is geregeld in uw CAO. Meestal is dit gewoon 100% van uw salaris. In uw CAO staan ook eventuele afspraken die gemaakt zijn over wachtdagen en het eventueel inleveren van vakantiedagen in verband met ziekteverzuim.

- * **In verband met een arbeidsconflict heb ik mij ziek gemeld. Mijn werkgever zegt dat ik geen recht heb op ziekgeld. Klopt dat?**

Uw werkgever heeft gelijk als u uzelf ziek gemeld heeft, terwijl u niet ziek bent. U heeft namelijk alleen recht op ziekgeld (loondoorbetaling bij ziekte) als u door *ziekte of gebrek* niet in staat bent te werken. Een arbeidsconflict is iets anders dan ziekte of gebrek. Bent u *vanwege* het arbeidsconflict daadwerkelijk *ziek* geworden, dan heeft uw werkgever ongelijk en heeft u wel degelijk recht op ziekgeld. Of dit het geval is, is ter beoordeling van de bedrijfsarts. Is de bedrijfsarts het met uw werkgever eens dat u feitelijk niet ziek bent, dan kunt u nog een 'second opinion' aanvragen bij UWV .

BIJZONDERE ONTSLAGBESCHERMING

- * **Omdat ik vaak ziek ben, wil mijn werkgever mij ontslaan. Mag dat zomaar?**

Nee, dat mag niet zomaar. Gedurende de eerste twee jaar van uw ziekte heeft u recht op bijzondere ontslagbescherming. Dit houdt in dat u niet ontslagen mag worden *vanwege het feit dat u ziek bent*. Zolang u nog een aanstelling heeft, heeft u recht op uw eigen werk zodra dit weer mogelijk is, of op passend ander werk. Ook bij de ontslagaanvraag na twee jaar ziekte moet uw werkgever aannemelijk maken dat hij geen werk heeft dat u zou kunnen verrichten.

- * **Mijn werkgever heeft mij ontslag aangezegd omdat ik al een jaar ziek ben. Kan ik hier iets tegen doen?**

Ja. Als het ontslag u aangezegd is vanwege het feit dat u ziek bent, is dit niet geldig. Als zieke werknemer heeft u namelijk recht op twee jaar ontslagbescherming. Bovendien moet uw werkgever een ontslagvergunning voor u aanvragen bij het CWI. Wat u kunt doen is uw werkgever zo snel mogelijk een aangetekende brief schrijven (in ieder geval binnen twee maanden na datum ontslagaanzegging) waarin u schrijft dat de opzegging niet rechtsgeldig is vanwege de termijn van opzegging en de gevolgde procedure (geen ontslagvergunning CWI). Als uw werkgever daar niet op reageert, kunt u juridische stappen ondernemen.

- * **Een werknemer die ziek is mag niet zomaar ontslagen worden, heb ik gehoord. Maar wat gebeurt er als het bedrijf waar je werkt failliet gaat?**

Als het bedrijf waar u werkt failliet gaat, zal het genoodzaakt zijn alle personeel te ontslaan dus ook de zieke werknemers. De zieke werknemers worden dan niet ontslagen op grond van het feit dat zij ziek zijn, maar vanwege het faillissement. De bijzondere ontslagbescherming bij ziekte waar u op wijst, doet dan niet meer terzake. De niet-zieke werknemers komen na ontslag in aanmerking voor een uitkering volgens de Werkloosheidswet (WW), terwijl de zieke werknemers na ontslag in aanmerking komen voor een uitkering volgens het vangnet van de Ziektewet. De Ziektewetgerechtigden komen, als zij weer beter zijn, alsnog in aanmerking voor de WW. Degenen die ziek blijven, komen na 52 weken (daar kan in deze situatie ook nog een periode loondoorbetaling wegens ziekte bij zitten) in aanmerking voor een WAO-uitkering.

ARBO-DIENST

- * **Ik ben heel regelmatig wegens stress niet in staat om te werken. Kan de Arbo-dienst iets voor mij doen?**

U kunt de Arbo-dienst vragen om een onderzoek naar uw situatie. Als uw stressgevoelens te maken hebben met uw werk, dan kan dit via een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (Pago) vastgesteld worden en kunnen er maatregelen genomen worden (bijvoorbeeld vermindering taakbelasting) om die stress te verminderen. Daarnaast kunt u samen met uw bedrijfsarts kijken of de manier waarop u met stress omgaat wel goed voor u is. Via gesprekken met de bedrijfsarts, een bedrijfsmaatschappelijk werker of een bedrijfspsycholoog zou u uw eigen weerbaarheid ten aanzien van stress kunnen vergroten. Ook kan het volgen van een cursus of een training een geschikte manier zijn om dit te bewerkstelligen. De bedrijfsarts is degene met wie u dit kunt bespreken.

PLAN VAN AANPAK

- * **Ik ben sinds een paar weken ziek en heb bovendien een conflict met mijn werkgever. Nu heb ik gehoord dat ik na acht weken met mijn werkgever een Plan van Aanpak voor reïntegratie moet maken. Ik denk echter niet dat ik in staat ben dat plan samen te maken. Mag ik weigeren mee te werken?**

In principe bent u verplicht mee te werken aan het Plan van Aanpak. Alleen als u aan kunt tonen dat u te ziek bent om mee te werken, hoeft u dit niet te doen. In uw geval is het goed om uw situatie met uw bedrijfsarts te bespreken. Wellicht kan deze in plaats van de werkgever met u overleggen. Voelt u zich sowieso te ziek om mee te

werken aan het Plan van Aanpak, meld dit dan ook aan de bedrijfsarts van de Arbo-dienst. Deze zal dan beoordelen of u niet in staat bent mee te werken. Wanneer de bedrijfsarts het met u eens is, hoeft u voorlopig niets te doen aan het Plan van Aanpak.

UITSTEL WAO-BEOORDELING

- * **Ik ben een tijd ziek en ben nu weer arbeidstherapeutisch gaan werken. Het plan is om dit langzaamaan uit te bouwen tot ik weer op mijn oude niveau werk. De achtste ziektemaand nadert en dan moet ik een WAO-uitkering aanvragen. Ik ben bang dat die hele procedure van de WAO-beoordeling en de spanning die daarbij hoort mijn gezondheid niet ten goede komt, terwijl het nu net de goede kant op gaat. Is er iets wat ik hieraan kan doen?**

Er is een mogelijkheid om de WAO-beoordeling uit te stellen, maar daarmee moet uw werkgever het ook eens zijn. Wanneer het reïntegratietraject zo voorspoedig verloopt en u verwacht binnen een jaar uw werk weer volledig te kunnen hervatten, kunnen u en uw werkgever UWV verzoeken de WAO-beoordeling uit te stellen. U wordt dan niet gekeurd en krijgt geen WAO-uitkering, maar uw werkgever betaalt uw loon gewoon door. Dit kan dus alleen als uw werkgever het ook eens is met uitstel. Bespreek deze mogelijkheid in ieder geval met uw werkgever en geef aan dat een WAO-keuring u waarschijnlijk niet veel goed zal doen.

SECOND OPINION

- * **Wat houdt 'second opinion' in?**

Letterlijk betekent 'second opinion' tweede mening. In verband met ziekteverzuim kan een 'second opinion' aan UWV gevraagd worden wanneer u een verschil van mening heeft met uw werkgever over de volgende drie onderwerpen:

- uw geschiktheid om te werken;
- de aanwezigheid van passende arbeid;
- het nakomen van de reïntegratieverplichting in het eerste ziektejaar.

De bedrijfsarts zegt bijvoorbeeld dat u weer kunt werken, maar u vindt zelf dat u te ziek bent. Of u wilt zelf graag weer aan het werk, maar de bedrijfsarts vindt dit nog te vroeg. In dat geval kunt u een 'second opinion' vragen aan UWV. U wordt dan opgeroepen voor een gesprek met een verzekeringsarts van UWV. Het raadplegen van uw huisarts of specialist is niet hetzelfde als het aanvragen van een 'second opinion'. Uw huisarts (of specialist) kan informatie over u verstrekken die de bedrijfsarts of de verzekeringsarts nodig heeft om tot een zorgvuldig oordeel over uw arbeidsgeschiktheid te komen. Voor deze raadpleging moet de bedrijfsarts of de verzekeringsarts uw toestemming vragen.

Een andere reden om een 'second opinion' aan te vragen kan zijn dat u vindt dat het werk dat uw werkgever u aanbiedt niet passend is. Of omgekeerd, als u denkt dat er wel passend werk bij uw werkgever voor u is, maar uw werkgever vindt van niet. In dat geval kan UWV een oordeel geven over de aanwezigheid van passend werk.

Een laatste reden voor een 'second opinion' is wanneer u vindt dat uw werkgever niet voldoende doet om reïntegratie voor u mogelijk te maken. Andersom kan natuurlijk ook. Uw werkgever kan van mening zijn dat u onvoldoende meewerkt aan reïntegratie en om die reden UWV inschakelen. UWV geeft in al deze gevallen een oordeel op basis van eigen onderzoek. Het oordeel van UWV is een zwaarwegend, maar geen bindend advies. De second opinion kost u 25.

WAO-BEOORDELING EN ONTSLAGBESCHERMING

- * **Omdat ik langdurig ziek ben, ben ik onlangs voor de WAO beoordeeld. De uitkomst van die beoordeling is dat ik straks voor 80-100% arbeidsongeschikt geacht wordt. Betekent dit dat de werkgever niets meer voor mij hoeft te doen?**

Nee, het feit dat u volledig arbeidsongeschikt verklaard wordt, betekent dat UWV u na uw twaalfde ziektemaand een volledige WAO-uitkering zal gaan toekennen (70% van uw WAO-dagloon). In de meeste gevallen, afhankelijk van uw CAO, moet de werkgever deze WAO-uitkering nog een tijdje aanvullen tot 100% van uw salaris en soms daarna nog een tijdje tot 90%. Maar uw recht op WAO staat los van het recht dat u heeft op uw eigen werk of passend ander werk zoals dat in het Burgerlijk Wetboek is vastgelegd. Zolang u niet ontslagen bent, heeft uw werkgever *de plicht* u te herplaatsen in uw eigen werk of passend ander werk zodra dit mogelijk is. Laat u zich in dit verband dus niet afleiden door de WAO; als werknemer heeft u namelijk ook rechten. Ziet u mogelijkheden voor uzelf binnen het bedrijf, gaat u hier dan over praten met uw werkgever of de afdeling Personeelszaken van uw bedrijf.

RECHT OP ZIEKTEWETUITKERING

- * **Ik verricht normaal gesproken thuiswerk, maar nu ben ik ziek geworden. Heb ik recht op ziekgeld?**

Of u recht heeft op ziekgeld hangt af van de omvang van uw verdiensten. Levert het thuiswerk u doorgaans een bruto-inkomen van ten minste 2/5 van het wettelijk minimumloon (circa 493 per maand), dan bent u in principe verzekerd voor de Ziektewet. Uiteraard moet u wel kunnen aantonen dat u die verdiensten heeft. Bovendien moet u een contract met uw opdrachtgever zijn aangegaan voor een aaneengesloten periode van tenminste 30 dagen.

- * **Ben ik als uitzendkracht verzekerd voor de Ziektewet of moet het uitzendbureau mijn loon doorbetalen als ik ziek wordt?**

Het antwoord op uw vraag hangt af van uw situatie. Heeft u een vaste arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, dan moet het uitzendbureau uw loon tijdens uw ziekte doorbetalen. U heeft dan recht op 91% van uw loon. Heeft u een losse arbeidsovereenkomst (dat wil zeggen dat u mag stoppen zonder opzegtermijn) met het uitzendbureau, dan heeft u vanaf de derde dag dat u ziek bent recht op ziekgeld volgens de Ziektewet. In beide gevallen wordt uw ziekgeld berekend aan de hand van het gemiddelde bruto dagloon dat u verdient heeft in de 13 weken vòòr uw ziekmelding. Uw uitkering bedraagt 70% van dit gemiddelde bruto dagloon. Heeft u in die 13 weken maar weinig gewerkt, dan is uw gemiddelde dagloon dus lager dan wanneer u alle dagen gewerkt heeft. Zijn uw verdiensten in deze periode door bijzondere omstandigheden uitzonderlijk hoog of laag ten opzichte van wat u normaal verdient, dan kan UWV kijken naar het gemiddelde dagloon over de laatste 52 weken. De CAO voor uitzendkrachten bepaalt dat de Ziektewetuitkering tot 91% wordt aangevuld. De uitkering geldt vanaf de derde ziektedag. De eerste twee dagen zijn voor eigen rekening.

Bij ziekte moet u zich op de dag dat u ziek wordt vòòr 10 uur zowel bij het uitzendbureau ziek melden als bij het bedrijf waar u op dat moment werkt.

- * **Welke uitkering krijg ik bij zwangerschap?**

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo).

Als u in loondienst werkt en zwanger wordt, dan heeft u recht op een Wazo-uitkering tijdens uw zwangerschapsverlof. Dit verlof duurt ten minste zestien weken en begint (naar keuze) zes tot vier weken voor de bevalling. De Wazo-uitkering wegens zwangerschapsverlof bedraagt 100% van uw loon. Dit wordt meestal door UWV aan de werkgever betaald, terwijl uw werkgever u gewoon uw loon uitbetaalt. Wordt u door de zwangerschap eerder ziek dan het verlof begint, of blijft u als gevolg van de bevalling na afloop van het verlof langer ziek, dan heeft u recht op een Ziektewet-uitkering ter hoogte van 100% van het loon.

- * **Ik ben na een periode van arbeidsongeschiktheid weer aan het werk gegaan. Als ik weer ziek wordt, moet mijn werkgever dan zelf het ziekgeld betalen?**

Dat hangt af van uw situatie. Als u *direct voorafgaande* aan uw aanstelling geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt was volgens de WAO, dan hoeft uw werkgever niet zelf voor de kosten op te draaien. Uw werkgever kan de kosten dan declareren bij UWV. Deze maatregel geldt tot vijf jaar na uw werkhervatting. De maatregel geldt alleen als u bij ziekte ook recht op loondoorbetaling heeft. De maatregel geldt ook als u in een eerder stadium (tot maximaal twee jaar terug) bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling *weer volledig geschikt* geacht werd en u daarna aan het werk bent gegaan.

SCHADEVERGOEDING

- * **Ik ben door een bedrijfsongeval arbeidsongeschikt geworden. Kan ik de kosten verhalen op mijn werkgever?**

Voor uw recht op loondoorbetaling wegens ziekte of eventueel later uw recht op WAO maakt het niet uit *hoe* u arbeidsongeschikt bent geworden, maar alleen *dat* u arbeidsongeschikt bent. Of u daarnaast nog een schadevergoeding kan krijgen, hangt af van de vraag wiens schuld het is dat u dat bedrijfsongeval gekregen heeft. De Arbo-wet schrijft voor dat uw werkgever verplicht is zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers die hij in dienst heeft (artikel 3 Arbo-wet). Uw werkgever is ook verplicht de werknemers instructies te geven over hoe veilig en gezond te werken (artikel 6 Arbo-wet). Daarbij gaat het ook om instructies over persoonlijke beschermingsmiddelen en machinebeveiligingen. Is uw *werkgever* nalatig geweest en heeft u daardoor dat ongeluk gekregen, dan kunt u proberen via de rechter een schadevergoeding te eisen. Bij de beoordeling of u recht heeft op een schadevergoeding wordt gekeken of u uzelf wel aan de voorschriften gehouden heeft. Als werknemer bent u namelijk verplicht machines, beveiligingen en persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze te gebruiken.

Ook bent u verplicht voorlichting hierover bij te wonen en gevaren op de werkplek te melden (artikel 12 Arbo-wet). Heeft u door eigen nalatigheid dat bedrijfsongeval gekregen, dan kunt u een schadevergoeding wel vergeten.

WAO EN ZIEKTE

*** Ik heb een baan, maar ook een gedeeltelijke WAO-uitkering. Welke regels gelden voor mij als ik ziek word?**

Welke regels voor u gelden, hangt af van het percentage waarvoor u arbeidsongeschikt verklaard bent:

- a. Bent u voor minder dan 45% arbeidsongeschikt, dan heeft u recht op loondoorbetaling wegens ziekte op grond van de Wvulbz. Mocht u ziek blijven, dan wordt u opnieuw beoordeeld voor de WAO. Blijkt uw arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO te zijn toegenomen, dan wordt een nieuw WAO-dagloon voor u berekend. Mocht dat nieuwe WAO-dagloon lager uitkomen dan uw oude WAO-dagloon, dan wordt uitgegaan van uw oude WAO-dagloon.
- b. Bent u voor 45% of méér arbeidsongeschikt, dan blijven voor u de WAO-regels gelden. Uw WAO-uitkering wordt in verband met uw ziekte opgehoogd, na een wachttijd van vier weken loondoorbetaling wegens ziekte. Maar dit is alleen het geval als uw ziekte leidt tot een hogere mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO. Gedurende de wachttijd heeft u recht op loondoorbetaling.
- c. Indien u om dezelfde reden ziek wordt als waarom u arbeidsongeschikt bent geworden en de beoordeling korter dan vijf jaar geleden heeft plaatsgevonden kunt u volgens de wet Amber, ook bij een WAO-percentages van minder dan 45%, een aanvraag tot herbeoordeling indienen.

WERKLOOS EN ZIEK

*** Ik ben werkloos. Omdat ik ziek ben, zie ik geen kans om te solliciteren. Heb ik recht op ziekengeld?**

Of u recht heeft op een uitkering volgens de Ziektewet hangt af van het type uitkering dat u heeft:

- a. Heeft u een WW-uitkering, dan bent u ook verzekerd voor de Ziektewet. U moet zich dan wel ziek melden bij de uitvoeringsinstelling. Voor de duur van uw WW-uitkering kan dit van belang zijn. Als u langer dan drie maanden ziek bent wordt de duur van uw WW-uitkering namelijk verlengd met de periode waarin u een uitkering volgens de Ziektewet had (minus de eerste drie maanden van ziekte).
- b. Heeft u een uitkering volgens de Algemene bijstandswet dan bent u niet verzekerd volgens de Ziektewet. U heeft dus geen recht op ziekengeld. Maar omdat u vanuit de bijstand wel geacht wordt werk te zoeken, is het toch raadzaam u ziek te melden bij de gemeentelijke sociale dienst.

*** Ik heb een WW-uitkering én een gedeeltelijke WAO-uitkering. Wat moet ik doen als ik ziek word?**

Als u ziek wordt, meldt u dit bij de afdeling WW van UWV. Als u minder dan 45% arbeidsongeschikt bent en daarnaast een WW-uitkering ontvangt, bent u ook verzekerd voor de Ziektewet. Die verzekering betreft het deel dat u in de WW zit. Melding bij de WW-afdeling kan van belang zijn voor de duur van uw WW-uitkering. Als u langer dan drie maanden ziek bent wordt de duur van de WW-uitkering namelijk verlengd met de periode waarin u een uitkering volgens de Ziektewet heeft, minus de eerste drie maanden van ziekte.

Het kan ook zijn dat u ziek bent geworden, vlak nadat u door UWV gedeeltelijk arbeidsongeschikt werd verklaard. In dat geval kan door UWV bekeken worden of uw

arbeidsongeschiktheidspercentage wellicht ten onrechte verlaagd is en of in plaats van ziekengeld, weer een volledige WAO-uitkering zou moeten volgen. Indien u om dezelfde reden ziek wordt als waarom u arbeidsongechikt bent geworden en de beoordeling korter dan vijf jaar geleden heeft plaatsgevonden kunt u volgens de wet Amber, ook bij een WAO-percentages van minder dan 45%, een aanvraag tot herbeoordeling indienen

TOESLAGENWET

* **Ik heb een uitkering onder het minimum. Heb ik recht op een toeslag?**

Als uw Ziektewetuitkering lager is dan het voor u geldend wettelijk minimum, dan heeft u in principe recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet. Heeft uw partner ook een inkomen, dan wordt dit inkomen betrokken bij de vraag of u onder het minimum zit. Een uitkering volgens de Toeslagenwet vraagt u aan bij UWV. Twijfelt u of u recht heeft op de toeslag, vraag hem dan voor alle zekerheid toch aan.

De werknemer heeft in ieder geval geen recht op een toeslag als:

- a. hij of zij een gevangenisstraf uitzit (de partner heeft eventueel recht op uitkering uit de ABW);
- b. hij of zij nog geen 21 jaar bent en tot het huishouden van ouders of pleegouders behoort;
- c. de loondervingsuitkering in zijn geheel niet tot uitkering komt, door de schuld van de werknemer;
- d. hij of zij gehuwd is en de echtgenoot/partner geboren is na 31 december 1971, tenzij zij een kind hebben dat jonger is dan 12 jaar.

1.2 Arbeidsongeschikte werknemers

De arbeidsongeschiktheidsregelingen zijn de afgelopen jaren nogal veranderd. Zo werd in augustus 1993 de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) ingevoerd. Deze wet is gericht op het terugdringen van de gebruikmaking van de arbeidsongeschiktheidsregelingen door aanscherping van het arbeidsongeschiktheids criterium en inperking van de hoogte en duur van de WAO-uitkering. Daarnaast introduceerde de wet TBA een systeem van periodieke herbeoordelingen. De eerste herbeoordeling is één jaar na de eerste toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. De uitkeringen worden telkens toegekend voor een periode van maximaal vijf jaar. Het woord 'maximaal' geeft aan dat u dus ook eerder herbeoordeeld kunt worden. Van een eerdere beoordeling kan bijvoorbeeld sprake zijn als er veranderingen in uw situatie optreden. Treden er geen veranderingen op in uw situatie dan zult u, enkele maanden voordat die termijn van vijf jaar verstreken is, zelf verlenging van uw uitkering moeten aanvragen. UWV stuurt u hiervoor de benodigde aanvraagformulieren. U wordt dan opgeroepen voor een herbeoordeling.

In januari 1998 werd de Wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid (Pemba) ingevoerd. De wet Pemba regelt een systeem van premiedifferentiatie en marktwerking in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Met de invoering van de wet Pemba werden de WAO-premies werkgeverspremies. *Differentiatie* houdt in dat de WAO-premie lager of hoger wordt vastgesteld naarmate het bedrijf minder of meer arbeidsongeschiktheid veroorzaakt. Op deze wijze hoopt de regering te bewerkstelligen dat bedrijven meer gaan doen aan preventie van arbeidsongeschiktheid. *Marktwerking* houdt in dat werkgevers de mogelijkheid krijgen het arbeidsongeschiktheidsrisico van hun werknemers gedurende een termijn van vijf jaar zelf te dragen of elders te verzekeren (bij een particuliere verzekeringsmaatschappij). Bedrijven die daar niet voor kiezen, blijven bij UWV aangesloten.

1.2.1 Wie is verzekerd volgens de WAO?

De Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) regelt de rechten en plichten van *werknemers (hieronder vallen ook ambtenaren)* die langer dan 52 weken wegens ziekte of gebrek niet kunnen werken. Daaronder kunnen ook mensen vallen die thuiswerk, uitzendwerk of ander flexibel werk verrichtten voordat zij ziek werden. Voor de toetreding tot de WAO is van belang dat deze arbeidskrachten hetzij recht hadden op loondoorbetaling wegens ziekte op grond van de Wvbl, hetzij verzekerd waren volgens het vangnet van de Ziektewet.

1.2.2 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling

Iedereen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvraagt, wordt beoordeeld door een *verzekeringsarts* van UWV. Acht deze verzekeringsarts u *op medische gronden* volledig arbeidsongeschikt, dan krijgt u na deze beoordeling de uitslag.

De verzekeringsarts kan u in ieder geval op medische gronden volledig arbeidsongeschikt achten als u:

1. chronisch bedlegerig bent;
2. langdurig bent opgenomen in een ziekenhuis of instelling;
3. bij uw dagelijkse levensverrichtingen langdurig afhankelijk bent van zorg door derden;
4. langdurig niet in staat bent tot de meest eenvoudige sociale activiteiten;
5. een sterk wisselende belastbaarheid heeft;
6. een slechte prognose en/of levensverwachting heeft.

Is de verzekeringsarts van mening dat u nog in enige mate te belasten bent voor werk, dan moet u ook nog gezien worden door een *arbeidsdeskundige*. De arbeidsdeskundige gaat kijken welk werk u -gezien uw beperkingen- nog zou kunnen verrichten. Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt tussen het inkomen dat u verdient zou hebben als u niet ziek zou zijn geworden (uw maatmanloon) en het inkomen dat u in theorie zou kunnen verdienen in het werk waarvoor de arbeidsdeskundige u geschikt acht. De uitkomst van deze vergelijking is bepalend voor de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u ingedeeld wordt (zie stap 2).

De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling bestaat uit een paar stappen:

- stap 1: de verzekeringsgeneeskundige beoordeling;
- stap 2: de arbeidskundige beoordeling;
- stap 3: de beslissing.

Stap 1 De verzekeringsgeneeskundige beoordeling

Iedere arbeidsongeschiktheidsbeoordeling begint bij de verzekeringsarts. Op het moment dat u de verzekeringsarts bezoekt, heeft deze al enkele gegevens van u. Gaat het om een WAO-aanvraag, dan beschikt de verzekeringsarts over het reïntegratieverslag, het werkgeversgedeelte van uw WAO-aanvraag, gegevens over u opgesteld door uw bedrijfsarts. Als het goed is, heeft de verzekeringsarts uw dossier gelezen en zijn vragen aan u daarop afgestemd.



Bent u te ziek om naar het spreekuur van de verzekeringsarts te gaan of bent u op het aangegeven tijdstip verhinderd, belt u dan op -of laat iemand anders voor u bellen- om een andere afspraak te maken. Noteer altijd de naam van degene die u gesproken heeft en het tijdstip waarop dit was.

BEOORDELINGSGESPREK

In het gesprek met u zal de arts vragen wat voor klachten u heeft en of er de laatste tijd nog wijzigingen zijn opgetreden. De arts kan u vragen stellen over uw *ziektegeschiedenis* (bijvoorbeeld: verloop van uw ziekte, ernst van de klachten, wijze van behandeling en eventuele adviezen van behandelende artsen), uw *arbeidsgeschiedenis* (bijvoorbeeld: uw beperkingen ten aanzien van het functioneren in arbeid, eventuele pogingen die u ondernam om weer aan het werk te gaan), uw *privé-situatie* (bijvoorbeeld: heeft u een partner en/of kinderen die u steunen). Al deze vragen zijn bedoeld om in kaart te brengen wat uw klachten en beperkingen zijn en hoe u daarmee omgaat. Ook wordt nagegaan of uw lichamelijke klachten wellicht psychische achtergronden hebben.



U heeft het recht iemand mee te nemen naar de gesprekken met de verzekeringsarts. Doet u dit gerust: twee weten en horen altijd meer dan één. Degene die met u meegaat kan uw partner zijn of een kennis, of misschien wil iemand van een WAO-belangengroep u wel vergezellen. Let wel: degene die met u meegaat voert niet het woord: dat doet u zelf. Alleen bij een eventueel lichamenlijk onderzoek mag degene die met u meegaat niet aanwezig zijn.

LICHAMELIJK EN/OF PSYCHIATRISCH ONDERZOEK

Afhankelijk van uw klachten en het beeld dat de verzekeringsarts over u heeft, zal de verzekeringsarts het in sommige gevallen noodzakelijk achten dat hij of zij u nog lichamenlijk onderzoekt. Ook kan de verzekeringsarts het noodzakelijk achten dat een andere arts u nog lichamenlijk onderzoekt of -als u psychische klachten heeft- dat u nog door een psychiater gezien wordt.

INFORMATIE BEHANDELLENDE SECTOR

In sommige gevallen zal de arts nog nadere gegevens over u willen opvragen bij uw huisarts of specialist. De verzekeringsarts mag dit niet op eigen houtje doen, maar moet daarvoor eerst uw toestemming vragen.



Vraag de verzekeringsarts welke informatie de arts over u heeft. Zijn die gegevens naar uw mening onvoldoende of zijn ze verouderd, dring er dan op aan dat de verzekeringsarts opnieuw contact opneemt met uw huisarts of specialist.



Als u al lange tijd niet meer onder medische behandeling en/of controle bent, leg de verzekeringsarts dan uit waarom dit is. Is dit omdat u genezen bent of omdat genezing niet mogelijk is?

FUNCTIONELE MOGELIJKHEDEN

Om vast te stellen wat uw mogelijkheden zijn, zal de verzekeringsarts vragen naar uw huidige dagbesteding: Wat doet u zoal vanaf het moment dat u opstaat tot het moment dat u naar bed gaat? Bij deze vraag kunnen ook zaken als het huishouden, hobbies of vrijwilligerswerk aan de orde komen. Bedenkt u bij het beantwoorden van de vragen dat ze bedoeld zijn om uw mogelijkheden voor werk in kaart te brengen. Dus als u vertelt over uw activiteiten, vertelt u dan ook wat ze voor u inhouden. Als u bijvoorbeeld nog kunt stofzuigen, hoe lang doet u dan over de huiskamer en hoe voelt u zich daarna? Moet u dan gaan rusten of kunt u daarna nog rustig bood-

schappen doen?

Bedenk bij het beantwoorden van de vragen dat het gaat om een werksituatie met een vast aantal uren en dagen. Als u zich de ene dag beter voelt dan de andere, of als u op bepaalde delen van de dag 'niets waard' bent, vertelt u dit dan ook aan de verzekeringsarts. Hoe meer informatie u verschaft, des te nauwkeuriger kan de verzekeringsarts beoordelen in welke mate u te belasten bent voor werk.



Als er op korte termijn (binnen een maand tijd) veranderingen in uw situatie zullen optreden, bijvoorbeeld omdat u geopereerd wordt, meldt dit dan aan de verzekeringsarts. Deze hoeft dan niet alle vragen over uw mogelijkheden met u door te nemen, aangezien uw verhaal er na uw operatie toch weer geheel anders uit kan komen te zien.

De verzekeringsarts stelt aan de hand van de informatie die hij van u krijgt (en die hij al eerder had verzameld) een functionele mogelijkhedenlijst voor u op. Deze lijst geeft een beeld van uw mogelijkheden en beperkingen met betrekking tot het verrichten van betaald werk. De lijst maakt deel uit van een gecomputeriseerd systeem: het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) en bestaat uit zes rubrieken. In deel vier van deze reïntegratiewijzer wordt dieper op deze zes rubrieken en de vragen die bij de verzekeringsarts aan de orde kunnen komen ingegaan.

Stap 2 De arbeidskundige beoordeling

De arbeidsdeskundige heeft tot taak, aan de hand van de functionele mogelijkhedenlijst die hij van de verzekeringsarts over u krijgt, te bekijken welke arbeid u *in principe* nog zou kunnen verrichten en wat u met die arbeid *in theorie* zou kunnen verdienen. Bij de arbeidskundige beoordeling gaat het er niet om of u ook daadwerkelijk aan de slag kunt in het werk waarvoor u geschikt verklaard wordt. De arbeidskundige beoordeling gaat alleen over de vaststelling of u recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en zo ja, hoe hoog die zou moeten zijn.

BEOORDELINGSGESPREK

Na uw gesprek met de verzekeringsarts wordt u opgeroepen voor een gesprek met de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige zal u uitleggen wat het doel van het gesprek is. Voorafgaande aan het gesprek met u heeft de arbeidsdeskundige uw gegevens gekregen van de verzekeringsarts, inclusief de door de arts ingevulde functionele mogelijkhedenlijst. De arbeidsdeskundige heeft de functionele mogelijkhedenlijst in de computer ingevoerd om functies voor u te zoeken. Naast uw functionele mogelijkheden voert de arbeidsdeskundige ook andere gegevens van u in, zoals uw opleidings- of beroepsniveau, of u een volledige werkweek kunt werken en of onregelmatige werktijden zijn toegestaan.



Zijn er zaken die u beslist niet kan, meld dit dan aan de arbeidsdeskundige!

FUNCTIEDUIDING

De arbeidsdeskundige moet minimaal drie functies vinden die u in principe kunt uitoefenen. Deze drie functies moeten gezamenlijk 30 arbeidsplaatsen hebben. Dit laatste wil zeggen dat de functies in ieder geval 30 keer moeten voorkomen, en niet dat er ook vacatures in zijn. Zijn er op deze wijze onvoldoende functies voor u te vinden, dan wordt u alsnog volledig arbeidsongeschikt verklaard. Zijn er wel voldoende functies voor u gevonden, dan gaat de arbeidsdeskundige uitrekenen of u nog arbeidsongeschikt bent. Er wordt een loonvergelijking gemaakt tussen het loon dat u verdient zou hebben als u niet ziek zou zijn geworden (uw

maatmanloon) en de middelste van de drie functies met de hoogste loonwaarde uit de computer. Uw arbeidsongeschiktheidspercentage wordt dan als volgt berekend:

$$\frac{\text{maatmanloon} - \text{functieloon}}{\text{maatmanloon}} \times 100\% = \text{uw arbeidsongeschiktheidspercentage}$$

Controlepunten voor u zijn:

- Klopt het ingevoerde maatmanloon?
- Past de functie bij uw opleiding? De functie mag namelijk geen hogere opleiding vragen dan u heeft, lager mag wel.
- Klopt het arbeidspatroon? Is een volledige werkweek mogelijk? Hoeveel uren per werkdag kunt u werken?

ARBEIDSMOGELIJKHEDENLIJST

Als de arbeidsdeskundige functies voor u gevonden heeft, dan stelt hij een 'arbeidsmogelijkhedenlijst' voor u op. Op deze lijst staat per functie een korte samenvatting van de inhoud ervan. U kunt de arbeidsdeskundige vragen of u die lijst mee kunt krijgen. Ook bestaan er uitgebreidere versies van de functieomschrijvingen. Daar kunt u ook naar vragen. Wordt u op basis van de functieduiding weer geheel of gedeeltelijk geschikt verklaard om te werken -en heeft u geen werk- vraag dan of u bemiddeld wordt naar ander werk en of er scholingsmogelijkheden bestaan, of maak voor dit soort vragen een nieuwe afspraak.



Als u bedenkingen heeft tegen één of meer functies, vertelt u dit dan tijdens uw gesprek met de arbeidsdeskundige.



Als u pas achteraf bedenkingen heeft, maakt u dan een nieuwe afspraak met de arbeidsdeskundige.



Het is wellicht handig als u zich bij het gesprek met de arbeidsdeskundige laat vergezellen door dezelfde persoon die ook bij uw gesprek met de arts was

Stap 3 De beslissing

Nadat u een gesprek heeft gehad met de verzekeringsarts en (als die nog arbeidsmogelijkheden voor u ziet) met de arbeidsdeskundige, volgt er een beslissing over uw WAO-uitkering. U krijgt die beslissing over de post thuisgestuurd. In deel 3 van deze reïntegratiewijzer staat beschreven wat u kunt doen als u het niet eens bent met de beslissing.

1.2.3 Hoogte en duur van de WAO

De hoogte van uw WAO-uitkering is afhankelijk van het loon dat u verdiende op het moment dat u ziek werd en het percentage waarvoor u arbeidsongeschikt bent verklaard. Hieronder volgt een overzicht van arbeidsongeschiktheidsklassen en de bijbehorende uitkeringspercentages.

ao klasse	uitkeringspercentage
15-25%	14%
25-35%	21%
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50,75%
80-100%	70%

Bij een arbeidsongeschiktheidsklasse van minder dan 15% heeft u geen recht op WAO.

Voorbeeld

Uw maatmanloon is 100,- bruto per dag. Er zijn vijf functies voor u geselecteerd met de volgende bruto-dagloonwaarden:

- 1 87,50
- 2 77
- 3 75
- 4 70
- 5 67,50

De middelste van de drie hoogste loonwaarden in dit voorbeeld is 77,-. Dit bedrag is bepalend voor de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u wordt ingedeeld. Deze klasse wordt berekend:

$$\begin{aligned} &(\text{maatmanloon} - \text{functieloon}) : \text{maatmanloon} \times 100\% = \text{ao-klasse} \\ &(100,- - 77,-) : 100,- \times 100\% = 23\% \end{aligned}$$

De uitkomst is 23%. Dit betekent dat u wordt ingedeeld in de klasse 15-25%. Bij die klasse hoort een uitkeringspercentage van 14% van uw WAO-dagloon.

Sinds 1 augustus 1993 kent de WAO een aanvangs- en een vervolguitkering. De duur van de aanvangsuitkering is afhankelijk van uw leeftijd. Blijft u arbeidsongeschikt, dan kunt u de duur van uw aanvangsuitkering aflezen in onderstaande tabel. U gaat uit van uw leeftijd op uw eerste WAO-dag.

Leeftijd	Duur aanvangsuitkering
Jonger dan 33	geen aanvangsuitkering
33 tot 38	6 maanden
38 tot 43	1 jaar
43 tot 48	1,5 jaar
48 tot 53	2 jaar
53 tot 58	3 jaar
58 jaar	6 jaar
59 of ouder	tot 65 jaar

De werknemer die jonger is dan 33 jaar, komt meteen in aanmerking voor de vervolguitkering.

Na de aanvangsuitkering volgt een vervolguitkering. Blijft u arbeidsongeschikt, dan heeft u tot uw 65ste levensjaar recht op de vervolguitkering. De hoogte van de vervolguitkering wordt via een ingewikkelde rekenformule berekend. Eerst wordt gekeken naar uw leeftijd en naar het verschil tussen uw WAO-dagloon en het wettelijk minimumloon. Uw WAO-dagloon is het loon dat u verdiende voordat u

arbeidsongeschikt werd, inclusief vakantietoeslag en alle toeslagen en vergoedingen die normaal gesproken tot uw loon behoorden. In tegenstelling tot het maatmanloon is het dagloon wel aan een maximum gebonden.

Voorbeeld

Stel dat u op uw 40ste volledig arbeidsongeschikt verklaard wordt en dat uw bruto WAO-dagloon op dat moment 75 is. Op basis van uw leeftijd heeft u dan één jaar recht op een aanvangsuitkering van 70% van 75,- = 52,50

Blijft u volledig arbeidsongeschikt, dan heeft u na dat ene jaar recht op een volledige WAO-vervolguitkering. Om de hoogte van de vervolguitkering te kunnen berekenen moeten we eerst weten hoeveel het minimumloon bedraagt. Voor het gemak gaan we er in dit rekenvoorbeeld vanuit dat het wettelijk minimumdagloon 50,- bruto per dag bedraagt.

Uw vervolgdagloon wordt dan als volgt berekend:

Stap 1 40 (leeftijd) - 15 = 25

Stap 2: 25 x 2 = 50

Stap 3: 50% x (75-50) = 12,50

Stap 4: 12,50 + 50 (minimumloon) = 62,50

Uw vervolguitkering bedraagt dan: 70% van 62,50 = 43,75.

Uw WAO-vervolguitkering is dus 8,75 per dag (52,50 - 43,75) minder dan uw WAO-aanvangsuitkering. Dit verschil tussen aanvangs- en vervolguitkering heet WAO-gat. In veel gevallen is het WAO-gat via de werkgever verzekerd.



Als u hulpbehoevend bent, in die zin dat u geregeld oppas en verzorging nodig heeft, dan kan uw volledige WAO-uitkering van 70% van uw WAO-dagloon opgehoogd worden tot maximaal 100%. Deze regel is niet van toepassing als u in een instelling bent opgenomen die door uw ziekteverzekering vergoed wordt.

1.2.4 Herbeoordeling

Bij elke toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, Waz of Wajong) is UWV verplicht regelmatig te bekijken of er redenen zijn om uw uitkering te herzien of in te trekken. Dit gebeurt op gezette tijden of wanneer uw situatie erom vraagt.

Op *gezette tijden* betekent dat u in ieder geval één jaar na de eerste toekenning van de uitkering opnieuw beoordeeld wordt. Daarna wordt u bij iedere aanvraag om verlenging van de uitkering opnieuw beoordeeld. Een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt namelijk altijd toegekend voor een periode van maximaal vijf jaar. Daarna moet u zelf een verlenging van uw uitkering aanvragen. UWV stuurt u vier maanden voor het verstrijken van de einddatum een formulier op.

Uw situatie vraagt om een herbeoordeling:

- als er veranderingen in uw gezondheidstoestand optreden, bijvoorbeeld als uw gezondheid verslechtert of verbetert;
- als er veranderingen in uw werksituatie zijn opgetreden, bijvoorbeeld als u een baan accepteert, of uitbreiding van het aantal uren dat u naast uw uitkering werkt;
- als dat van te voren met u is afgesproken.

AD A: VERANDERINGEN GEZONDHEIDSTOESTAND

Bij veranderingen in uw gezondheidstoestand gaat het in de praktijk doorgaans alleen om verslechtingen. Was u al volledig arbeidsongeschikt en verslechtert uw situatie, dan bestaat de mogelijkheid dat uw arbeidsongeschiktheidsuitkering opgehoogd wordt, als u tenminste in uw dagelijkse levensverrichtingen van derden afhankelijk bent geworden. Is dit laatste niet het geval, dan zal het melden van de verslechting geen financiële consequenties voor u hebben. Voor de volledigheid van uw dossier is het melden van een verslechting wel van belang.

Was u gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan kan het melden van een verslechting van uw gezondheidstoestand *uit dezelfde oorzaak* gevolgen hebben voor de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u bent ingedeeld. Als de verslechting plaatsvindt binnen vijf jaar nadat uw arbeidsongeschiktheidsklasse voor het eerst werd vastgesteld, dan kan uw uitkering na een wachtperiode van vier weken herzien worden.

Heeft u al langer dan vijf jaar een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en verslechtert uw situatie, dan gaat voor het deel dat u niet arbeidsongeschikt was (bijvoorbeeld omdat u werk had of WW) de Ziektewet opnieuw een rol spelen.

In principe bent u ook verplicht verbeteringen in uw gezondheidstoestand te melden aan UWV. Maar in de praktijk gebeurt dit alleen op het moment dat u werk heeft gevonden of uw bestaande werk wilt uitbreiden. Niemand kan van u verlangen dat u uzelf financieel in de vingers snijdt door verbeteringen te melden, terwijl daar geen werkhervatting tegenover staat. De wetgever gaat ervan uit dat structurele verbeteringen in uw gezondheidstoestand via de normale herbeoordelingen wel aan het licht komen.

AD B: VERANDERINGEN IN WERKSITUATIE

Wanneer u werk heeft gevonden dat u graag wilt doen, is het in verband met uw uitkeringsrechten van belang dat u dit meldt aan UWV. UWV moet van mening zijn dat uw gezondheid dit werken toelaat, want anders bent u niet verzekerd als u onverhoopt uit zou vallen. Daarnaast kan het zo zijn dat verrekening van de inkomsten uit uw nieuwe baan een ander arbeidsongeschiktheidspercentage oplevert. Uw uitkering moet dan aangepast worden of stopgezet. Maar ook als de inkomsten zo gering zijn dat van een aanpassing of stopzetting van uw uitkering geen sprake is, bent u verplicht de inkomsten te melden. Als u inkomsten niet meldt en UWV komt daar achter, dan kunt u een fikse boete krijgen.

AD C: VAN TE VOREN AFGESPROKEN

Het kan ook zijn dat de verzekeringsarts met u een herbeoordeling heeft afgesproken op een nader te bepalen tijdstip, bijvoorbeeld omdat u nog geopereerd moest worden of volop aan het revalideren was op het moment van de vorige beoordeling.

Een ander moment is dat u toestemming heeft gekregen voor het volgen van een omscholing. In die situatie krijgt u na afronding van de omscholing één jaar de tijd om werk te zoeken. Na dat jaar wordt u opnieuw beoordeeld.

OUDE GEVALLEN

Omdat het arbeidsongeschiktheids criterium in de arbeidsongeschiktheidswetten regelmatig verandert, zijn de regels niet voor iedereen gelijk. Welk arbeidsongeschiktheids criterium voor u van toepassing is, is afhankelijk van de vraag *wanneer* u arbeidsongeschikt bent geworden. Op dit moment zijn er drie arbeidsongeschiktheids criteria:

1. criterium van vóór 1987;
2. criterium vanaf 1 januari 1987 tot en met 31 juli 1993;
3. criterium vanaf 1 augustus 1993.

De *procedure herbeoordeling* voor 'oud' en 'nieuw' is dezelfde. U wordt opgeroepen voor een herbeoordeling. Nog even in het kort: de verzekeringsarts stelt vast of u belastbaar bent voor werk en zo ja, in welke mate. Als de verzekeringsarts u niet op medische gronden volledig arbeidsongeschikt acht, dan wordt u daarna opgeroepen voor een gesprek met de arbeidsdeskundige. Deze moet nagaan welke functies u gezien uw belastbaarheid zou kunnen verrichten en vooral ook wat u in die functies zou kunnen verdienen. Het verschil tussen uw maatmanloon en het loon dat bij de functies hoort, is bepalend voor de mate van uw arbeidsongeschiktheid.

Aan de hand van het volgende korte overzicht van overeenkomsten en verschillen tussen de drie criteria kunt u nagaan welk criterium op u van toepassing is.

1. De beoordeling vanaf 1 augustus 1993 gaat uit van het begrip 'gangbare arbeid', dat is arbeid die past bij uw 'krachten en bekwaamheden'. Geldt voor u het criterium van tussen januari 1987 en augustus 1993, dan moeten functies 'passend' zijn. Dat wil zeggen dat ze niet alleen moeten passen bij uw 'krachten en bekwaamheden' maar ook bij uw opleidingsniveau en arbeidsverleden. Geldt voor u het criterium van vóór 1987, dan moeten functies niet alleen 'passend' zijn, maar ook in de regio aanwezig zijn.
2. Bij beoordeling vanaf 1 augustus 1993 zijn drie functies met gezamenlijk 30 arbeidsplaatsen al voldoende om u geheel of gedeeltelijk geschikt te verklaren. Geldt voor u het criterium januari 1987 tot augustus 1993 dan moeten er voor u minimaal vijf functies met gemiddeld 10 arbeidsplaatsen per functie te duiden zijn. Ditzelfde geldt voor het criterium van vóór 1987. Bovendien moeten de vijf functies in dat laatste geval ook nog bij u in de regio voorkomen.

Om de mate van uw arbeidsongeschiktheid te berekenen wordt bij de beoordeling vanaf 1 augustus 1993 uitgegaan van de middelste loonwaarde van de drie functies die de hoogste loonwaarde vertegenwoordigen. Bij de beoordelingen volgens de oude regels wordt uitgegaan van de middelste loonwaarde van alle geschikt geachte functies.

1.2.5 Wanneer recht op een uitkering volgens de IOAW?

Voor een IOAW-uitkering komt u in aanmerking als u:

- a. werkloos bent geworden op of na uw 50ste en volledig de WW-loondervingsuitkering én vervolguutkering heeft ontvangen;
- b. werkloos bent geworden op of na uw 57,5 ste en slechts een half jaar WW-uitkering heeft gekregen omdat u niet aan de arbeidsverledeneis voldeed;
- c. gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, mits u recht heeft op een gedeeltelijke WAO-uitkering en mits u de volledige loondervings- en vervolguutkering WW heeft ontvangen. Uw leeftijd doet in dit geval niet ter zake.

U vraagt de IOAW-uitkering aan bij het CWI. Als u een partner heeft met een inkomen, dan wordt dit inkomen betrokken bij de vaststelling van uw recht op IOAW.

1.2.6 Wanneer recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?

Als u voordat u ziek werd tenminste het sociaal minimum verdiende en uw WAO-en/of WW-uitkering lager is dan het sociaal minimum, vult de Toeslagenwet dit aan tot het voor u geldende sociaal minimum. Heeft u een partner met een eigen inkomen, dan wordt dit inkomen betrokken bij de vraag of u recht heeft op een toeslag. Naar eigen vermogen wordt bij de Toeslagenwet niet gekeken.

Een uitkering volgens de Toeslagenwet vraagt u aan bij UWV die ook uw WAO-uitkering uitbetaalt. Is de toeslag nodig ter aanvulling van een WW-uitkering, dan moet u hem aanvragen bij het CWI, tegelijk met de WW-aanvraag.

Er bestaat in ieder geval geen recht op een toeslag als:

- a. hij of zij een gevangenisstraf uitzit (de partner heeft eventueel recht op uitkering uit de ABW);
- b. hij of zij nog geen 21 jaar bent en tot het huishouden van ouders of pleegouders behoort;
- c. de loondervingsuitkering in zijn geheel niet tot uitkering komt, door de schuld van de werknemer;
- d. hij of zij gehuwd is en de echtgenoot/partner geboren is na 31 december 1971, tenzij zij een kind hebben dat jonger is dan 12 jaar.

1.2.7 Vragen en antwoorden

INSTANTIES

- * **Met welke instanties krijg ik te maken als ik arbeidsongeschikt wordt?**

Voorheen werd de WAO uitgevoerd door het Landelijk instituut Sociale Verzekeringen (Lisv) en de verschillende uitvoeringsinstellingen: Gak, Cadans, Sfb, Guo en Uszo. Per 1 januari 2002 zijn het Lisv en de uitvoeringsinstellingen gefuseerd tot één groot Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De WAO (maar ook de WW, Waz, Wajong en Toeslagenwet) wordt nu uitgevoerd door UWV. U vraagt uw WAO-uitkering aan bij UWV. UWV bepaalt of u aanspraak op WAO kunt maken en zo ja in welke mate.

MEDISCHE BEOORDELING

- * **Er wordt gezegd dat bepaalde ziekten tegenwoordig niet meer verzekerd zijn. Klopt dat?**

Nee, dat klopt niet. Een ziekte is nog nooit verzekerd geweest. Er moet altijd een verband bestaan tussen wat u mankeert en het niet kunnen verrichten van werk. Het gegeven dat u uw werk niet kunt verrichten, moet volgens de wet een *rechtstreeks* gevolg zijn van het feit dat u ziek bent geworden of gebreken hebt gekregen. Dit moet *objectief medisch*, dus door een arts, vast te stellen zijn. Nu bestaan er ziektebeelden waarbij een arts ook niet weet wat precies de *oorzaak* is. Maar het feit dat de oorzaak van een ziekte niet precies bekend is, wil nog niet zeggen dat u om die reden geen recht zou hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De verzekeringsarts moet onderzoeken of het aannemelijk is dat u ziek bent of dusdanige klachten heeft dat u niet of slechts in beperkte mate te belasten bent voor werk. Mocht de verzekeringsarts

twijfelen over wat er met u aan de hand is, dan kan hij informatie opvragen bij uw huisarts of specialist. Hiervoor heeft de verzekeringsarts uw toestemming nodig.

- * **Het probleem met mijn ziekte is, dat ik me de ene dag beter voel dan de andere dag. Hoe kan een verzekeringsarts dan mijn belastbaarheid bepalen?**

Als uw klachten van dag tot dag sterk wisselen is het inderdaad moeilijk uw belastbaarheid te bepalen. In een dergelijke situatie bestaat de mogelijkheid dat de verzekeringsarts u voorlopig op medische gronden volledig arbeidsongeschikt verklaart. Er hoeft dan (voorlopig) geen functionele mogelijkhedenlijst voor u opgemaakt te worden en u hoeft dan (voorlopig) ook niet naar de arbeidsdeskundige.

- * **Ik ben het niet eens met het oordeel van de verzekeringsarts. Bij wie kan ik een 'second opinion' vragen?**

U vraagt een 'second opinion' aan bij UWV. U wordt dan nader onderzocht door een collega van de verzekeringsarts.

Controleert u voor de zekerheid ook of uw verzekeringsarts wel voldoende (actuele) gegevens over u heeft. Misschien kunnen uw huisarts of specialist de verzekeringsarts nog van nadere gegevens voorzien?

- * **Ik moet binnenkort geopereerd worden, maar ik ben ook opgeroepen voor de WAO-keuring. Kan ik dat afzeggen?**

Zolang u nog niet in het ziekenhuis ligt, wordt er van u verwacht dat u op de keuring verschijnt. Belt u UWV voor de zekerheid even op om uw situatie uit te leggen. Misschien kan de afspraak verzet worden. Wordt de afspraak niet verzet, dan bestaat nog steeds de mogelijkheid dat de verzekeringsarts de beoordeling van uw functionele mogelijkheden nog even uitstelt, totdat u geopereerd bent en daarvan hersteld bent.

- * **Ik ben opgeroepen voor een herbeoordeling, maar ik ben te ziek om daar heen te gaan. Wat moet ik doen?**

Belt u in ieder geval even op naar UWV of laat iemand anders dit voor u doen. Als duidelijk is dat u veel te ziek bent, en dit ook over langere tijd zult zijn, dan kan de verzekeringsarts u ook op medische gronden arbeidsongeschikt verklaren. Dit is heel duidelijk het geval als u *chronisch bedlegerig* bent of als u langdurig bent opgenomen in een *verpleeginrichting of ziekenhuis*. Ook als u langdurig hulp van derden nodig heeft bij uw dagelijkse activiteiten, kunt u op medische gronden arbeidsongeschikt verklaard worden. Ditzelfde geldt als u langdurig niet in staat bent tot de meest eenvoudige *sociale activiteiten*. Verklaart de verzekeringsarts u op medische gronden arbeidsongeschikt, dan vindt geen onderzoek door de arbeidsdeskundige plaats. Bent u tijdelijk te ziek om naar het spreekuur te gaan, probeert u dan gewoon een nieuwe afspraak te maken.

ARBEIDSKUNDIGE BEOORDELING

- * **Ben ik verplicht te solliciteren op de functies die UWV noemt?**

Als u geschikt wordt verklaard voor bepaalde functies, dan wil dat niet zeggen dat u ook daadwerkelijk op deze functies moet gaan solliciteren. Misschien zijn er niet eens vacatures in. De functieduiding heeft namelijk weinig te maken met uw daadwerkelijke mogelijkheden. U kunt dus beter bij uzelf te rade gaan naar welk werk u zou willen solliciteren.

*** Ik heb een opleiding op MAVO-niveau, maar ik word geschikt verklaard voor werk op HAVO-niveau. Mag dat?**

Nee. In principe kunt u niet geschikt verklaard worden voor werk waarvoor een hogere opleiding gevraagd wordt dan u heeft. Als dit wel is gebeurd, kunt u hiertegen bezwaar maken bij UWV. Misschien is er een foutje gemaakt en wordt dit alsnog hersteld. Er is één uitzondering op deze regel mogelijk: als uw arbeidservaring gelijk te schakelen is met dat hogere opleidingsniveau dan kan in principe ook uitgegaan worden van dat hogere niveau. UWV moet dan overigens wel aannemelijk maken dat hiervan sprake is.

*** UWV zegt dat ik sieradenmaker, lampenkapstikker en plantensteker kan worden. Maar ik heb dit werk nog nooit gedaan. Hoe kan ik daarvoor dan geschikt verklaard worden?**

Dit heeft te maken met de manier waarop de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in zijn werk gaat. Bij deze beoordeling heeft de verzekeringsarts allereerst vastgesteld in welke mate u te belasten bent. Aan de hand van uw functionele mogelijkhedenlijst gaat de arbeidsdeskundige zoeken naar functies die u in theorie nog zou kunnen vervullen. De arbeidsdeskundige maakt daarbij gebruik van een computerprogramma, het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS), waarin allerlei functiebeschrijvingen zitten. De door u genoemde functies zitten daar ook in. Het gaat om functies die ergens in Nederland bestaan en waarmee een bepaald loon wordt verdiend. Een functie kan voor u geselecteerd worden als de belasting in die functie overeenkomt met uw belastbaarheid. Of u dat werk ooit gedaan heeft of niet, doet alleen ter zake als ervaring een functievereiste is. Is dit niet het geval, dan doet ervaring niet ter zake. Of u zich iets kunt voorstellen bij het werk waarvoor u geschikt verklaard wordt, doet evenmin ter zake. Er hoeven niet eens vacatures in die functies te zijn. De functies worden alleen maar gezocht om een vergelijking te kunnen maken tussen uw maatmanloon en het loon uit de computer.

*** Ik ben 55 jaar en onlangs volledig geschikt verklaard om te werken. Kan dat op mijn leeftijd nog wel?**

De beoordeling of u recht heeft op arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft niets met uw leeftijd te maken. Het feit dat u vanwege uw leeftijd misschien geen werk meer vindt, is voor UWV geen reden om u een arbeidsongeschiktheidsuitkering toe te kennen. Er mag volgens de wet geen rekening gehouden worden met uw daadwerkelijke mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Had u voorheen een WAO-uitkering, dan zal deze omgezet worden in WW. Volgens de WW bent u verplicht naar werk te zoeken.

HOOGTE UITKERING

*** Wat is het verschil tussen mijn maatmanloon en mijn WAO-dagloon?**

Het maatmanloon is het loon dat u verdiend zou hebben als u niet ziek zou zijn geworden. Het maatmanloon volgt de gemiddelde loonontwikkeling in de bedrijven en is niet aan een maximum gebonden. Het maatmanloon wordt als uitgangspunt genomen om te bepalen in welke *arbeidsongeschiktheidsklasse* u valt. Aan de hand van uw WAO-dagloon wordt uw *feitelijke uitkering* berekend. Uw dagloon is het loon dat u verdiende voordat u arbeidsongeschikt werd, inclusief vakantietoeslag en alle toeslagen en vergoedingen die normaal gesproken tot uw loon behoorden. In tegenstelling tot het maatmanloon is het dagloon wel aan een maximum gebonden.

- * **Omdat ik in ploegendienst werkte, kreeg ik altijd een toeslag op mijn loon. Telt die toeslag mee bij de vaststelling van mijn dagloon voor de WAO?**

Als de ploegtoeslag altijd al in uw loon zat, moet dit ook meegenomen worden bij de vaststelling van uw dagloon. Dit geldt ook voor andere toeslagen, zoals bijvoorbeeld een gevarentoeslag en een onregelmatigheidstoeslag.

- * **Ik ben voor 45-55% arbeidsongeschikt verklaard, maar ik krijg maar een uitkering van 35%. Hoe kan dat?**

Bij een arbeidsongeschiktheidsklasse van 45-55% hoort inderdaad een uitkeringspercentage van 35% van uw WAO-dagloon. Was u volledig arbeidsongeschikt verklaard, dan had u een uitkering gekregen van 70% van uw WAO-dagloon. Aangezien u voor de helft arbeidsongeschikt verklaard bent, krijgt u ook maar de helft van die 70%.

- * **Mijn vriendin heeft een bijstandsuitkering en ik heb WAO. Binnenkort gaan we samenwonen. Heeft dat gevolgen voor mijn WAO-uitkering?**

In principe zijn er geen gevolgen voor uw WAO-uitkering. De WAO is een werknemersverzekering, gebaseerd op uw laatstverdiende loon. Voor de bijstandsuitkering van uw vriendin heeft het samenwonen wel gevolgen. De bijstand is namelijk geen werknemersverzekering maar een voorziening. De Gemeentelijke Sociale Dienst zal allereerst kijken of uw WAO-uitkering hoog genoeg is om de bijstandsuitkering van uw vriendin stop te zetten. Dit is het geval als uw WAO-uitkering 100% of meer van het wettelijk minimumloon bedraagt. Is uw WAO-uitkering lager dan 100% van het minimumloon, dan ligt het op de eerste plaats voor de hand dat u een toeslag aanvraagt volgens de Toeslagenwet. Komt u met die toeslag op 100% van het minimumloon, dan wordt er ook geen bijstandsuitkering verstrekt. Alleen als het bedrag dat aan toeslag zou moeten worden betaald hoger is dan het maximaal toegestane bedrag, dan kan er nog een aanvulling vanuit de Algemene bijstandswet betaald worden.

ONTSLAG

- * **Omdat ik nu twee jaar ziek ben, wil mijn werkgever mij ontslaan. Ik heb 27 jaar bij deze baas gewerkt. Kan ik mijn ontslag aanvechten?**

U kunt uw ontslag altijd aanvechten. Wettelijk is het zo geregeld dat u als zieke werknemer recht heeft op twee jaar ontslagbescherming. Uw werkgever heeft zich blijkbaar aan die termijn gehouden. Maar uw werkgever mag u niet zondermeer ontslaan omdat u twee jaar ziek bent. Op de eerste plaats moet hij voor u een ontslagvergunning aanvragen bij het CWI. Om die vergunning te krijgen moet hij aantonen dat u niet binnen 26 weken hersteld zal zijn en moet hij aantonen dat er voor u geen ander passend (of aangepast) werk is. Bent u zelf van mening dat er binnen het bedrijf werk is dat u zou kunnen doen, laat u dit dan meteen weten aan de functionaris juridische zaken van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Het feit dat u 27 jaar gewerkt heeft bij deze baas, is overigens geen reden om u niet te ontslaan. Wel mag van uw werkgever verwacht worden dat hij iets meer moeite doet om u voor het bedrijf te behouden.

- * **Ik ben volledig arbeidsongeschikt verklaard door UWV. Mijn werkgever gaat nu ontslag voor mij aanvragen omdat het er niet naar uitziet dat ik op korte termijn weer kan werken. Wat betekent dat ontslag voor mijn inkomen?**

Op dit moment krijgt u 100% van uw salaris (of, afhankelijk van uw CAO 80% tot 100% van uw salaris als u al wat langer arbeidsongeschikt bent). Nadat u een jaar arbeidsongeschikt was, ging UWV een WAO-uitkering voor u betalen aan uw werkgever. Blijft u volledig arbeidsongeschikt en gaat UWV akkoord met de ontslagaanvraag dan betaalt uw werkgever u nadat u ontslagen bent geen salaris meer uit, maar ontvangt u uw WAO-uitkering rechtstreeks van UWV, eventueel aangevuld met een Invaliditeitspensioen.

HERBEOORDELING

- * **Ik moet verplicht worden herbeoordeeld volgens oude regels. Wat betekent dit?**

Oude regels betekent regels die golden voor de invoering van de wet TBA in augustus 1993. De procedure voor de herbeoordeling volgens 'oude' en 'nieuwe' regels is dezelfde. Als u wordt opgeroepen voor een herbeoordeling moet de verzekeringsarts allereerst vaststellen of u belastbaar bent voor werk en in welke mate. Als de verzekeringsarts u niet op medische gronden volledig arbeidsongeschikt acht, dan wordt u daarna opgeroepen voor een gesprek met de arbeidsdeskundige. Deze moet nagaan welke functies u gezien uw functionele mogelijkheden zou kunnen verrichten en vooral ook wat u in die functies zou kunnen verdienen. Het verschil tussen het loon wat u verdient zou hebben als u niet ziek zou zijn geworden en het loon dat bij de functies hoort is bepalend voor de mate van uw arbeidsongeschiktheid. Oude regels betekenen voor u onder andere:

- a. Dat er alleen functies geduid mogen worden die u met het oog op uw vroegere beroep en opleiding 'in billijkheid' zijn op te dragen.
- b. Dat er minimaal vijf van dit soort 'passende' functies gevonden moeten worden met per functie ongeveer 10 arbeidsplaatsen.
- c. Dat er om uw arbeidsongeschiktheidspercentage te bepalen uitgegaan wordt van de middelste loonwaarde van *alle* voor u geschikt geachte functies.

Had u op 1 januari 1987 al een arbeidsongeschiktheidsuitkering en valt u in de genoemde leeftijdsgroep, dan gelden voor u andere regels. Oud criterium houdt voor u in het criterium van vòr 1987. Voor 1987 werd er nog gekeken naar uw daadwerkelijke mogelijkheden voor werk. Als u geschikt wordt verklaard voor functies, dan moeten al deze functies (minimaal 5) bij u in de regio voorkomen.

- * **Onlangs ben ik bij een herbeoordeling afgeschat van 80-100% naar 45-55%. Ik ben het niet eens met die beslissing, want er is niets veranderd in mijn situatie. Wat kan ik doen?**

U kunt een bezwaarschrift schrijven aan UWV. In die brief geeft u de redenen aan waarom u vindt dat u volledig arbeidsongeschikt zou moeten blijven. Als u bent herbeoordeeld op basis van een nieuw arbeidsongeschiktheids criterium, dan is uw argument 'er is niets veranderd in mijn situatie' waarschijnlijk onvoldoende. U kunt in uw bezwaarschrift omschrijven wat uw medische situatie is, en -als u functies geduid hebt gekregen- waarom u het niet eens bent met die functieduiding. Bij uw brief sluit u een kopie van de beslissing.

Inzage in uw dossier kan u inzicht verschaffen in de argumenten van de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige om u wel gedeeltelijk geschikt te verklaren. Als u ingaat op deze argumenten, kan dit uw bezwaarschrift sterker maken.

- * **Omdat ik vanuit de WAO mijn huidige baan heb aanvaard, hoeft mijn werkgever mijn loon niet door te betalen als ik ziek wordt. Maar wat gebeurt er als ik onverhoopt weer arbeidsongeschikt wordt? Krijg ik dan een WAO-uitkering op basis van mijn oude WAO-dagloon of wordt mijn huidige salaris als uitgangspunt genomen?**

Omdat u weer aan het werk bent gegaan, bent u in principe verzekerd tegen het nieuwe dagloon. De WAO bevat echter wel enkele bepalingen die het mogelijk maken dat uw oude dagloon weer gaat gelden. Bent u bijvoorbeeld aan het werk gegaan onder toepassing van artikel 44 WAO en wordt u opnieuw ziek, dan gaat uw oude WAO-uitkering weer in. Daarnaast bevat de WAO, sinds de invoering van de wet Amber nog een bepaling voor mensen die op of na hun 45-ste levensjaar vanuit een WAO-situatie weer werk aanvaarden. Deze bepaling houdt in dat uw nieuwe dagloon nooit lager vastgesteld mag worden dan het oude. Gaat u vanuit de WAO weer aan het werk, laat u zich dan goed voorlichten over uw rechten.

OPLEIDING

- * **Ik volg met toestemming van UWV een opleiding. Nu word ik toch opgeroepen voor een herbeoordeling. Hoe kan dat?**

Vanaf 1 maart 1992 is het zo geregeld dat u pas één jaar na afronding van uw scholing zult worden herbeoordeeld op basis van uw nieuwe vaardigheden. Dit betekent niet dat u niet om *andere redenen* opgeroepen kunt worden voor een herbeoordeling. Als er een aanleiding is, kunt u namelijk altijd opgeroepen worden. Tot één jaar na afronding van uw opleiding mogen de nieuwe kennis en vaardigheden die u in de opleiding opdoet, niet bij de beoordeling betrokken worden.

PEMBA

- * **Heeft de wet Pemba gevolgen voor mij als WAO-er?**

Nee. De wet Pemba (die per 1 januari 1998 van kracht werd) heeft alleen iets veranderd aan de manier waarop de WAO-premies worden berekend en geïnd. Sinds de invoering van de wet betalen de werkgevers de WAO-premie en bestaat er een onderscheid tussen een WAO-basispremie en een gedifferentieerde WAO-premie. De basispremie is voor alle werkgevers gelijk, terwijl de gedifferentieerde premie per werkgever kan verschillen. Naarmate er meer werknemers van een bedrijf in de WAO terechtkomen, zal de werkgever meer premie moeten betalen en andersom. Dit heeft verder geen invloed op uw uitkeringsrechten bij arbeidsongeschiktheid. Deze zijn gelijk gebleven.

- * **Het bedrijf waar ik werk is eigenrisicodragend voor de WAO. Dat betekent dat ik maximaal gedurende vijf jaar WAO krijg via het bedrijf. Nu wil het bedrijf mij ontslaan omdat ik bijna twee jaar ziek ben. Wat betekent dit voor mijn WAO-uitkering?**

Sinds de invoering van de wet Pemba per 1 januari 1998 kan een bedrijf er inderdaad voor kiezen eigenrisicodragend te worden voor de WAO. Dit houdt in dat het bedrijf zich verplicht om vijf jaar lang uw WAO-uitkering te betalen, als u daar recht op heeft. Die verplichting blijft bestaan, ook na een eventueel ontslag dat vanaf 24 maanden arbeidsongeschiktheid in principe mogelijk is. Blijft u arbeidsongeschikt en wordt u ontslagen, dan moet uw werkgever u dus nog steeds WAO betalen. Pas na vijf jaar hoeft uw werkgever niet meer te betalen en komt u onder UWV te vallen.

WAO EN PENSIOEN

* **Hoe zit het met mijn pensioen als ik in de WAO beland?**

Als u werkt bouwt u pensioen op doordat u elke maand pensioenpremie betaalt. Deze premie wordt van uw loon afgehouden. In de WAO loopt uw pensioenopbouw in ieder geval nog door zolang u in dienst bent van uw werkgever. In verband met de bijzondere ontslagbescherming van zieke werknemers loopt uw contract vaak nog door tot het tweede jaar dat u een WAO-uitkering heeft. Wordt u na twee jaar ziekte ontslagen, dan stopt in principe ook de betaling van de pensioenpremie. Om de negatieve inkomensgevolgen hiervan te verzachten, kunt u als WAO-gerechtigde nog wel bij het pensioenfonds aangesloten blijven zonder premie te betalen. Dit laatste is afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u ingedeeld bent en van uw pensioenfonds waarbij u bent aangesloten. Dit wordt premievrije opbouw wegens arbeidsongeschiktheid genoemd. Informeert u bij uw werkgever of uw pensioenfonds hoe de premievrije opbouw in uw pensioenfonds geregeld is.

ERFENIS

* **Onlangs ontving ik een erfenis van 30.000,-. Moet ik dit aan UWV melden en heeft dit dan gevolgen voor mijn WAO-uitkering?**

Nee. De WAO is een werknemersverzekering. Bij de toekenning van de WAO-uitkering wordt niet naar uw eigen vermogen gekeken. Aangezien het bij een erfenis niet gaat om inkomsten uit arbeid, hoeft u dit feit ook niet te melden bij UWV. Het feit dat u de erfenis gekregen heeft, is niet van invloed op uw uitkering.

* **Ik ben een erfenis gekregen van 30.000,-. Moet ik dit aan UWV opgeven en heeft dit gevolgen voor mijn IOAW-uitkering?**

De IOAW vult het totale inkomen van u en uw partner (arbeidsinkomsten, uitkeringen, pensioenen) aan tot het niveau van het sociaal minimum. Vermogen, zoals een eigen huis of spaargeld, blijft buiten beschouwing. Een erfenis vergroot uw vermogen en heeft dus geen consequenties voor uw IOAW-uitkering.

1.3 Arbeidsongeschikte zelfstandigen

Vanaf 1 januari 1998 is elke zelfstandige ondernemer verplicht verzekerd volgens de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (Waz). Voor die datum was de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) van toepassing.

1.3.1 Wie is verzekerd volgens de Waz?

In principe is elke zelfstandige verplicht verzekerd volgens de Waz. De hoogte van de premie die u moet betalen, is afhankelijk van de hoogte van uw inkomen (de winst die u maakt als zelfstandige). De premie voor 2002 bedraagt 8,8% van uw premie-inkomen. Er is een minimum- en een maximumgrens. Als uw inkomen minder is dan 13.160,- dan hoeft u geen premie te betalen. De bovengrens ligt op 38.118,-. Over het premie-inkomen boven dit maximum hoeft u ook geen premie Waz te betalen.

Voor arbeidsongeschikte *zelfstandigen* ontstaat na 52 weken ziekte recht op een uitkering volgens de Waz. De Waz geldt ook voor de in het eigen bedrijf meewerkende partner die arbeidsongeschikt wordt, ook in die gevallen dat de partner meewerkt zonder daarvoor een arbeidsbeloning te ontvangen. Vrije beroepsbeoefenaren (freelancers bijvoorbeeld) worden doorgaans ook als zelfstandigen aangemerkt en komen dus ook voor de Waz in aanmerking.

De Waz-uitkering kan in principe tot uw 65ste levensjaar duren. Wel is er sprake van een systeem van periodieke herbeoordelingen waarin vastgesteld wordt of u nog recht heeft op een uitkering en zo ja tegen welk percentage.

1.3.2 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling

De beoordeling of u recht heeft op een Waz-uitkering en zo ja, tegen welk percentage, gebeurt globaal genomen hetzelfde als in paragraaf 1.2.2 bij de WAO beschreven staat.

De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling bestaat uit drie stappen:

- stap 1: de verzekeringsgeneeskundige beoordeling;
- stap 2: de arbeidskundige beoordeling;
- stap 3: de beslissing.

Vraagt u een Waz-uitkering aan, dan wordt u allereerst gezien door een *verzekeringsarts* van UWV. Acht de verzekeringsarts u *op medische gronden* volledig arbeidsongeschikt, dan krijgt u na deze beoordeling de uitslag. Is de verzekeringsarts van mening dat u nog in enige mate te belasten bent voor werk, dan moet u ook nog gezien worden door een *arbeidsdeskundige*. De arbeidsdeskundige gaat kijken welk werk u -gezien uw beperkingen- nog zou kunnen verrichten en wat u daarmee zou kunnen verdienen. Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt tussen het inkomen dat u verdient zou hebben als u niet ziek zou zijn geworden en het inkomen dat u in theorie zou kunnen verdienen in het werk waarvoor de arbeidsdeskundige u geschikt acht. De uitkomst van deze vergelijking is bepalend voor de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u ingedeeld wordt.

1.3.3 Hoogte en duur van de Waz

Bent u als zelfstandige arbeidsongeschikt geworden en komt u in aanmerking voor een Waz-uitkering, dan wordt de hoogte van uw uitkering als volgt berekend. Allereerst wordt vastgesteld wat uw 'grondslag' is. De hoogte van uw inkomen als zelfstandige kan van maand tot maand nogal eens wisselen. Daarom wordt als grondslag voor uw uitkering uitgegaan van het *gemiddelde inkomen* per dag dat u had in het jaar voordat u ziek werd. Had u in dat laatste jaar aantoonbaar minder inkomen dan in de jaren daarvoor, dan wordt uitgegaan van het gemiddelde inkomen over de laatste vijf jaar.

De grondslag voor de meewerkende partner wordt vastgesteld in de vorm van het eigen behaalde inkomen of door een deel van de winst toe te schrijven aan die partner. Als de totaalsom van winst of inkomen leidt tot een negatief bedrag, dan wordt die winst of dat inkomen op nul gesteld.

De Waz-uitkering zelf is nooit hoger dan 70% van het minimumloon (bij volledige arbeidsongeschiktheid). Om die reden hebben zelfstandige ondernemers vaak een aanvullende particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten.

Voorbeeld

Het jaar voorafgaande aan uw ziekmelding verdiende u ongeveer 15 mille. Dit was beduidend minder dan u in de jaren daarvoor verdiende, aangezien u wegens ziekte een aantal opdrachten had laten lopen. De jaren daarvoor verdiende u drie keer 30 mille en één keer zelfs 35. Aangezien dat laatste jaar aantoonbaar minder was dan de jaren daarvoor wordt besloten niet uit te gaan van dat laatste jaar, maar van uw inkomen over de laatste vijf jaren. Wat maakt dit voor verschil?

Stel dat u op dit moment (met uw beperkingen) nog in staat bent een inkomen te verdienen van 10.000,- per jaar. Dan wordt aan de hand van dit bedrag berekend in welke mate u arbeidsongeschikt bent. Wordt er alleen gekeken naar uw inkomen van het laatste jaar voor uw ziekmelding, dan betekent dit dat u een inkomensverlies heeft opgelopen van 5.000,-, ongeveer éénderde van uw inkomen over het laatste jaar. Door dit inkomensverlies valt u in de arbeidsongeschiktheidsklasse van 25-35% en ontvangt u een Waz-uitkering van 21% van de grondslag. Wordt er echter uitgegaan van uw gemiddelde inkomen in de vijf jaar voorafgaande aan uw ziekmelding, dan levert dit in dit voorbeeld een gemiddeld jaarinkomen op van 28.000,-. Uw huidige inkomsten van 10.000 laten ten opzichte van uw inkomen over vijf jaar een inkomensverlies zien van bijna tweederde. U wordt derhalve ingedeeld in arbeidsongeschiktheidsklasse 55-65% en u ontvangt een Waz-uitkering van 42% van de grondslag. Door niet van het laatste jaar uit te gaan, maar van de laatste vijf jaren, heeft u dus twee keer zoveel Waz-uitkering.

De particuliere verzekeraar gaat doorgaans uit van het arbeidsongeschiktheidspercentage dat door UWV is vastgesteld, dus ook uw aanvullende uitkering van de verzekeringsmaatschappij zal in het tweede geval hoger zijn dan in het eerste.

De hoogte van uw Waz-uitkering is dus afhankelijk van de grondslag en de mate van uw arbeidsongeschiktheid. De grondslag is gelijk aan het minimumloon als uw inkomen gelijk is aan of hoger is dan het voor u geldende minimumloon. Is uw inkomen lager dan het minimumloon, dan is de grondslag gelijk aan uw inkomen. Per 1 juli 2002 is het minimumloon voor mensen van 23 jaar en ouder 284,25 bruto per week exclusief vakantietoeslag.

De Waz kent zes arbeidsongeschiktheidsklassen. Hieronder volgt een overzicht van de arbeidsongeschiktheidsklassen en bijbehorende uitkeringspercentages. Wordt u voor minder dan 25% arbeidsongeschikt geacht, dan heeft u geen recht op een Waz-uitkering.

AO-percentage	Uitkeringspercentage
25-35%	21%
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50,75%
80-100%	70%



Als u hulpbehoevend bent, in die zin dat u geregeld oppas en verzorging nodig heeft, dan kan het percentage van 70% worden verhoogd tot maximaal 100% van de grondslag. Deze regel is niet van toepassing als u in een instelling bent opgenomen die door uw ziekteverzekering vergoed wordt.

1.3.4 Herbeoordeling

De toekenning van een Waz-uitkering gebeurt voor een periode van maximaal 5 jaar. Momenten waarop uw arbeidsongeschiktheidspercentage opnieuw bekeken wordt, zijn in ieder geval 1 jaar na toekenning van de Waz en bij het verstrijken van de vijfjarentermijn (als u een nieuwe Waz-uitkering aanvraagt). Maar als de omstandigheden daar aanleiding toe geven, kunt u op ieder ander moment opnieuw met een Waz-beoordeling te maken krijgen.

1.3.5 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de IOAZ?

Als uw Waz-uitkering in verband met afgenomen arbeidsongeschiktheid wordt verlaagd of ingetrokken, kunt u aanspraak maken op een IOAZ-uitkering.

De wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen (IOAZ) is bedoeld voor:

- a. personen die na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar (maar vòòr hun 65-ste) het bedrijf of beroep hebben beëindigd;
- b. personen die het bedrijf of beroep in verband met arbeidsongeschiktheid hebben beëindigd en die recht hebben op een gedeeltelijke Waz-uitkering.

Bij de beoordeling van uw recht op IOAZ wordt gekeken naar uw bedrijfsverleden en uw inkomen uit dit bedrijf. Als u een partner heeft met een inkomen, dan wordt dit inkomen betrokken bij de vaststelling van uw recht op IOAZ. U vraagt de IOAZ aan bij het CWI. De datum waarop u zich meldt is de ingangsdatum van uw uitkering. Er wordt dus niet met terugwerkende kracht uitbetaald. Twijfelt u eraan of u wel recht heeft op IOAZ, vraag de uitkering dan toch aan.

1.3.6 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?

Als zelfstandige met een Waz-uitkering kunt u in aanmerking komen voor een uitkering volgens de Toeslagenwet als u een inkomen heeft dat lager is dan het voor u geldende sociale minimum. Een uitkering volgens de Toeslagenwet vult dit inkomen aan tot het voor u geldende sociaal minimum. Daarbij worden dezelfde normen gehanteerd als bij de Algemene bijstandswet. Een uitkering volgens de Toeslagenwet vraagt u aan bij het CWI.

Bij de vaststelling van uw recht op toeslag wordt het eventuele inkomen van uw partner betrokken, maar er wordt niet gekeken naar uw vermogen. Voor uitzonderingen zie paragraaf 1.2.6.

1.3.7 Vragen en antwoorden

BEOORDELING WAZ-UITKERING

* **Wanneer heb ik als zelfstandige recht op een Waz-uitkering?**

U heeft recht op een Waz-uitkering als u op het moment van aanvraag gedurende een periode van 52 weken arbeidsongeschikt bent (eventuele onderbrekingen van minder dan vier weken worden hierbij opgeteld). Daarnaast moet u in het jaar voorafgaande aan die 52 weken gewerkt hebben, met als doel inkomen uit arbeid te behalen als zelfstandige. Tot slot moet uw arbeidsongeschiktheidspercentage tenminste 25% zijn.

* **Vanwege een zwaar verkeersongeval ben ik al bijna een jaar uit de roulatie. Ik ben als zelfstandige verzekerd volgens de Waz. Hoe wordt mijn Waz-uitkering berekend?**

De hoogte van uw uitkering hangt af van twee factoren; de mate van uw arbeidsongeschiktheid en de hoogte van het inkomen dat u derft omdat u niet kunt werken. De mate van uw arbeidsongeschiktheid is het verschil tussen wat u daadwerkelijk verdiende en wat u in theorie met werken nog zou kunnen verdienen. Bij de vaststelling van de hoogte van uw inkomen wordt gekeken naar uw winstinkomen in het jaar voorafgaand aan het jaar dat u ziek werd. Heeft u te maken met wisselende inkomens, dan wordt gekeken naar uw gemiddelde inkomen van vijf jaar en wordt dat voor de bepaling van de uitkeringshoogte genomen.

Afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, krijgt u een percentage van het verdiende inkomen. De WAZ-uitkering zal echter nooit meer bedragen dan 70% van het minimumloon. Bedraagt uw uitkering minder dan het voor u geldende sociaal minimum, dan is het in principe mogelijk dat u nog een aanvulling krijgt op grond van de Toeslagenwet. Wanneer u al minder verdiende dan het minimumloon kunt u bij het CWI nagaan of u in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) of de Algemene bijstandswet.

* **Ik ben niet gehuwd maar woon wel samen en werk ook mee in het bedrijf van mijn partner. Ben ik dan ook verzekerd volgens de Waz?**

Ja, onder meewerkende echtgenoot wordt ook verstaan een ongehuwd samenwonende partner.

WANNEER WAZ AANVRAGEN?

* **Vraag ik de Waz-uitkering pas na 52 weken ziekte aan, of kan dat ook eerder?**

Ja, dat moet zelfs eerder. Als u Waz-verzekerde bent en ziek wordt, dan moet u dit binnen 13 weken aan UWV melden. In uw achtste ziektemaand ontvangt u van UWV een Waz-aanvraagformulier met het verzoek dit binnen een maand terug te sturen.

UITKERING BIJ ZWANGERSCHAP EN BEVALLING

* **Ik ben als zelfstandige voor de Waz verzekerd. Kom ik bij zwangerschap in aanmerking voor een uitkering en hoe gaat dat in zijn werk?**

De zwangerschapsuitkering voor WAZ-verzekerden is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Als u zwanger bent, moet u dit op zijn minst twee maanden voor de beval-

ling melden aan UWV. De hoogte van de zwangerschapsuitkering is afhankelijk van uw inkomen in het voorgaande jaar of van uw gemiddelde inkomen in de afgelopen vijf jaar. Wanneer uw inkomensgegevens nog niet bekend zijn, dan krijgt u de uitkering als voorschot. Dit voorschot wordt later verrekend met de uitkering. U ontvangt 100% van uw gemiddelde inkomen voor zover dat lager is dan het minimumloon. Is uw inkomen hoger, dan ontvangt u het minimumloon. De uitkering wordt in elk geval gedurende 16 weken verstrekt.

Tot op zekere hoogte kunt u zelf beslissen wanneer u de uitkering en het bevallingsverlof laat ingaan. Dat kan elk moment zijn tussen zes en vier weken (de uiterste datum) voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Wanneer u de uitkering zes weken voor de bevalling laat ingaan, dan heeft u na de bevalling nog recht op tien weken uitkering. Het aantal weken kan worden uitgebreid wanneer de baby later wordt geboren dan berekend. De tijd dat de baby te laat is, komt er dan bij. Komt de baby te vroeg, dan heeft u recht op 16 weken uitkering.

LOONDIENST

* **Ik werk zowel als zelfstandige als in loondienst. Hoe wordt mijn uitkering berekend als ik arbeidsongeschikt wordt?**

Als u voor beide werkzaamheden gelijktijdig arbeidsongeschikt wordt, heeft u in principe ook recht op zowel een Waz- als een WAO-uitkering. Maar er wordt bij de bepaling van de hoogte van uw Waz-uitkering wel rekening gehouden met de hoogte van uw WAO-inkomen. De hoogte van uw Waz-uitkering wordt gebaseerd op uw inkomsten als zelfstandige voor zover die uw inkomsten uit loondienst overtreffen. Lagen de WAO-inkomsten onder het minimumniveau, dan kan de Waz-uitkering aanvullen tot 70% van het minimumloon.

* **Ik werk nu nog in loondienst maar wil binnenkort mijn eigen bedrijf beginnen. Hoe kan ik mij het beste verzekeren tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid?**

Speciaal voor startende ondernemers bestaan er gunstige regelingen om u -naast de Waz- vrijwillig te verzekeren voor Ziektewet en WAO. De vrijwillige Ziektewetverzekering biedt de mogelijkheid om in de wachttijd van 52 weken voor een WAZ-uitkering toch verzekerd te zijn van een inkomen. Een uitkering op grond van een vrijwillige WAO-verzekering wordt volledig uitbetaald, naast een eventuele WAZ-uitkering. Voorwaarde is wel dat u als startende ondernemer in het jaar voorafgaande aan het einde van uw verplichte WAO-verzekering onafgebroken verplicht verzekerd bent geweest voor de WAO. Een verzoek om toelating tot de vrijwillige Ziektewet- of WAO-verzekering moet worden ingediend binnen vier weken na het einde van de verplichte WAO-verzekering.

HERBEOORDELING

* **Wat betekent herbeoordeling volgens 'oude' regels voor mij als zelfstandige?**

Een herbeoordeling volgens de regels van vòòr augustus 1993 houdt voor zelfstandigen in dat er alleen functies in loondienst bij de schatting betrokken mogen worden als men helemaal niet meer werkt. Werkt u nog wel in uw eigen bedrijf, dan mag alleen naar deze arbeid gekeken worden.

VRIJWILLIGE VERZEKERING

- * **Ik heb gehoord dat ik mij als zelfstandige vrijwillig kan verzekeren tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Maar ik vraag mij af of dit voor mij wel rendabel is.**

Als u als zelfstandige niet verzekerd bent tegen het inkomensverlies wegens ziekte, dan moet u bij ziekte de eerste 52 weken zelf zorgen voor uw inkomen. Wilt u tijdens ziekte toch verzekerd zijn van een inkomen, dan kunt u kiezen voor een vrijwillige verzekering. Dat kan op grond van de Ziektewet. U bent dan verzekerd van een uitkering als u ziek wordt. Pas na 52 weken ziekte komt u in aanmerking voor een Waz-uitkering, mits u voor ten minste 25% arbeidsongeschikt wordt verklaard. Een Waz-uitkering bedraagt maximaal zeventig procent van het minimumloon. Let wel, bij een negatief inkomen heeft u geen recht op een Waz-uitkering, omdat deze uitkering wordt gebaseerd op het werkelijk verdiende inkomen, met als maximum het minimumloon.

Wilt u bij arbeidsongeschiktheid verzekerd zijn van een (hoger) inkomen, dan kan een vrijwillige WAO-verzekering voor u van belang zijn. Een uitkering op grond van zo'n vrijwillige verzekering wordt volledig uitbetaald, naast een eventuele Waz-uitkering. Of een vrijwillige verzekering voor u rendabel is, bepaalt u zelf. U kunt hiertoe de premie die u moet betalen vergelijken met het inkomen dat u zou verliezen als u door ziekte niet kunt werken.

- * **Hoeveel premie moet ik betalen voor de vrijwillige verzekering voor Ziektewet en WAO en welk bedrag wordt uitgekeerd als ik ziek word?**

De premie die u moet betalen voor de vrijwillige verzekering Ziektewet en WAO is afhankelijk van het dagloon waartegen u zich verzekert. Dit bedrag bepaalt u in principe zelf, maar het mag niet hoger zijn dan het inkomen dat u per dag bij ziekte of langdurige arbeidsongeschiktheid misloopt. Het bedrag mag ook niet hoger zijn dan het maximum dagloon (163,33 per 1 juli 2002) . Voor de vrijwillige WAO geldt één uniforme premie (7,96% per 1 januari 2002). De vrijwillige Ziektewetverzekering keert 70% van het dagloon uit vanaf de derde ziektedag. De uitkeringstermijn is maximaal 52 weken. De hoogte en duur van de uitkering op grond van de vrijwillige WAO zijn gelijk aan de hoogte en duur van de verplichte WAO.

- * **Kan iedere zelfstandige zich vrijwillig verzekeren voor de Ziektewet en WAO?**

Nee. Om toegelaten te worden tot de vrijwillige Ziektewet- en/of WAO-verzekering gelden een paar voorwaarden. U kunt deze verzekeringen alleen afsluiten als:

- U één jaar onmiddellijk voorafgaand aan het einde van uw verplichte Ziektewet of WAO-verzekering onafgebroken wettelijk verzekerd was tegen de financiële gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in Nederland (of in het buitenland). Deze periode mag maximaal zestig dagen onderbroken zijn.
- U gedeeltelijk als zelfstandige gaat werken en u deels in loondienst blijft, dan dient u drie jaar onmiddellijk voorafgaand aan het begin van de vrijwillige verzekering onafgebroken wettelijk verzekerd te zijn geweest tegen de financiële gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in Nederland (of in het buitenland). Ook nu geldt: deze periode mag maximaal zestig dagen onderbroken zijn. Gaat u gedeeltelijk als zelfstandige werken en blijft u deels in loondienst, dan moet u een verzoek om toelating tot de vrijwillige verzekering indienen bij het UWV.

- U volledig als zelfstandige gaat werken, dan moet u een verzoek om toelating tot de vrijwillige verzekering binnen vier weken bij UWV indienen nadat de verplichte verzekering is gestopt.

IOAZ

* **Wanneer heb je als zelfstandige recht op een uitkering volgens de IOAZ?**

U heeft recht op een IOAZ-uitkering wanneer u tot één van de volgende categorieën behoort:

- U bent een zelfstandige van 55 jaar of ouder, en heeft een inkomen uit beroep of bedrijf van minder dan 20.968,- (minimuminkomen voor zelfstandigen) waardoor u gedwongen wordt uw bedrijf of beroep te beëindigen. In de drie jaar voorafgaand aan de aanvraag moet het gemiddelde jaarinkomen beneden dit minimum hebben gelegen en voor de toekomst mag geen hoger inkomen dan dit minimum worden verwacht. Het bedrijf of beroep moet minimaal 10 jaar zijn uitgeoefend of 3 jaar met daaraan voorafgaand gedurende 7 jaar een functie in loondienst.
- U bent een gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandige onder de 65 jaar en bent als gevolg van uw arbeidsongeschiktheid gedwongen uw bedrijf of beroep te beëindigen. U moet een Waz-uitkering hebben die gebaseerd is op een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%. Het bedrijf of beroep moet tenminste 3 jaar zijn uitgeoefend en het in de toekomst te verwachten inkomen mag niet hoger zijn dan 20.968,-.

De IOAZ vult het totale inkomen van u en uw partner (arbeidsinkomsten, uitkeringen, pensioenen) aan tot het sociaal minimum. De IOAZ-aanvraag moet worden ingediend vóórdat het bedrijf of beroep wordt beëindigd. De beëindiging dient plaats te vinden binnen anderhalf jaar na de aanvraag. De uitkering gaat in nadat het beroep of bedrijf beëindigd is.

ERFENIS

* **Onlangs ontving ik een erfenis van 30.000,-. Heeft dit gevolgen voor mijn Waz-uitkering en moet ik dit melden?**

De Waz is een werknemersverzekering. Bij de toekenning van de Waz-uitkering wordt niet naar uw eigen vermogen gekeken. Aangezien het bij een erfenis niet gaat om inkomsten uit arbeid, hoeft u dit feit ook niet te melden bij UWV. Het feit dat u de erfenis gekregen heeft, is niet van invloed op uw uitkering.

* **Onlangs ontving ik een erfenis van 30.000,-. Heeft dat consequenties voor mijn IOAZ-uitkering?**

Volgens de regels van de IOAZ mag u tot een bedrag van 105.936,- aan eigen vermogen hebben. Komt uw eigen vermogen door uw erfenis van 30.000,- boven dit bedrag, dan wordt over het meerdere 4% gekort op uw uitkering. Blijft u onder dit bedrag, dan mag u de gehele erfenis houden en wordt er niets gekort op uw uitkering.

1.4 Jonggehandicapten

1.4.1 Wie is verzekerd volgens de Wajong?

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) geldt voor *jonggehandicapten en arbeidsongeschikte studenten*. Voor de Wajong geldt een wachttijd van 52 weken. Aangezien de Wajong vanaf het 18de levensjaar uitgekeerd wordt, moet een jonggehandicapte de uitkering vòòr zijn of haar 17de verjaardag aanvragen. Studerenden worden omschreven als personen die studiefinanciering of een tegemoetkoming in de studiekosten ontvangen, of van wie de ouders kinderbij-slag ontvangen in verband met de studie van hun kind, of die in een kwartaal gemiddeld minstens 213 klokuren overdag lessen en stages volgen. Studerenden kunnen tot hun 30ste levensjaar in aanmerking komen voor de Wajong.

1.4.2 De arbeidsongeschiktheids-beoordeling

De beoordeling of u recht heeft op een Wajong-uitkering en zo ja, tegen welk per-centage, gebeurt globaal genomen hetzelfde als in paragraaf 1.2.2 bij de WAO beschreven staat. Het maatmaninkomen wordt hierbij gesteld op het minimum (jeugd)loon, omdat een jongere meestal nog geen arbeid verricht zal hebben.

De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling bestaat uit drie stappen:

- stap 1: de verzekeringsgeneeskundige beoordeling
- stap 2: de arbeidskundige beoordeling
- stap 3: de beslissing

Vraagt u een Wajong-uitkering aan, dan wordt u allereerst gezien door een *verzeke-ringsarts* van het UWV. Acht de verzekeringsarts u *op medische gronden* volledig arbeidsongeschikt, dan krijgt u na deze beoordeling de uitslag. Is de verzekeringsarts van mening dat u nog in enige mate te belasten bent voor werk, dan moet u ook nog gezien worden door een *arbeidsdeskundige*. De arbeidsdeskundige gaat kijken welk werk u -gezien uw beperkingen- zou kunnen verrichten en wat u daarmee zou kun-nen verdienen. Op basis van die uitkomst wordt uw arbeidsongeschiktheids-percentage bepaald.

1.4.3 Hoogte en duur van de Wajong

De hoogte van de Wajonguitkering is afhankelijk van twee factoren: uw leeftijd en de mate van uw arbeidsongeschiktheid. Uw leeftijd is van belang omdat de Wajonguitkering afgeleid wordt van het wettelijk minimum(jeugd)loon. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt 70% van het voor u geldende minimum(jeugd)loon uitbetaald. Wordt u voor minder dan 25% arbeidsongeschikt verklaard, dan heeft u geen recht op een Wajonguitkering.

De Wajong kent zes arbeidsongeschiktheidsklassen. Hieronder volgt een overzicht van de arbeidsongeschiktheidsklassen en bijbehorende uitkeringspercentages.

AO-percentage	Uitkeringspercentage
25-35%	21%
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50,75%
80-100%	70%



Als u hulpbehoevend bent, in die zin dat u geregeld opas en verzorging nodig heeft, dan kan het percentage van 70% worden verhoogd tot maximaal 100% van de grondslag. Deze regel is niet van toepassing als u in een instelling bent opgenomen die door uw ziekteverzekering vergoed wordt.

1.4.4 Herbeoordeling

De toekenning van een Wajong-uitkering gebeurt voor een periode van maximaal 5 jaar. Momenten waarop uw arbeidsongeschiktheidspercentage opnieuw bekeken wordt, zijn in ieder geval 1 jaar na toekenning van de Wajong en bij het verstrijken van de vijfjarentermijn (als u een nieuwe Wajong-uitkering aanvraagt. Maar als de omstandigheden daar aanleiding toe geven, kunt u op ieder ander moment opnieuw met een Wajong-beoordeling te maken krijgen.

1.4.5 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?

Bedraagt de hoogte van uw uitkering volgens de Wajong minder dan het voor u geldende sociale minimum, dan heeft u in principe recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet. Deze uitkering vult uw inkomen aan tot het voor u geldende sociaal minimum. Daarbij worden dezelfde normen gehanteerd als bij de Algemene bijstandswet. Een uitkering volgens de Toeslagenwet vraagt u aan bij UWV. Voor uitzonderingen zie paragraaf 1.2.6.

1.4.6 Vragen en antwoorden

AANVRAAGPROCEDURE WAJONG

- * **Ik ben vanaf mijn geboorte gehandicapt. Heb ik recht op een uitkering?**

U heeft recht op een Wajonguitkering als u op het moment van de aanvraag van de uitkering 52 weken arbeidsongeschikt bent geweest (eventuele onderbrekingen van minder dan één maand worden hierbij opgeteld). De uitkering is pas mogelijk vanaf het moment dat u 18 jaar wordt (en moet dus aangevraagd worden voordat u 17 jaar wordt) of -als u studerend bent- op het moment dat u in het jaar voorafgaand aan die 52 weken tenminste zes maanden gestudeerd hebt. Tot slot moet uw arbeidsongeschiktheidspercentage tenminste 25% zijn.

- * **Onze dochter heeft een ongeluk gekregen en heeft daardoor haar studie moeten staken. Heeft zij recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering?**

Er bestaat de mogelijkheid dat uw dochter in aanmerking komt voor een Wajonguitkering. Deze wordt verstrekt na een wachtperiode van een jaar. Wat belangrijk is, is dat uw dochter zichzelf binnen 13 weken na het ongeluk meldt bij UWV. Als uw dochter dat zelf niet kan, kunt u dat ook voor haar doen. Uiterlijk na negen maanden ontvangt uw dochter de aanvraagformulieren voor de Wajong van UWV.

WANNEER WAJONG AANVRAGEN?

- * **Vraag ik de uitkering pas na 52 weken aan, of kan dat ook eerder?**

Bent u vroeggehandicapt, dan moet u dit uiterlijk 13 weken nadat u 17 jaar bent geworden melden aan UWV. Vier maanden voor uw 18de verjaardag ontvangt u van UWV een aanvraagformulier voor de Wajonguitkering. Dit formulier moet u binnen een maand terugsturen. Bent u student, dan moet u uzelf uiterlijk 13 weken nadat u ziek bent geworden ziekmelden bij UWV en ontvangt u in uw achtste ziektemaand het aanvraagformulier van de Wajong. Dit formulier moet u binnen een maand terugsturen.

Het melden bij UWV en het aanvragen van een Wajonguitkering kan ook door uw ouders of verzorgers gedaan worden.

1.5 Werkloze werknemers

Wie vanuit een werksituatie werkloos wordt, heeft in principe een beperkte periode recht op een uitkering volgens de Werkloosheidswet (WW). Dit geldt ook voor mensen die vanuit de WAO weer geschikt verklaard worden zonder dat daar werk tegenover staat. Is de periode waarover u recht heeft op WW verstreken en bent u niet aan het werk gekomen, dan bent u in principe aangewezen op een uitkering volgens de Algemene bijstandswet (Abw). De bijstand is minimumloongerelateerd, terwijl de WW in eerste instantie aan uw eigen loon gerelateerd is.

In sommige situaties hoeft u na het verstrijken van de periode waarin u recht heeft op WW geen bijstand aan te vragen. Dit is het geval als u in aanmerking komt voor een uitkering volgens de wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werknemers (IOAW). Ook deze uitkering is minimumloongerelateerd, maar kan wel gunstiger voor u zijn omdat uw eigen vermogen (spaargeld, eigen huis en inkomsten uit vermogen) hoger mag zijn dan als u bijstand zou hebben. Wel wordt er, net als bij de bijstand, gekeken naar het inkomen van uw partner.

Tot slot is er voor een beperkte groep mensen nog een mogelijkheid om uit de bijstand (en de IOAW) te blijven. Deze mogelijkheid geldt voor mensen die onder de wet Beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria (Bia) vallen. Bij het vaststellen van uw recht op Bia blijven zowel uw eigen vermogen als het inkomen van uw partner buiten beschouwing.

1.5.1 Wie is verzekerd volgens de WW?

De Werkloosheidswet (WW) regelt de rechten en plichten van *werknemers* en daarmee gelijkgestelden die onvrijwillig werkloos zijn geworden. De duur van de WW is afhankelijk van uw arbeidsverleden. De hoogte van de uitkering is loongereleerd. Vindt u vóór het verstrijken van de WW-periode geen werk, dan bent u in principe aangewezen op de Algemene bijstandswet.

De uitvoering van de WW is in handen van UWV.

1.5.2 De beoordeling van het recht op WW

Als u werkloos wordt, vraagt u een WW-uitkering aan bij het Centrum voor Werk en inkomen (CWI). Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beoordeelt bepaalt of u recht heeft op WW en zo ja, hoe hoog die uitkering moet zijn en hoe lang u daar recht op heeft.

INSCHRIJVING CWI

Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, moet u ingeschreven staan bij het CWI. Uw inschrijving is maar een beperkte tijd geldig. Laat u uw inschrijving verlopen, dan kunt u door UWV gekort worden op uw WW-uitkering.

SOLLICITATIEPLICHT

Als WW-gerechtigde heeft u sollicitatieplicht. Eens in de vier weken kijkt UWV of u aan uw sollicitatieplicht voldoet. In principe bent u verplicht om *eens per week* te solliciteren. In sommige gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Als u ouder bent dan 57,5 jaar bent u ontheven van de sollicitatieplicht. Als uw persoonlijke omstandigheden dusdanig zijn dat u niet in staat bent eens per week te solliciteren, kan er eveneens van het principe van eens per week solliciteren worden afgeweken.

Onder solliciteren wordt verstaan:

- het schrijven van een sollicitatiebrief naar aanleiding van een personeelsadvertentie;
- het schriftelijk of mondeling benaderen van bedrijven, zonder dat er een personeelsadvertentie is (open sollicitatie);
- een inschrijving bij een uitzendbureau.

Daarnaast wordt van u verwacht dat u eens in de twee weken in de vacaturebank kijkt of er iets voor u bijzit en dat u ingaat op doorverwijzingen van het CWI.

PASSENDE ARBEID

U hoeft niet zondermeer te solliciteren op alles wat u onder ogen komt. U heeft recht op 'passende arbeid', dat wil zeggen werk dat past bij uw opleiding en arbeidsverleden. U hoeft ook geen werk te accepteren dat qua beloning ver beneden uw oude niveau zit of waarvoor u uren moet reizen. Naarmate u langer werkloos bent, wordt overigens steeds méér werk als 'passend' gezien. Heeft u beperkingen van medische aard, dan dient daar altijd rekening mee gehouden te worden.

1.5.3 Hoogte en duur van de WW

De WW is voor *werknemers* en daarmee gelijkgestelden. Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen moet u uiteraard werkloos zijn. Volgens de WW houdt dit in:

- dat u minimaal vijf werkuren per week verliest (of minimaal de helft van het totaal aantal werkuren, als u minder dan 10 uur werkte);
- dat u geen recht meer heeft op loon over die verloren werkuren;
- dat u in staat en bereid bent om werk te accepteren.

Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen moet u in de 39 weken voorafgaande aan uw eerste werkloosheidsdag in ten minste 26 weken gewerkt hebben. Bij *voormalig arbeidsongeschikten* wordt uitgegaan van de periode voorafgaande aan de eerste ziektedag. Het hoeft niet om volledige werkweken te gaan. Als u bijvoorbeeld in een week maar één dag gewerkt heeft, is dat al voldoende om die week als gewerkte week mee te laten tellen. Vakantieweken waarin het loon werd doorbetaald, gelden ook als gewerkte weken.

Naast de 26 uit 39 wekeneis geldt voor mensen die *niet* uit de arbeidsongeschiktheidsregelingen komen ook nog een *4 uit 5 jareneis*. Deze eis houdt in dat de WW-aanvrager in de 5 kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de eerste werkloosheidsdag lag, in ieder geval 4 kalenderjaren over ten minste 52 dagen per jaar loon moet hebben ontvangen.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten en mensen die na de herbeoordeling geheel geschikt verklaard zijn, hoeven *niet* aan deze eis te voldoen om voor het eerste half jaar loongerelateerde WW in aanmerking te komen. Of u na dat halve jaar nog recht heeft op een loongerelateerde WW is wel weer afhankelijk van uw arbeidsverleden.

Hoe lang u recht heeft op een WW-uitkering is afhankelijk van uw arbeidsverleden. De WW kent drie type uitkeringen:

- een *loongerelateerde uitkering* gevolgd door
- een *vervolguitkering*
- een *kortdurende uitkering*

Als u direct voorafgaande aan uw WW-aanvraag een WAO-uitkering had, heeft u alleen te maken met de loongerelateerde uitkering. De kortdurende uitkering is namelijk alleen voor mensen die wel voldoen aan de 26 uit 39 wekeneis, maar niet aan de 4 uit 5 jareneis. En de 4 uit 5 jareneis geldt niet voor voormalig arbeidsongeschikten.

LOONGERELATEERDE UITKERING

Als u voldoet aan de 26 uit 39 wekeneis en aan de 4 uit 5 jareneis (of u had voorheen een WAO-uitkering) dan komt u in aanmerking voor de loongerelateerde WW-uitkering. De hoogte van de uitkering bedraagt 70% van uw dagloon. Afhankelijk van uw arbeidsverleden duurt deze uitkering 6 maanden tot 5 jaar.

De berekening van uw arbeidsverleden gaat als volgt:

1. Allereerst wordt gekeken hoeveel kalenderjaren u heeft gewerkt in de 5 jaar voorafgaande aan het jaar waarin uw eerste werkloosheidsdag is gelegen. Per kalenderjaar moet u tenminste 52 dagen gewerkt hebben, wil dat jaar meetellen. Voor de berekening van uw arbeidsverleden telt de periode van loondoorbetaling wegens ziekte en de periode waarin u een volledige WAO-uitkering had mee als gewerkte periode.
2. Voor de jaren voorafgaande aan deze 5 jaar wordt ervan uitgegaan dat u vanaf uw 18-de gewerkt heeft.
3. Uw arbeidsverleden is de som van 1 en 2. In onderstaand overzicht is te lezen hoe lang er bij dat arbeidsverleden recht bestaat op de loongerelateerde uitkering.

Arbeitsverleden van ten minste	Duur loongerelateerde uitkering
4 jaar	6 maanden
5 jaar	9 maanden
10 jaar	1 jaar
15 jaar	1,5 jaar
20 jaar	2 jaar
25 jaar	2,5 jaar
30 jaar	3 jaar
35 jaar	4 jaar
40 jaar	5 jaar

Ontving u voorafgaand aan de werkloosheid een WAO-uitkering, en heeft u een arbeidsverleden van minder dan 4 jaar, dan duurt de loongerelateerde uitkering een half jaar.

VERVOLGUITKERING

Na de loongerelateerde uitkering heeft u recht op een vervolgutkering. Deze duurt in principe 2 jaar. Ontving u vóór 1 maart 1995 reeds een WW-uitkering dan duurt de vervolgutkering maximaal 1 jaar. Was u op uw eerste werkloosheidsdag 57,5 jaar of ouder, dan heeft u gedurende 3,5 jaar recht op de vervolgutkering.

Hoe hoog de WW-uitkering zal zijn, is afhankelijk van uw dagloon. Het dagloon is in het algemeen het gemiddelde loon per dag dat u in de 26 weken voorafgaande aan uw werkloosheid heeft verdiend. Als u uit de WAO komt, dan wordt uitgegaan van uw WAO-dagloon. Ditzelfde geldt als u nog een gedeeltelijke WAO-uitkering ontvangt.

De hoogte van de loongerelateerde uitkering bedraagt 70% van uw dagloon. Afhankelijk van uw arbeidsverleden duurt deze uitkering 6 maanden tot 5 jaar.

De hoogte van de WW-vervolgutkering bedraagt 70% van het minimumloon (of van uw laatstverdiende loon als dat lager was dan het minimumloon).

Voorbeeld

Uw WW-dagloon is bruto 100,-. U voldoet aan alle WW-eisen. Uw arbeidsverleden wordt vastgesteld op 25 jaar. In deze situatie heeft u gedurende 2,5 jaar recht op een uitkering van $70\% \times 100,- = 70,-$ bruto per dag.

Na die 2,5 jaar heeft u recht op een vervolguitkering. Omdat u nog geen 57,5 jaar oud bent, duurt deze vervolguitkering 2 jaar. De hoogte van deze uitkering bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon. Vanaf 1 juli 2002 bedraagt het minimumdagloon voor mensen die 23 jaar of ouder zijn 61,16 (inclusief vakantietoelage) bruto per dag. Uw uitkering bedraagt derhalve $70\% \times 61,16 = 42,81$ bruto per dag.

DE KORTDURENDE UITKERING

Als u wel voldoet aan de 26 uit 39 wekeneis, maar niet aan de 4 uit 5 jarenis, heeft u recht op de kortdurende uitkering. Deze uitkering duurt een half jaar, en bedraagt 70% van het minimumloon.

1.5.4 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de wet Bia?

De tijdelijke wet Bia (ingevoerd op 7 februari 1996) regelt een inkomensbescherming voor een bepaalde groep werklozen. Het gaat om mensen die op 31 juli 1993 een arbeidsongeschiktheidsuitkering hadden en die deze uitkering als gevolg van een herbeoordeling geheel of gedeeltelijk zijn kwijtgeraakt zonder weer aan het werk te komen. Een aanvullende voorwaarde om voor de Bia-uitkering in aanmerking te komen is dat men hetzij op 31 december 1986 35 jaar of ouder was én arbeidsongeschikt, hetzij op 1 augustus 1993 45 jaar of ouder én arbeidsongeschikt. De Bia-uitkering gaat in nadat de WW-rechten opgesoupeerd zijn en duurt tot aan het 65-ste levensjaar, zolang men nog geen loon uit arbeid heeft.

Het voordeel van deze regeling is dat men na afloop van de WW-periode geen uitkering volgens de Algemene bijstandswet of de IOAW/IOAZ hoeft aan te vragen. Het inkomen van de partner en het eigen vermogen worden bij de vaststelling van het recht op een Bia-uitkering buiten beschouwing gelaten. Een Bia-uitkering vraagt u aan bij UWV.

1.5.5 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?

Bedraagt de hoogte van uw uitkering volgens de WW minder dan het voor u geldende sociale minimum, dan heeft u in principe recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet. Deze uitkering vult uw inkomen aan tot het voor u geldende sociaal minimum. Daarbij worden dezelfde normen gehanteerd als bij de Algemene bijstandswet. Een uitkering volgens de Toeslagenwet vraagt u aan bij het CWI. Voor uitzonderingen zie paragraaf 1.2.6.

1.5.6 Een uitkering volgens de Algemene bijstandswet

De Algemene bijstandswet maakt een onderscheid tussen de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan en de uit bijzondere omstandigheden voortvloeiende kosten van het bestaan. De algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan worden gedekt door de bijstandsuitkering. Voor de bijzondere kosten kan men bijzondere bijstand aanvragen.

HOOGTE EN DUUR BIJSTANDSUITKERING

De hoogte van uw bijstandsuitkering is afhankelijk van uw leeftijd en woonsituatie. Bent u tussen de 18 en 21 jaar oud en woont u nog thuis, dan worden uw ouders of verzorgers geacht aan uw levensonderhoud mee te betalen. Uw uitkering bedraagt dan 180,92 netto per maand. Alleen als u kunt aantonen dat het noodzakelijk is dat u uitwonend bent, dan kunt u een hogere uitkering ontvangen.

Bent u ouder dan 21 jaar, dan wordt uw uitkering afgeleid van het minimumloon voor volwassenen. Voor de hoogte van uw uitkering is het van belang of u alleen woont of met een partner en/of kinderen. Een alleenwonende heeft in principe recht op 50% van het netto minimumloon. Als u kunt aantonen dat u daadwerkelijk alleen woont, dan kunt u bovenop die 50% nog een toeslag krijgen van maximaal 20% van het nettominimumloon.

Wie samenwoont of getrouwd is, heeft samen met de partner recht op 100% van het netto minimumloon. Heeft uw partner een inkomen uit werk of uit een andere uitkering, dan wordt daar eerst naar gekeken. Is dat inkomen gelijk aan of hoger dan 100% van het nettominimumloon, dan heeft u geen recht op een bijstandsuitkering. Is dit inkomen lager, dan kunt u vanuit de bijstand een aanvulling vragen tot 100% van het nettominimumloon.

Alleenstaande ouders hebben in principe recht op 70% van het nettominimumloon. Kunt u aantonen dat u daadwerkelijk alleen woont met uw kind(eren), dan kunt u op die 70% nog een toeslag krijgen van 20% van het nettominimumloon.

Een overzicht van de bijstandsbedragen staat in deel 4 van deze reïntegratiewijzer.

Een bijstandsuitkering kan in principe tot uw 65-ste levensjaar verstrekt worden, maar wordt gestopt zodra u zelf in uw inkomen kan voorzien. Als de Gemeentelijke Sociale Dienst vindt dat u er te weinig aan doet om zelf in uw inkomen te voorzien, kan uw bijstandsuitkering bij wijze van straf gekort worden. Vanaf uw 65-ste levensjaar krijgt u geen bijstand meer, omdat vanaf dat moment de Algemene Ouderdomswet (AOW) van toepassing is.

CONTROLE EN BEGELEIDING ALGEMENE BIJSTANDSWET

De Algemene bijstandswet voorziet in de *noodzakelijke kosten van het bestaan* als u in dusdanige omstandigheden verkeert dat u geen eigen middelen heeft. U vraagt bijstand aan in de gemeente waar u woont. Om bijstand te ontvangen bent u verplicht maandelijks opgave te doen van uw inkomsten en andere gegevens die van belang zijn voor de vaststelling van het recht op bijstand en de hoogte ervan. Aan het recht op bijstand worden voorwaarden verbonden die te maken hebben met de inschakeling in het werk. De sociale dienst kan, samen met u, een plan maken gericht op het vergroten van uw mogelijkheden op de arbeidsmarkt. U bent verplicht om te proberen weer aan het werk te komen en u in te schrijven bij het CWI. U dient

passende arbeid te aanvaarden. Onder passende arbeid wordt verstaan alle arbeid die past bij uw krachten en bekwaamheden. Als er redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard zijn om niet te werken, kan men ontheffing van de sollicitatieplicht vragen. Als bijstandsgerechtigde moet u voldoen aan een oproep van de sociale dienst, meewerken aan onderzoek naar de mogelijkheden tot inschakeling in de arbeid of geschiktheid voor scholing of opleiding en meewerken aan het volgen van een opleiding. Van mensen van boven de 57,5 wordt van bovenstaande verplichtingen alleen verwacht dat zij voldoen aan een oproep in verband met de inschakeling in arbeid.

Hoe vaak u een *oproep* krijgt om op het spreekuur van de Gemeentelijke Sociale Dienst te komen is afhankelijk van de gemeente waarin u woont. Ook de *sollicitatieplicht* is vastgelegd in de Algemene bijstandswet, maar de gemeente kan zelf bepalen hoe vaak u moet solliciteren.

1.5.7 Vragen en antwoorden

INSTANTIES

*** Met welke instanties heb ik te maken als ik werkloos word?**

Voorheen werd de Werkloosheidswet (WW) uitgevoerd door het Landelijk instituut Sociale Verzekeringen (Lisv) en de verschillende uitvoeringsinstellingen: Gak, Cadans, Sfb, Guo en Uszo. Per 1 januari 2002 zijn het Lisv en de uitvoeringsinstellingen gefuseerd tot één groot Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De WW (maar ook de ZW, Waz, Wajong en Toeslagenwet) wordt nu uitgevoerd door UWV. U vraagt uw WW-uitkering echter aan bij het CWI. UWV bepaalt of u aanspraak op WW kunt maken en zo ja in welke mate. Om voor WW in aanmerking te komen moet u uzelf als werkzoekende inschrijven bij het CWI.

CONTROLE EN BEGELEIDING

*** Hoe vaak wordt ik als WW-gerechtigde opgeroepen?**

Deze vraag valt niet zonder meer te beantwoorden. UWV bepaalt zelf hoe vaak zij iemand oproepen.

*** Ik ben sinds kort werkloos en ontvang een WW-uitkering. Van de WW moet ik elke maand minstens vier keer solliciteren, op straffe van korting op mijn uitkering. Dat solliciteren valt me op dit moment erg zwaar omdat ik al twee weken ziek ben. Kan de WW je eigenlijk wel verplichten om te solliciteren als je ziek bent?**

Volgens de regels van de WW moet u uzelf beschikbaar stellen voor betaald werk. U bent dus inderdaad verplicht te solliciteren. Bent u ziek, dan meldt u dat aan de afdeling WW van UWV. In principe heeft u dan namelijk recht op ziekingeld volgens de Ziektewet. De WW wordt dan stopgezet en daarmee vervalt ook de sollicitatieverplichting. Het ziekingeld is even hoog als uw WW-uitkering en wordt – als dat nodig is – maximaal 52 weken uitgekeerd.

*** Kan ik ook controle aan huis krijgen als ik een WW-uitkering heb?**

In principe kunt u huisbezoek krijgen van een controleur van UWV. Maar dat betekent niet dat u de hele dag thuis moet blijven zitten. Ook hoeft u geen briefje achter te laten waar u bereikbaar bent, als u van huis gaat. Wanneer u niet thuis bent als

de controleur langs komt, zal deze een kaartje achterlaten waarin hij vraagt contact met hem op te nemen of u vragen op een bepaald tijdstip thuis aanwezig te zijn. Wanneer u een kaartje van de controleur in uw brievenbus vindt, doet u er verstandig aan (bent u verplicht) de aanwijzingen op het kaartje op te volgen.

RECHT OP WW

* **Heb ik recht op WW als ik zelf ontslag neem?**

Nee, in principe niet. Alleen als er sprake is van een dringende reden, bijvoorbeeld als het niet nemen van ontslag voor u tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden. Wanneer u zonder dringende reden zelf ontslag neemt, bent u geheel of gedeeltelijk verwijtbaar werkloos en kan UWV u de uitkering weigeren.

* **Heb ik recht op WW als mijn werkgever mij ontslaat?**

Wordt u ontslagen door uw werkgever, dan wordt gekeken of u dat ontslag te verwijten is. Dit is bijvoorbeeld het geval als u zich zodanig heeft gedragen dat u redelijkerwijs had kunnen weten dat u daarvoor ontslagen zou worden. In dat geval zal geoordeeld worden dat u *verwijtbaar werkloos* bent en zal WW geweigerd worden. Er bestaat ook de mogelijkheid dat u een korting op uw WW-uitkering krijgt omdat u zelf te weinig heeft gedaan om uw ontslag te voorkomen. Om uw WW-rechten veilig te stellen, is het aan te raden altijd schriftelijk bezwaar te maken tegen een voorgenomen ontslag. U kunt ook in beroep gaan tegen de ontslagaanzegging. De rechter zal dan bekijken of het van uw werkgever in redelijkheid te vragen is dat hij u in dienst houdt.

* **Omdat ons bedrijf moet inkrimpen, wil mijn werkgever mij voor één dag in de week ontslaan. Ik werk nu vijf dagen in de week en zou dan vier dagen gaan werken. Heb ik voor die ene dag recht op WW?**

Als u aan alle overige eisen voor de WW voldoet, heeft u inderdaad recht op WW voor die ene dag. De WW stelt namelijk als eis dat u minimaal 5 uur arbeidsverlies heeft.

* **Ik heb nu een WW-uitkering op basis van een 40-urige werkweek. Wat gebeurt er met mijn uitkering als ik voor 20 uur ga werken?**

Als u minder uren gaat werken dan waarvoor u een uitkering ontving, dan blijft u een uitkering ontvangen over het verschil in uren. Als u een baan van 20 uur accepteert, terwijl uw uitkering gebaseerd is op 40 uur, dan houdt u dus nog een WW-uitkering over van 20 uur. Maar zou u bijvoorbeeld een baan van 36 uur accepteren, dan wordt uw WW-uitkering helemaal stopgezet, aangezien u dan minder dan 5 uur arbeidsverlies heeft.

* **Ik heb nu een WW-uitkering van 1.800,- bruto in de maand op basis van een 36-urige werkweek. Ik heb een baan op het oog, maar daarmee kan ik maar 1.600,- in de maand verdienen. Als ik die baan accepteer, heb ik dan nog recht op een aanvulling vanuit de WW?**

Als u het salaris wat u noemt ook in een 36-urige werkweek gaat verdienen, dan heeft u geen recht op aanvulling vanuit de WW. De WW gaat namelijk niet uit van verzerkte bedragen, maar van verloren gegane arbeidsuren.

Het verhaal wordt anders als u die 1.600,- bijvoorbeeld in een baan van 20 uur gaat verdienen. In dat geval zou u nog 16 uur missen en keert de WW u nog voor die 16 uur dat u werkloos bent uit. U behoudt dan wel uw sollicitatieplicht.

VAN WAO NAAR WW

- * **Ik ben afgeschat voor de WAO en heb nog een arbeidscontract. Maar mijn baas wil mij niet terugnemen. Heb ik recht op WW?**

Het feit dat u nog een arbeidscontract heeft, betekent niet automatisch dat u recht heeft op loondoorbetaling. De vraag of uw werkgever verplicht is u terug te nemen nadat u arbeidsgeschikt bent verklaard, is afhankelijk van de vraag of dit in redelijkheid van hem gevraagd kan worden. Mocht hierover onenigheid bestaan tussen u, uw werkgever en UWV, vraagt u dan voor de zekerheid toch WW aan. UWV kan in zo'n geval besluiten u een voorschot te geven totdat de zaak geregeld is.

- * **Ik ben in beroep gegaan tegen mijn afschatting voor de WAO. Kan ik WW aanvragen?**

Als u in beroep bent gegaan tegen de verlaging of stopzetting van uw WAO-uitkering, dan kunt u toch WW aanvragen. Pas als de beroepsrechter u gelijk heeft gegeven, wordt de verlaging of stopzetting van uw WAO-uitkering teniet gedaan. In de tussentijd moet u wel geld hebben. Krijgt u van de rechter gelijk en wordt uw WAO-uitkering alsnog met terugwerkende kracht toegekend, dan wordt deze uitkering verrekend met wat u aan WW heeft ontvangen.

Uw aanvraag voor de WW is niet van invloed op de beslissing van de rechter over uw WAO-zaak. Ook mag uw WW-aanvraag niet geweigerd worden op grond van het feit dat u in beroep bent gegaan tegen de WAO-beslissing. Dit recht heeft u.

Voor de toekenning van de WW is het alleen van belang dat u zich in principe bereid verklaart om werk te zoeken en te aanvaarden. Als u bijvoorbeeld bij uw WW-aanvraag zegt dat u helemaal niet kunt werken en ook niet bereid bent werk te zoeken, dan is de kans erg groot dat u een WW-uitkering geweigerd wordt.

- * **Ik heb gehoord dat je in de WW kunt blijven als je al wat ouder bent en als je voor de WW een WAO-uitkering had. Hoe zit dat?**

Er is een regeling die inhoudt dat oudere voormalig arbeidsongeschikten die niet aan het werk komen, tot aan hun 65ste levensjaar recht hebben op de vervolguitkering-WW. Dit voorkomt dat men bijstand of IOAW moet aanvragen. Deze regeling is opgenomen in de Tijdelijke wet Beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria (Bia).

- * **In plaats van WW krijg ik nu een Bia-uitkering. Wat is nu eigenlijk het verschil tussen een Bia-uitkering en een Bijstandsuitkering?**

Bij de vaststelling van uw recht op een Bia-uitkering (maximaal 70% van het minimumloon) wordt niet gekeken naar het inkomen van uw eventuele partner en ook niet naar uw vermogen. Uw recht op een Bia-uitkering wordt dus bepaald los van de vraag of uw partner een inkomen heeft, u in een eigen huis woont of nog spaargeld op de bank heeft staan. Bij de vaststelling van uw recht op een Bijstandsuitkering wordt hier wel naar gekeken.

- * **Ik ben gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ontvang zowel WAO als WW. Hoe wordt de duur van mijn WW-uitkering berekend?**

Bij de berekening van de duur van de WW wordt geen rekening gehouden met het feit dat u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent. Heeft u bijvoorbeeld twee jaar recht op een loongerelateerde WW-uitkering, dan wordt dit dus geen vier jaar omdat u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent.

- * **Sinds de reorganisatie van het bedrijf waar ik werkte -twee jaar geleden- ben ik werkloos en ontvang ik een uitkering van de WW. Ik ben 60 jaar. Het is me in de afgelopen twee jaar niet gelukt werk te vinden en ik denk dat dit ook niet meer gaat lukken. Ik zie mezelf dus maar als iemand die met vervroegd pensioen is. Heb ik eigenlijk nog wel sollicitatieplicht op mijn leeftijd?**

Nee, u heeft gezien uw leeftijd geen sollicitatieplicht meer. Maar u moet wel ingeschreven staan bij het CWI en u bent ook verplicht passend werk te accepteren als het CWI u dat aanbiedt. Voor werkzoekenden die op 1 mei 1999 al werkloos en 57,5 jaar of ouder waren, gelden deze verplichtingen niet.

- * **Vanwege de onhoudbare situatie op mijn werk, heb ik zelf ontslag genomen. Een WW-uitkering is mij geweigerd, dus moest ik Bijstand aanvragen. Die Bijstandsuitkering wordt meteen gekort omdat ik vrijwillig werkloos zou zijn. Ik vind het allemaal zeer onrechtvaardig want er is niets vrijwilligs aan mijn werkloosheid. Wat kan ik doen?**

U kunt op de eerste plaats binnen zes weken na de beslissing over uw WW-aanvraag bezwaar maken tegen de weigering van uw WW-uitkering. Zelf ontslag nemen, wordt door de WW inderdaad gelijkgesteld met vrijwillige werkloosheid. In situaties waarin het u niet te verwijten is dat u ontslag hebt genomen, bestaat de mogelijkheid dat van de hoofdregel wordt afgeweken. De korting op uw Bijstandsuitkering is op dezelfde redenering gebaseerd als de weigering van WW. U kunt met dezelfde argumentatie dus ook bezwaar maken tegen de korting op uw Bijstandsuitkering.

- * **Ik heb pas een WIW-baan aangeboden gekregen, maar dat werk trekt me niet aan. Mag ik weigeren of ben ik dan mijn uitkering kwijt?**

Jongeren tot 23 jaar die na uiterlijk één jaar te hebben gezocht geen baan hebben gevonden, wordt een dienstbetrekking op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) aangeboden. Bij een WIW-dienstbetrekking treedt de jongere in dienst van de gemeente en wordt hij om werkervaring op te doen gedetacheerd bij een inlenende werkgever. Als een jongere niet in staat wordt geacht te werken, biedt de gemeente (scholings)activiteiten aan. Een WIW-dienstbetrekking en deze (scholings)activiteiten worden altijd als passend beschouwd. U mag deze baan in principe dus niet weigeren.

- * **Ik ben een alleenstaande moeder van drie kinderen. Vanwege de hoge kosten die ik heb, kom ik absoluut niet rond van de bijstandsuitkering. Kan ik een aanvulling aanvragen?**

Gaat u eens praten met de sociale dienst van uw gemeente. Misschien komt u in aanmerking voor een extra bedrag uit de bijzondere bijstand. U heeft recht op bijzondere bijstand als u noodzakelijke bijzondere kosten maakt die u naar het oordeel van de gemeente niet zelf kan dragen. Bijvoorbeeld verhuiskosten, studiekosten, kinderopvang, woonkostentoeslag enz. Hierbij wordt rekening gehouden met uw inkomen en vermogen. Gemeenten kunnen ook categorieën van personen aanwijzen die voor bijzondere bijstand in aanmerking komen (zoals bijvoorbeeld gescheiden vrouwen met schoolgaande kinderen).

- * **Tot voor kort had ik een WAO-uitkering, maar nu ben ik weer volledig arbeidsgeschikt verklaard. Moet ik nu bijstand aanvragen?**

De Algemene bijstandswet is er alleen voor mensen die geen of onvoldoende geld hebben om van te leven en die bij geen enkele andere instantie terecht kunnen. Als u recht had op een WAO-uitkering heeft u waarschijnlijk eerst nog recht op een WW-uitkering. Is dat het geval dan hoeft u niet naar de gemeentelijke sociale dienst om een bijstandsuitkering aan te vragen, maar vraagt u WW aan bij het CWI.

RECHT OP BIJSTAND

- * **Ik ben 18 jaar en woon op mezelf. Heb ik recht op een bijstandsuitkering?**

Een 18-jarige die zelfstandig woont, wordt niet meer aangemerkt als kind en hoeft ook niet bij zijn ouders aan te kloppen voor de kosten van het onderhoud. U kunt dus bijstand aanvragen als u niet in uw eigen onderhoud kunt voorzien. Maar als u een scholing of opleiding volgt en daarvoor gebruik maakt van de Wet op de studiefinanciering heeft u geen recht op bijstand.

- * **Heb ik als zelfstandige ook recht op bijstand?**

Een zelfstandige die niet in het eigen levensonderhoud kan voorzien, heeft in het algemeen maximaal twaalf maanden recht op bijstand. Er moeten dan wel omstandigheden van buitenaf zijn die maken dat het voor u onmogelijk is om in uw eigen levensonderhoud te voorzien.

Ook kunt u bijstand aanvragen als uw inkomen als oudere zelfstandige langere tijd achter elkaar onvoldoende is, omdat uw bedrijf niet (meer) levensvatbaar is.

- * **Omdat mijn WW-uitkering binnenkort wordt stopgezet, moet ik een bijstandsuitkering aanvragen. Maar ik heb een eigen huis. Kom ik wel in aanmerking voor een bijstandsuitkering of moet ik eerst mijn huis 'opeten'?**

Bij de toekenning van een Bijstandsuitkering wordt inderdaad ook gekeken naar de waarde van uw huis. Maar volgens de Bijstandswet mag een bepaald bedrag aan vermogen dat aan uw woning gebonden is (maximaal 36.867,- voor gezinnen en 32.047,- voor alleenstaanden), vrijgelaten worden.

Overigens wordt er bij de Bijstand -in tegenstelling tot de WW- niet alleen gekeken naar uw eigen huis, maar ook naar eventueel ander vermogen dat u heeft. Hiervoor geldt een vrijlating van 4.820 voor alleenstaanden en 9.640 voor een alleenstaande ouder en voor gehuwden.

BIJSTAND VERHALEN

- * **Bij onze scheiding zijn mijn vrouw en ik overeengekomen dat ik alleen alimentatie betaal voor de kinderen en niet voor haar. Omdat mijn ex-vrouw verder geen inkomsten heeft, heeft ze een bijstandsuitkering aangevraagd. Nu zegt de sociale dienst dat ik ook voor haar moet betalen. Klopt dat?**

In uw situatie is op de eerste plaats van belang of u wettelijk gesproken onderhoudsplichtig bent. U bent in ieder geval onderhoudsplichtig als de rechtbank heeft bepaald dat u alimentatie moet betalen. Is er geen uitspraak van de rechter, dan onderzoekt de gemeente zelf of u een onderhoudsplicht heeft. Onderlinge afspraken tussen u en uw partner zijn hier niet op van invloed. Het feit dat u met uw ex-vrouw heeft afgesproken dat u alleen alimentatie voor de kinderen betaalt, wil niet zeggen dat u daarmee niet onderhoudsplichtig bent jegens uw ex-vrouw.

Bij onderhoudsplicht geldt wel de grens van de draagkracht. U hoeft niet meer te betalen dan uw draagkracht toestaat.

- * **Mijn ex-man is verplicht alimentatie te betalen, maar hij doet het niet. Ik kan ook geen betaalde baan aannemen, want mijn kinderen zijn nog te jong. Kan ik een bijstandsuitkering aanvragen?**

Ja, u kunt een bijstandsuitkering aanvragen bij de gemeentelijke sociale dienst aangezien u niet in de noodzakelijke kosten van uw bestaan kunt voorzien. Omdat uw man een onderhoudsplicht heeft, zal de gemeentelijke sociale dienst de bijstandsuitkering die u ontvangt geheel of gedeeltelijk (afhankelijk van zijn draagkracht) op uw ex-man verhalen. Weigert uw ex-man ook aan de gemeente te betalen, dan kan de gemeente beslag leggen op zijn inkomen.

ERFENIS

- * **Onlangs ontving ik een erfenis van 30.000,- Moet ik dit aan de Bijstand opgeven en heeft dit gevolgen voor mijn uitkering?**

Een bijstandsuitkering is bedoeld voor mensen die onvoldoende middelen hebben om in de kosten van hun bestaan te voorzien. Bij de toekenning van de bijstandsuitkering wordt rekening gehouden met uw vermogen. De erfenis die u gekregen heeft, wordt gezien als vermogen. U bent dan ook verplicht het bedrag dat u ontvangen heeft op te geven aan de sociale dienst. De sociale dienst gaat dan berekenen wat de gevolgen zijn voor uw uitkering. Hoeveel dit precies zal zijn is afhankelijk van uw totale vermogen.

1.6 De wet Boeten, Maatregelen, Terug- en invordering

De wet Boeten, Maatregelen, Terug- en invordering sociale zekerheid (BMTi) is erop gericht strenger op te treden in situaties waarin uitkeringsgerechtigden zich niet aan de regels houden. De wet is van toepassing op alle sociale verzekeringen en voorzieningen. De regels waaraan men zich dient te houden, verschillen per wet. De wet BMTi *verplicht* de uitvoeringsinstellingen een boete (= een geldbedrag) of een maatregel (= procentuele korting op de uitkering) op te leggen wanneer men zich niet aan de regels houdt.

Wanneer u een uitkering hebt bent u in ieder geval verplicht alle feiten en omstandigheden aan de uitvoeringsinstelling te melden die van invloed kunnen zijn op de hoogte en duur van uw uitkering. Deze feiten en omstandigheden dient u niet alleen te melden als daarom gevraagd wordt. Ook uit eigen beweging dient u bepaalde inlichtingen te verstrekken. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om:

- alle wijzigingen in inkomsten (voor de WAO en WW gelden daarbij alleen uw eigen inkomsten, voor bijvoorbeeld de Bijstand ook wijzigingen in inkomen van uw partner);
- alle toekenningen, verhogingen, verlagingen of beëindigingen van eventuele andere uitkeringen;
- alle overige activiteiten die van invloed kunnen zijn op (de hoogte van) de uitkering.

Als uitkeringsgerechtigde dient u zich ook te houden aan voorschriften die voor een soepele administratie moeten zorgen. Het niet of te laat melden van bijvoorbeeld een adreswijziging kan de administratie van de uitvoeringsinstelling aardig in de war schoppen als daardoor bijvoorbeeld een oproep voor een spreekuur op een verkeerd adres aankomt. Andere voorbeelden zijn: het op tijd verstrekken van gegevens en het gehoor geven aan een oproep om op het spreekuur te verschijnen.

Tot slot zijn er verplichtingen die erop gericht zijn dat u niet langer dan strikt noodzakelijk een beroep doet op een uitkering. Bij de WW en de Bijstand gaat het bijvoorbeeld om het voldoende solliciteren.

1.6.1 Boeten en maatregelen

Of er bij het schenden van de inlichtingenplicht een maatregel of boete wordt opgelegd, is afhankelijk van de vraag of informatie alleen maar te laat wordt verstrekt (maar verder inhoudelijk wel correct is), of dat er sprake is van iets verzwijgen of het verstrekken van onjuiste informatie. In het eerste geval wordt een *maatregel* opgelegd. In de laatste twee gevallen wordt een *boete* opgelegd.

MAATREGEL

Een maatregel wordt opgelegd wanneer gevraagde informatie te laat verstrekt wordt, of wanneer niet voldaan wordt aan de controlevoorschriften en overige voorschriften die de wet stelt. Verzekerden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben naast een inlichtingenplicht ook de verplichting mee te werken aan onderzoek. Zij mogen verder hun genezing niet belemmeren en hun arbeidsongeschiktheid niet opzettelijk veroorzaken. Verzekerden met een werkloosheidsuitkering hebben naast de inlichtingenplicht ook verplichtingen die gericht zijn op arbeidsinpassing, zoals sollicitatieplicht en inschrijving bij het CWI. Bovendien speelt bij de WW het begrip '*verwijtbare werkloosheid*' een grote rol. De verplichtingen die de WW stelt, gelden ook voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten die een gecombineerde WAO/WW-uitkering hebben.

De hoogte van de maatregel is afhankelijk van de ernst van de overtreding. Deze ernst wordt bepaald door de duur van de overtreding en de mate waarin de overtreding u te verwijten valt. UWV kan de maatregel *matigen* als er sprake is van *verminderde verwijtbaarheid* bij het niet of niet behoorlijk nakomen van een verplichting. Hoe hoog de maatregel dan is, is te lezen in de derde kolom van het schema 'Hoogte en duur van de maatregelen'. Bij het *ontbreken van verwijtbaarheid* legt UWV de maatregel in het geheel niet op.

Het opleggen van een hogere maatregel is ook mogelijk. Is een overtreding binnen twee jaar tijd al eens eerder voorgekomen, dan wordt de maatregel verhoogd.

HOOGTE EN DUUR VAN DE MAATREGELN

	Hoogte	Duur	Bij matiging
Inlichtingen 1 tot 56 kalenderdagen te laat	5%	Over de te late termijn	2%
Inlichtingen meer dan 56 maar minder dan 112 kalenderdagen te laat	10%	Over de te late termijn	5%
Inlichtingen 112 of meer kalenderdagen te laat	20%	Over de te late termijn	10%
Niet naleven controlevoorschriften	5%	4 weken	2%
Niet meewerken aan onderzoek	10%	8 weken	5%
Niet voldoen aan sollicitatieplicht	20%	16 weken	5%
Onvoldoende meewerken aan gunstig scholingsresultaat WAO/WW	10%	16 weken	5%
Genezing belemmeren WAO, belemmeren arbeidsinpassing WW	20%	16 weken	10%
Opzettelijk veroorzaken arbeidsongeschiktheid WAO, verwijtbaar werkloos WW		Geen uitkering	

MATIGEN OF NIET OPLEGGEN VAN EEN MAATREGEL

Ondanks het feit dat de wet BMTi UWV *verplicht* maatregelen op te leggen, kunnen zich altijd situaties voordoen waarbij UWV de maatregel matigt, dan wel niet oplegt. In deze situaties moet sprake zijn van verminderde verwijtbaarheid of het ontbreken daarvan.

Drie factoren kunnen aanleiding geven voor verminderde verwijtbaarheid of het ontbreken daarvan:

- Op de eerste plaats dient rekening gehouden te worden met de intentie waarmee verzekerde zijn verplichting niet is nagekomen. Deze intentie kan variëren van het bewust opzettelijk negeren van een verplichting tot het 'domweg' vergeten zijn.
- Op de tweede plaats kan er sprake zijn van bijzondere psychische factoren van de verzekerde. Het is mogelijk dat de geestelijke toestand van de verzekerde maakt, dat hem zijn nalaten of handelen niet verweten kan worden.
- Op de derde plaats moet rekening gehouden worden met de vraag of verzekerde zijn overtreding uit eigen beweging hersteld heeft.

BOETE

Voor het verzwijgen van informatie of het verstrekken van onjuiste informatie wordt een *boete* opgelegd. De hoogte van de boete bedraagt 10% van het bedrag waarvoor UWV benadeeld is (met een minimum van 45,-). Bij het verstrekken van onjuiste informatie wordt de vraag naar de intentie van verzekerde niet gesteld. Ook het

onbewust onjuist of niet verstrekken van informatie wordt beboet.

Als sprake is van meerdere uitkeringen, kan het zijn dat de spontane inlichtingenplicht ook voor meerdere uitkeringen overtreden wordt. In dat geval worden de bedragen bij elkaar opgeteld en wordt er één boete opgelegd (artikel 4 lid 2 Boetebesluit Tica). Is er sprake van herhaling van de overtreding (in de afgelopen vijf jaar) dan wordt de boete met 50% verhoogd.

MATIGEN OF NIET OPLEGGEN BOETE

Net als bij de maatregel kan UWV de boete matigen als sprake is van *verminderde* verwijtbaarheid, of niet opleggen als sprake is van het *ontbreken* van verwijtbaarheid. Matiging van een boete houdt in dat er een boete wordt opgelegd in een lagere categorie. Naast het ontbreken van verwijtbaarheid kan er nog sprake zijn van een *'dringende reden'* om af te zien van een boeteoplegging.

SAMENLOOP BOETE EN MAATREGEL

Door het verzwijgen van informatie kan er sprake zijn van overtreding van een controlevoorschrift én een overtreding van de spontane inlichtingenplicht. Voor het een zou dan een maatregel worden opgelegd en voor het ander een boete. In gevallen waarin duidelijk sprake is van informatiefraude krijgt de boete voorrang. Er wordt geen maatregel opgelegd als voor hetzelfde gedrag ook een boete wordt opgelegd.

AANGIFTE OPENBAAR MINISTERIE

Bij echte fraudezaken kan UWV besluiten om aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie (OM). Dit betekent dat de zaak strafrechtelijk wordt afgedaan. Aangifte bij het OM gebeurt in ieder geval bij fraudebedragen boven 6.000,-.

1.6.2 Terug- en invordering

Als er (te veel) uitkering is uitbetaald aan iemand die daar geen recht op heeft, dan moet UWV het bedrag gaan terugvorderen. In het wettelijk jargon spreekt men van terugvordering van het *'onverschuldigd betaalde'*. Hiervan kan sprake zijn als u als uitkeringsgerechtigde een inkomen heeft of tijdelijk had, terwijl u dit niet -of te laat- aan UWV heeft doorgegeven. In zo'n situatie spreekt men van *uitkeringsfraude*. De ten onrechte uitbetaalde uitkering zal worden teruggevorderd en daarnaast moet u in deze situatie ook nog een boete betalen wegens het ontduiken van de spontane inlichtingenplicht.

Naast het verzwijgen of het te laat opgeven van inkomsten kunnen zich ook nog andere situaties voordoen waarbij UWV gaat terugvorderen. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat de uitkering verkeerd is vastgesteld waardoor er te veel uitkering verstrekt is. Ook kan het zijn dat er een te hoog voorschot is betaald. In die situaties spreekt men niet van uitkeringsfraude, maar zal er toch teruggevorderd gaan worden. Afzien van een terugvordering kan alleen nog als daar een *'dringende reden'* voor is.

Het kan zijn dat het bedrag dat teruggevorderd wordt zo is opgelopen dat u dat onmogelijk in één keer kunt terugbetalen. U kunt dan een terugbetalingsregeling treffen met UWV. Als u in termijnen binnen één jaar het bedrag wel kunt terugbetalen, dan zal UWV doorgaans akkoord gaan met een voorstel van uw kant om in termijnen te betalen. Gaat het langer duren, dan zal UWV zelf bepalen hoeveel u moet terugbetalen. Er wordt dan een uitgebreid onderzoek gedaan naar uw inkomen

en dat van uw gezin en aan de hand daarvan bepaalt UWV of u in termijnen mag betalen en zo ja, hoe hoog dat termijnbedrag dan is.

UWV heeft de bevoegdheid om beslag te leggen op uw loon, uitkering, vermogen en goederen. UWV kan hiervoor ook een deurwaarder inschakelen. De kosten van de deurwaarder komen voor uw rekening.

1.6.3 Vragen en antwoorden

- * **Omdat ik mijn inschrijving bij het CWI heb laten verlopen, krijg ik een korting op mijn WW-uitkering. Ik ben het daar niet mee eens. Wat kan ik doen?**

De WW stelt als voorwaarde dat u ingeschreven staat bij het CWI. Dus als u uw inschrijving heeft laten verlopen, kunt u het beste meteen naar het CWI gaan om uw inschrijving weer te regelen. Tegen de opgelegde korting kunt u een bezwaarschrift schrijven waarin u de redenen aanvoert waarom u uw inschrijving heeft laten verlopen. Eenvoudigweg 'vergeten' wordt niet als goede reden gezien. Maar kunt u bijvoorbeeld aantonen dat u wel voldoende gesolliciteerd heeft in de periode dat u niet ingeschreven stond, dan kan dit wellicht voor de WW-afdeling een reden zijn om de korting niet op te leggen.

- * **Omdat ik een tijdlang te veel uitkering gekregen heb, moet ik nu gaan terugbetalen. Maar ik heb het geld niet meer. Wat kan ik doen?**

U kunt UWV zelf een voorstel doen om in termijnen te betalen. Zou het u dan lukken om het bedrag in termijnen binnen één jaar wel terug te betalen, dan gaat UWV waarschijnlijk akkoord met uw voorstel. Lukt het u niet om binnen één jaar terug te betalen, dan gaat UWV zelf berekenen in hoeveel termijnen u moet terugbetalen. In dat geval moet u al uw financiële gegevens laten zien aan UWV.

- * **Ik heb 50 meer verdiend, dan ik heb opgegeven. Dat is een vergissing van mijn kant. Het resultaat is wel dat ik een boete moet betalen van 150! Het UWV heeft zelf ook wel eens een berekeningsfout gemaakt, waardoor ik te weinig uitkering kreeg. Maar toen werd dat gewoon hersteld. Waarom kan dat bij mij dan niet?**

Wanneer u inkomsten verzwijgt, moet UWV u een boete opleggen en eventueel te veel betaalde uitkering terugvorderen. Dat is wettelijk zo geregeld. Daarbij is het niet van belang of er eenvoudigweg sprake is van een vergissing uwerzijds of dat u bewust die informatie verzwegen heeft. Alleen als het u in het geheel niet te verwijten valt dat u die 50 niet heeft opgegeven, kan er van boeteoplegging worden afgezien. Valt het u wel een beetje maar niet helemaal te verwijten dat u die 50 niet heeft opgegeven, dan kan de boete gehalveerd worden. Afzien van een boete is ook om andere redenen nog mogelijk. In een bezwaarschrift kunt u de redenen aangeven waarom u die 50 vergeten bent op te geven. Wellicht vormen die redenen voor UWV aanleiding om van de boete af te zien.

- * **Ik heb het afgelopen half jaar teveel aan Bijstandsuitkering ontvangen. De gemeente gaat dit nu terugvorderen. Bovendien heb ik een boete opgelegd gekregen omdat ik inkomsten zou hebben verzwegen. Die boete vind ik onrechtvaardig, want ik heb mijn inkomsten altijd netjes aan de sociale dienst gemeld. Wat kan ik doen?**

U kunt binnen zes weken na ontvangst van de beschikking bezwaar maken bij de burgemeester en wethouders van uw gemeente. Daarnaast kunt u eventueel in beroep gaan bij de rechtbank. Bent u het dan nog niet eens met het vonnis, dan kunt u in hoger beroep gaan bij de Centrale Raad van Beroep. Voor de precieze gang van zaken bij bezwaar en beroep kunt u de folder 'Bezwaar en Beroep' aanvragen bij de sociale dienst. Daarin valt ook te lezen hoe u bijvoorbeeld een voorlopige voorziening kunt aanvragen en om schorsing kunt vragen van de beslissing van de gemeente om directe inning te voorkomen.

- * **Onlangs kreeg ik een korting op mijn bijstandsuitkering omdat ik te weinig solliciteer. Maar ik voel me helemaal niet in staat om te solliciteren en ik heb het geld van de bijstand hard nodig. Wat kan ik doen?**

Op de eerste plaats kunt u bezwaar maken tegen de korting op uw uitkering. U schrijft dan een brief aan de sociale dienst waarin u bezwaar maakt tegen de beslissing dat uw uitkering gekort wordt omdat u uzelf niet in staat acht om te solliciteren. Vervolgens geeft u de redenen aan waarom u uzelf niet in staat acht om te solliciteren. Uw bezwaarbrieven moet binnen zes weken nadat u de beslissing over de korting op uw uitkering ontvangen heeft bij de sociale dienst (of het college van Burgemeester en Wethouders) binnen zijn. Bent u om medische redenen niet in staat om te solliciteren, dan bestaat de mogelijkheid dat u (tijdelijk) ontheffing krijgt van de sollicitatieplicht. Deze ontheffing kunt u aanvragen bij de sociale dienst.

1.7 De exporteerbaarheid van uitkeringen naar het buitenland

Soms hebben mensen de wens om tijdelijk of blijvend te verhuizen naar het buitenland. Ontvangt men in Nederland een uitkering, dan is die in bepaalde gevallen ook in het buitenland te ontvangen. De wet Beperking export uitkeringen (Beu) bepaalt de randvoorwaarden.

Daarnaast kan voor mensen die willen terugkeren naar hun land van herkomst de Remigratiewet nog van toepassing zijn. In deze paragraaf behandelen we zowel de wet Beu als de Remigratiewet.

1.7.1 De wet Beperking export uitkeringen

Het recht op een sociale verzekeringsuitkering is met ingang van 1 januari 2000 gebonden aan het wonen in Nederland of in een land waarmee Nederland een verdrag over sociale zekerheid heeft gesloten. Dit is geregeld in de Wet Beperking export uitkeringen (Wet Beu) die op 1 januari 2000 in werking trad. Export van uitkeringen naar landen waarmee geen verdrag is afgesloten, is in principe niet meer mogelijk. Niet-verdragslanden zijn in de gelegenheid gesteld alsnog een verdrag te sluiten.

Er bestaan verdragen met alle landen van de Europese Unie (EU) en de Europese Economische Ruimte (EER) en daarnaast nog met een groot aantal andere landen. Wilt u weten of er met het land waar u naartoe wilt een verdrag is afgesloten, dan kunt u dit navragen bij de uitkerende instantie:

- UWV: voor informatie over verdragen ZW, WAO en WAZ;
- SVB: voor informatie over verdragen AKW, ANW en AOW.

Ook kunt u bellen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of een kijkje nemen op de site van het ministerie: www.minszw.nl.

Deze exportbeperking heeft als doel de controle op de uitkeringen in het buitenland te verbeteren. Voor de uitkeringsgerechtigden die op 1 januari 2000 al in een niet-verdragsland woonden geldt een overgangstermijn van drie jaar. Wordt binnen die drie jaar alsnog een verdrag afgesloten, dan behoudt deze groep mensen in principe het recht op de uitkering. Gedurende de overgangstermijn van drie jaar, heeft de wet geen gevolgen voor de uitkeringen van de mensen die op het moment van inwerking-treding van de wet Beu al in het buitenland verblijven. Een uitzondering daarop vormt de Toeslagenwet die in drie jaar wordt afgebouwd. Vanaf 1 januari 2003 ontvangen de mensen voor wie de overgangstermijn van toepassing is, geen uitkering volgens de Toeslagenwet meer.

Niet alle uitkeringen zijn overigens exporteerbaar naar het buitenland. Sommige uitkeringen zijn nadrukkelijk gebonden aan het wonen in Nederland. De wet Beu is niet van toepassing op de Algemene Bijstandswet (Abw), de Werkloosheidswet (WW) en de Wajong. De Wajong bevat echter sinds 1 september 2002 een hardheidsclausule op grond waarvan UWV in bijzondere gevallen kan besluiten deze uitkering ook naar het buitenland te laten exporteren.

AOW

De AOW vormt een uitzondering in dit verhaal, aangezien deze in principe ook exporteerbaar is naar een niet-verdragsland. De inhoud is wel anders. Bij een niet-verdragsland bedraagt de hoogte van het AOW-pensioen maximaal 50% van het netto-minimumloon, terwijl de partnertoeslag vervalt. In een verdragsland blijft het AOW-pensioen ongewijzigd en loopt ook de partnertoeslag door.

Overigens kunnen mensen zich wel weer vrijwillig verzekeren voor de AOW. Meer informatie hierover is verkrijgbaar bij de Sociale Verzekeringsbank.

In het volgende overzicht staan de gevolgen van de wet Beu samengevat.

SAMENVATTING GEVOLGEN WET BEU

	Gaan wonen in een niet-verdragsland op of ná 1 januari 2000	Gaan wonen in een verdragsland op of ná 1 januari 2000	Reeds wonen in een niet-verdragsland vóór 1 januari 2000	Reeds wonen in een verdragsland vóór 1 januari 2000
ZW, WAO of Waz	Uitkering stopt	Uitkering loopt door	Uitkering tot 1 januari 2003	Uitkering loopt door
AKW	Kinderbijslag stopt	Kinderbijslag loopt door	Kinderbijslag tot 1 januari 2003	Kinderbijslag loopt door
Anw	Uitkering stopt	Uitkering loopt door	Uitkering tot 1 januari 2003	Uitkering loopt door
AOW-pensioen	AOW-pensioen bedraagt maximaal 50% van het netto minimumloon	AOW-pensioen blijft ongewijzigd	AOW-pensioen blijft ongewijzigd tot 1 januari 2003	AOW-pensioen blijft ongewijzigd
Partnertoeslag AOW	Partnertoeslag AOW vervalt	Partnertoeslag AOW loopt door	Partnertoeslag AOW tot 1 januari 2003	Partnertoeslag AOW loopt door
Wajong	Uitkering stopt	Uitkering stopt	Uitkering loopt door*	Uitkering loopt door*
Toeslagenwet	Toeslag vervalt	Toeslag vervalt	Toeslag wordt afgebouwd tot 1 januari 2003	Toeslag wordt afgebouwd tot 1 januari 2003

Bron: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1999

* Aanvankelijk werd besloten de Wajong-uitkering van mensen die voor 1 januari 2000 in het buitenland wonen met ingang van 1 januari 2003 stop te zetten. Halverwege 2000 werd deze maatregel echter weer ongedaan gemaakt.

1.7.2 Remigratieregeling

Als u wilt terugkeren naar het land waarvan u (of één van uw ouders) de nationaliteit heeft of waar u geboren bent (of één van uw ouders geboren is), dan kunt u hiervoor van de overheid in bepaalde gevallen financiële steun krijgen. Dit is geregeld in de Remigratiewet. Deze financiële steun bestaat uit een basisvoorziening en/of een remigratievoorziening. De *basisvoorziening* is een éénmalige tegemoetkoming voor de reis- en verhuiskosten en een vergoeding van de kosten van levensonderhoud in de eerste twee maanden van terugkeer. De *remigratievoorziening* bestaat uit een maandelijks remigratie-uitkering en een ziektekostenverzekering. Voor deze regeling moet u minstens 45 jaar oud zijn.

OVERZICHT VAN LANDEN WAAROP DE REMIGRATIEREDELING VAN TOEPASSING IS

- | | |
|----------------------------------|------------|
| • Bosnië-Herzegovina | • Marokko |
| • Federale Republiek Joegoslavië | • Portugal |
| • Griekenland | • Slovenië |
| • Italië | • Spanje |
| • Kaapverdië | • Suriname |
| • Kroatië | • Tunesië |
| • Macedonië | • Turkije |

Erkende vluchtelingen of asielgerechtigden kunnen ook een beroep doen op een remigratievoorziening. Zij mogen (r)emigreren naar elk gewenst land. Daarnaast kunnen mensen uit de Molukse gemeenschap die opgenomen zijn in het register van de Wet Rietkerk-uitkering een beroep doen op de remigratiewet. Het betreft mensen die zelf of waarvan één van de ouders behoorde tot de groep die in 1951 of 1952 door de Nederlandse regering naar Nederland is gebracht.

De remigratieregeling vraagt u aan bij de Sociale Verzekeringsbank.

1.7.3 Vragen en antwoorden

- * **Sinds de wet Beu verlies je het recht op je uitkering als je in een buitenland gaat wonen waar geen verdrag mee is afgesloten. Hoe kom ik te weten met welke landen er een verdrag is afgesloten?**

U kunt er in ieder geval vanuit gaan dat er met alle landen van Europa verdragen zijn afgesloten. Wilt u naar een land buiten Europa en weet u niet of daar een verdrag mee afgesloten is, dan kunt u hierover informeren bij UWV; het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan u die informatie ook verschaffen (www.minszw.nl).

- * **Wat verstaat de wet Beu onder wonen in het buitenland?**

Drie maanden of langer in het buitenland verblijven is volgens de wet Beu hetzelfde als wonen in dat land. Maar ook regelmatig (kortere perioden) in het buitenland verblijven, kan gelijkgesteld worden met wonen in het buitenland. Perioden die u buiten Nederland verblijft worden namelijk bij elkaar opgeteld, mits deze perioden elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Voorbeeld 1: wel wonen in het buitenland

Op 1 oktober 2003 vertrekt u voor twee maanden naar het buitenland. Op 1 december 2003 bent u dus weer terug in Nederland. Vervolgens vertrekt u op 14 december 2003 weer naar het buitenland. 14 februari 2004 bent u weer terug in Nederland. Volgens de wet Beu woont u vanaf 14 januari 2004 tot 14 februari 2004 in het buitenland.

Voorbeeld 2: niet wonen in het buitenland

Op 1 oktober 2003 vertrekt u voor twee maanden naar het buitenland. Op 1 december 2003 bent u dus weer terug in Nederland. Vervolgens vertrekt u op 1 maart 2004 weer voor twee maanden naar het buitenland. Op 1 mei 2004 bent u weer terug in Nederland. Aangezien het méér dan vier weken duurt voordat u na terugkomst in Nederland weer vertrekt naar het buitenland, wordt uw eerste reis niet opgeteld bij uw tweede reis.

- * **Enkele jaren geleden hebben wij het overwinteren in Spanje ontdekt. Dit doet mijn man, die reuma heeft, erg veel goed. Verplicht de wet Beu ons om in Nederland te blijven? Mijn man heeft een WAO-uitkering.**

Nee, de wet Beu verplicht u niet om in Nederland te blijven. De WAO is namelijk in principe exporteerbaar naar een land waarmee Nederland een verdrag heeft afgesloten over de controle op de uitkering. Spanje is zo'n land. U kunt dus gerust blijven overwinteren in Spanje!

- * **Ik heb een WAO-uitkering met een toeslag volgens de Toeslagenwet. Kan ik met behoud van mijn uitkeringen in het buitenland gaan wonen?**

Ja en nee. Als u in een land wilt gaan wonen waarmee Nederland een verdrag heeft afgesloten, dan kunt u in principe uw WAO-uitkering blijven ontvangen. Is er geen verdrag met het land waar u wilt gaan wonen, dan wordt de WAO stopgezet. De toeslag volgens de Toeslagenwet wordt altijd stopgezet ongeacht of u in een verdragsland of niet-verdragsland gaat wonen.

- * **Ik woon sinds enkele jaren in Frankrijk met behoud van mijn AAW-uitkering. Die AAW is omgezet in een Wajong-uitkering. In december 1999 kreeg ik een brief waarin staat dat ik vanaf 2003 geen recht meer heb op Wajong. Aangezien ik zwaar gehandicapt ben, kan ik niet zelf in mijn onderhoud voorzien. Wat kan ik doen?**

In de Wajong staat dat de uitkering wordt stopgezet als men in het buitenland gaat wonen. Dat is dus een wijziging ten opzichte van de AAW die in principe wel exporteerbaar was. De Wajong werd per 1 januari 1998 ingevoerd. U woonde op die datum al in het buitenland. Uw AAW werd omgezet in een Wajong. Daarom gold voor u het overgangsrecht van de wet Wajong. Daarin werd geregeld dat u uw uitkering in het buitenland mocht behouden. Maar de wet Beu bracht hier verandering in aan door te stellen dat uw recht op 1 januari 2003 op zou houden te bestaan. Het onrechtvaardige van deze gang van zaken (eerst toezeggen, dan toezegging weer intrekken) is bij de politiek aan de orde gesteld. Inmiddels heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigd dat hij deze maatregel weer ongedaan zal maken. U zult hierover bericht ontvangen van het GAK. Het resultaat zal waarschijnlijk zijn dat u toch met behoud van uw Wajong-uitkering in Frankrijk kan blijven wonen.

- * **Ik wil dolgraag met mijn vrouw en dochter weer terug naar het land waar ik geboren ben. Onze dochter is vroeggehandicapt en heeft een Wajonguitkering. Wat gaat er met die uitkering gebeuren als wij terug zouden gaan?**

Als uw dochter met u meegaat, dan wordt haar Wajong-uitkering stopgezet. De Wajong is namelijk niet exporteerbaar.

- * **Ik woon sinds enkele jaren met mijn gezin in Italië. Mijn WAO-uitkering mocht ik indertijd meenemen. Heeft de Beu gevolgen voor mij?**

Nee, er verandert voor u niets aangezien de WAO-uitkering exporteerbaar is én Italië een zogeheten verdragsland is, dat wil zeggen een land waarmee Nederland afspraken heeft gemaakt over de controle op uw uitkering.

- * **Mijn broer woont in Japan en heeft mij uitgenodigd om een half jaar bij hem te logeren. Ik wil graag op de uitnodiging ingaan, maar ik vraag me af wat dit voor mijn uitkeringsrechten betekent. Ik heb een volledige WAO-uitkering.**

De wet Beu stelt dat langer dan drie maanden in het buitenland verblijven hetzelfde is als wonen in het buitenland. Aangezien Japan (nog) geen verdragsland is, wordt uw WAO-uitkering in principe stopgezet als u voor een half jaar naar uw broer gaat. Komt u na dat half jaar weer terug naar Nederland, dan heeft u opnieuw recht op een WAO-uitkering als u nog steeds aan de overige voorwaarden voldoet. Sluit Nederland alsnog een verdrag met Japan, dan heeft u vanaf dat moment wel recht op uw WAO-uitkering.

Deel 2

Weer aan het werk

Wie vanuit een uitkeringssituatie weer aan het werk wil, kan nogal wat struikelblokken tegenkomen. Het belangrijkste struikelblok is dat werkgevers niet happig lijken te zijn op mensen die -om wat voor reden dan ook een tijdje geen werk hebben. Om die werkgevers te stimuleren u toch aan te nemen, bestaan er tal van maatregelen. Ook bestaan er maatregelen die u als werkzoekende moeten ondersteunen bij het vinden van werk.

Dit tweede deel van de reïntegratiewijzer gaat over de maatregelen en de vragen die u daarbij kunt hebben. Voor mensen met een arbeidshandicap zijn de maatregelen zoveel mogelijk gebundeld in de wet Reïntegratie arbeidsgehandicapten (Rea) die vanaf 1 juli 1998 van kracht werd en op 1 januari 2002 alweer is gewijzigd. Voor langdurig werklozen zijn de maatregelen zoveel mogelijk gebundeld in de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW) die vanaf 1 januari 1998 geldt.

Inhoud

<u>2.1 Werkhervatting bij de eigen werkgever</u>		92
2.1.1	Aangepast werk	93
2.1.2	Premiekorting arbeidsgehandicapten	93
2.1.3	De meerkostensubsidie	94
2.1.4	Proefplaatsing	94
2.1.5	Loondispensatie	94
2.1.6	Vragen en antwoorden	96
<u>2.2 Een nieuwe baan</u>		99
2.2.1	Geen kosten bij ziekte	100
2.2.2	Geen hogere WAO-premie	100
2.2.3	Premiekorting en meerkostensubsidie	101
2.2.4	Twijfel over duurzaamheid werkherhvatting	101
2.2.5	Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten	102
2.2.6	Proefplaatsing	102
2.2.7	Werknemersvoorzieningen	103
2.2.8	Loon- en inkomenssuppletie	104
2.2.9	Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW)	105
2.2.10	Wet sociale werkvoorziening (Wsw)	107
2.2.11	Een eigen bedrijf	108
2.2.12	Vragen en antwoorden	110
<u>2.3 Een inkomen naast de uitkering</u>		119
2.3.1	WAO en inkomsten uit arbeid	120
2.3.2	WW en inkomsten uit arbeid	122
2.3.3	WAO/WW-uitkering en inkomsten uit arbeid	123
2.3.4	Bijstand en inkomsten uit arbeid	123
2.3.5	Vragen en antwoorden	124
<u>2.4 Vrijwilligerswerk</u>		127
2.4.1	Houding UWV	128
2.4.2	Vergoeding of bijverdienste?	128
2.4.3	Vrijwilligerscontract	128
2.4.4	Vragen en antwoorden	128

	2.5 Scholing en opleiding	131
2.5.1	Oriëntatie op een ander beroep	132
2.5.2	Persoonsgerichte ondersteuning	133
2.5.3	Beroepsgerichte opleidingen	134
2.5.4	Opleiding en de gevolgen voor uw uitkering	134
2.5.5	Vragen en antwoorden	137

2.1 Werkhervatting bij de eigen werkgever

Veel werknemers ontwikkelen gezondheidsklachten doordat ze in hun werk te veel en te zwaar moeten tillen, of steeds dezelfde beweging moeten maken, of doordat ze onder te grote psychische druk moeten werken. Ook lopen sommige werknemers grote kans een beroepsziekte te krijgen. Volgens de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) zijn werkgevers verplicht om te voorkomen dat mensen door ziekte uitvallen. Maar ook als mensen ziek worden, bestaan er diverse wettelijke verplichtingen waaraan werkgevers en werknemers zich moeten houden om definitieve uitval te voorkomen.

Dit hoofdstuk behandelt de mogelijkheden die u als (langdurig) zieke werknemer heeft om bij uw eigen werkgever weer aan de slag te gaan. In het eerste deel van deze reïntegratiewijzer heeft u kunnen lezen dat u als zieke werknemer in ieder geval gedurende twee jaar recht heeft op bijzondere ontslagbescherming. Gedurende deze twee jaar blijft u recht houden op uw oude werk of passend ander werk bij uw eigen werkgever. Verder heeft u kunnen lezen dat u en uw werkgever verplicht zijn in de achtste week van uw afwezigheid wegens ziekte een Plan van Aanpak op te stellen.

2.1.1 Aangepast werk

Zolang u een arbeidscontract heeft met uw werkgever, heeft u het recht en de plicht weer aan het werk te gaan zodra dit maar enigszins mogelijk is. Zolang u nog in dienst bent bij uw werkgever, houdt u recht op uw oude werk zodra dit weer mogelijk is. De werkgever is bovendien verplicht u passend werk aan te bieden (artikel 7:611, 7:628 en 7: 658a Burgerlijk Wetboek). Dit weer aan het werk gaan, kan inhouden dat u werkt op therapeutische basis, bijvoorbeeld door tijdelijk halve dagen gaat werken of dat u tijdelijk lichtere taken krijgt die u met uw beperkingen wel kunt vervullen. Deze verplichting geldt zo lang er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Vanaf 1 januari 2003 geldt de verplichting niet alleen voor terugkeer binnen het eigen bedrijf, maar ook voor werk bij een andere werkgever.



Uiteraard mag het aan het werk gaan niet ten koste gaan van uw gezondheid. Uw werkgever vraagt hierover uw mening en de mening van de bedrijfsarts.

In principe geldt voor de werknemer de verplichting om weer aan het werk te gaan zodra dit mogelijk is ook voor werkhervatting bij een andere werkgever. Maar in de praktijk komt hiervan weinig terecht. Werkhervatting bij een andere werkgever kan namelijk allerlei arbeidsrechtelijke consequenties hebben. Is werkhervatting bij een andere werkgever bij u aan de orde, let u er dan in ieder geval op dat er vooraf schriftelijke afspraken gemaakt worden tussen uw eigen werkgever, uzelf en de andere werkgever over de voorwaarden waaronder u bij die andere werkgever gaat werken. Werkhervatting bij een andere werkgever tijdens het eerste ziektejaar behoeft goedkeuring van UWV.



Ziet u voor uzelf mogelijkheden om aangepast werk te verrichten binnen het bedrijf waar u in dienst bent, bespreek dit dan met uw werkgever en de bedrijfsarts.

2.1.2 Premiekorting arbeidsgehandicapten

Als u vanwege beperkingen of ziekte uw oude werk niet meer kunt doen, maar wel ander of aangepast werk, komt uw werkgever in aanmerking voor een korting op de af te dragen premie WAO en WW. Deze korting geldt alleen wanneer de werkgever u na 1 januari 2002 in staat stelt het werk te behouden door de arbeidsplaats aan te passen of door u te laten hervatten in een andere functie. De werkgever moet de premiekorting bij UWV aanvragen. De korting bedraagt in totaal 2.042.-- en duurt een jaar. De werkgever wordt geacht met dit bedrag de voorzieningen te betalen die nodig zijn om uw werkplek aan te passen, of om u in een andere functie te laten hervatten. Bijvoorbeeld de kosten van een omscholing of de kosten van een speciale werktafel. Als de kosten veel hoger zijn dan het bedrag van 2.042.--, kan de werkgever voor het meerdere een subsidie aanvragen bij UWV. Dit is de meerkostensubsidie. De regeling is per 1 januari 2002 ingevoerd. Voor die tijd hadden werkgevers recht op een herplaatsingsbudget, wanneer zij een arbeidsgehandicapte werknemer in een andere of aangepaste functie herplaatsten.

2.1.3 De meerkostensubsidie

Als de werkgever kan aantonen dat hij of zij meer kosten maakt dan de premiekorting oplevert, dan kan hij tegelijkertijd met de aanvraag voor een premiekorting ook een aanvraag indienen voor de vergoeding van de meerkosten van de getroffen voorziening. Het moet daarbij wel gaan om een dienstbetrekking met een minimale duur van 6 maanden.

Het gaat hier om kosten die verband houden met scholing, training, noodzakelijke aanpassingen voor samenstelling van de arbeid, de inrichting van de werkplek, de productie en werkmethoden en de inrichting van het bedrijf. Denk bijvoorbeeld aan: het bedrijf rolstoeltoegankelijk maken, de aanschaf van technische hulpmiddelen zoals een speciale stoel, een speciale werktafel, een stahulp.

WELK BEDRAG KAN WORDEN AANGEVRAAGD?

Het gaat in ieder geval om het bedrag dat uitkomt boven het bedrag van de premiekorting. De meerkosten kennen een ondergrens. De werkgever krijgt geen subsidie wanneer de meerkosten lager zijn dan 103. Ligt het bedrag boven de 22.689, dan zal UWV eerst een bedrijfseconomische toets toepassen. De subsidie is niet bedoeld om het bedrijf extra winst te bezorgen.

Verder zal UWV nagaan of de kosten niet uit een andere pot vergoed kunnen worden, bijvoorbeeld uit het ziekenfonds of de AWBZ. In dat geval gaan die andere wetten voor. Als de door de werkgever getroffen voorziening 'algemeen gebruikelijk' is, zal UWV ook geen subsidie toekennen. Het is niet de bedoeling dat kosten of diensten worden gesubsidieerd die door de meeste werknemers worden gebruikt, bijvoorbeeld een bureau dat op verschillende hoogten verstelbaar is. Dit zijn kosten die een werkgever zelf behoort te dragen.

2.1.4 Proefplaatsing

Werken op proef bij uw eigen werkgever is alleen mogelijk als u duidelijk andere werkzaamheden gaat verrichten dan u voorheen deed en kan alleen na het eerste ziektejaar. Een proefplaatsing is eigenlijk niets anders dan werken met behoud van uitkering. Een proefplaatsing kan maximaal 6 maanden duren. Uw werkgever moet in principe bereid zijn u na de proefperiode voor dat andere werk in vaste dienst te nemen. Twee weken voor het einde van de proefperiode bespreekt UWV met uw werkgever de gang van zaken na de proefplaatsing.



Een proefplaatsing kan door uw werkgever worden aangevraagd bij UWV, uiteraard na overleg met u.

2.1.5 Loondispensatie

De loondispensatieregeling houdt in dat een werkgever u in bepaalde gevallen een lager loon mag uitbetalen dan het CAO-loon of het wettelijk minimumloon. De regeling kan alleen toegepast worden als u als gehandicapte werknemer duidelijk minder presteert dan uw collega die in dezelfde functie werkt en die niet gehandicapt is (dit is geregeld in artikel 7 van de wet Rea). De hoogte van de loondispensatie is afhankelijk van de omvang van de verminderde arbeidsprestatie.

Uw werkgever vraagt de loondispensatie aan bij UWV. Deze is verplicht uw mening te vragen over de toepassing van deze regeling. Als UWV toestemming verleent, gaat de loondispensatieregeling in vanaf de eerste dag van de maand waarin de aanvraag is gedaan. De periode waarover de loondispensatie kan worden verstrekt, ligt tussen zes maanden en vijf jaar. Na zes maanden vindt in ieder geval een nieuwe beoordeling plaats. De termijn van vijf jaar kan worden verlengd als blijkt dat u niet in staat zal zijn een normaal verdienvermogen te bereiken.



Laat u goed voorrekenen welke inkomensgevolgen deze maatregel voor u heeft. Aangezien uw uitkering niet automatisch wordt aangepast aan uw lagere salaris, bestaat voor u wellicht de mogelijkheid tot loonsuppletie (zie 2.2.9).



De regeling geldt niet voor overheidswerknemers, omdat die hun eigen bezoldigingsregelingen hebben.

2.1.6 Vragen en antwoorden

- * **Omdat ik mijn werk niet meer aankon, ben ik al twee maanden thuis. Ik zou nu wel weer aan het werk willen, maar niet meteen weer voor hele dagen. Kan ik voorstellen dat ik voor halve dagen begin of mag ik pas weer werken als ik helemaal beter ben?**

U kunt inderdaad voorstellen aan uw werkgever dat u voor halve dagen weer begint met werken. Dit kan voor u weer een goede start zijn om terug te keren. Komt u er met uw werkgever niet uit, dan kunt u aandringen op een gesprek met de Arbo-dienst. Of misschien komt uw werkgever zelf op het idee om de Arbo-dienst in te schakelen. Samen met de arts van de Arbo-dienst kunt u dan bekijken of u inderdaad weer fit genoeg bent om voor halve dagen te werken of bijvoorbeeld op arbeidstherapeutische basis. Dit houdt in dat er geen loonwaarde aan toegekend wordt.

MENINGSVERSCHIL OVER ZIEKTE EN WERKHERVATTING

- * **Ik voel me te ziek om te werken, maar volgens de bedrijfsarts ben ik weer beter en moet ik weer aan het werk. Wat kan ik hiertegen doen?**

U kunt allereerst proberen er met uw bedrijfsarts en/of werkgever uit te komen. Als u uzelf te ziek voelt om te werken, doelt u dan op uw oude werk onder de oude omstandigheden of voelt u zich ook te ziek voor ander werk? Onder welke omstandigheden zou u misschien wel aan het werk kunnen? Kunt u wellicht delen van uw werk wel doen en valt daarover te praten met de bedrijfsarts of uw werkgever?

Ondersteunt uw huisarts en/of specialist uw mening dat u niet kunt werken, dan kunt u uw bedrijfsarts vragen informatie bij hen in te winnen. Blijft de bedrijfsarts bij zijn mening, dan kunt u nog een 'second opinion' aanvragen bij UWV. U wordt dan gezien door een verzekeringsarts van UWV. Vindt ook de verzekeringsarts dat u weer kunt werken, dan kunt u uw zaak nog voorleggen aan de kantonrechter. Inzage in uw dossier kan helderheid verschaffen over de vraag of de bedrijfsarts en/of verzekeringsarts op een zorgvuldige wijze tot hun oordeel zijn gekomen. U heeft het recht de gegevens te laten corrigeren als dit nodig is. Gedurende de hele gang van zaken moet u wel op het werk verschijnen. Doet u dit niet dan kan uw werkgever besluiten de loonbetaling te stoppen..

*** Ik wil weer aan het werk, maar de bedrijfsarts houdt dit tegen. Wat kan ik doen?**

De wet zit zo in elkaar dat u niet op eigen houtje weer aan het werk mag gaan als de bedrijfsarts vindt dat u te ziek bent om te werken. U mag namelijk uw gezondheid niet in gevaar brengen. Doet u dit wel, dan kunt u uw uitkeringsrechten verspelen, als u uzelf onverhoopt toch weer ziek moet melden. Vindt u zelf dat u kunt werken en is uw bedrijfsarts het daar niet mee eens, dan kunt u UWV om een 'second opinion' vragen. U wordt dan nader onderzocht door een verzekeringsarts van UWV. Vindt deze ook dat u te ziek bent om te werken, dan is deze mening doorslaggevend en moet u nog even thuis blijven.

Waarom vinden de bedrijfsarts en/of de verzekeringsarts van UWV dat u niet kunt werken? Is er met u gesproken over de mogelijkheid alvast voor een deel aan het werk te gaan? Is er met u gesproken over werkhervatting met een aangepast takenpakket? Waarom vindt u zelf dat u wel kunt werken? Is de reden misschien dat u bang bent om uw werk voorgoed te verliezen? Bedenk dan wel dat u gedurende de eerste twee jaar van uw ziekte recht heeft op bijzondere ontslagbescherming.

Laat uw wens om te werken schriftelijk vastleggen in uw dossier. Inzage in uw dossier kan helderheid verschaffen over de vraag of de bedrijfsarts en/of verzekeringsarts op een zorgvuldige wijze tot hun oordeel zijn gekomen. U heeft het recht de gegevens te laten corrigeren als dit nodig is en het recht om bezwaar of beroep aan te tekenen tegen de beslissing.

ONTSLAGBESCHERMING

*** Ik ben nu een half jaar ziek. Mijn werkgever heeft mij ontslag aangezegd omdat het slecht gaat met het bedrijf. Wat kan ik doen?**

Als zieke werknemer heeft u recht op twee jaar ontslagbescherming. Dit houdt in dat u pas na twee jaar afwezigheid wegens ziekte ontslagen mag worden vanwege het feit dat u ziek bent. Uw werkgever moet dan bovendien een ontslagvergunning voor u aanvragen bij de functionaris juridische zaken van het CWI. Het feit dat het slecht gaat met het bedrijf, is in principe geen reden om van deze regel af te wijken.

Gaat het dusdanig slecht met het bedrijf dat meerdere personeelsleden ontslagen worden (ook die niet ziek zijn), dan ontstaat een andere situatie. U kunt de algemene regels voor ontslag nalezen in uw CAO.

VOORZIENINGEN

*** Door een verkeersongeval ben ik invalide geworden. Ik zou mijn werk nog wel kunnen doen, maar ik weet niet hoe ik bij het bedrijf kan komen. Autorijden lukt niet meer en met het openbaar vervoer reizen is al helemaal onmogelijk. Hoe kan ik dit probleem oplossen?**

U kunt bij de afdeling voorzieningen van UWV informeren welke mogelijkheden er voor u zijn. In uw situatie kan het namelijk nodig zijn dat u een vervoersvoorziening toegewezen krijgt, zodat u wel naar uw werk kunt gaan. UWV kan met u bekijken wat voor u het meest aangewezen vervoermiddel is en welke vergoeding daarvoor nodig is. Bij het toekennen van een vervoersvoorziening in de vorm van taxikostenvergoeding of een kilometervergoeding wordt gekeken naar uw inkomen. Als uw inkomen hoger is dan 28.441,- dan kan de vergoeding geweigerd worden omdat u in staat wordt geacht deze kosten zelf te kunnen dragen. Bij schuld door derden kan de schade verhaald worden op de tegenpartij, dus ook de extra kosten. Bent u aangewezen op een motorinvalidenwagen of moet bijvoorbeeld uw auto worden aangepast aan uw handicap dan geldt de inkomensgrens niet.

*** De gemeente voert toch de Wet Voorzieningen Gehandicapten (WVG) uit? Kan ik dan niet beter naar de gemeente gaan voor een voorziening?**

Of u een voorziening aanvraagt bij de gemeente of bij UWV is afhankelijk van het type voorziening dat u nodig heeft. Onder de WVG vallen met name de leefvoorzieningen, zoals aanpassingen in en om uw huis en de persoonlijke hulpmiddelen die u nodig heeft voor uw dagelijks functioneren. Als u een dergelijke voorziening nodig heeft, vraagt u die aan bij de gemeente. De WVG bevat ook voorzieningen voor uw vervoer. De werkvoorzieningen vallen onder de wet Reïntegratie arbeidsgehandicapten (wet Rea), die wordt uitgevoerd door UWV. Heeft u een vervoersvoorziening nodig om naar uw werk te gaan, dan moet u die aanvragen bij UWV. Maar wie een werkvervoersvoorziening nodig heeft, heeft wellicht ook een algemene vervoersvoorziening nodig. Om nu te voorkomen dat u voor de algemene vervoersvoorziening bij de gemeente moet aankloppen (WVG) en voor de werkvervoersvoorziening bij UWV (Rea), heeft UWV de bevoegdheid gekregen om beide vervoersvoorzieningen voor u te regelen.

*** Met wat technische hulpmiddelen zou ik mijn werk weer kunnen doen. Ik heb gehoord dat je daarvoor een vergoeding kunt krijgen. Moet ik dat zelf aanvragen of doet mijn werkgever dat?**

Het hangt er vanaf of het hulpmiddel kan worden beschouwd als een meeneembare voorziening of niet. Is het hulpmiddel op u persoonlijk afgestemd, en kunt u het meenemen naar een andere werkgever, dan kunt u het zelf aanvragen bij UWV. Denk bijvoorbeeld aan brailleapparatuur, een speciale werktafel, een werkrolstoel, en apparatuur voor doven/slechthorenden. Kan het hulpmiddel niet worden meegenomen naar een andere werkgever, dan moet de werkgever de kosten ervan betalen. Hij kan hiervoor gebruik maken van het bedrag dat de premiekorting arbeidsgehandicapten meebrengt. Eventueel kan hij de subsidie meerkosten bij UWV aanvragen.

LOONDISPENSATIE

*** Mijn baas zegt dat hij mij een lager loon mag uitbetalen omdat ik arbeidsongeschikt ben geweest. Klopt dat?**

Nee, dat klopt niet. Als u weer volledig arbeidsgeschikt verklaard bent, is er geen enkele reden u een lager loon uit te betalen dan gebruikelijk is voor het werk dat u doet. Alleen als u vanwege uw gezondheidstoestand duidelijk minder productief bent, kan uw werkgever aan UWV vragen of hij u een lager loon mag uitbetalen dan waar u volgens uw CAO of de Wet op het minimumloon recht op heeft. Dit heet dat uw werkgever loondispensatie aanvraagt. Zonder toestemming van UWV mag uw werkgever dit echter niet toepassen. Ook moet de aanvraag voor loondispensatie in overleg met u gebeuren.

2.2 Een nieuwe baan

Het hebben van werk is de beste garantie voor het vinden van werk. Werkgevers nemen niet graag iemand aan die uitkeringsgerechtigd is. Ze verwachten daar allerlei problemen mee te krijgen. Vandaar dat de overheid allerlei maatregelen heeft bedacht die ervoor moeten zorgen dat werkgevers over hun bezwaren heenstappen opdat ze toch mensen gaan aannemen die arbeidsongeschikt zijn geweest of werkloos zijn. In dit hoofdstuk behandelen we de maatregelen die werkgevers moeten stimuleren arbeidsgehandicapten aan te nemen. Daarnaast behandelen we de maatregelen die de arbeidsgehandicapte zelf moeten ondersteunen om weer aan het werk te komen.

Onder een arbeidsgehandicapte wordt verstaan:

- een uitkeringsgerechtigde volgens de Ziektewet, WAO, Bia, de WAZ of de Wajong tot vijf jaar na de intrekking van die uitkering(en);
- iemand die met een werkvoorziening aan het werk is tot vijf jaar na intrekking van die voorziening;
- iemand die uitkeringsgerechtigd is volgens de WW, de Algemene bijstandswet of de Algemene nabestaandenwet (Anw);
- mensen die geen uitkering ontvangen, maar die volgens het CWI wel arbeidsgehandicapt zijn;
- mensen die voor de Wsw geïndiceerd zijn, maar daarin niet werkzaam zijn (tot vijf jaar na datum indicatiestelling);
- mensen die in Wsw-verband gewerkt hebben tot vijf jaar na opzegging van het dienstverband.

De beoordeling of er sprake is van een arbeidshandicap wordt gedaan door de instantie van wie men een uitkering had of heeft (UWV of gemeente). In geval men een uitkering heeft volgens de Anw of als men geen uitkering heeft wordt de beoordeling gedaan door het CWI. Na vijf jaar wordt opnieuw beoordeeld of er sprake is van belemmeringen om te werken.

2.2.1 Geen kosten bij ziekte

Als een werknemer ziek wordt, is de werkgever normaal gesproken verplicht het loon door te betalen. Dit is geregeld in de Wulbz (artikel 7:629 lid 1 Burgerlijk Wetboek). Neemt een werkgever een arbeidsgehandicapte in dienst en wordt deze ziek, dan betaalt UWV dit loon (artikel 29b ZW). De werkgever heeft dan geen kosten. Op die manier hoopt de wetgever dat werkgevers niet meer zo bang zijn een arbeidsgehandicapte aan te nemen. Veel werkgevers denken namelijk dat arbeidsgehandicapten vaker ziek zijn dan andere werknemers en dat zij daardoor hogere kosten hebben als zij arbeidsgehandicapten in dienst nemen.

Het overnemen van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte door UWV kan gedurende vijf jaar, gerekend vanaf de eerste dag dat u als arbeidsgehandicapte (weer) aan het werk bent. Verlenging van de termijn van 5 jaar met nog eens 5 jaar is in uitzonderlijke gevallen ook mogelijk, bijvoorbeeld bij arbeidsgehandicapte werknemers met een zeer wisselend ziektebeeld of een sterk progressieve ziekte (zoals bijvoorbeeld multiple sclerose).



Uw werkgever vraagt de regeling aan bij UWV.



De regeling is niet van toepassing als u werkzaam bent in de sociale werkvoorziening (WSW), want dan gelden voor u gewoon de WSW-regels. De regeling kan wel toegepast worden als u in principe geschikt verklaard bent voor de WSW, maar daarin niet aan het werk bent gekomen of als u werkzaam bent geweest in de WSW maar ontslagen bent.

2.2.2 Geen hogere WAO-premie

Sinds de invoering van de wet Pemba per 1 januari 1998 moet de werkgever zelf de WAO-premie betalen (artikel 76a lid 1 WAO); voorheen was dit een werknemerspremie. De werkgever betaalt een basispremie WAO en daar bovenop een gedifferentieerde WAO-premie. Die gedifferentieerde premie houdt in dat een werkgever meer (of minder) premie moet betalen naarmate meer (of minder) werknemers in zijn bedrijf arbeidsongeschikt worden. Deze maatregel moet ervoor zorgen dat werkgevers meer werk maken van goede arbeidsomstandigheden, zodat de werknemers niet arbeidsongeschikt worden.

Omdat deze maatregel negatief kan uitpakken voor arbeidsgehandicapten die werk zoeken, heeft de overheid bedacht dat werkgevers geen extra financieel risico mogen lopen als zij arbeidsgehandicapten aannemen. Daarom is het volgende geregeld: Neemt een werkgever een arbeidsgehandicapte aan en wordt deze binnen zes jaar na indiensttreding arbeidsongeschikt, dan wordt deze arbeidsgehandicapte niet meegeteld bij de berekening van de gedifferentieerde WAO-premie.

De werkgever vraagt de regeling aan bij UWV. Hij moet zelf aantonen dat hij aan de voorwaarden voor toepassing voldoet.

2.2.3 Premiekorting en meerkostensubsidie

Als een werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, heeft deze recht op een premiekorting op de af te dragen premies WW en WAO voor deze werknemer. Deze kortingen bedragen in totaal 2042,- per jaar. De werkgever heeft gedurende drie jaar recht op deze premiekorting, mits de werknemer ook drie jaar in dienst blijft. Treedt de werknemer eerder uit dienst dan stopt vanzelfsprekend ook het recht op de premiekorting.

De regeling is per 1 januari 2002 ingevoerd. Voor die tijd hadden werkgevers recht op een standaard plaatsingsbudget, wanneer zij een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst namen.

Als de werkgever kan aantonen dat hij of zij meer kosten maakt dan de premiekorting oplevert, dan kan hij tegelijkertijd met de aanvraag voor een premiekorting ook een aanvraag indienen voor de vergoeding van de meerkosten van de getroffen voorziening. Het moet daarbij wel gaan om een dienstbetrekking met een minimale duur van 6 maanden. Het aanvragen van een meerkostensubsidie kan in sommige gevallen ook achteraf.

Het gaat hier om kosten die verband houden met scholing, training, noodzakelijke aanpassingen voor de samenstelling van de arbeid, de inrichting van de werkplek, de productie en werkmethoden en de inrichting van het bedrijf.

2.2.4 Twijfel over duurzaamheid werkhervatting

Soms is onduidelijk of men het werk wel kan volhouden. Twijfel aan duurzaamheid van werkhervatting zou voor een werkgever reden kunnen zijn om u niet aan te nemen en voor uzelf om het werk niet uit te proberen. Om die reden bestaat er voor arbeidsgehandicapten met een WAO-, Waz- of Wajong-uitkering de mogelijkheid uw oude uitkering gedurende een bepaalde periode te beschermen. Dit is geregeld in artikel 44 WAO, 58 Waz en 50 Wajong.

De regeling houdt in dat u tot een nader te bepalen datum niet wordt herbeoordeeld. Uw uitkeringspercentage blijft op papier hetzelfde als vóór uw werkhervatting. Uw uitkering wordt wel verrekend met uw loon. Blijkt binnen de afgesproken periode dat u het werk inderdaad niet aankunt, dan wordt uw oude uitkering weer uitbetaald. De regeling geldt tot maximaal drie jaar na uw eerste werkdag (maar kan bijvoorbeeld ook voor een kortere periode worden afgesproken). Zodra duidelijk is dat u uw nieuwe werk blijvend kunt doen, stopt de regeling en wordt u herbeoordeeld. Vanaf dat moment bouwt u nieuwe uitkeringsrechten op.



Uw werkgever vraagt toepassing van artikel 44 WAO of 58 Waz/50 Wajong aan bij UWV. Om uw werkgever over de streep te trekken, kan UWV de regeling zelf ook aanbieden aan uw werkgever. Uiteraard kunt u de regeling zelf ook aankaarten bij UWV en/of werkgever. Gaat u aan het werk onder toepassing van artikel 44 WAO of 58 Waz/50 Wajong vergeet u dan niet dit schriftelijk vast te laten leggen.



Artikel 44 WAO of 58 Waz/50 Wajong kunnen ook toegepast worden in het geval u een scholing of opleiding volgt die door UWV goedgekeurd is.



Voor werknemers in de sociale werkvoorziening (WSW) kunnen deze artikelen toegepast worden voor de duur van de aanstelling bij het werkvoorzieningschap. Deze duur kan dus ook de maximale termijn van drie jaar overschrijden.

2.2.5 Garantierегeling voor oudere arbeidsongeschikten

De wet Amber (vanaf maart 1992) regelt een garantierегeling voor oudere arbeidsongeschikten. Deze garantierегeling is vastgelegd in artikel 61 WAO. De regeling is van toepassing als u werk in loondienst gaat verrichten op of na de dag dat u 45 jaar werd, waardoor uw arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt beëindigd of verlaagd. De regeling garandeert een bescherming van uw oude WAO-dagloon in het geval dat u binnen vijf jaar na uw eerste werkdag weer arbeidsongeschikt wordt. Heeft u binnen die periode weer recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wordt uw WAO-dagloon nooit lager vastgesteld dan het dagloon van uw laatst ontvangen loondervings- of vervolguitkering.



Mocht uw nieuwe dagloon hoger zijn dan uw oude, dan is een nieuwe vaststelling van uw dagloon uiteraard gunstiger en wordt dat gedaan.

2.2.6 Proefplaatsing

Als een werkgever eraan twijfelt of u wel geschikt bent voor de functie, kan worden besloten om u op proef in dienst te nemen. Zo'n proefplaatsing kan maximaal 6 maanden duren. Gedurende deze periode werkt u met behoud van uitkering. U ontvangt dus geen loon. De werkgever moet in principe bereid zijn u na de proefperiode in vaste dienst te nemen op eenzelfde arbeidsplaats als tijdens de proefplaatsing. Een garantie daarvoor wordt echter niet gegeven. Tijdens de proefplaatsing mag u niet hetzelfde werk gaan doen dat u voorheen ook deed.

Een proefplaatsing kan door de werkgever worden aangevraagd bij UWV. Als u een WAO-uitkering heeft, kunt u alleen gebruik kunnen maken van een proefplaatsing als u, naast uw (gedeeltelijke) WAO-uitkering, een gedeeltelijke WW- of Bia-uitkering heeft. Tijdens de proefplaatsing wordt deze WW- of Bia-uitkering omgezet in een reïntegratie-uitkering ter hoogte van uw WW- of Bia-uitkering (artikel 23 t/m 27 Rea).

Twee weken voor het einde van de proefperiode bespreekt UWV met uw werkgever de gang van zaken na de proefplaatsing.



Sinds de wet Rea geldt de proefplaatsing voor alle groepen arbeidsgehandicapten.

2.2.7 Werknemersvoorzieningen

Om weer te kunnen werken, kan het nodig zijn dat uw toekomstige werkplek wordt aangepast aan uw handicap of ziekte of dat er bepaalde werkvoorzieningen getroffen worden. Uw nieuwe werkgever kan voor de kosten van aanpassingen en voorzieningen een subsidie aanvragen bij UWV. Hij kan dit financieren door gebruik te maken van de premiekorting en/of de meerkostensubsidie. Als UWV oordeelt dat de kosten tot de normale bedrijfsvoering behoren, zal geen meerkostensubsidie worden toegekend.

Als werknemer heeft u echter zelf ook recht op bepaalde voorzieningen die u kunt aanvragen bij UWV. Het gaat dan om:

- vervoersvoorzieningen die nodig zijn om de werkplek te bereiken (bijvoorbeeld een aangepaste auto of rolstoeltaxivervoer);
- noodzakelijke persoonlijke ondersteuning op de werkplek door een job-coach;
- communicatievoorzieningen voor doven;
- meeneembare voorzieningen, die afgestemd zijn op de individuele werknemer, en eventueel meegenomen kunnen worden naar een andere werkgever.

U dient deze voorzieningen zelf aan te vragen bij UWV. UWV neemt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag een beslissing.

WELK BEDRAG KAN WORDEN AANGEVRAAGD?

Voor voorzieningen geldt een ondergrens van ongeveer 103,- . Aanvragen die onder dat bedrag liggen, worden niet in behandeling genomen.

Wanneer het gaat om een meeneembare voorziening geldt het volgende:

- voorzieningen die een waarde hebben van minder dan 2269 worden als regel in eigendom verstrekt, u mag deze dus behouden;
- voorzieningen met een waarde vanaf 2269 worden over het algemeen in bruikleen verstrekt. Als u het werk, waarvoor u de voorziening nodig had, beëindigt moet u de voorziening weer teruggeven aan UWV. Kan het niet meer door een ander persoon gebruikt worden, dan bestaat de mogelijkheid deze voorziening te kopen tegen 90% van de waarde.

Voorbeelden van meeneembare voorzieningen: brailleapparatuur, speciale werktafels, werkrolstoelen, apparatuur voor doven/slechthorenden (zoals een teksttelefoon).

2.2.8 Loon- en inkomenssuppletie

Als u als arbeidsongeschikte weer aan het werk gaat, maar tegen een lager loon dan u op basis van de functieduiding volgens het CBBS geacht wordt te kunnen verdienen, dan kan dit negatieve inkomensgevolgen voor u hebben. Uw WAO-uitkering wordt namelijk niet aangepast aan uw daadwerkelijke verdiensten als deze lager zijn dan wat u geacht wordt te kunnen verdienen. Om de negatieve inkomensgevolgen enigszins te verzachten regelt de wet Rea dat in een dergelijke situatie aanspraak gemaakt kan worden op een tijdelijke aanvulling op het loon van de werknemer c.q. het inkomen van de zelfstandige (artikel 32 Rea). De aanvulling op het loon heet voor mensen die in loondienst werken 'loonsuppletie' en voor zelfstandigen 'inkomenssuppletie'.

De hoogte van de loonsuppletie is gebaseerd op het verschil tussen uw daadwerkelijke loon en het loon waarvoor u geschat bent. Dit laatste is het loon dat uit de functieduiding met behulp van het CBBS is gekomen. Er moet sprake zijn van een

dienstbetrekking voor onbepaalde tijd of minimaal 6 maanden. De duur van de loon-suppletieregeling is maximaal vier jaar. De hoogte ervan wordt in die vier jaar afgebouwd. Gedurende het eerste jaar wordt het loon aangevuld tot 100% van het verschil tussen de daadwerkelijke verdiensten en de theoretische verdien capaciteit. Gedurende het tweede, derde en vierde jaar wordt het loon aangevuld tot respectievelijk 75%, 50% en 25% van dit verschil.

Rekenvoorbeeld

De heer Van der Hek die arbeidsongeschikt is geworden voor zijn eigen werk, kan volgens UWV nog 75,- per dag verdienen. Het maatmanloon van de heer Van der Hek is 100,- en op basis van deze twee gegevens wordt Van der Hek ingedeeld in de arbeidsongeschiktheidsklasse 25-35%. Op basis van deze arbeidsongeschiktheidsklasse ontvangt de heer Van der Hek een uitkering van 21% van zijn WAO-dagloon. Voor het gemak stellen we even dat het dagloon gelijk is aan het maatmanloon, dus ontvangt de heer Van der Hek $21\% \times 100,- = 21,-$ per dag. De heer Van der Hek krijgt een baan aangeboden waarin hij 50,- per dag kan verdienen. Zou hij opnieuw worden beoordeeld aan de hand van deze daadwerkelijke verdiensten dan zou hij in de arbeidsongeschiktheidsklasse 45-55% vallen en zou hij een uitkering krijgen van 35% van zijn WAO-dagloon. In plaats van 21,- uitkering zou hij dan 35,- uitkering ontvangen. Om dit verschil te overbruggen, krijgt de heer Van der Hek:

gedurende het eerste jaar een aanvulling van	14,- per dag	(100% van 70-42);
gedurende het tweede jaar aanvulling van	10,50 per dag	(75% van 70-42);
gedurende het derde jaar aanvulling van	7,- per dag	(50% van 70-42);
gedurende het vierde jaar aanvulling van	5,25 per dag	(25% van 70-42).



De loonsuppletie vraagt u aan bij UWV tot uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking.



De loon- en inkomenssuppletie kan worden toegepast naast andere reïntegratie-instrumenten.

De inkomenssuppletie voor zelfstandigen is niet gebaseerd op het verschil tussen daadwerkelijke verdiensten en theoretische verdien capaciteit, maar is gebaseerd op het verschil tussen de hogere WAZ-uitkering die u zou krijgen als uw daadwerkelijke verdiensten maatstaf geweest zouden zijn voor de vaststelling van de hoogte van uw WAZ-uitkering en de lagere WAZ-uitkering waar u nu recht op heeft.

2.2.9 Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW)

De Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW) geeft de gemeenten sinds 1 januari 1998 meer mogelijkheden om werkzoekenden te stimuleren om mee te doen aan activiteiten die gericht zijn op het verkrijgen van betaald werk en het voorkomen van sociale uitsluiting. De WIW vervangt de oude banenpoolregeling, de Jeugdwerkgarantiewet (JWG), de Melkert-II regeling, het oude scholingsbeleid en het premiebeleid Fonds Sociale Vernieuwing.

Vanuit de WIW-regeling kunnen gemeenten een viertal activiteiten aanbieden aan uitkeringsgerechtigden en langdurig werklozen:

- werkervaringsplaatsen bij werkgevers;
- een WIW-dienstbetrekking, vergelijkbaar met banenpool en JWG;
- activiteiten gericht op sociale activering;
- ondersteunende maatregelen zoals scholing en het verstrekken van subsidies.

De uitvoering van de WIW is in handen van een samenwerkingsverband tussen de gemeente, het CWI en UWV. De meeste gemeenten hebben speciale WIW-organisaties opgericht.

DOELGROEP

Van alle werkzoekenden wordt allereerst vastgesteld wat hun kansen op werk zijn en hoe zij het beste begeleid kunnen worden naar een gewone baan. Als het niet lukt die gewone baan binnen één jaar te krijgen, dan heeft de werkzoekende recht op een WIW-dienstbetrekking of eventueel een andere voorziening als dat meer is aangewezen.

Werkzoekenden van 23 jaar of ouder kunnen met de WIW te maken krijgen als zij langer dan één jaar staan ingeschreven bij het CWI. Werkzoekenden jonger dan 23 jaar kunnen al direct met de WIW te maken krijgen als zij een uitkering aanvragen en zich inschrijven bij het CWI.

WERKERVARINGSPLAATS

Bij een werkervaringsplaats gaat het om een gedeeltelijk gesubsidieerde baan waar werkzoekenden werkervaring op kunnen doen, voor minimaal een half jaar en maximaal één jaar. De werkgever krijgt hiervoor een subsidie. Het is de bedoeling dat er daarna een vast dienstverband volgt, zo mogelijk bij diezelfde werkgever.

WIW-DIENSTBETREKKING

Een WIW-dienstbetrekking is een arbeidsovereenkomst voor in principe twee jaar tussen de werkzoekende en de gemeente. Het kan gaan om werk bij de overheid, bij instellingen die door de overheid worden gesubsidieerd, of om werk in het bedrijfsleven. Voor mensen jonger dan 23 jaar kan dit langer dan twee jaar duren. De bedoeling is dat de WIW-dienstbetrekking de werkervaring van een werkzoekende zal vergroten en uiteindelijk zal leiden tot een grotere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Een WIW'er kan tot maximaal 120% van het minimumloon verdienen. De arbeidsduur is in beginsel 32 uur per week. Daarvan kan worden afgeweken als dit door bij de werknemer gelegen factoren gerechtvaardigd is.

SOCIALE ACTIVERING

Sociale activering is bedoeld voor mensen die een lange tijd niet meer hebben gewerkt en een opstapje nodig hebben alvorens in een betaalde baan te kunnen stappen. Het kan gaan om vrijwilligerswerk, buurtwerk of een stage.

SCHOLING/OPLEIDING

Ook scholing en opleiding vallen onder de WIW. De scholing of opleiding moeten leiden tot het vergroten van de kansen op werk buiten de WIW. Naast de studie moet belanghebbende tenminste nog 19 uur in een WIW-dienstbetrekking werken.

2.2.10 Wet sociale werkvoorziening (Wsw)

De Wet sociale werkvoorziening is bedoeld voor mensen die vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen voorlopig of blijvend aangewezen zijn op werk onder aangepaste omstandigheden. Via de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) bestaan meerdere mogelijkheden om weer aan het werk te komen. Naast de aparte SW-bedrijven bestaan er mogelijkheden om via de Wsw bijvoorbeeld bij de gemeente of bij een school of ziekenhuis te gaan werken. Het werk is gericht op het behouden dan wel het bevorderen van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer mede met het oog op het kunnen gaan verrichten van arbeid onder normale omstandigheden.

DOELGROEP

Om voor een plaatsing via de Wsw in aanmerking te komen, gelden de volgende voorwaarden:

- u bent vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend onder aangepaste omstandigheden in staat regelmatige arbeid te verrichten. Met beperkingen worden beperkingen in relatie tot het te verrichten werk bedoeld. Het gaat dus niet om een handicap op zich;
- u staat als werkzoekende ingeschreven bij het CWI;
- u bent bereid en in staat tot het verrichten van regelmatige arbeid. Er wordt in principe 8 uur per werkdag gewerkt (gemiddeld 36 uur per week);
- u bent jonger dan 65 jaar.

Niemand is verplicht in Wsw-verband te gaan werken.

PROCEDURE

Aanmelding via UWV ligt voor arbeidsongeschikten het meest voor de hand. Aanmelding kan ook plaatsvinden via de gemeentelijke sociale dienst, als u daarmee te maken heeft, of via het CWI. De uitvoering van de Wsw is in handen van de gemeente. Een speciale SW-commissie beoordeelt of u voor de Wsw in aanmerking komt. De toelatingsprocedure is dat u allereerst een uitnodiging krijgt voor een persoonlijk gesprek. In dit gesprek worden uw gegevens doorgenomen, zoals uw opleiding, werkervaring, persoonlijke omstandigheden, uitkeringssituatie en dergelijke. Een medisch onderzoek hoort ook bij de toelatingsprocedure. Van alle gegevens wordt een rapport opgemaakt, dat wordt behandeld door de SW-commissie. In deze commissie zitten in ieder geval een arts, een arbeidsdeskundige, een arbeidsmarktdeskundige en een psycholoog. In de meeste gevallen duurt de toelatingsprocedure niet langer dan vier maanden. De commissie adviseert het gemeentebestuur schriftelijk binnen 6 weken nadat zij de aanvraag tot indicatie heeft ontvangen. Als nader onderzoek nodig is, kan de termijn worden verlengd tot uiterlijk 16 weken. Maar een toewijzing hoeft nog niet altijd een plaatsing te betekenen. Als er geen vacature is, wordt u op de wachtlijst geplaatst.

Bij indiensttreding geldt een proefperiode van twee maanden. In deze periode wordt bekeken of u in aanmerking komt voor een vaste dienstbetrekking. In sommige gevallen kan nog een praktijkobservatieperiode worden afgesproken. In deze periode wordt gekeken naar uw arbeidsgeschiktheid voor de Wsw. Gedurende deze observatieperiode heeft u geen aanstelling en wordt ook geen loon uitbetaald. U werkt met behoud van uw arbeidsongeschiktheidsuitkering. De duur van deze praktijkobservatieperiode is ten minste vier weken.

De Wsw kent eigen loonschalen. Werken in Wsw-verband wordt beschouwd als niet-passende arbeid. Als uw arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger is dan het loon dat u

via de Wsw verdient, dan heeft u recht op een aanvulling van uw loon tot het niveau van uw oude uitkering. Is uw Wsw-loon gelijk aan of hoger dan uw uitkering, dan wordt uw uitkering op nul gesteld. U blijft dan wel recht houden op uw oude uitkering. Artikel 44 WAO (58 Waz/50Wajong) is net zolang van toepassing als uw aanstelling bij de Wsw duurt. Zodra u stopt met het Wsw-werk ontvangt u in dit laatste geval weer uw uitkering.

Er is één uitzondering. Had u voorafgaande aan uw Wsw-dienstverband een WAO-uitkering en was uw WAO-dagloon lager dan uw Wsw-loon, dan heeft u als u arbeidsongeschikt wordt recht op een uitkering gebaseerd op dat hogere Wsw-dagloon.

BEËINDIGING DIENSTVERBAND WSW

Een particuliere werkgever die het dienstverband wil beëindigen, moet een ontslagvergunning aanvragen bij de directeur van het arbeidsbureau. Een SW-bedrijf kan het dienstverband ook zonder ontslagvergunning beëindigen, maar alleen als:

- belanghebbende weigert mee te werken aan herindicatie;
- belanghebbende niet langer tot de doelgroep behoort.

In die gevallen mag alleen worden opgezegd als er alternatieve zorg is of als de werknemer buiten Wsw-verband passend werk heeft geweigerd; Voor opzegging op andere dan deze twee gronden moet toestemming worden verleend door de indicatiecommissie.

2.2.11 Een eigen bedrijf

Soms biedt het opzetten van een eigen bedrijf meer perspectieven dan het (blijven) zoeken naar betaald werk in loondienst. Maar bij het opzetten van een eigen bedrijf komt heel wat kijken. Zo heeft u bijvoorbeeld een startkapitaal nodig. U gaat dan naar een bank om dit geld te lenen, maar dan blijkt dat de bank er te weinig vertrouwen in heeft dat het wat wordt met uw bedrijf aangezien u uitkeringsgerechtigd bent. De lening wordt u geweigerd. Wat nu? Om arbeidsgehandicapten te stimuleren een eigen bedrijf te starten, kunt u een *starterskrediet* aanvragen bij UWV (artikel 30 Rea). Voor langdurig werklozen geldt een zelfde soort regeling (Bvz), zij kunnen het krediet aanvragen bij de gemeentelijke sociale dienst. Het eerste wat u hiervoor moet doen, is een goed bedrijfsplan maken.

EIGEN BEDRIJF? EERST EEN PLAN MAKEN!

Als u plannen heeft om een eigen bedrijf op te zetten, doet u er verstandig aan te beginnen met het maken van een bedrijfsplan. U kunt hiervoor deskundige hulp inschakelen. Dit bedrijfsplan moet in ieder geval antwoord geven op de volgende vragen:

- Wat is uw product of dienst?
- Wat is ervoor nodig om dit product of deze dienst te maken? (welke activiteiten moet u ervoor verrichten, welke investeringen moet u doen)?
- Wat kost het om het product of de dienst te maken?
- Wie zijn uw klanten?
- Wie zijn uw concurrenten?
- Welke inkomsten verwacht u de eerste jaren te hebben?
- Wat is uw winstverwachting?
- Welke financiële middelen heeft u (nodig) om uw bedrijf te realiseren?
- Hoe denkt u uw arbeidshandicap te compenseren?

- Wat zeggen deskundigen over de haalbaarheid van uw plan?

AANVRAAGPROCEDURE

U vraagt het starterskrediet aan bij de instelling waarvan u uw uitkering ontvangt: UWV of de gemeentelijke sociale dienst. De regeling is voor UWV vastgelegd in artikel 30 wet Rea en is bedoeld voor mensen die een WAO- of een gecombineerde WAO/WW-uitkering ontvangen. Als de uitkerende instantie van mening is dat u beter en gemakkelijker in loondienst kunt werken, dan wordt uw verzoek voor een starterskrediet niet gehonoreerd. Dit wil overigens niet zeggen dat u nooit een starterskrediet zult krijgen als u in het kader van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling functies aangevoelen heeft gekregen. De functieduiding staat los van de beoordeling of u beter en gemakkelijker in loondienst zou kunnen werken.

De regeling is voor de gemeenten vastgelegd in het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) en is bedoeld voor mensen die een uitkering hebben volgens de Algemene Bijstandswet, de Ioaw of de Ioaz.

Uw aanvraag zal beoordeeld worden op haalbaarheid. Uw verzoek om een starterskrediet zal alleen gehonoreerd worden als uw bedrijf volgens deskundigen inderdaad levensvatbaar is. Het Instituut voor Midden en Kleinbedrijf (IMK) of de AVO-Nederland kunnen hierover om advies gevraagd worden door UWV of sociale dienst.

HOOGTE VAN HET STARTERSKREDIET

De hoogte van het starterskrediet bedraagt maximaal 27.227,- (f. 60.000,—). Naast het starterskrediet kunnen zelfstandigen ook toelagen en een inkomenssuppletie aanvragen, als het inkomen van de zelfstandige onder het sociaal minimum en/of resterende verdien capaciteit ligt.

BEGELEIDING

Als u steun nodig heeft bij het maken van uw bedrijfsplan, kunt u dit aankaarten bij UWV of de sociale dienst. Deze hebben de mogelijkheid een voorbereidingskrediet van maximaal 2269,- toe te kennen. Voor de begeleiding door een externe deskundige kan een vergoeding van 2723 worden verleend.

Wie een eigen bedrijf wil starten vanuit een uitkeringssituatie staat vaak voor het probleem dat er veel uitgezocht moet worden en dat dit tijd kost. Van het nakomen van de sollicitatieplicht komt dan niet veel terecht. Om die reden bestaat de mogelijkheid hiervoor ontheffing aan te vragen. Er is een regeling in de maak die ook begeleiding na de start mogelijk moet maken.

GEVOLGEN VOOR DE UITKERING

Het starten van een eigen bedrijf heeft uiteraard ook gevolgen voor uw uitkering. Heeft u een WAO-uitkering, dan kunnen de inkomsten uit uw eigen bedrijf aanleiding vormen om uw arbeidsongeschiktheidsklasse te herzien. Hierbij bestaat de mogelijkheid om bij twijfel aan duurzaamheid van de verdiensten artikel 44 WAO van toepassing te verklaren. Verdient u in uw eigen bedrijf minder dan wat u volgens de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in theorie zou kunnen verdienen, dan heeft u volgens artikel 29 Rea recht op inkomenssuppletie.

Heeft u een WW-uitkering, dan wordt deze in principe gekort voor het aantal uren dat u in uw eigen bedrijf werkzaam bent. Daarbij maakt het niet uit of u winst of verlies draait. In de beginperiode kan hiervan afgeweken worden. De WW kent namelijk de mogelijkheid van een oriëntatiefase: een periode van drie maanden (eenmalig te ver-

lengen met nog eens drie maanden) waarin u met behoud van uw WW-uitkering uw eigen bedrijf kunt starten.

Heeft u een bijstandsuitkering of een uitkering volgens de Ioaw/Ioaz dan kunt u uw inkomen gedurende 18 maanden laten aanvullen tot het voor u geldende minimum. Er zijn plannen om die 18 maanden te verlengen naar 36 maanden. Op gezette tijden zal gecontroleerd worden of u de aanvulling vanuit de Abw/Ioaw/Ioaz nog wel nodig heeft, c.q. of het nog wel zin heeft dat u uw bedrijf voortzet.

Het starterskrediet is te combineren met andere reïntegratie-instrumenten, zoals bijvoorbeeld de inkomenssuppletie.

Het starterskrediet wordt geweigerd als u een faillissement heeft aangevraagd, of opgelegd heeft gekregen of als er geen schuldsanering heeft plaatsgevonden naar aanleiding van een eerder faillissement.

2.2.12 Vragen en antwoorden

WAO

- * **Na enkele jaren WAO ben ik sinds kort aan de slag in een nieuwe baan. Wat gebeurt er als ik mijn nieuwe baan toch niet vol kan houden?**

Als na verloop van tijd blijkt dat u uw nieuwe baan echt niet aankan, bestaat de mogelijkheid dat uw oude uitkeringsrechten weer herleven. Was er van te voren al twijfel over de vraag of u het werk zou kunnen volhouden, dan heeft UWV waarschijnlijk artikel 44 WAO van toepassing verklaard. Dit artikel houdt in dat u op papier hetzelfde arbeidsongeschiktheidspercentage houdt als voorheen, maar dat het loon dat u gaat verdienen verrekend wordt met uw uitkering alsof het om een definitieve schatting gaat. Houdt u het werk niet vol, dan herleeft uw oude uitkering. In sommige situaties kan dit artikel ook met terugwerkende kracht van toepassing verklaard worden.

- * **Ik kan een baan krijgen, maar het salaris is lager dan mijn volledige WAO-uitkering. Kan ik een deel van mijn uitkering houden?**

Aangezien u nu een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft, zal UWV eerst willen beoordelen of u de baan die u kunt krijgen wel kunt vervullen.

Is dit het geval dan zijn er twee situaties mogelijk:

1. U bent nog niet zo lang geleden beoordeeld volgens de regels van de WAO, dus een herbeoordeling ligt niet voor de hand. UWV zal er dan vanuit gaan dat u op papier nog een periode volledig arbeidsongeschikt blijft. In de praktijk wordt uw salaris verrekend met uw WAO-uitkering alsof u wel herbeoordeeld bent (artikel 44 WAO is van toepassing). Dit betekent dat een deel van uw WAO-uitkering niet uitbetaald zal worden omdat u inkomsten uit arbeid heeft. Vallen die inkomsten weer weg, dan kunt u weer aanspraak maken op uw oude uitkering (zolang artikel 44 WAO van toepassing is).
2. Is het wat langer geleden dat u volledig arbeidsongeschikt verklaard werd, dan zal UWV u eerst opnieuw willen beoordelen. De verzekeringsarts gaat dan een nieuw belastbaarheidspatroon voor u opstellen en de arbeidsdeskundige zoekt in het CBBS naar functies die u in principe kunt vervullen. Gaat u in uw nieuwe baan minder verdienen dan wat u op basis van het CBBS geacht wordt te kunnen verdienen, dan kunt u tijdelijk een aanvulling op uw salaris krijgen. Dit is geregeld in

de loonsuppletiereregeling, artikel 32 REA. De loonsuppletiereregeling kan in combinatie met artikel 44 WAO worden toegepast.

Is uw salaris hoger dan wat u volgens het CBBS zou kunnen verdienen, dan vindt een herschatting plaats op basis van uw daadwerkelijke verdiensten.

*** Ik ben volledig arbeidsongeschikt verklaard. Betekent dit dat ik nooit meer mag werken?**

Als u volledig arbeidsongeschikt bent verklaard, betekent dit niet dat u nooit meer mag werken. Het betekent alleen dat UWV geen of onvoldoende mogelijkheden voor u ziet. Ziet u die mogelijkheden zelf wel, solliciteert u dan gerust. Maar let u daarbij wel op uw uitkeringsrechten. Heeft u een baan gevonden, laat u UWV dan vastleggen dat u inderdaad geschikt bent om dat werk te doen. Het gezegde 'een brandend huis is niet verzekerd' geldt namelijk ook voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

*** Ik ben gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard. Mag ik nu wel of niet op een volledige baan solliciteren?**

Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het van belang te weten waarom u gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard bent. Als u op medische gronden bijvoorbeeld niet meer dan 20 uur per week mag werken, dan ligt het niet voor de hand dat u een baan van 40 uur per week gaat zoeken. Wellicht zou u uw gezondheid dan schade toebrengen. Maar als er geen belemmeringen van medische aard zijn, is er geen enkele reden om niet op een volledige baan te solliciteren. 'Gedeeltelijk arbeidsongeschikt' hoeft namelijk niet meer te zeggen dan dat uw maatmanloon een stuk hoger ligt dan het loon van de functies die voor u geselecteerd zijn via het CBBS. Gaat u in de praktijk meer verdienen dan het loon waar UWV u toe in staat achtte om te verdienen, dan zult u opnieuw beoordeeld worden.

*** Mijn ziekte is niet meer te genezen en ik ben dan ook volledig arbeidsongeschikt verklaard. Maar ik heb geen zin om alleen maar thuis te blijven. Wat zou ik kunnen gaan doen?**

In uw situatie is het van belang te weten wat u graag zou willen en kunnen. Heeft u wel eens aan vrijwilligerswerk gedacht? Een vrijwilligerscentrale in de buurt kan tal van mogelijkheden noemen. Ook arbeidsongeschiktenplatforms werken met vrijwilligers. Voor uw uitkering is van belang te weten dat volledig arbeidsongeschikten geen toestemming hoeven te vragen voor het doen van vrijwilligerswerk. Zoekt u een betaalde baan of bijverdiensten? Let u dan wel op uw uitkeringsrechten. Als u op eigen initiatief betaald werk gaat verrichten, zonder toestemming van UWV, dan kunt u uw recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering verspelen. Meldt u zich bij UWV, dan moet u in principe opnieuw beoordeeld worden, tenzij u pas beoordeeld bent. Er bestaan binnen de WAO (Waz en Wajong) mogelijkheden om een definitieve herbeoordeling uit te stellen. Dit is geregeld in artikel 44 WAO en 58 Waz/50 Wajong (33 AAW oud). Op papier blijft u uw oude arbeidsongeschiktheidspercentage houden, maar de uitkering wordt wel uitbetaald alsof er een herbeoordeling heeft plaatsgevonden. In principe kan dit voor maximaal drie jaar geregeld worden. Alleen als u in de Sociale Werkvoorziening gaat werken, dan is de regeling net zo lang van toepassing als u daar werkt. Het voordeel van de regeling is dat oude rechten niet verloren gaan als u het werk niet kunt volhouden.

SOLLICITEREN

*** Het solliciteren naar een baan valt mij niet mee. Vanwege mijn arbeidsongeschiktheidsverleden worden er allerlei vragen gesteld.**

Wat mag er tijdens een sollicitatiegesprek gevraagd worden en wat niet?

Bij een sollicitatie mogen alleen die gegevens gevraagd worden die van belang zijn voor de baan. Het belangrijkste als u solliciteert is dat u dus zelf niet de nadruk legt op het feit dat u arbeidsongeschikt of werkloos geweest bent. U doet er het beste aan te benadrukken wat uw kwaliteiten zijn voor de baan. U begint dus nooit zelf over uw arbeidsongeschiktheidsverleden. Bent u een langere periode arbeidsongeschikt geweest, dan zal dit overigens wel opvallen als u een overzicht geeft van uw arbeidsverleden. De kans dat er tijdens uw sollicitatiegesprek vragen over gesteld worden, is dan ook vrij groot. Erover zwijgen heeft dan geen zin. Dus als u antwoordt op vragen over uw arbeidsongeschiktheidsverleden, benadrukt u dan hoe u er bovenop gekomen bent en waarom u uzelf nu weer in staat acht te werken.

Op dit moment zijn er voor de werkgever bovendien allerlei financieel aantrekkelijke regelingen. Als een werkgever u aanneemt, hoeft hij gedurende vijf jaar geen ziekengeld te betalen als u eens een keertje ziek bent en hij kan premiekorting en eventueel een meerkostensubsidie voor u aanvragen. Let er bij uw sollicitatie wel op dat deze regelingen een werkgever pas over de streep trekken, als hij allereerst de beoordeling maakt dat u geschikt bent voor het werk.

*** Mag je tegenwoordig nog wel medisch gekeurd worden als je gaat solliciteren naar een baan?**

Per 1 januari 1998 is de Wet op de medische keuringen in werking getreden. In deze wet staat dat medische keuringen verboden zijn, behalve bij functies waar specifieke medische eisen gesteld moeten worden. Daarbij gaat het dan om functies waarin, als gevolg van gezondheidsproblemen, risico's zouden kunnen ontstaan voor de veiligheid en/of gezondheid van de werknemer zelf of voor anderen (Bijvoorbeeld: voor de functie van piloot moeten uw ogen goed zijn, dus daar mag op getest worden). Tijdens sollicitatiegesprekken mogen geen vragen gesteld worden over uw gezondheidstoestand of uw ziekteverzuim in het verleden. De nieuwe wet verbiedt ook keuringen voor collectieve verzekeringen die de werkgever afsluit. Hieronder worden bijvoorbeeld de collectieve pensioenverzekeringen en aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen verstaan, maar ook de verzekeringen die hij afsluit om zijn eigen risico bij ziekte voor zijn personeel te dekken. Ook medische vragenlijsten of medische verklaringen worden als een vorm van keuring beschouwd en zijn daarom niet toegestaan. In die gevallen waarin medische keuringen nog wel zijn toegestaan, moet de werkgever deze laten uitvoeren door een gecertificeerde Arbo-dienst

*** Vanwege mijn handicap kan ik mijn oude werk niet meer doen. Ik wil graag werken, maar weet niet precies in welke richting ik het zoeken moet. Welke mogelijkheden bestaan er voor mij?**

Via UWV bestaat de mogelijkheid dat u een beroepskeuzetest doet. Ook is het mogelijk dat u een cursus beroepenoriëntatie gaat volgen. In veel regio's zijn er speciale cursussen voor arbeidsongeschikten. Deze speciale cursussen hebben als voordeel dat u er met lotgenoten kunt praten over uw situatie. Bovendien hebben de begeleiders van deze cursussen kennis van de arbeidsongeschiktheidsregelingen.

*** Ik ben vroeggehandicapt en wil graag werken, maar ik word nooit uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Wat moet ik doen?**

Bedrijven stellen vaak dat u werkervaring moet hebben, maar ze bieden zelden de gelegenheid om die werkervaring op te doen. Aangezien u geen werkervaring heeft, is het dus zaak dat u bij uw sollicitatie zoveel mogelijk andere ervaringen meldt. Heeft u al eens op een rijtje gezet wat u zoals doet in de hobbysfeer of in het vrijwilligerswerk? Als u gaat solliciteren is het nuttig dit soort activiteiten te melden. Diverse organisaties verzorgen sollicitatietrainingen. Misschien is het voor u een idee zo'n training te volgen. U kunt bijvoorbeeld bij het CWI informeren welke mogelijkheden er voor u zijn.

*** Ben ik als bijstandsgerechtigde verplicht te solliciteren?**

Dat ligt aan uw situatie. In principe is iedere bijstandsgerechtigde verplicht om actief op zoek te gaan naar werk. Maar bij drie groepen bijstandsgerechtigden wordt daar niet zo nauw naar gekeken. Deze groepen zijn:

1. alleenstaande ouders met de volledige zorg voor een of meer kinderen jonger dan 5 jaar;
2. personen van 57,5 jaar of ouder;
3. personen die om medische of sociale redenen niet kunnen werken.

Wilt u in aanmerking komen voor vrijstelling van sollicitatieplicht, bespreek dit dan met uw contactambtenaar.

*** Ben ik als bijstandsgerechtigde verplicht alle werk te aanvaarden?**

Nee, u hoeft geen werk te doen dat niet passend voor u is. Onder passend werk wordt verstaan: werk op uw eigen niveau, binnen een bepaalde reistijd te bereiken en tegen een zekere beloning. Naarmate u langer bijstandsafhankelijk bent, wordt er meer werk als passend voor u gezien. Voor een schoolverlater geldt dat elk werk passend is en dus geaccepteerd moet worden.

*** Ik heb nu al weer vijf jaar een Bijstandsuitkering. Ik wil wel graag werken, maar als ik ergens solliciteer zeggen werkgevers dat ik te lang niet gewerkt heb. Wat kan ik doen?**

Omdat u al zo lang niet gewerkt hebt, zou u eens na kunnen denken over een werkervaringsplaats. Een werkervaringsplaats is een gesubsidieerde baan. De werkgever die u aanneemt, krijgt subsidie voor u. Een werkervaringsplaats duurt in principe een half jaar, met een uitloopmogelijkheid naar één jaar. U komt in dienst van de werkgever waar u werkervaring opdoet en u verdient het aldaar geldende loon (CAO of in ieder geval wettelijk minimumloon). Het is de bedoeling dat u daarna bij diezelfde werkgever in dienst komt, maar in de praktijk gebeurt dat niet altijd. De werkervaringsplaats zorgt er in ieder geval voor dat u bij sollicitaties weer kunt zeggen dat u werkt. Het hebben van werk vergroot aanzienlijk uw kansen op het vinden van werk.

PROEFPLAATSING

*** Wat houdt een proefplaatsing in en wanneer kom ik ervoor in aanmerking?**

Een proefplaatsing houdt in dat u tijdelijk met behoud van uitkering gaat werken. U werkt als het ware op proef. De werkgever hoeft u gedurende de proefperiode geen salaris uit te betalen. De bedoeling van de regeling is wel dat de werkgever bereid is u

na die proefperiode aan te nemen. De regeling heeft als voordeel dat als het werken op proef niet lukt, uw werkgever geen verplichtingen heeft tegenover u terwijl u uw uitkeringsrechten behoudt. Sinds de invoering van de wet Rea duurt de proefperiode maximaal zes maanden (dit was drie maanden). De regeling geldt voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een WAO/WW-uitkering en voor mensen die bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling voor minder dan 15% arbeidsongeschikt zijn verklaard. Gedurende de proefperiode ontvangt u van UWV een reïntegratie-uitkering ter hoogte van de WW-uitkering die u normaal ontvangt. Uw eventuele WAO-uitkering blijft gewoon doorlopen.

WERKLOOSHEIDSWET

*** Ben ik als WW-gerechtigde verplicht mij in te schrijven bij het CWI?**

Ja, als u een WW-uitkering wilt ontvangen dan bent u verplicht u als werkzoekende in te schrijven bij het CWI. Als u niet bent ingeschreven bij het CWI kan uw WW-uitkering gekort worden. Wordt u vanuit de WAO weer geschikt verklaard en bent u op basis daarvan werkloos, dan zal UWV u bij het CWI inschrijven. Voor alle zekerheid kunt u dit zelf nog even controleren. Vraag uw arbeidsdeskundige altijd om een bewijs van uw inschrijving. U kunt ook zelf naar het CWI gaan om u als werkzoekende in te schrijven.

PASSEND WERK

*** Kan de WW mij verplichten tijdelijk werk te doen, bijvoorbeeld via het uitzendbureau?**

Tijdelijk werk - zeker als dat de kans vergroot om in uw eigen beroep aan de slag te komen - is eerder passend dan vast werk. Er wordt van u verwacht dat u zich bij tijdelijk werk flexibeler opstelt dan bij vast werk. Ook tijdens het eerste halfjaar van uw werkloosheid. Krijgt u dan bijvoorbeeld via het CWI of uitzendbureau een tijdelijke baan aangeboden die enigszins afwijkt van uw opleiding en ervaring, dan dient u dat werk te accepteren.

Als u tijdelijk werk in lagere functies accepteert, betekent dat uiteraard niet dat u vanaf dat moment op dat lagere niveau wordt ingedeeld. Een academicus die tijdelijk werk in een staalfabriek accepteert, staat niet vanaf dat moment als plaatwerker te boek.

*** Kan de WW mij verplichten werk te accepteren waarvoor ik meer dan twee uur moet reizen?**

Het antwoord op uw vraag is afhankelijk van de periode dat u werkloos bent. Het eerste halfjaar van uw werkloosheid wordt werk met een reistijd van meer dan twee uur niet als passend gezien (tenzij u in uw oude beroep gewend was meer te reizen). Na het eerste halfjaar worden reistijden tot maximaal drie uur per dag als passend gezien.

WET INSCHAKELING WERKZOEKENDEN

*** Wat is de WIW en voor wie is de WIW bedoeld?**

De WIW is een afkorting van Wet Inschakeling Werkzoekenden. Het is een regeling die gemeenten meer mogelijkheden geeft om mensen aan het werk te helpen. De regeling vervangt de Jeugdwerkgarantiewet (JWG), de Melkert-II banen en de banenpoolregeling. Daarnaast biedt de wet nog mogelijkheden voor werkervaringsplaatsen en sociale activering. Als u een bijstandsuitkering ontvangt, kunt u informatie over de WIW opvragen bij de gemeente of bij het CWI. Heeft u een uitkering via UWV, zoals bijvoor-

beeld WAO, dan kunt u de informatie bij UWV opvragen. Om in aanmerking te komen voor een WIW-plaatsing moet u langer dan een jaar staan ingeschreven bij het CWI. Jongeren onder de 23 jaar kunnen er al eerder voor in aanmerking komen.

*** Om wat voor werk gaat het bij de WIW en hoeveel verdien ik dan?**

Het werk dat u in het kader van de WIW kunt doen, is heel verschillend. Zo kunt u bijvoorbeeld via de gemeente bij een bibliotheek gaan werken, bij de plantsoenen-dienst, bij de politie of in een buurthuis. Via de gemeente kunt u ook in het bedrijfsleven WIW-werk verrichten, zoals in een winkel of in de beveiliging. In alle gevallen krijgt u een arbeidscontract met de gemeente en dus niet bij het bedrijf waar u werkt. U verdient in ieder geval het wettelijk minimumloon. In sommige gevallen bestaat er een uitlooptermijn tot 120% van het wettelijk minimumloon. De duur van uw contract is maximaal twee jaar. De WIW is bedoeld om uw kansen op 'normaal' werk te vergroten.

*** Ik heb een WIW-baan aangeboden gekregen, maar dat is niet wat ik zoek. Mag ik weigeren?**

Als u een WIW-baan aangeboden hebt gekregen en u heeft geen goede redenen om hem te weigeren, dan is het niet aan te bevelen deze baan te weigeren. De sociale dienst kan uw weigering opvatten als pure onwil van uw kant om weer aan het werk te komen. In dat geval kan de sociale dienst besluiten u een straffkorting te geven op uw uitkering. Is het niet de eerste keer dat u iets weigert, dan kan de sociale dienst zelfs besluiten uw uitkering een tijdje stop te zetten. Ziet u de baan die u aangeboden hebt gekregen echt niet zitten, dan kunt u natuurlijk wel proberen de sociale dienst ervan te overtuigen dat dit werk u niet geschikt lijkt, maar dat u wel open staat voor andere suggesties.

SOCIALE ACTIVERING

*** Wat is sociale activering?**

Als mensen lang niet gewerkt hebben en verder ook geen vrijwilligerswerk of iets dergelijks doen, zegt men dat ze sociaal niet actief zijn. Sociale activering is erop gericht deze mensen weer actief te krijgen. Bij sociale activering gaat het meestal om onbetaalde activiteiten, zoals vrijwilligerswerk of een stageplaats bij een bedrijf. Deze activiteiten kunnen een opstap vormen naar betaald werk en daarom worden ze ook gestimuleerd. De gemeentelijke sociale dienst kan sociale activering aanbieden, maar u kunt er zelf ook naar informeren.

SOCIALE WERKVOORZIENING

*** Kom ik als bijstandsgerechtigde ook voor de Sociale werkvoorziening in aanmerking of is dat alleen voor mensen met een WAO-uitkering?**

De sociale werkvoorziening is bedoeld voor mensen die vanwege lichamelijke of geestelijke beperkingen alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. De sociale werkvoorziening biedt werk in speciale sociale werkvoorzieningsbedrijven of daarbuiten bij gewone bedrijven. Om voor een Wsw-plaatsing in aanmerking te komen, hoeft u niet noodzakelijkerwijs een arbeidsongeschiktheidsuitkering te ontvangen. Iemand met een bijstandsuitkering kan er ook voor in aanmerking komen, mits die onder de doelgroep valt. Wilt u weten of u onder de doelgroep valt, dan kunt u uzelf aanmelden bij de Wsw-commissie in uw gemeente. U kunt ook aan uw contactambtenaar bij de sociale dienst vragen dit te doen.

PERSOONSGEBONDEN REÏNTEGRATIEBUDGET

- * **Ik heb gehoord dat arbeidsgehandicapten een soort financieel ‘rugzakje’ mee kunnen krijgen waarmee ze zelf hulp en scholing voor reïntegratie kunnen inkopen. Hoe kan ik daarvoor in aanmerking komen?**

Het idee waar u het over heeft, verkeert nog in een experimenteel stadium. De wet op de Reïntegratie arbeidsgehandicapten (Rea) biedt de mogelijkheid om in een beperkt aantal regio's te experimenteren met een persoonsgebonden reïntegratiebudget. Vooralsnog kunt u er dus alleen voor in aanmerking komen als u arbeidsgehandicapt bent en in een van de experimenteerregio's (Midden-Nederland, Haaglanden en Maastricht) woont.

2.3 Een inkomen naast de uitkering

Veel mensen die voor hun inkomen afhankelijk zijn van een uitkering vragen zich af of ze niet af en toe iets kunnen verdienen, zonder dat die verdiensten gekort worden op hun uitkering. Sommige mensen zijn bang dat als ze gaan verdienen alles gekort wordt op hun uitkering. Dit hoeft echter niet altijd het geval te zijn. Andere mensen zijn bang dat ze het recht op uitkering helemaal verliezen als ze verdiensten hebben, hoe gering ook. Dat is jammer want bijverdienen kan, nog afgezien van de inkomsten zelf, nog andere voordelen hebben. Enkele voorbeelden:

- mensen komen weer in een arbeidsritme;
- mensen doen weer contacten op;
- vanuit iets kleins kan iets groters groeien;
- bij sollicitaties kan men zeggen dat men werk heeft.

In deze paragraaf gaan we in op de consequenties voor de uitkering als mensen geringe bijverdiensten hebben. We vertrekken vanuit een viertal uitgangsposities:

- een inkomen uit arbeid naast een WAO-uitkering
- een inkomen uit arbeid naast WW
- een inkomen uit arbeid naast een WAO/WW-uitkering
- een inkomen uit arbeid naast de bijstandsuitkering

Alle in deze paragraaf genoemde bedragen zijn bruto-bedragen.

2.3.1 WAO en inkomsten uit arbeid

Bij iemand die een WAO-uitkering heeft, wordt als men weer inkomsten uit arbeid krijgt altijd eerst gekeken of er aanleiding is voor een herbeoordeling. Is het bijvoorbeeld lang geleden dat betrokkene gezien is door de verzekeringsarts en/of de arbeidsdeskundige, dan kunnen de inkomsten uit arbeid aanleiding zijn voor een oproep voor een herbeoordeling. Deze herbeoordeling geschiedt dan volgens de algemene regels: de verzekeringsarts stelt vast in welke mate u te belasten bent, de arbeidsdeskundige berekent op grond hiervan uw theoretische verdien capaciteit. In de volgende rekenvoorbeelden gaan we ervan uit dat er geen aanleiding is voor een herbeoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid op andere gronden dan de daadwerkelijke verdiensten. Is er alleen sprake van daadwerkelijke verdiensten, dan wordt aan de hand van de volgende formule bekeken of de verdiensten aanleiding vormen om de persoon in kwestie in te delen in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse.

$$\frac{\text{maatmanloon} - \text{verdiensten}}{\text{maatmanloon}} \times 100\% = \text{arbeidsongeschiktheidspercentage}$$

Maatmanloon: Het loon dat u verdient zou hebben, als u niet ziek zou zijn geworden. Dit loon wordt gebruikt om het arbeidsongeschiktheidspercentage vast te stellen.



Let op: Het maatmanloon dient geïndexeerd te worden. Cijfers hierover zijn verkrijgbaar via CBS en op internet. Indexering is van groot belang, omdat dit een a.o klasse kan verschillen

WAO-dagloon is het loon dat u de dag voorafgaande aan de eerste WAO-dag verdient, inclusief vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen. Het WAO-dagloon is bepalend voor de hoogte van de WAO-uitkering.

Rekenvoorbeeld 1

Jan is volledig arbeidsongeschikt (arbeidsongeschiktheidsklasse 80-100%). Hij ontvangt een uitkering van 70% van zijn WAO-dagloon. Zijn maatmanloon bedraagt 75 euro per dag. Jan werkt 3 middagen in de week tegen een vergoeding van 12,50 per dagdeel. Spreiden we de inkomsten over de hele week, dan bedragen de inkomsten per dag $12,50 \times 3/5 = 7,50$. Passen we de formule toe, dan zien we dat de inkomsten geen aanleiding vormen om het WAO-percentage van Jan aan te passen.

$$\frac{75 - 7,50}{75} \times 100\% = 90\%$$

Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt 90%. Jan blijft ingedeeld in de categorie 80-100%. Hij verdient 163,13 per maand bij $(21,75 \times 7,50)$.

Rekenvoorbeeld 2

In dit voorbeeld gaan we ervan uit dat Jan nog steeds volledig arbeidsongeschikt is, met een maatmanloon van 75,- per dag. Hij werkt 3 middagen in de week, maar nu tegen een vergoeding van 25,- per dagdeel. Dit is dus twee keer zo veel als in het eerste rekenvoorbeeld. Spreiden we de inkomsten over de hele week, dan bedragen de inkomsten per dag $25,- \times 3/5 = 15,-$.

Passen we de formule toe, dan zien we dat de inkomsten nog steeds geen aanleiding vormen het WAO-percentage van Jan aan te passen.

$$\frac{75 - 15}{75} \times 100\% = 80\%$$

Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt 80%. Jan blijft (nog net) in de categorie 80-100%. Zijn extra inkomsten per maand bedragen 326,25.

Rekenvoorbeeld 3

Ook in dit rekenvoorbeeld is Jan volledig arbeidsongeschikt en heeft hij een maatmanloon van 75,- per dag. Hij werkt 4 middagen in de week tegen een vergoeding van 25,- per dagdeel. Dat is dus één dagdeel meer dan in rekenvoorbeeld 1 en 2. Spreiden we de inkomsten over de hele week, dan bedragen de inkomsten per dag $25,- \times 4/5 = 20,-$. Passen we de formule toe, dan zien we dat de inkomsten aanleiding vormen het WAO-percentage van Jan aan te passen.

$$\frac{75 - 20}{75} \times 100\% = 73\%$$

Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt 73%. Jan wordt ingedeeld in de categorie 65-80%. Zijn WAO-uitkering wordt verlaagd van 70% van zijn WAO-dagloon (het percentage bij volledige arbeidsongeschiktheid) naar 50,75% van zijn WAO-dagloon (dit percentage hoort bij de klasse 65-80%). Stel dat het WAO-dagloon van Jan gelijk is aan zijn WAO-maatmanloon (75,- per dag), dan gaat zijn uitkering van 1141,88 per maand naar 827,86 per maand. De uitkering is dus 314,02 lager. Daar staat 435,- aan inkomsten tegenover.

Rekenvoorbeeld 4

In dit voorbeeld gaan we ervan uit dat Jan nog steeds volledig arbeidsongeschikt is, met een maatmanloon van 100,- per dag (dus 25,- meer dan in de rekenvoorbeelden 1, 2 en 3). Hij werkt 4 middagen in de week tegen een vergoeding van 25,- per dagdeel. Spreiden we de inkomsten over de hele week, dan bedragen de inkomsten per dag $25,- \times 4/5 = 20,-$. Passen we de formule toe, dan zien we dat de inkomsten geen aanleiding vormen het WAO-percentage van Jan aan te passen.

$$\frac{100 - 20}{100} \times 100\% = 80\%$$

Het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage is 80%. Jan blijft (nog net) in de categorie 80-100%. Zijn inkomsten per maand worden 435,- hoger.

Rekenvoorbeeld 5

Tot slot nog een voorbeeld waarbij Jan's maatmanloon 50,- bedraagt (dus 25,- minder dan in de andere voorbeelden). Hij werkt 3 middagen in de week tegen een vergoeding van 25,- per dagdeel. Spreiden we de inkomsten over de hele week, dan bedragen de inkomsten per dag $25,- \times 3/5 = 15,-$. Passen we de formule toe, dan zien we dat de inkomsten aanleiding zijn tot indeling in een lagere klasse ondanks dat Jan een dag minder werkt dan in het vorige voorbeeld.

$$\frac{50 - 15}{50} \times 100\% = 70\%$$

Het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt 70%. Jan wordt ingedeeld in de categorie 65-80%. Zijn WAO-uitkering wordt verlaagd van 70% van zijn WAO dagloon (het percentage bij volledige arbeidsongeschiktheid) naar 50,75% van zijn WAO-dagloon (dit percentage hoort bij de klasse 65-80%). Stel dat het WAO-dagloon van Jan gelijk is aan zijn WAO-maatmanloon (50,- per dag), dan gaat zijn uitkering van 761,25 per maand naar 551,91 per maand. De uitkering is dus 209,35 lager. Daar staat 326,25 aan inkomsten tegenover.



Een vergoeding voor vrijwilligerswerk wordt tot 700 per jaar vrijgelaten. Hogere vergoedingen kunnen worden opgevat als bijverdiensten. Vergoedingen voor daadwerkelijk gemaakte kosten, zoals bijvoorbeeld reiskosten worden niet als bijverdiensten gezien.

2.3.2 WW en inkomsten uit arbeid

Voor het recht op een uitkering volgens de WW moet u beschikbaar zijn voor werk. Heeft u een WW-uitkering die gebaseerd is op een volledige werkweek dan moet u ook beschikbaar zijn voor de volledige werkweek. Gaat u bijvoorbeeld drie middagen in de week werken, dan betekent dit dat u drie middagen (= 12 uur per week) niet kunt werken in een andere baan. Heeft u een WW-uitkering op basis van een werkweek van 40 uur, dan wordt deze - bij drie middagen werken - met $12/40$ (=30%) gekort.

Alleen voor degenen met een WW-uitkering die minder dan vijf uur gaan werken, gelden andere regels. In dat geval worden namelijk niet de uren gekort op de WW-uitkering, maar de verdiensten. Van het verdiende loon wordt 70% in mindering gebracht op de uitkering.

Rekenvoorbeeld 6

José heeft een WW-dagloon van 75,-. Haar WW-uitkering bedraagt 70% van 75,- = 52,50 per dag. Voordat José werkloos werd, had zij een 40-urige werkweek. Per maand ontvangt zij 1141,88 (52,50 x 21,75). José gaat drie middagen in de week (= 12 uur) werken tegen een vergoeding van 12,50 per dagdeel. Haar WW-uitkering wordt gekort met $30\% \times 1141,88 = 342,56$. Daar staat tegenover dat zij maar 163,13 verdient. Door te gaan werken gaat zij er dus 179,44 in inkomen op achteruit.

Zou de vergoeding per middag niet 12,50 maar 25,- bedragen, dan verdient José bij drie middagen in de week 326,25 en levert zij nog steeds een stukje op haar oorspronkelijke inkomsten in.

Rekenvoorbeeld 7

José heeft nog steeds een WW-dagloon van 75,- en een uitkering van 52,50 per dag. Zij gaat 4 uur per maand werken tegen een vergoeding van 12,50 per dagdeel. Van de 12,50 die zij verdient, wordt 8,75 gekort op haar uitkering. Van haar inkomsten van 12,50 mag José 3,75 per maand houden.

Bij een vergoeding van 25,-, mag José in dezelfde situatie 7,50 houden.



Het doen van vrijwilligerswerk door WW-gerechtigden is toegestaan mits de vrijwilligersactiviteiten niet ten koste gaan van activiteiten om betaald werk te krijgen. Vraag altijd om een schriftelijke toestemming.

2.3.3 WAO/WW-uitkering en inkomsten uit arbeid

Hebben mensen een gemengde WAO/WW-uitkering, dan is het de vraag of de WAO-regels of de WW-regels van toepassing zijn bij het verrekenen van de verdiensten. Welke regels van toepassing zijn, is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage van betrokken persoon. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 45% zijn de WW-regels van toepassing. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van meer dan 45% zijn de WAO-regels van toepassing.

2.3.4 Bijstand en inkomsten uit arbeid

De bijstandswet wordt uitgevoerd door de gemeentelijke sociale dienst. Hoeveel inkomsten mensen met een bijstandsuitkering precies mogen hebben zonder dat deze op hun uitkering gekort worden, is afhankelijk van de gemeente waar men woont. Iedere gemeente heeft daar namelijk eigen regels voor.

Wel zijn er globale richtlijnen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Bij gedeeltelijke werkhervatting mogen bepaalde groepen bijstandsgerechtigden de eerste 86,- houden en de helft van de inkomsten boven deze 86,- tot een maximum van 158,-.

Rekenvoorbeeld 8

Gertie woont alleen. Drie middagen in de week verricht ze werk tegen een vergoeding van 12,50 per middag. Op deze wijze zou ze 163,13 per maand kunnen bijverdienen, maar de sociale dienst stelt dat zij niet alles zelf mag houden. Van haar inkomsten mag ze 86,- plus de helft van de overige inkomsten $(163,13 - 86) * 0,5 = 38,57$. in totaal mag Gertie dus 124,57 houden. .

Zou Gertie in plaats van 12,50 per dagdeel 25,- verdienen, dan komt zij per maand boven het maximum bedrag dat zij als alleenstaande in tijdelijk werk mag verdienen. Zij verdient dan namelijk 326,25, waarvan zij 86,- plus de helft van de overige inkomsten (120,13) zou mogen houden. Dit komt echter in totaal op een bedrag van 206,13 $(86 + 120,13)$ en is meer dan het maximum van 158,-. Gertie mag dus van haar inkomsten maar 158,- houden.



Indien werkzaamheden in het kader van vrijwilligerswerk worden verricht, dan dienen de inkomsten -volgens de richtlijnen van het Ministerie van SZW- volledig gekort te worden op de Bijstandsuitkering, tenzij het om een onkostenvergoeding gaat.

INKOMSTEN ALTIJD MELDEN!

Voor alle mensen die een uitkering hebben, geldt dat inkomsten uit arbeid direct gemeld moeten worden bij de uitkerende instantie. Doet u dit niet (of te laat) en komt de uitkerende instantie daar achter, dan kunt u een fikse boete krijgen. Ook wordt eventueel te veel uitbetaalde uitkering teruggevorderd. De regels hierover zijn aangescherpt in de nieuwe wet Boeten, maatregelen, terug- en invordering sociale zekerheid die vanaf augustus 1997 van kracht is (zie deel 1.6).

2.3.5 Vragen en antwoorden

* **Hoeveel inkomsten mag je hebben naast een volledige WAO-uitkering zonder dat deze gekort wordt?**

Het antwoord op deze vraag is niet gemakkelijk te geven omdat dit bij elk individu weer anders zit. Bij de WAO wordt naar meer zaken gekeken, dan alleen het bedrag dat u zou kunnen bijverdienen. Zo wordt bijvoorbeeld de vraag gesteld of er aanleiding is om u opnieuw te beoordelen voor de WAO. Het feit dat u inkomsten zou kunnen hebben, zegt wellicht ook iets over uw belastbaarheid voor werk in zijn algemeenheid. Misschien is uw belastbaarheid wel toegenomen, zodat u niet meer volledig arbeidsongeschikt geacht wordt?

Is er geen aanleiding om u opnieuw te beoordelen, dan is de hoogte van het bedrag dat u mag verdienen zonder dat er sprake is van vermindering van uw WAO-uitkering maximaal 20% van uw WAO-dagloon. Dit betekent dat mensen met een hoog WAO-dagloon meer mogen bijverdienen, dan mensen met een laag WAO-dagloon. Zijn uw bijverdiensten hoger dan 20% van uw WAO-dagloon, dan is dit bedrag aanleiding om u in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse in te delen.

* **Ik heb al enkele jaren een volledige WAO-uitkering. Maar nu heb ik een baan gevonden voor drie dagen in de week. Ik wil deze baan graag accepteren, maar vraag mij af wat de gevolgen zijn voor mijn uitkering.**

Wat de financiële gevolgen zijn voor uw uitkering is afhankelijk van het bedrag dat u met die drie dagen gaat verdienen. De WAO gaat er niet vanuit dat u, omdat u drie dagen gaat werken, nog voor twee dagen WAO krijgt. De WAO gaat puur uit van het bedrag dat u gaat verdienen. Is dit minimaal 80% van uw verloren gegane verdiensten, dan wordt de WAO stopgezet (eventueel met toepassing van artikel 44 WAO of met toepassing van de garantieregeling oudere arbeidsongeschikten). Is het bedrag dat u gaat verdienen minder dan 80%, dan blijft u in principe nog een deel WAO ontvangen. Indien er twijfel bestaat of u het werk kunt volhouden kan gedurende een periode van maximaal drie jaar artikel 44WAO worden toegepast.

* **Mag ik wat bijverdienen op mijn WW-uitkering?**

Ja, in principe mag u bijverdienen, maar de mogelijkheden zijn heel beperkt. In de meeste gevallen zullen uw verdiensten verrekend worden met uw WW-uitkering. Voor de verrekening van uw verdiensten zijn twee zaken van belang: 1) het aantal uren dat u werkt, en 2) het bedrag dat u verdient. Werkt u vijf uur of meer, dan wordt uw uitkering gekort voor dat aantal uren dat u werkt. Heeft u bijvoorbeeld een WW-

uitkering voor 40 uur per week en gaat u 10 uur per week werken, dan krijgt u daarna een WW-uitkering voor 30 uur per week (ongeacht wat u in die 10 uur daadwerkelijk verdient). Werkt u minder dan vijf uur, dan worden uw verdiensten voor 70% op uw uitkering gekort. Heeft u bijvoorbeeld een WW-uitkering voor 40 uur in de week en gaat u voor 4 uur werken tegen een vergoeding van 25,- dan wordt 17,50 gekort op uw uitkering.

Heeft u een uitkering op basis van een werkweek van minder dan vijf uur, dan geldt voor het korten van uren of verdiensten een andere grens. Werkt u de helft of meer van uw gebruikelijke arbeidsuren, dan worden uw uren gekort. Werkt u minder dan de helft, dan worden uw verdiensten voor 70% gekort.

Als u wat gaat bijverdienen bent u in ieder geval verplicht hierover melding te doen bij de WW-afdeling van UWV dorr UWV een kopie van uw salarisafschrift toe te sturen.

*** Ik zou graag wat bijverdienen op mijn Bijstandsuitkering. Mag dat?**

In sommige gevallen mag u bijverdienen zonder dat uw bijverdiensten op uw uitkering gekort worden. Of dit in uw situatie ook het geval is, is afhankelijk van de gemeente waar u woont. Meestal wordt er in geval van verdiensten wel een zekere korting toegepast op uw uitkering. Volgens landelijke regels mogen bepaalde groepen bijstandsgerechtigden bij gedeeltelijke werkhervatting de eerste 86,- plus de helft van de overige inkomsten tot een maximum van 158,- houden. Gemeenten kunnen premies geven ter beloning van uw activiteiten of een vrijstelling geven. Omdat dit per gemeente verschilt is het raadzaam om dat na te vragen bij de gemeentelijke sociale dienst waar u mee te maken heeft.

U moet uw verdiensten wel altijd opgeven aan de sociale dienst. Doet u dit niet, dan riskeert u een boete en mogelijk ook (tijdelijke) stopzetting van uw uitkering.

EIGEN BEDRIJF

*** Ik zou graag een eigen bedrijf opzetten. Kan dat met behoud van WAO-uitkering?**

Er bestaan mogelijkheden om een eigen bedrijf op te zetten met behoud van WAO-uitkering. Maar of UWV u toestemming geeft om dit met behoud van uitkering te doen, is afhankelijk van een aantal zaken:

1. Als u zonder meer geschikt verklaard wordt om in loondienst te werken, dan heeft dat voorrang. U wordt weer arbeidsgeschikt verklaard en dan is er dus geen sprake meer van WAO.
2. Als dit niet het geval is, zal UWV willen weten of uw bedrijf levensvatbaar zal zijn. Levensvatbaar houdt in dat u op termijn uw WAO-uitkering niet meer nodig zult hebben.
3. Ook zal UWV willen weten of de werkzaamheden uw gezondheid niet zullen schaden. Als dit namelijk wel het geval is, dan zult u een negatief advies krijgen.

Als u ideeën heeft over het opzetten van een eigen bedrijf, is het dus raadzaam allereerst een goed bedrijfsplan te maken. In dat plan staat alles wat u nodig heeft om uw eigen bedrijf te realiseren, welk product of dienst u wilt gaan leveren en of daar voldoende vraag naar is. Ook maakt u een overzicht van wat de kosten en baten zullen zijn. Bij het maken van uw plan kunt u de hulp inroepen van het Instituut voor Midden- en Kleinbedrijf, de Kamer van Koophandel of de ANGO. Laatstgenoemde organisatie is gespecialiseerd in dienstverlening aan gehandicapten. Bij deze organisaties zijn ook boekjes verkrijgbaar over hoe u een startersplan opstelt. Het kan raadzaam zijn eerst zo'n boekje door te ploegen en vervolgens een gesprek aan te vragen bij een van de genoemde organisaties. In sommige regio's worden speciale starterscursussen gegeven. Dit zijn cursussen waarin mensen zich kunnen oriënteren

op de mogelijkheid een eigen bedrijf op te zetten.

Het is raadzaam pas bij UWV aan te kloppen als uw plan volledig rond is. UWV heeft geen speciale deskundigheid over het opzetten van een eigen bedrijf, maar beschikt wel over informatie over voorzieningen en scholingsmogelijkheden. Het kan zijn dat u een speciale voorziening nodig heeft om het eigen bedrijf te realiseren, zoals bijvoorbeeld een lift of een aangepaste stoel. De mogelijkheid bestaat dat u hiervoor een vergoeding krijgt, maar dan moet UWV uw plan wel zien zitten. Het kan ook zijn dat u een bepaalde scholing nodig heeft om uw eigen bedrijf te kunnen opzetten, zoals bijvoorbeeld een cursus boekhouden. Ook hier bestaat de mogelijkheid dit vergoed te krijgen, mits UWV het plan ziet zitten.

2.4 Vrijwilligerswerk

Het doen van vrijwilligerswerk is voor veel mensen een manier om nuttig bezig te zijn en sociale contacten op te doen. Als u vrijwilligerswerk wilt gaan doen, dan bent u in veel gevallen als uitkeringsgerechtigde verplicht UWV of de sociale dienst hiervan op de hoogte te stellen. Doorgaans wordt dit voor kennisgeving aangenomen. Bij een WAO-percentages van 80 - 100% hoeft u de uitkeringsinstantie niet op de hoogte te stellen, terwijl in geval van een ww-uitkering om toestemming moet worden gevraagd. Let er op dat u die op schrift krijgt.

2.4.1 Houding UWV

UWV heeft als stelregel dat het vrijwilligerswerk uw gezondheid geen schade mag berokkenen (WAO). Wordt u begeleid of bemiddeld door UWV in de richting van betaald werk, dan geldt als stelregel dat het vrijwilligerswerk uw herintrede op de betaalde arbeidsmarkt niet mag dwarsbomen (WAO en WW). Vrijwilligerswerk zegt alleen iets over uw belastbaarheid (WAO) als het werk zowel qua aard als omvang heel erg lijkt op betaald werk. Is dat het geval, dan zou UWV kunnen besluiten u opnieuw te keuren.

2.4.2 Vergoeding of bijverdiensite?

Ontvangt u een vergoeding voor het vrijwilligerswerk dat u doet, dan bent u altijd verplicht dit te melden (alle wetten).

Als algemene regel geldt dat een vergoeding voor feitelijk gemaakte onkosten niet wordt verrekend met uw uitkering, ongeacht de hoogte van de vergoeding. Een vergoeding voor vrijwilligerswerk, los van de daadwerkelijk gemaakte kosten, wordt tot 700 per jaar vrijgelaten. Hogere vergoedingen kunnen worden opgevat als *bijverdiensite*. U moet daarover niet alleen belasting en premies betalen; de inkomsten worden ook verrekend met uw uitkering.

Ontvangt u een vergoeding voor feitelijk gemaakte onkosten, dan hoeven deze niet verrekend te worden, mits u kunt aantonen dat het daadwerkelijk om feitelijk gemaakte onkosten gaat. Ditzelfde geldt voor belasting en premieheffing.

2.4.3 Vrijwilligerscontract

Als u vrijwilligerswerk gaat doen, kan het goed zijn om de afspraken die u met de organisatie maakt op papier te zetten. Dit kan bijvoorbeeld gaan om afspraken over uw werkzaamheden, onkostenvergoedingen, een WA-verzekering, verzekering bij schade, hoe uw begeleiding vanuit de organisatie geregeld is, procedures bij een interne vacature, enzovoorts. U weet dan waar u aan toe bent en u kunt er ook naar verwijzen. De organisatie waarvoor u vrijwilligerswerk doet, weet dan wat de afspraken met u zijn. De praktijk van vrijwilligerswerk kan nog wel eens anders lopen dan u van tevoren bedacht had. In de bijlagen is een voorbeeld opgenomen van een schriftelijke overeenkomst vrijwilligerswerk. U kunt daar uithalen wat voor u van belang is.

2.4.4 Vragen en antwoorden

* **Ik heb gehoord dat het doen van vrijwilligerswerk je WAO-uitkering in gevaar kan brengen. Klopt dat?**

Nee. Het doen van vrijwilligerswerk is op zich geen reden om uw WAO-uitkering in te trekken of te verlagen. Hét kenmerk van vrijwilligerswerk is immers dat u er geen salaris mee verdient. Maar als het vrijwilligerswerk dat u wilt gaan doen inhoudelijk heel erg op betaald werk lijkt, bestaat de mogelijkheid dat UWV oordeelt dat u ook weer betaald werk kunt verrichten. Bij het meeste vrijwilligerswerk is dit niet het geval. Als u vrijwilligerswerk wilt gaan doen, bent u – als u begeleid of bemiddeld wordt – verplicht dit aan UWV te melden.

*** Ik ben werkloos en ontvang een WW-uitkering. Mag ik vrijwilligerswerk doen?**

Ja, onder bepaalde voorwaarden mag u vrijwilligerswerk doen. De belangrijkste voorwaarde is dat het vrijwilligerswerk dat u doet niet ten koste mag gaan van uw activiteiten om betaald werk te krijgen. U bent verplicht UWV toestemming te vragen voor het doen van vrijwilligerswerk. UWV zal uw aanvraag beoordelen aan de hand van de volgende criteria:

- a. het werk mag niet verricht worden in een bedrijf, ook niet in dat van een familielid;
- b. wordt het werk gedaan voor een bepaalde organisatie, dan mag dat geen werk zijn waarvoor zo'n instelling subsidie heeft of kan krijgen;
- c. het werk moet doorgaans niet kunnen worden verricht door een betaalde kracht;
- d. het werk mag geen bedrijfsmatig karakter hebben.

Eventuele vergoedingen uit het vrijwilligerswerk moeten worden opgegeven.

Deed u het vrijwilligerswerk al voordat u werkloos werd, dan mag u dit zondermeer voortzetten. Als u dit vrijwilligerswerk in dezelfde mate en op dezelfde tijden blijft doen, hoeft u dit ook niet op te geven aan UWV.

2.5 Scholing en opleiding

Wie een tijdje uit het arbeidsproces is, kan ermee te maken krijgen dat de opleiding en arbeidservaring die men heeft enigszins achterhaald is. Als dit een reden is voor werkgevers om u niet aan te nemen, is het voor u misschien aan te bevelen een omscholing of korte opleiding te volgen. Er bestaan diverse mogelijkheden om dit met behoud van uitkering te doen. Soms is het zelfs mogelijk de opleiding of scholing vergoed te krijgen door UWV, de gemeentelijke sociale dienst of het CWI. Een vergoeding is alleen mogelijk als UWV, sociale dienst of het CWI van mening is dat u zonder een omscholing of korte opleiding niet aan het werk zult komen.

2.5.1 Oriëntatie op een ander beroep

Als het uitoefenen van uw eigen beroep niet meer mogelijk is, is het nuttig te kijken welk ander beroep zou passen bij uw krachten en bekwaamheden. Instrumenten om daar achter te komen zijn:

- een beroepskeuzetest;
- een test op een arbeidsonderzoekscentrum;
- MoRiNi-test;
- een cursus beroeporiëntatie.

BEROEPSKEUZETEST

Een beroepskeuzetest is een test die erop gericht is om te kijken voor welke beroepen u mogelijkwijs geschikt bent. De test bestaat uit een reeks vragen die u moet beantwoorden. Een deel van de vragen is bedoeld om uw vaardigheden te toetsen, bijvoorbeeld of u goed kunt rekenen en schrijven. Ook wordt gekeken of u goed met andere mensen kunt samenwerken of dat u bijvoorbeeld liever alles zelf doet en of u bijvoorbeeld tegen spanning kunt. Tot slot gaat een deel van de vragen over uw beroepsinteresse. Uit uw antwoorden wordt een conclusie getrokken door een beroepskeuzeadviseur, die vervolgens een rapport over u opstelt. Dit rapport wordt door de beroepskeuzeadviseur met u besproken.

Er zijn diverse organisaties die een beroepskeuzetest kunnen afnemen. Of de uitkerende instantie de test betaalt, is afhankelijk van de vraag of deze een dergelijke test voor u noodzakelijk acht. U kunt dit met uw arbeidsdeskundige of arbeidsconsulent bespreken. Adviseert het CWI de test, dan betaalt die de kosten.

TEST OP EEN ARBEIDSONDERZOEKSCENTRUM

Voor gehandicapten bestaat de mogelijkheid voor een praktijktest op een arbeidsonderzoekscentrum. Dit is een intensievere manier om erachter te komen wat u met uw handicap nog kunt. In zo'n praktijktest worden werksituaties nagebootst. U moet dus handelingen verrichten alsof u aan het werk bent. Daarnaast moet u ook weer enkele vragen beantwoorden. Het onderzoek duurt enkele dagen.



U komt alleen via UWV in aanmerking voor een test op een arbeidsonderzoekscentrum. Vaak wordt een dergelijke praktijktest alleen voor jongeren geadviseerd. Maar u kunt er natuurlijk altijd naar vragen.

Ook revalidatiecentra hebben mogelijkheden om uw vaardigheden te testen. In het zogeheten arbeidsexploratie-onderzoek worden uw lichamelijke en geestelijke capaciteiten getest. Het revalidatiecentrum Werkenrode beschikt over een apparaat dat uw belastbaarheid voor een bepaalde functie kan meten. Dit apparaat heet de Ergos-werksimulator.

MORINI-TEST

MoRiNi is een afkorting van Motivatie, Richting en Niveau. Via het stellen van vragen wordt nagegaan of u gemotiveerd bent om te werken, waar uw interesses liggen en op welk niveau u kunt werken: ongeschoold, geoefend of geschoold.

Ook deze test kan alleen op advies van UWV gedaan worden. Bovendien wordt de test niet geschikt geacht voor arbeidsongeschikten met een hoog opleidingsniveau. UWV betaalt de kosten.

BEROEPENORIËNTATIE

Er bestaan diverse cursussen beroepenoriëntatie die u op weg kunnen helpen een idee te krijgen over wat u graag zou willen en kunnen. Er bestaan speciale cursussen voor mensen die arbeidsongeschikt zijn geraakt. Het voordeel van deze cursussen is dat u met lotgenoten kunt praten. Er wordt stilgestaan bij de persoonlijke problemen die arbeidsongeschiktheid met zich meebrengt en de cursus besteedt ook aandacht aan wet- en regelgeving en uw persoonlijke vragen hierover. Sommige van deze cursussen bevatten ook een onderdeel sollicitatietraining. U verkent de werkmogelijkheden bij u in de regio en maakt tijdens de cursus een persoonlijk stappenplan.



Heeft u belangstelling voor deze cursus? Informeert u dan bij het arbeidsongeschiktenplatform in uw regio.

2.5.2 Persoonsgerichte ondersteuning

Er zijn diverse vormen van persoonsgerichte ondersteuning:

- sollicitatietraining: persoonsgerichte ondersteuning bij het zoeken naar een baan;
- jobcoach: persoonsgerichte ondersteuning tijdens het werk;
- persoonsgerichte training: om werk te verkrijgen c.q. te behouden.

SOLLICITATIETRAINING

Een sollicitatietraining kan u op weg helpen de juiste toon te vinden als u uzelf aanbiedt voor een baan. Er bestaan diverse trainingen die gericht zijn op het leren solliciteren. Onderwerpen die aan de orde komen zijn: Hoe schrijf ik een sollicitatiebrief? Hoe presenteer ik mijzelf?



Heeft u belangstelling voor een sollicitatietraining? Informeert u dan bij UWV, het CWI of het WAO/AAW-platform in uw regio.

JOBCOACH

Heeft u als arbeidsgehandicapte een baan gevonden, dan kunt u in sommige situaties nog persoonlijke ondersteuning krijgen van een 'jobcoach'. Een 'jobcoach' is uw persoonlijk begeleider die er bijvoorbeeld op let dat de afspraken tussen u en uw werkgever nagekomen worden (inwerkperiode, afspraken over werkzaamheden) en die uw persoonlijk functioneren op de werkplek met u bespreekt (en u adviseert over hoe u zaken die niet goed lopen beter kunt aanpakken). Er zijn diverse organisaties die begeleiding op de werkplek aanbieden. De werkgever kan hiervoor een vergoeding aanvragen bij UWV. Dit is geregeld in de wet Rea.

PERSOONSGERICHTE TRAINING

Het Centrum voor Arbeidsperspectief Hoensbroeck verzorgt behalve beroepsopleidingen ook programma's waarin uw persoonlijk functioneren centraal staat. Deze cursussen zijn ook toegankelijk voor mensen die nog werk hebben, maar bij wie het behouden van dat werk onder druk staat omdat er bijvoorbeeld te veel spanningen zijn.

Tijdens de training wordt veel aandacht besteed aan het verbeteren van persoonlijke vaardigheden en het verwerven van inzicht in het eigen functioneren.

De trainingen en opleidingen zijn onderverdeeld in drie kernactiviteiten:

- training in persoonlijk functioneren;
- training en scholing van (kennis)vaardigheden;
- sollicitatietraining.

Voor werknemers met een dreigende arbeidsuitval zijn specifieke programma's ontwikkeld die eventueel op locatie gegeven kunnen worden. Onderwerpen die daarbij aan bod kunnen komen zijn: omgaan met spanningen op het werk, communicatieve vaardigheden, assertiviteit, stressmanagement en solliciteren.

2.5.3 Beroepsgerichte opleidingen

Het volgen van een beroepsgerichte opleiding kan door UWV of het CWI geadviseerd worden, maar zal alleen vergoed worden als UWV of het CWI van mening is dat uw huidige beroep of opleiding te weinig perspectieven op de arbeidsmarkt biedt.

REVALIDATIECENTRA

Er zijn diverse revalidatiecentra die speciale opleidingsprogramma's voor arbeidsgehandicapten hebben. De vijf door het Ministerie van SZW erkende Rea-opleidingscentra zijn: Hoensbroeck, Centrum voor Arbeidsperspectief (voor volwassenen), Werkenrode (voor jongeren), Sonneheerdt (voor visueel gehandicapten), Heliomare (voor jongeren en volwassenen) en Eega Educatie (algemeen). Deze landelijke centra verzorgen vakopleidingen op MBO-niveau in de volgende richtingen:

- Hoensbroeck: techniek en informatiebeheer.
- Werkenrode: administratie, grafische vormgeving, tuinbouw.
- Sonneheerdt: administratie, informatica, algemene technieken, boekbinden, elektrotechniek, fietsmontage, geluidstechniek, meubelstofferen, pianotechniek, textiel.
- Heliomare: administratie, economie, automatisering, elektronica, reprografie.
- Eega Educatie: (bedrijfs)administratie, handel, marketing en verkoop, informatica, electro- en p.c. techniek, logistiek en planning.

Omdat reizen voor gehandicapten vaak een probleem is, zijn de opleidingen meestal intern. De centra onderhouden contacten met werkgevers in verband met plaatsing van hun cursisten in baan of stageplaats. De selectie is streng, maar de perspectieven op werk na de opleiding zijn gunstig. Deelname aan een selectie- en oriëntatieprogramma kan een vereiste zijn om toegelaten te worden tot de opleiding.

Aanmelding bij een revalidatiecentrum geschiedt via UWV of het CWI. De opleidingskosten worden via deze instanties vergoed.

2.5.4 Opleiding en de gevolgen voor uw uitkering

Het volgen van een scholing of opleiding heeft soms gevolgen voor uw uitkering. Welke gevolgen voor u van toepassing zijn, is afhankelijk van de uitkering die u ontvangt.

Heeft u een arbeidsongeschiktheidsuitkering dan gelden voor u de volgende regels. Als UWV u toestemming heeft gegeven de scholing te volgen, dan wordt uw arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens de opleidingsperiode gewoon doorbetaald. Na afronding van de scholing krijgt u één jaar de tijd om werk te zoeken. Na dit jaar wordt u herbeoordeeld. Nagegaan wordt of u gezien uw nieuwe bekwaamheden nog recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Vindt u binnen dit jaar werk, dan wordt voor de rest van dat jaar artikel 44 WAO (58 Waz/50 Wajong) toegepast. U wordt dan wel herbeoordeeld (nog niet op basis van uw nieuwe bekwaamheden, maar omdat u verdiensten heeft), maar u kunt binnen dat jaar bij eventuele uitval nog wel terugvallen op uw oude uitkering.

Heeft u gedeeltelijk een arbeidsongeschiktheidsuitkering en gedeeltelijk een werkloosheidsuitkering dan kunnen voor u andere regels gelden. Vraagt u de scholing aan binnen één jaar na uw arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, dan gelden voor u de regels van de WAO. Vraagt u de scholing één jaar of langer na uw arbeidsongeschiktheidsbeoordeling aan, dan wordt uitgegaan van de WW-regels. Als de WW-regels op u van toepassing zijn, hoeft u in principe ook niet één jaar na afronding van uw scholing herbeoordeeld te worden. Uiteraard wordt u wel geacht te solliciteren naar werk waarvoor u geschoold bent. Als de scholing volgens UWV noodzakelijk is, kan deze geheel of gedeeltelijk vergoed worden door UWV. Dit is geregeld in art. 22 Wet REA. De scholing mag in principe niet langer duren dan één jaar, maar kan in uitzonderlijke gevallen maximaal twee jaar bedragen.

Heeft u een uitkering volgens de Werkloosheidswet, dan gelden voor u de WW-regels. U kunt toestemming vragen de scholing met behoud van uitkering te volgen en gedurende de opleiding vrijgesteld te worden van de sollicitatieplicht. Die mogelijkheid is geregeld in artikel 76 van de WW. De scholing mag overigens niet langer duren dan één jaar. Een scholingsvergoeding vragen via de WW is niet mogelijk.



Bespreek de mogelijke gevolgen van scholing altijd van tevoren met UWV of het CWI. U weet dan tijdig waar u aan toe bent.

Heeft u een bijstandsuitkering en toestemming om de scholing te volgen, dan kunt u dit met behoud van uitkering doen. De toestemming van de sociale dienst houdt tevens in dat u tijdelijk vrijgesteld kunt worden van uw plicht om te solliciteren. In sommige gevallen kan de scholing die u volgt, zelfs vergoed worden door de sociale dienst.

SCHOLINGSVERPLICHTING

Sinds 1 augustus 1993 bestaat er voor mensen met een WAO/WAZ/Wajong-uitkering een scholingsverplichting.

Deze verplichting betekent niet dat u als arbeidsongeschikte altijd verplicht bent u om te scholen. De opleiding of scholing moet u wel aangeboden worden door UWV. Een maatstaf daarbij is dat UWV denkt dat u door het volgen van die scholing weer aan het werk zult komen. Ook zullen de kosten voor de scholing of opleiding vergoed moeten worden door UWV.

Als u geen goede redenen heeft om de aangeboden scholing te weigeren, dan kan UWV een maatregel opleggen. Sinds 1 januari 2002 is dit geregeld in art. 28 sub g WAO (art. 46 sub g WAZ, art. 38 sub g Wajong).

Het gaat om de volgende maatregelen:

- als u onvoldoende meewerkt aan het behalen van een gunstig scholingsresultaat, zodat vertraging in de scholing ontstaat, wordt de uitkering gedurende 16 weken verlaagd met 5-10%;
- als het een scholing betreft die baanzekerheid geeft, en u wilt die scholing niet aanvaarden of u heeft de scholing afgebroken, dan wordt de uitkering gedurende 16 weken verlaagd met 10-30%;
- als het een scholing betreft die baanzekerheid geeft, en u blijft volharden in het niet (behoorlijk) nakomen van de scholingsplicht, dan wordt de uitkering geheel geweigerd.

Na afronding van de scholing heeft u maximaal één jaar de tijd om werk te vinden. Na dat jaar volgt een herbeoordeling van uw mate van arbeidsongeschiktheid. Vindt u binnen dat jaar een baan, dan wordt u uiteraard op dat moment herbeoordeeld. Artikel 44 WAO is dan van toepassing.

Bent u na een schatting voor minder dan 15% arbeidsongeschikt verklaard en wordt daarna een scholing toegekend, dan gelden de regels van de WW. Voor de WAO geldt immers dat u arbeidsongeschikt wordt geacht.

2.5.5 Vragen en antwoorden

- * **Ik heb gehoord dat je tegenwoordig een reïntegratie-uitkering kunt krijgen als je je gaat omscholen. Hoe zit dat en wat gebeurt er dan met je oude uitkering?**

De regeling waar u naar vraagt, is vastgelegd in de wet Rea die per 1 juli 1998 van kracht werd. Deze wet is bedoeld om de werkhervatting van arbeidsgehandicapten te bevorderen. De eerste voorwaarde om voor de regeling in aanmerking te komen is dat u als 'arbeidsgehandicapt' gezien wordt. Een tweede voorwaarde is dat u een gehele of gedeeltelijke WW-uitkering hebt. De reïntegratie-uitkering komt namelijk in de plaats van uw WW-uitkering en is ook net zo hoog. Heeft u een volledige WAO-uitkering, dan blijft u die gewoon ontvangen. Heeft u gedeeltelijk WAO en gedeeltelijk WW, dan blijft u uw WAO gewoon ontvangen en krijgt u een reïntegratie-uitkering in plaats van uw WW.

- * **Ik zou graag een scholing volgen. Kan ik daarvoor een vergoeding krijgen?**

Of u voor een scholingsvergoeding in aanmerking komt, zal op de eerste plaats sterk afhangen van de vraag of u na het volgen van de scholing meer kans hebt op betaald werk. Naarmate de kans op betaald werk groter is, is UWV meer geneigd een scholingsverzoek in te willigen. Daarnaast spelen nog andere factoren een rol in de beoordeling van een scholingsaanvraag, maar dit is de belangrijkste.

Heeft u een WAO-uitkering, dan krijgt u na de scholing één jaar de tijd om werk te zoeken. Daarna wordt u opnieuw beoordeeld. Bij die nieuwe beoordeling wordt rekening gehouden met uw nieuw opgedane kennis. Functies die voorheen niet aangewezen konden worden omdat u daar geen opleiding voor had, kunnen dan wel aangewezen worden.

*** UWV heeft mij geadviseerd om een opleiding te gaan doen, maar ik zie dat helemaal niet zitten. Mag ik weigeren?**

Sinds 1 augustus 1993 bestaat er voor arbeidsongeschikten een scholingsverplichting. Dit houdt in dat u verplicht bent mee te werken als UWV u een opleiding of scholing aanbiedt (en deze ook betaalt). Weigert u mee te werken, dan kan UWV besluiten een korting toe te passen op uw uitkering. Als u goede redenen heeft waarom u de voorgestelde opleiding niet kunt doen, zal er geen sanctie volgen.

*** Ik heb gedeeltelijk WAO en gedeeltelijk WW. Mag ik met behoud van mijn uitkeringen een opleiding volgen?**

Als UWV inschat dat u door die opleiding te volgen weer aan het werk zult komen, dan kan toestemming gegeven worden om de opleiding met behoud van uitkering te doen. U moet dit zowel met de WAO- als de WW-afdeling regelen. Meestal gaat het om kortdurende opleidingen van maximaal één jaar. Als UWV uw arbeidshandicap als zeer uitzonderlijk beschouwt, mag de opleiding ook maximaal twee jaar duren. Als u toestemming krijgt om een opleiding te volgen, dan kan dit met behoud van WAO-uitkering. De WW vereist echter beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, dus uw WW-uitkering wordt omgezet in een ander type uitkering: de reïntegratie-uitkering. Deze laatste uitkering is net zo hoog als uw WW-uitkering. De wet Rea biedt mogelijkheden de kosten van de opleiding zelf te vergoeden.

*** Ik denk dat ik meer kans op werk heb als ik eerst een omscholing doe. Kan dat met behoud van mijn bijstandsuitkering?**

Ja, in principe is dat mogelijk. Als de sociale dienst vindt dat u door het volgen van een opleiding of scholing uw kansen op de arbeidsmarkt vergroot, dan zal de sociale dienst u ook toestemming geven die opleiding of scholing met behoud van uitkering te volgen. Die toestemming houdt in dat u gedurende de periode dat u de opleiding of scholing volgt, ook niet hoeft te solliciteren. Maar vindt de sociale dienst dat u ook zonder scholing voldoende mogelijkheden heeft om aan het werk te komen, dan zal er geen toestemming gegeven worden. U kunt dan altijd nog proberen zonder toestemming de opleiding of scholing te doen, maar zorgt u er dan wel voor dat u voldoende solliciteert!

*** De sociale dienst vindt dat ik een opleiding moet gaan doen. Ik heb hier helemaal geen zin in. Mag ik weigeren?**

Als de sociale dienst vindt dat een bepaalde opleiding of scholing voor u noodzakelijk is om weer aan het werk te komen, dan mag u een aanbod in die richting niet weigeren. Als u een scholingsaanbod zonder goede reden weigert, kan uw uitkering zelfs gekort worden omdat men dan vindt dat u zelf onvoldoende doet om weer aan het werk te komen. Heeft u een goede reden om te weigeren, bespreek dit dan met uw contactambtenaar. De sociale dienst heeft er namelijk ook geen baat bij om u een scholing of opleiding aan te bieden, terwijl u die naar alle waarschijnlijkheid niet op een goede manier zult afronden. Eenvoudigweg 'geen zin' hebben, valt overigens niet onder de categorie 'goede redenen'. U zult met betere argumenten moeten komen om te weigeren.

Deel 3

Als u het er niet mee eens bent

Wat kunt u doen als u het ergens niet mee eens bent? Dit kan om tal van zaken gaan. Misschien bent u het niet eens met de manier waarop u behandeld wordt. Of u bent het niet eens met de beslissing die over uw uitkering genomen is. Het kan ook zijn dat u uw ontslag wilt aanvechten. U heeft altijd het recht om bezwaar aan te tekenen of in beroep te gaan. Dit staat in de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB). U kunt de brochure Algemene Wet Bestuursrecht opvragen bij het UWV-kantoor in uw regio. Dit deel legt in het kort uit wat u in welke situatie kunt ondernemen.

Inhoud

	<u>3.1 Klagen</u>	144
3.1.1	Een klacht indienen	144
3.1.2	Klagen bij de nationale ombudsman	144
	<u>3.2 Bezwaar maken</u>	146
	<u>3.3 In beroep gaan</u>	150
3.3.1	Rechtbank	150
3.3.2	Hoger beroep	153
	<u>3.4 Toetsingsgronden</u>	154
	<u>3.5 Juridische steun</u>	156
	<u>3.6 Vragen en antwoorden</u>	158

3.1 Klagen

In de juridische wereld is klagen iets anders dan bezwaar maken. Klagen heeft vooral te maken met bejegening. U doet dit bijvoorbeeld als u maar geen antwoord krijgt op een vraag die u heeft gesteld. Of u klaagt als u vindt dat u niet behoorlijk bent behandeld. Bezwaar maken is iets anders. Dit doet u tegen een officiële beslissing waar u het niet mee eens bent, bijvoorbeeld over de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u ingedeeld wordt. Deze paragraaf gaat over het indienen van een klacht.

3.1.1 Een klacht indienen

Als u bezwaren heeft over de manier waarop u behandeld wordt door UWV, dan kunt u bij deze organisatie een schriftelijke klacht indienen. Heeft u een uitkering via de gemeentelijke sociale dienst en heeft u klachten over deze instantie, dan dient u daar uw klacht in.

Een paar voorbeelden van klachten: u heeft een klacht als u bijvoorbeeld vindt dat een medewerker van het UWV-kantoor zich naar uw mening niet behoorlijk heeft gedragen. Of U vindt dat u te lang moet wachten op een antwoord op een door u gestelde vraag of op de uitbetaling van uw uitkering. U heeft ook een klacht als u onjuiste informatie over iets heeft gekregen. Bij het indienen van een klacht gaat het dus om andere zaken als bij een bezwaarschrift, want bezwaar maken doet u als u het niet eens bent met een beslissing (zie verder 3.2).

3.1.2 Klagen bij de nationale ombudsman

Bij de Nationale ombudsman in Den Haag kunt u gaan klagen als u niet tevreden bent over de manier waarop uw klacht door UWV of Sociale Dienst wordt afgedaan. U kunt hier ook terecht als u te lang moet wachten (langer dan zes weken) op een antwoord op uw klacht. De volgorde is altijd: *eerst* bij de instantie zelf en *dan pas* bij de Nationale ombudsman. De ombudsman onderzoekt het standpunt van beide partijen. Als klager moet u uw klacht op papier zetten. De ombudsman vraagt vervolgens aan de Sociale Dienst of UWV te reageren op uw klacht. Naar aanleiding van zijn onderzoek schrijft de ombudsman een rapport waarin hij een *advies* uitbrengt over wat er dient te gebeuren.

Het rapport van de ombudsman is geen uitspraak van een rechter. Met het rapport van de ombudsman kan namelijk niets worden *afgedwongen*, terwijl dit met een uitspraak van de rechter wel kan. Het indienen van een klacht is, evenals de procedure, gratis.

Niet alle gemeenten in Nederland zijn aangesloten bij de nationale ombudsman. U kunt alleen met uw klachten over de gemeente terecht bij de ombudsman als de gemeente waarover u klachten heeft ook daadwerkelijk is aangesloten bij de ombudsman.

U kunt bij de nationale ombudsman niet klagen over:

- rechters;
- zaken die buiten de overheid liggen.



In enkele gemeenten kunt u met klachten over de klachtafhandeling door de gemeentelijke sociale dienst terecht bij de gemeentelijke ombudsman.



Meer informatie over de nationale ombudsman kunt u vinden op de website: www.nationaleombudsman.nl

3.2 Bezwaar maken

Beslissingen over uitkeringen of voorzieningen moeten door UWV of Sociale Dienst binnen bepaalde termijnen worden genomen. Het gaat tenslotte vaak om geld voor uw directe levensonderhoud of om noodzakelijke voorzieningen. De termijnen om een beslissing te nemen verschillen per regeling, meestal tussen de acht en dertien weken.

U dient een officiële brief te krijgen van de instantie waarin staat hoe de beslissing luidt. Als u deze brief niet krijgt, kunt u dat opvatten als een negatieve beslissing. Daartegen kunt u bezwaar maken. U kunt ook bezwaar maken als u het niet eens bent met de beslissing die is genomen.

Bezwaar maken doet u door het schrijven van een brief, een zogenaamd bezwaarschrift. U reageert hierbij op de brief waarin de beslissing over een uitkering of voorziening aan u wordt medegedeeld. Dit bezwaarschrift is een mogelijkheid om UWV of de Sociale Dienst nog eens naar uw zaak te laten kijken en eventueel een andere beslissing te laten nemen. Blijft UWV of de Sociale Dienst na de behandeling van uw bezwaarschrift bij zijn standpunt, dan kunt u in beroep gaan bij de rechtbank. U kunt niet direct in beroep te gaan. U moet eerst bezwaar maken.

Het kan nuttig zijn om, voordat u uw bezwaarschrift schrijft, inzage in uw dossier te vragen. U kunt zo nagaan welke gegevens over u bij de instantie bekend zijn en welke gegevens eventueel ontbreken. U kunt in uw bezwaarschrift meteen alle punten noemen waartegen u bezwaar maakt.

Bij een beslissing van UWV maakt u bezwaar door een brief (bezwaarschrift) te schrijven aan het UWV-adres dat in de beslissing staat, ter attentie van de afdeling Bezwaar en Beroep. U maakt een kopie van de beslissing waartegen u bezwaar maakt en stopt deze bij uw brief. Verstuur uw brief binnen de termijn die in de beslissing is vermeld. Het gaat bijna altijd om een termijn van zes weken. Wordt die termijn overschreden dan hoeft UWV het bezwaarschrift niet meer in behandeling te nemen, tenzij het te laat indienen het gevolg is van bijzondere omstandigheden.

Voorbeelden van bijzondere omstandigheden zijn:

- de beslissing is u niet toegezonden;
- u heeft de beslissing niet tijdig gezien, bijvoorbeeld omdat u in het ziekenhuis was opgenomen toen de brief u werd toegestuurd;
- u bent dusdanig psychisch in de war dat u niet in staat bent uw zaken te regelen;
- u bent door UWV of Sociale Dienst fout voorgelicht over de bezwaar- en beroepstermijnen (er staat bijvoorbeeld een verkeerde termijn genoemd onder uw beslissing).

In deze gevallen kan het u niet verweten worden dat het bezwaarschrift te laat is en zal het toch in behandeling genomen moeten worden.

Een bezwaarschrift tegen een beslissing van de Gemeentelijke Sociale Dienst maakt u door een brief te sturen aan de afdeling Bezwaar en Beroep van uw gemeente. Hiervoor geldt altijd de termijn van zes weken. Ook bij de Sociale Dienst gelden de bijzondere omstandigheden.

Is de zaak ingewikkeld of gaat het bijvoorbeeld om veel geld dan is het raadzaam om vooraf een advocaat, een sociaal raadslid of WAO-spreekuurhouder te raadplegen.

Wanneer u niet in de gelegenheid bent om binnen zes weken een bezwaarschrift te schrijven, kunt u ook binnen deze termijn een *voorlopig bezwaarschrift* indienen. U hoeft in het voorlopig bezwaarschrift nog niet de redenen te noemen waarom u bezwaar maakt. Deze kunt u later opgeven. U dient vervolgens een brief van UWV of Sociale Dienst te ontvangen waarin staat vóór welke datum u de gronden van uw bezwaar moet aangeven.

Voorbeelden van een voorlopig en een definitief bezwaarschrift zijn opgenomen in deel 4.

Aan de hand van uw bezwaarschrift vindt door de afdeling Bezwaar en Beroep van UWV of Sociale Dienst een heroverweging plaats. U krijgt de gelegenheid uw bezwaar toe te lichten in een hoorzitting. UWV of Sociale Dienst moet u de relevante stukken toesturen, maar u kunt die stukken ook op het UWV-kantoor of bij de Sociale Dienst inzien. Als u medische redenen aanvoert als bezwaar, wordt er een arts bij de procedure betrokken.

In veel gevallen leidt uw bezwaarschrift binnen 13 weken tot een beslissing op bezwaar. Dit is het eindpunt van de bezwaarschriftprocedure. Deze beslissing op bezwaar vermeldt naast het genomen besluit nog de datum, de beslisgronden, de naam en het adres van de arrondissementsrechtbank en de beroepstermijn.



Houdt u de termijn om bezwaar te maken (meestal zes weken) goed in de gaten! De uitkerende instantie hoeft een te laat ingediend bezwaarschrift niet in behandeling te nemen!



Wilt u bezwaar maken tegen een beslissing in het kader van de Ziektewet, dan is de termijn niet zes maar twee weken.

DE STAPPEN VAN DE BEZWAARPROCEDURE

De bezwaarprocedure is samengevat onder te verdelen in vier stappen:

- 1 het indienen van een bezwaarschrift;
- 2 het inzien van de stukken;
- 3 het bijwonen van de hoorzitting;
- 4 de beslissing op het bezwaar.

STAP 1 HET INDIENEN VAN EEN BEZWAARSCHRIFT

Het bezwaarschrift is een brief waarin u schrijft dat u het niet eens bent met de beslissing van UWV of Sociale Dienst. Het bezwaarschrift moet u binnen zes weken na de dagtekening van de beslissing, of volgens de termijn die in de beslissing is vermeld, sturen aan de afdeling Bezwaar en Beroep van de Sociale Dienst van uw gemeente of aan de afdeling Bezwaar en Beroep van het UWV-adres dat in de beslissing staat.

In het bezwaarschrift moeten de volgende zaken staan:

- uw naam en adres;
- de datum waarop u het bezwaarschrift schrijft;
- een omschrijving van de beslissing waartegen u bezwaar maakt; bij voorkeur stuurt u mee:
 - een kopie van de beslissing;
 - de reden(en) waarom u de beslissing van de instantie niet juist acht;
 - wat u vindt dat de instantie zou moeten beslissen.

Het bezwaarschrift moet u ondertekenen. U kunt zich ook laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Deze persoon ondertekent dan de brief. Als deze gemachtigde geen advocaat is, moet u een schriftelijke machtiging meesturen. Heeft u een advocaat dan hoeft dit niet.

STAP 2 HET INZIEN VAN DE STUKKEN

De uitvoeringsinstantie is verplicht om een hoorzitting te organiseren. Voordat een hoorzitting plaatsvindt kunt u de stukken inzien die voor u van belang zijn. Aan de Sociale Dienst of UWV kunt u ook vragen u deze stukken toe te zenden. Hierin kunt u zien op welke gronden de instantie de beslissing heeft genomen.

STAP 3 HET BIJWONEN VAN DE HOORZITTING

Na ontvangst van het bezwaarschrift zal de afdeling Bezwaar en Beroep van de Sociale Dienst of UWV vragen of u gebruik wilt maken van de mogelijkheid om de bezwaren mondeling toe te lichten in een hoorzitting. U hoeft dit niet te doen, maar het is wel aan te raden. Op deze hoorzitting krijgt u een extra gelegenheid duidelijk te maken waarom u het niet eens bent met de beslissing. Bereidt deze zitting goed voor, zo mogelijk met behulp van een sociaal raadsman of een deskundige van de belangenorganisatie.

Als u gebruik wilt maken van de hoorzitting, krijgt u schriftelijk meegedeeld waar en op welk tijdstip de hoorzitting zal plaatsvinden. U kunt zich op de hoorzitting laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Ook kunt u getuigen of deskundigen meenemen. De vertegenwoordigers van de Sociale Dienst of UWV lichten de eerste beslissing toe en reageren op uw bezwaren. Als u bezwaar heeft gemaakt tegen een beslissing met medische aspecten, kan het zijn dat u door een (andere) arts wordt onderzocht.

STAP 4 DE BESLISSING OP HET BEZWAAR

De Sociale Dienst of UWV neemt aan de hand van uw bezwaarschrift en de hoorzitting een nieuwe beslissing over uw uitkering of voorziening. Dit heet de beslissing op het bezwaar. Deze beslissing kan 13 weken duren. Deze termijn kan verlengd worden met 4 weken. Tegen deze beslissing op het bezwaar kunt u in beroep gaan bij de rechtbank, sector bestuursrecht.

3.3 In beroep gaan

Als u het niet eens bent met de uitkomst van de bezwaarprocedure, kunt u in beroep gaan bij de rechtbank, sector bestuursrecht. In Nederland zijn 19 rechtbanken. U gaat in beroep bij de rechtbank die hoort bij uw woonplaats. Welke rechtbank dat is vindt u onderaan de beslissing op het bezwaar (ook wel beschikking genoemd). Krijgt u ook van de rechtbank geen gelijk, dan kunt u nog in hoger beroep gaan bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB).

3.3.1 Rechtbank

Een procedure van beroep bij de rechtbank, sector bestuursrecht is het vervolg op een bezwaarprocedure. U kunt deze procedure overwegen als u de beslissing op het bezwaar onjuist vindt. In beroep gaan doet u door het schrijven van een beroepschrift. Dit is een brief waarin u uitlegt waarom u het niet eens bent met de beslissing op uw bezwaarschrift. Verder schrijft u in de brief wat naar uw mening de beslissing van de rechter zou moeten zijn. Het is verstandig uw beroepschrift aange-tekend te versturen.

Bereidt u zich er wel op voor dat dit vaak een lange procedure is. Een beroepszaak kan soms wel een jaar duren. Voor sommige mensen betekent een beroepszaak een periode van veel onzekerheid. Mensen zijn bang dat ze de zaak zullen verliezen en dat ze in dat geval de volledige kosten moeten betalen, dus ook die van de tegenpartij. Deze vrees is echter niet terecht. Aan de procedure van beroep zijn beperkte kosten verbonden:

- In beroep gaan bij de rechtbank kost eenmalig 29 euro aan griffierechten. U moet betalen binnen vier weken nadat u hiervoor een acceptgiro in de bus hebt gekregen. Betaalt u niet op tijd dan wordt uw beroep niet ontvankelijk verklaard en vervalt uw recht op beroep.
- In hoger beroep gaan bij de Centrale Raad kost eenmalig 82 euro aan griffierechten. Ook dit bedrag moet u op tijd betalen.

Als u de zaak wint, krijgt u de griffierechten terug. En als u de zaak verliest hoeft u geen proceskosten te betalen. Ook de kosten die de tegenpartij heeft gemaakt hoeft u niet te betalen.

Voor het voeren van een beroepsprocedure is het niet nodig dat u wordt bijgestaan door een advocaat. Maar door de verschillende regels, de ingewikkeldheid van sommige zaken en de grote financiële belangen die op het spel staan, zal het in veel gevallen toch verstandig zijn een advocaat of een juridisch adviseur te raadplegen.

De beroepsprocedure bij de rechtbank is onder te verdelen in zes stappen:

1. het ontvankelijk verklaren van het beroepschrift;
2. het opvragen van het dossier;
3. is het een eenvoudige of een ingewikkelde zaak?
4. het inzien van de stukken;
5. de zitting;
6. de beslissing.

STAP 1 HET ONTVANKELIJK VERKLAREN VAN HET BEROEPSCHRIFT

Nadat u een beroepschrift heeft ingediend bij de rechtbank, zal de rechtbank allereerst kijken of er redenen zijn om het beroep *niet* in behandeling te nemen. Als die redenen er zijn, noemt de rechtbank het beroep 'niet ontvankelijk'. Een te late indiening van het beroepschrift of het niet betalen van het griffierecht van 29,- kunnen redenen zijn het beroep niet in behandeling te nemen.



Lukt het u niet om binnen zes weken een beroepschrift in te dienen, dan kunt u binnen die zes weken alvast een 'voorlopig beroepschrift' indienen. In dat voorlopige beroepschrift schrijft u dat u beroep aantekent en waarom u meer tijd nodig heeft voor uw beroepschrift. Stuur tevens een kopie van de beslissing op bezwaar mee. Op deze manier stelt u de termijn van reageren veilig. De redenen om in beroep te gaan kunt u later in uw eigenlijke beroepschrift opgeven.



Houdt de termijn van zes weken goed in de gaten. Stuur uw beroepschrift niet op het laatste nippertje, maar ruim op tijd. Stuur een kopie van de beslissing mee. Verstuur de brief aangetekend.

STAP 2 HET OPVRAGEN VAN HET DOSSIER

De rechtbank vraagt uw dossier op bij UWV of Sociale Dienst. U krijgt een afschrift van uw dossier. De uitkeringsinstantie moet een verweerschrift schrijven. Hierin staat waarom de beslissing is genomen. Het verweerschrift krijgt u ook toegestuurd. De rechter begint soms een nader onderzoek. Hierin wint de rechter ontbrekende informatie in, bijvoorbeeld bij uzelf of bij de betreffende instantie, of bij uw (vroegere) werkgever. Ook kan de rechter een onafhankelijke deskundige om advies vragen, zoals een onafhankelijke arts of arbeidsdeskundige. Het kan zijn dat u gevraagd wordt mee te werken aan dit onderzoek. Als de rechter vindt dat hij voldoende informatie heeft, stopt hij met het onderzoek.

STAP 3 IS HET EEN EENVOUDIGE OF EEN INGEWIKKELDE ZAAK?

Als de zaak is voorbereid, bepaalt de voorzitter van de rechtbank welke weg er gevolgd gaat worden. In een eenvoudige zaak kan een schriftelijke behandeling volgen. De rechter doet een uitspraak op basis van de stukken. Dit kan alleen als u daarvoor toestemming geeft.

Als u geen toestemming geeft, komt er een rechtszitting. U krijgt hiervoor een oproep. In deze oproep staat waar en wanneer de zitting plaatsvindt en of u verplicht bent te komen. In een ingewikkelde zaak verwijst de voorzitter middels een beschikking naar de Kamer van de rechtbank waar meerdere rechters aan deelnemen.

Zaken in het kader van de WAO worden doorgaans als 'eenvoudige' zaken aangemerkt en zullen dus door één rechter worden afgedaan.

STAP 4 HET INZIEN VAN DE STUKKEN

Voordat de zitting plaatsvindt, kunt u de stukken in te zien. De rechter kan u eventueel uitsluiten van het kennismaken van bepaalde geneeskundige rapporten als hij denkt dat dit schade toebrengt aan uw geestelijke of lichamelijke gezondheid.

STAP 5 DE ZITTING

Het kan zijn dat de rechter over bepaalde dingen verduidelijking of aanvullende informatie wil hebben. De zitting geeft de rechter die mogelijkheid. Partijen hebben op de zitting de kans om hun zaak mondeling toe te lichten. Als de rechter of één van de partijen dat nodig vindt, kunnen ter zitting getuigen of deskundigen gehoord worden.

STAP 6 DE BESLISSING

Na de zitting trekt de rechter zich terug in de Raadkamer en neemt daar een beslissing op basis van de stukken en hetgeen hij op de zitting gehoord heeft. De rechter bepaalt zelf wat hij als bewijs aanneemt en welk bewijs naar zijn mening het sterkst is. De uitspraak vindt in het openbaar plaats. De rechter moet de uitspraak ook schriftelijk aan de partijen kenbaar maken.

GEEN SCHORSENDE WERKING

Bezwaar en beroep hebben geen schorsende werking. Dit betekent dat de beslissing die in eerste instantie door de uitkeringsinstantie is genomen en waartegen u bezwaar of beroep hebt aangetekend, gewoon uitgevoerd moet worden, ook al zou achteraf blijken dat het een onjuist besluit was. In spoedeisende gevallen kan wel aangedrongen worden op een snellere behandeling van de zaak. U kan dan een kortgedingprocedure starten bij de president van de rechtbank. De president van de rechtbank zal dan kijken of er zwaarwegende belangen zijn die zich tegen een tenuitvoerlegging van een besluit verzetten. Van een spoedeisend geval is bijvoorbeeld sprake als er in verband met een terugvordering beslag is gelegd op uw huis en de uitkeringsinstantie van plan is dit huis te verkopen.

VOORLOPIGE VOORZIENING

De nadelige gevolgen van het uitvoeren van de eerste beslissing van UWV of Sociale Dienst kunnen heel groot zijn: u krijgt misschien geen geld meer van de uitkeringsinstantie, maar uw kosten (huur, gas, water, licht) blijven gewoon doorlopen. Om die reden bestaat de mogelijkheid een voorlopige voorziening aan te vragen bij de *voorzieningenrechter* van de rechtbank. Deze voorziening is een speciale regeling voor de periode waarin uw beroep wordt behandeld. Het UWV-kantoor kan bijvoorbeeld het bevel krijgen om uw uitkering door te betalen tijdens de beroepsprocedure. Aan een verzoekschrift tot voorlopige voorziening worden dezelfde eisen gesteld als aan een bezwaarschrift. Nadat het griffierecht van 29,- door u is betaald en de voorzieningenrechter uw zaak wil behandelen (uw zaak ontvankelijk wordt verklaard), wordt u op een zitting bij de rechtbank uitgenodigd. Net als in een beroepsprocedure kunnen de partijen getuigen en deskundigen meenemen. Na afloop van de zitting zal de voorzieningenrechter zo snel mogelijk uitspraak doen of u al dan niet een voorlopige voorziening krijgt. Krijgt u een voorlopige voorziening toegewezen, dan vervalt deze zodra de rechter een uitspraak doet over de beroepszaak.

3.3.2 Hoger beroep

Als u het niet eens bent met de uitspraak van de rechtbank kunt u in hoger beroep gaan bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB). De uitkeringsinstantie heeft ook de mogelijkheid om in hoger beroep te gaan. De termijn om in hoger beroep te gaan is zes weken na dagtekening van de uitspraak van de rechtbank. Het hoger beroep moet schriftelijk gebeuren door middel van een beroepschrift. Voordat de CRvB uw zaak in behandeling neemt, moet u eerst het griffierecht van 82,- betalen.

Het hoger beroep heeft ook geen schorsende werking. De eerste beslissing van UWV of Sociale Dienst is geldig. Heeft u bijvoorbeeld bij de rechtbank gelijk gekregen en is de uitkeringsinstantie in hoger beroep gegaan, dan verandert er voor u niets. Eerst moet de Centrale Raad van Beroep een uitspraak doen. Voor hoger beroep ruimte is er aanleiding als het niet uitsluitend gaat om een geschil van geneeskundige aard. Er moet dus méér aan de hand zijn. De procedure in hoger beroep verloopt hetzelfde als de procedure bij de rechtbank.

3.4 Toetsingsgronden

Om te beoordelen of een besluit al dan niet terecht genomen is, hanteert de rechter bepaalde toetsingsgronden. Allereerst kijkt de rechter welke *wetten* van toepassing waren op het moment dat de beslissing door de uitkerende instantie is genomen. Eventuele latere wetgeving wordt door de rechter niet meegenomen in de beoordeling. Wanneer een wettekst niet helemaal duidelijk is, kijkt de rechter in de Memorie van Toelichting bij die wettekst en in de Kamerstukken. Daarin leest hij welke bedoeling de wetgever bij de wettekst had. De rechter kijkt ook of de feiten zoals die in het dossier zijn beschreven juist en volledig zijn. Is dit niet het geval, dan zal hij eerst om toelichtingen en aanvullende informatie vragen aan betrokken partijen.

De rechter toetst besluiten aan de *algemene beginselen van behoorlijk bestuur*. Dat zijn beginselen waaraan men zich moet houden. Een aantal van deze beginselen staat in de Algemene wet bestuursrecht (Awb), zoals bijvoorbeeld het beginsel dat een bestuursorgaan zijn taak zonder vooringenomenheid vervult (artikel 2:4 Awb) of het beginsel dat het bestuursorgaan de nodige kennis vergaart van belangrijke feiten en af te wegen belangen (artikel 3:2 Awb). Een aantal van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur is ontwikkeld in de rechtspraak zelf. Voorbeelden hiervan zijn het:

- a. willekeurbeginsel;
- b. zorgvuldigheidsbeginsel;
- c. gelijkheidsbeginsel;
- d. evenredigheidsbeginsel;
- e. motiveringsbeginsel;
- f. en het vertrouwensbeginsel.

AD A WILLEKEURBEGINSEL

Dit beginsel houdt in dat de uitkeringsinstantie een besluit neemt na afweging van alle daarvoor in aanmerking komende belangen. Om een voorbeeld te geven: het zonder zwaarwegende argumenten terugkomen op een eerdere beslissing is in strijd met het beginsel dat een beslissing niet op basis van willekeur genomen mag worden.

AD B ZORGVULDIGHEIDSBEGINSEL

Een beslissing moet zorgvuldig voorbereid worden. Dit betekent dat de uitkeringsinstantie verplicht is onderzoek in te stellen naar alle elementen die van belang zijn om de beslissing te kunnen nemen. Om een voorbeeld te geven: het bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling niet raadplegen van de behandelende sector, terwijl de informatie van de behandelende sector wel relevant is, is in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel.

AD C GELIJKHEIDSBEGINSEL

Gelijke gevallen moeten gelijk behandeld worden. Een beroep op dit beginsel wordt door de rechter echter niet vaak gehonoreerd omdat twee gevallen zelden gelijk zijn.

AD D EVENREDIGHEIDSBEGINSEL

Dit beginsel is met name van toepassing als de uitkerende instantie een maatregel of een boete oplegt. Het evenredigheidsbeginsel houdt in dat een sanctie in verhouding moet staan met de ernst van de overtreiding.

AD E MOTIVERINGSBEGINSEL

Een uitkeringsinstantie moet haar beslissingen motiveren met deugdelijke argumenten.

AD F VERTROUWENSBEGINSEL

Dit beginsel houdt in dat gerechtvaardigde verwachtingen zoveel mogelijk moeten worden gehonoreerd. Wanneer een uitkeringsinstantie toezeggingen heeft gedaan, dan moet zij zich daar in principe aan houden.

3.5 Juridische steun

Als u wilt klagen, bezwaar maken of in beroep gaan, dan wilt u wellicht wat steun hebben. Diverse organisaties kunnen u juridisch bijstaan.

WAO-BELANGENGROEPEN

Bij de diverse plaatselijke WAO-belangengroepen zitten mensen die veel weten over uitkeringsvraagstukken. Veel groepen houden wekelijks spreekuur. De mensen die spreekuur draaien, hebben zelf vaak een uitkering en doen dit werk op vrijwillige basis. Ze hebben hun kennis en ervaring in de praktijk opgebouwd. Sommige spreekuurhouders zijn door hun jarenlange ervaring zeer bedreven in het begeleiden van beroepszaken. Degenen die dat niet zijn, weten vaak wel naar welke advocaat in de regio u het beste toe kunt gaan. Een lijst met spreekuurhoudende groepen is opgenomen als bijlage bij deze reïntegratiewijzer.

BUREAU VOOR RECHTSHULP

Het Bureau voor Rechtshulp is speciaal door de overheid gesubsidieerd om juridische bijstand voor lage inkomensgroepen mogelijk te maken. Er werken professionele juristen. Uitkeringsgerechtigden kunnen er gratis juridisch advies krijgen. Als u in beroep gaat, geldt een eigen bijdrage voor de advocaatskosten. Deze eigen bijdrage is afhankelijk van uw inkomen. De hoogte van de eigen bijdrage varieert van 61,- tot 532,-. Een volledig overzicht van de eigen bijdragen staat in het vierde deel van deze reïntegratiewijzer.

BUREAU SOCIAAL RAADSLIEDEN

Ook bij een Bureau Sociaal Raadslieden kunt u als uitkeringsgerechtigde terecht voor juridisch advies. Maar u kunt er geen advocaat toegewezen krijgen. Dus als u in beroep wilt gaan met de hulp van een advocaat, wordt u door het Bureau Sociaal Raadslieden weer doorverwezen.

ALGEMENE NEDERLANDSE GEHANDICAPTENORGANISATIE (ANGO)

De Algemene Nederlandse Gehandicaptenorganisatie (ANGO) is een algemene belangenorganisatie van, voor en door mensen met een lichamelijke handicap, chronisch zieken en arbeidsongeschikten. Leden van de ANGO kunnen advies vragen aan een van de plaatselijke vrijwillige adviseurs of aan een van de professionele sociaal raadslieden van het Adviespunt Handicap en Recht. Verder geeft de Ango informatie over wetten en regelingen via het tijdschrift Aan Zet en via de website: www.handicap.nl.

VAKBOND

Vakbondsleden kunnen terecht bij de rechtskundige diensten van hun bond. De FNV heeft verschillende rechtskundige diensten. Het CNV heeft één rechtskundige dienst op het hoofdkantoor en beschikt daarnaast over regionale consulenten die juridisch advies kunnen geven.

STICHTING DE OMBUDSMAN

Voor informatie, hulp en advies over juridische zaken kunnen uitkeringsgerechtigden ook terecht bij de stichting de Ombudsman. Voor alle duidelijkheid: dit is een andere organisatie dan de Nationale Ombudsman die wij in het begin van dit deel bespraken.

Stichting de Ombudsman is gevestigd in Hilversum en is een hulpverleningsorganisatie die ook gebruik maakt van radio en televisie. Soms wordt ervoor gekozen om veel voorkomende klachten of problemen via een speciale uitzending op radio of televisie onder de aandacht te brengen.

3.6 Vragen en antwoorden

De vaststelling van de hoogte van mijn WAO-uitkering duurt wel erg lang. Ik krijg al een half jaar voorschotten. Wat kan ik doen?

Waarschijnlijk heeft u al telefonisch contact opgenomen met de uitkeringsinstantie en heeft dit niets opgeleverd. Wat u nu kunt doen is een klacht indienen bij het UWV-kantoor dat over uw uitkering gaat. Dit doet u door hen een brief te schrijven waarin u aangeeft wat uw situatie is, wanneer u bericht had moeten hebben en wat de antwoorden waren op uw telefoontjes. Het UWV-kantoor zal uw klacht onderzoeken en u hierover berichten. Vergeet niet uw naam, adres en telefoonnummer te vermelden. Hoort u weer niets, dan kunt u over dit feit een klacht indienen bij de nationale ombudsman. Deze laat u binnen drie weken weten of hij uw klacht in behandeling neemt.

*** Moet ik betalen als ik inzage wil hebben in mijn dossier bij de uitkeringsinstantie?**

Het inzien van uw dossier is gratis. Maar u wilt waarschijnlijk kopieën meenemen naar huis. Sommige instanties hanteren de stelregel dat de eerste 10 kopieën gratis zijn en dat u voor de overige kopieën de kostprijs moet betalen.

*** Ik heb pas mijn dossier ingezien, maar daar staan allemaal onjuistheden in. Wat kan ik doen?**

U heeft het recht de gegevens te corrigeren. Dit doet u door op te schrijven wat naar uw mening de feiten zijn en welke punten in uw dossier naar uw mening onjuist weergegeven zijn. U stuurt dit op aan de instantie of geeft het af aan uw verzekeringsarts of arbeidsdeskundige. Uw brief zal worden toegevoegd aan uw dossier. Het is overigens raadzaam na inzage van uw dossier *altijd* eventuele onjuistheden te melden. Doet u dit niet dan kan dit eventueel tegen u gebruikt worden: "belanghebbende heeft toen en toen zijn dossier ingezien en was het toen blijkbaar eens met wat daar in stond".

*** Wat is het verschil tussen klagen en bezwaar maken?**

'Klagen' gaat over de procedures die gevolgd worden en over de manier waarop u behandeld wordt, terwijl 'bezwaar maken' gaat over de genomen beslissingen van een uitkeringsinstantie. U heeft bijvoorbeeld een klacht:

- als u zich slecht behandeld voelt;
- als u vindt dat u onvoldoende voorlichting krijgt over uw situatie;
- als u vindt dat u onvoldoende begeleid wordt;
-

- als u te lang moet wachten op:
 - een beslissing over uw uitkering
 - de uitkering zelf
 - een beslissing over de toekenning van een voorziening
 - de voorziening zelf.

Als een beslissing over uw uitkering of voorziening is genomen en u bent u het daar niet mee eens, dan kunt u bezwaar maken. De bezwaarprocedure gaat vooraf aan de beroepsprocedure. De bedoeling van de bezwaarprocedure is dat een beroepsprocedure niet meer nodig zal zijn. U gaat alleen in beroep als u in de bezwaarprocedure geen gelijk heeft gekregen.

*** Wat kost het om in beroep te gaan?**

Als u in beroep gaat bij de rechtbank dan moet u in ieder geval 29,- griffierecht betalen. Geeft de rechtbank u gelijk, dan moet de uitkeringsinstantie u die 29,- terugbetalen. Krijgt u ongelijk, dan bent u dat geld kwijt. Geeft de rechter u ongelijk, dan kunt u nog in hoger beroep gaan. In hoger beroep bedraagt het griffierecht 82,-. Ook dit geld moet de uitkeringsinstantie u terugbetalen als u in het gelijk wordt gesteld. Daarnaast zijn de kosten om in beroep te gaan nog afhankelijk van de vraag of u een advocaat in de arm neemt of niet, hoe hoog de eigen bijdrage is die u moet betalen en of u nog kosten kunt verhalen op een eventuele rechtsbijstandsverzekering die u heeft afgesloten.

Als ik in beroep wil gaan bij de rechtbank tegen de beslissing van de uitkeringsinstantie over mijn uitkering, ben ik dan verplicht een advocaat in de arm te nemen? Veel mensen vinden het te belastend om zelf hun zaak te verdedigen en nemen daarom een advocaat in de arm. Maar dat is niet verplicht. U kunt ook uzelf verdedigen of u laten vertegenwoordigen door iemand die geen advocaat is, maar die wel verstand van zaken heeft. Sommige WAO-spreekuurhouders hebben aardig wat ervaring in het begeleiden van beroepszaken.

*** Als ik mijn beroepszaak verlies moet ik dan ook de kosten van de tegenpartij betalen?**

Als u uw beroepszaak tegen een beslissing van de uitkeringsinstantie verliest, dan hoeft u *doorgaans* niet de kosten van de tegenpartij te betalen. De mogelijkheid om veroordeeld te worden om de kosten van de tegenpartij te betalen is echter niet helemaal uitgesloten. De rechter kan vinden dat u het wel erg bont heeft gemaakt door bijvoorbeeld tijdens uw beroepszaak tegen een korting op uw uitkering voor een groot bedrag te frauderen. Dit geldt echter alleen voor dit soort uitzonderingsgevallen. Wint u uw zaak, dan moet UWV of Sociale Dienst wel uw kosten betalen.

*** Als ik gelijk krijg, welke kosten krijg ik dan vergoed?**

U krijgt in ieder geval een deel van de proceskosten (bijvoorbeeld eigen bijdrage advocaatkosten of anders een door de rechtbank vastgesteld bedrag) en het griffierecht vergoed. Daarnaast kunt u ook een vergoeding (laten) vragen over de rente die u gemist hebt, doordat u ten onrechte geen of een lagere uitkering heeft gekregen. Ook kan een schadevergoeding worden gevraagd voor de financiële gevolgen van het met terugwerkende kracht uitgekeerd krijgen van uw uitkering. Denkt u daarbij bijvoorbeeld aan de huursubsidie en aan de inkomstenbelasting.

* **Kan mijn werkgever ook in beroep gaan tegen een beslissing van de uitkeringsinstantie over mijn uitkering?**

Ja, als uw werkgever het niet eens is met de beslissing die het UWV-kantoor over u heeft genomen, kan hij in principe ook in beroep gaan.

* **Kan de uitkeringsinstantie ook in hoger beroep gaan?**

Ja, de uitkeringsinstantie kan net als u in hoger beroep gaan. Het gebeurt ook wel dat hoger beroep aangetekend wordt om de termijn veilig te stellen. Dit wordt weer ingetrokken als de uitkeringsinstantie de inschatting maakt in hoger beroep waarschijnlijk toch geen gelijk te krijgen.

Deel 4

Bijlagen

In dit vierde deel van de *reintegratiewijzer* treft u enkele bijlagen aan die u behulpzaam kunnen zijn bij de diverse stappen die u *wilt* en soms ook *moet* nemen.

De eerste bijlage betreft de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Veel mensen die daarmee te maken krijgen, zien er huizenhoog tegenop. De bijlage maakt u in het kort duidelijk hoe deze beoordeling in zijn werk gaat.

De tweede bijlage bevat een overzicht van de uitkeringspercentages en bedragen.

De derde bijlage kan u behulpzaam zijn als u wilt klagen, bezwaar wilt maken of in beroep wilt gaan.

In de vierde bijlage kunt u lezen hoe u zich kunt voorbereiden op een sollicitatie.

Informatie over vrijwilligerswerk vindt u in bijlage vijf.

De zesde bijlage bevat een overzicht van organisaties, adressen en telefoonnummers.

Tot slot kunt u de onderwerpen in deze reintegratiewijzer gemakkelijk opzoeken met behulp van het register in bijlage zeven.

Inhoud

4.1 Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	164
4.1.1 Het verzekeringsgeneeskundig onderzoek	167
4.1.2 Controlepunten arbeidskundige beoordeling	168
4.1.3 De herbeoordeling	169
4.2 Uitkeringspercentages en -bedragen	171
4.2.1 WAO	171
4.2.2 WW	174
4.2.3 WAO/WW	175
4.2.4 WAZ en Wajong	176
4.2.5 Toeslagenwet	177
4.2.6 Kopjes op de uitkering	177
4.2.7 Algemene Bijstandswet	178
4.2.8 Ioaw/Ioaz	179
4.2.9 Tijdelijke wet Bia	180
4.2.10 De toetrederskorting	180
4.3 Bijlage 3: Klagen en in beroep gaan	183
4.3.1 Klaagschrift	183
4.3.2 Bezwaarschrift	184
4.3.3 Beroepschrift	186
4.3.4 Rechtsbijstand	187
4.4 Voorbereiding op een sollicitatie	190
4.4.1 De sollicitatiebrief	190
4.4.2 Een open sollicitatie	191
4.4.3 Sollicitatiegesprek	191
4.5 Vrijwilligerswerk	194
4.5.1 Onkostenvergoeding vrijwilligerswerk	194
4.5.2 Voorbeeld overeenkomst vrijwilligerswerk	194
4.6 Adressen	198
4.6.1 Belangenorganisaties van arbeidsongeschikten en gehandicapten	198
4.6.2 Organisaties Sociale Zekerheid	202
4.6.3 Arbeidsvoorzieningorganisaties	206
4.6.4 Beroepsinstanties en rechterlijke macht	207
4.6.5 Scholing en arbeidstoeleiding	214
4.6.6 Overige organisaties	215
4.7 Index	217

4.1 Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling

Voor wie langere tijd ziek is, doemt op een gegeven moment de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling op. De meeste mensen hadden van tevoren nooit gedacht dat het met hen nog eens zo ver zou komen dat ze WAO zouden moeten aanvragen. Ze zien er dan ook huizenhoog tegenop. De volgende informatie is bedoeld voor diegenen die zich enigszins willen voorbereiden op wat komen gaat.

4.1.1 Het verzekeringsgeneeskundig onderzoek

Iedere arbeidsongeschiktheidsbeoordeling begint bij de verzekeringsarts. Op het moment dat u wordt uitgenodigd voor een beoordelingsgesprek beschikt de verzekeringsarts al over enkele gegevens over u. Deze gegevens bestaan uit:

- gegevens die uw bedrijfsarts aangeleverd heeft;
- het reïntegratieverslag;
- uw aanvraagformulier WAO;
- het werkgeversdeel van het aanvraagformulier WAO;
- eventueel nog gegevens van de artsen die u behandelen (mits u toestemming gegeven hebt om die te raadplegen).

Het gaat om een medisch onderzoek. De arts kijkt op welke aspecten in uw lichamelijk en/of geestelijk functioneren zich beperkingen voordoen. Sinds juli 2001 is een nieuw computersysteem voor beoordeling van kracht: het ClaimBeoordeling- en Borgingssysteem (CBBS). Als de verzekeringsarts van mening is dat u op medische gronden *niet* volledig arbeidsongeschikt te achten bent, dan zal een deel van het beoordelingsgesprek door de arts gebruikt worden om uw functionele mogelijkheden vast te stellen. Dit gebeurt aan de hand van de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML). De FML vervangt het vroeger gebruikte FIS-belastbaarheidspatroon. De FML is globaler dan het vroegere FIS waardoor de arts meer ruimte heeft voor het eigen oordeel. De lijst bestaat uit zes rubrieken:

1. persoonlijk functioneren;
2. sociaal functioneren;
3. aanpassing aan omgevingseisen;
4. dynamische handelingen;
5. statische houdingen;
6. werktijden.

Elke rubriek bestaat uit normaalwaarden en maximaal vier gradaties van beperkingen. De normaalwaarden zijn gelijk aan het niveau van functioneren van een gezond iemand in de leeftijd van 15 tot 65 jaar. Zowel de FML als de lijst met normaalwaarden is voor eigen gebruik te downloaden van het internet www.uwv.nl. U kunt deze lijst gebruiken bij het maken van uw persoonlijke notities die u meeneemt naar het gesprek met de verzekeringsarts. Concentreert u zich op de punten waar u echt last van heeft. Sla andere punten over.

U denkt bij het nalopen van de lijst aan een werksituatie met een vast aantal uren en dagen. Als u zich de ene dag beter voelt dan de andere, dan vertelt u dit aan de verzekeringsarts. Als u zich op bepaalde delen van de dag beter voelt dan op andere, dan vertelt u dit ook. Moet u op korte termijn geopereerd worden dan vertelt u dit eveneens want dan hoeft de arts voorlopig geen FML op te maken.

Wanneer de verzekeringsarts vaststelt dat u in staat bent om te werken en daarbij het aantal uren aangeeft, volgt er een arbeidskundig onderzoek.



Meer over de procedure arbeidsongeschiktheidsbeoordeling leest u in het eerste hoofdstuk: de uitkeringswijzer.

4.1.2 Controlepunten arbeidskundige beoordeling

Nadat u bij de verzekeringsarts bent geweest, wordt u opgeroepen voor het spreekuur van de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige heeft tot taak te kijken welke arbeid u in principe nog zou kunnen verrichten en welk loon u met die arbeid in theorie zou kunnen verdienen. Dit loon wordt vergeleken met het loon dat u verdiend zou hebben als u niet ziek zou zijn geworden (uw maatmanloon). De uitkomst van die vergelijking is bepalend voor de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u ingedeeld wordt. Voordat u op gesprek gaat bij de arbeidsdeskundige beschikt deze al over enkele gegevens van u:

- gegevens die hij van de verzekeringsarts gekregen heeft, waaronder uw functionele mogelijkheden;
- gegevens over uw loon die hij via uw werkgever gekregen heeft;
- gegevens die u zelf verstrekt heeft op het aanvraagformulier WAO.

Waar moet u in het gesprek nog op letten?

1. Klopt het ingevoerde maatmanloon? Is bijvoorbeeld rekening gehouden met vaste onderdelen van uw loon zoals ploegentoeslag en dergelijke?
2. Passen de functies die de arbeidsdeskundige u voorhoudt bij uw belastbaarheid? Met andere woorden: denkt u deze functies aan te kunnen?
3. Passen de gevonden functies bij uw opleiding en ervaring? De functie mag namelijk geen hogere opleiding vragen of ervaringseisen stellen dan u heeft, lager mag wel.
4. Klopt het arbeidspatroon? Heeft de arbeidsdeskundige rekening gehouden met het aantal uren dat u voorheen werkte (functies voor meer uren duiden mag namelijk niet). Als de verzekeringsarts u geschikt heeft verklaard om halve dagen te werken, terwijl u voorheen hele dagen werkte, heeft de arbeidsdeskundige dit dan meegenomen bij het zoeken naar functies of houdt hij u toch volletijdsfuncties voor?

5. De arbeidsdeskundige moet minimaal drie functies vinden die u in principe kunt uitoefenen. Deze drie functies moeten gezamenlijk 30 arbeidsplaatsen hebben. Klopt het aantal functies en het aantal arbeidsplaatsen?

Mochten een of meer van genoemde punten niet kloppen, vertelt u dit dan aan de arbeidsdeskundige.



Zijn er zaken die u beslist niet kunt, meldt dit dan aan de arbeidsdeskundige.



Meer over de procedure arbeidsongeschiktheidsbeoordeling leest u in het eerste hoofdstuk: de uitkeringswijzer.

4.1.3 De herbeoordeling

UWV is verplicht om bij elke toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering te bekijken of er redenen zijn om uw uitkering te herzien of in te trekken. Een herbeoordeling gebeurt in ieder geval één jaar na de eerste toekenning van de uitkering. Daarna vindt er een herbeoordeling plaats bij iedere aanvraag om verlenging van de uitkering.

4.2 Uitkeringspercentages en -bedragen

4.2.1 WAO

Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de WAO-aanvangsuitkering 70% van uw WAO-dagloon. Per 1 juli 2002 geldt een maximum dagloon van 163,33. Na de aanvangsuitkering bestaat recht op een vervolgsuitkering. Het onderscheid tussen aanvangs- en vervolgsuitkering geldt alleen voor mensen die op of na 1 augustus 1993 in de WAO terecht zijn gekomen. Voor mensen die al eerder een uitkering volgens de WAO toegekend hebben gekregen, geldt alleen de loongerelateerde uitkering.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid hangt de hoogte van de uitkering af van uw arbeidsongeschiktheidspercentage. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 15% heeft u geen recht op een WAO-uitkering.

AO-percentage	Uitkeringpercentage
15-25%	14%
25-35%	21%
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50,75%
80-100%	70%

Het vakantiegeld van 8% wordt meegenomen in de maandelijkse berekening van de uitkering. Vanaf 1 januari 1998 valt het overheidspersoneel ook onder de WAO.

WAO-AANVANGSUITKERING

Bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid wordt de duur van de WAO afhankelijk gesteld van uw leeftijd op de datum van ingang WAO. In het volgende schema staat hoe lang de aanvangsuitkering duurt.

Leeftijd	Duur aanvangsuitkering
Jonger dan 33	geen aanvangsuitkering
33 tot 38	een half jaar
38 tot 43	een jaar
43 tot 48	anderhalf jaar
48 tot 53	twee jaar
53 tot 58	drie jaar
58	zes jaar
59 of ouder	tot aan uw pensioen

VERVOLGUITKERING

Na de aanvangsuitkering volgt een vervolguitering. Om de hoogte hiervan vast te stellen moet het zogenaamde vervolgdagloon worden vastgesteld. De vervolguitering is een percentage van dit dagloon. De percentages zijn dezelfde als bij de berekening van de aanvangsuitkering. Het vervolgdagloon wordt vastgesteld in de volgende 4 stappen:

- Stap 1: Leeftijd - 15 jaar
- Stap 2: Uitkomst stap 1 x 2%
- Stap 3: Uitkomst stap 2 x (WAO-dagloon - minimumloon)
- Stap 4: Uitkomst stap 3 + minimumloon = vervolgdagloon

De vervolguitering bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt 70% van het vervolgdagloon.

Voorbeeld

U wordt op uw veertigste volledig arbeidsongeschikt verklaard. Uw bruto WAO-dagloon is 75,- Gedurende een jaar heeft u recht op een aanvangsuitkering van 70% van 75,- = 52,50.

In ons rekenvoorbeeld gaan we voor het gemak uit van een bruto minimumdagloon van 50,-

Blijft u volledig arbeidsongeschikt, dan wordt uw vervolguitering als volgt berekend.

- Stap 1: Leeftijd: $40 - 15 = 25$
- Stap 2: $25 \times 2\% = 50\%$
- Stap 3: $50\% \times (75 - 50) = 12,50$
- Stap 4: $12,50 + 50 = 62,50$

De vervolguitering bedraagt dan: $70\% \text{ van } 62,50 = 43,75$

Dat betekent een achteruitgang ten opzichte van de aanvangsuitkering van $52,50 - / - 43,75 = 8,75$ per dag.



Het verschil tussen de aanvangs- en vervolguitering WAO is in veel gevallen bijverzekerd via de WAO-gatverzekering.

4.2.2 WW

De werkloosheidswet (WW) kent drie verschillende soorten uitkeringen:

1. de loongerelateerde uitkering;
2. de vervolguikering;
3. de kortdurende uitkering.

De *duur* van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van uw arbeidsverleden. Heeft u recht op een loongerelateerde uitkering en blijft u werkloos, dan heeft u daarna recht op een vervolguikering. Heeft u geen recht op een loongerelateerde uitkering, bijvoorbeeld omdat u te kort gewerkt heeft, dan heeft u wellicht recht op de kortdurende uitkering.

De *hoogte* van de WW-uitkering is hetzij maximaal 70% van het voor u geldende WW-dagloon, hetzij maximaal 70% van het voor u geldende minimumloon, afhankelijk van het soort uitkering waar u recht op heeft.

LOONGERELATEERDE UITKERING

Om voor een loongerelateerde WW-uitkering in aanmerking te komen, moet u voldoen aan de 26 uit 39 wekeneis én aan de vier uit vijf jarenis. De hoogte van de loongerelateerde WW-uitkering is maximaal 70% van uw WW-dagloon. Uw dagloon wordt vastgesteld aan de hand van het loon dat u verdiende voordat u werkloos werd. Het maximum WW-dagloon bedraagt 163,33 (per 1 juli 2002). De duur van de loongerelateerde WW-uitkering is afhankelijk van uw arbeidsverleden.

Arbeitsverleden van ten minste	Duur loongerelateerde WW-uitkering
4 jaar	6 maanden
5 jaar	9 maanden
10 jaar	1 jaar
15 jaar	1,5 jaar
20 jaar	2 jaar
25 jaar	2,5 jaar
30 jaar	3 jaar
35 jaar	4 jaar
40 jaar	5 jaar



Had u onmiddellijk voorafgaande aan uw WW-uitkering recht op een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering terwijl u minder dan vier jaren gewerkt heeft, dan heeft u toch recht op een half jaar loongerelateerde WW-uitkering.



Voor de berekening van uw arbeidsverleden worden dagen waarover u een WAO, Waz, Wajong of overeenkomstige uitkering ontving op basis van een percentage van 80-100% meegeteld als gewerkte dagen. Ditzelfde geldt voor dagen waarover u een reïntegratie-uitkering ontving.



Meer informatie over de WW kunt u lezen in het eerste deel: de uitkeringswijzer.

VERVOLGUITKERING WW

De duur van de vervolguikering WW is afhankelijk van uw leeftijd op uw eerste werkloosheidsdag. Was u op uw eerste werkloosheidsdag jonger dan 57,5 jaar, dan heeft u twee jaar recht op een vervolguikering. Was u uw eerste werkloosheidsdag 57,5 jaar of ouder, dan heeft u 3,5 jaar recht op een vervolguikering.

De hoogte van de WW-vervolguitkering bedraagt maximaal 70% van het voor u geldende minimumloon. Verdiende u voordat u werkloos werd minder dan het minimumloon, dan wordt uitgegaan van dat lagere loon.

KORTDURENDE UITKERING

Voor een kortdurende WW-uitkering komt u in aanmerking als u niet voor een loongerelateerde WW-uitkering en niet voor een vervolguitkering in aanmerking komt, maar wel voldoet aan de 26 uit 39 wekeneis. De duur bedraagt 6 maanden.

De hoogte bedraagt maximaal 70% van het voor u geldende minimumloon. Verdiende u voordat u werkloos werd minder dan het minimumloon, dan wordt uitgegaan van dat lagere loon.



Bent u gedeeltelijk aan het werk gebleven, dan ontvangt u ook een gedeeltelijke WW-uitkering. Werkte u bijvoorbeeld voorheen 40 uur en bent u voor 20 uur werkloos geworden, dan ontvangt u naast uw loon $40/20 \times 70\%$ van het voor u geldende WW-dagloon of minimumloon. Op de duur van de uitkering heeft het gedeeltelijk aan het werk zijn geen invloed.



Bent u periodes tijdelijk aan het werk waardoor u tijdelijk geen WW-uitkering nodig heeft, dan kan de periode waarover u recht heeft op WW worden opgeschort. Heeft u bijvoorbeeld recht op 1 jaar loongerelateerde WW en vindt u na zes maanden voor drie maanden werk, dan heeft u na die drie maanden toch nog recht op zes maanden loongerelateerde WW.

UITKERINGSOPTIES NA HET DOORLOPEN VAN DE WW-PERIODE

Na het bereiken van de maximale termijn waarin u recht had op WW kunt u in aanmerking komen voor één van de volgende uitkeringen:

- IOAW (zie 1.2.5)
- Bijstand (zie 1.5.5)
- Bia (zie 1.5.4)

4.2.3 WAO/WW

Als u recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering én op een werkloosheidsuitkering dan wordt uw WW-dagloon afgeleid van uw WAO-dagloon. Dit gebeurt volgens de volgende formule:

$$\text{WW-dagloon} = 100\% - \text{de mate van arbeidsongeschiktheid} \times \text{het WAO-dagloon}$$

Voorbeeld

Uw WAO-dagloon bedraagt 75,- en u bent voor 35-45% arbeidsongeschikt verklaard. Bij de arbeidsongeschiktheidsklasse 35-45% hoort een uitkeringspercentage van 28%.

Uw WAO-uitkering bedraagt $28\% \times 75,- = 21,-$.

Voor de vaststelling van de hoogte van uw WW-uitkering wordt uitgegaan van het midden van de klasse 35-45% = 40%

Uw WW-dagloon wordt als volgt berekend:

$$100\% - 40\% = 60\%$$

$$60\% \times 75,- = 45,-$$

Uw WW-uitkering bedraagt 70% van $45,- = 31,50$

Uw WAO- en WW-aanvangsuitkering bedragen samen: $21,- + 31,50 = 52,50$

Zoals u ziet, vormen de WAO-uitkering en de WW-uitkering samen 70% van uw WAO-dagloon.



*Heeft u een WAO-vervolguitkering, dan wordt de WW-uitkering toch afgeleid van uw WAO-dagloon en **niet** uw WAO-vervolgdagloon. Dit is door de rechter beslist. Mensen bij wie het WW-dagloon gebaseerd is op het WAO-vervolgdagloon kunnen met terugwerkende kracht een nieuwe berekening vragen.*

De duur van de WW-periode is afhankelijk van het aantal jaren dat u gewerkt heeft. Komt uw inkomen na afloop van de WW-uitkering onder 70% van het minimumloon terecht, dan kunt u een beroep doen op de Toeslagenwet of de IOAW.

4.2.4 WAZ en Wajong

Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedragen de WAZ- en Wajong-uitkeringen 70% van de grondslag. Deze grondslag is het wettelijk minimum(jeugd)loon, tenzij in de praktijk minder dan het wettelijk minimumloon verdiend werd. Exclusief vakantie-geld (8%) gelden vanaf 1 juli 2000 de volgende bedragen.

Grondslag	WAZ/Wajong
Vanaf 23 jaar	56,63
22 jaar	48,14
21 jaar	41,06
20 jaar	34,83
19 jaar	29,73
18 jaar	25,77

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid hangt de hoogte van de uitkering af van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u ingedeeld bent. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 25% heeft u geen recht op een WAZ/Wajong-uitkering.

AO-percentage	Uitkeringspercentage
< 25%	nihil
25-35%	21% van de grondslag
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50,75%
80-100%	70%

4.2.5 Toeslagenwet

Als werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering zo laag is dat u onder het voor u geldende sociaal minimum terecht komt, kunt u aanspraak maken op een uitkering volgens de Toeslagenwet. Het voor u geldende sociaal minimum is afhankelijk van uw leefsituatie (en leeftijd). In onderstaand overzicht leest u de brutobedragen per maand, exclusief 8% vakantietoeslag.

HOOGTE VAN DE TOESLAG

De maximale toeslag per dag is voor:

1. Gehuwden of daarmee gelijkgestelden 16,64 bruto.
2. Alleenstaanden met kinderen jonger dan 18 jaar 14,98 bruto per dag.
3. Alleenstaanden zonder kinderen 11,65 bruto per dag.

Bij alleenstaanden jonger dan 23 jaar moet overal waar hierboven 'minimumloon' geschreven staat 'minimumjeugdloon' gelezen worden. Deze verschillen per leeftijd. De maximumtoeslag voor alleenstaanden jonger dan 23 jaar bedraagt 21% van het minimumjeugdloon.



Een toeslag vraagt u schriftelijk aan bij UWV die ook uw uitkering regelt.

4.2.6 Kopjes op de uitkering

Alleenstaanden van 21 en ouder vallen volgens de belastingwetgeving in tariefgroep I. Deze tariefgroep kent een lagere belastingvrije voet, dan de tariefgroepen II, III en IV. Zo kan het voorkomen dat een verzekerde in deze leeftijdsgroep die een dagloon heeft van minimaal het minimumloon met zijn uitkering volgens de WW, WAO, Ziektewet, Waz of Wajong toch een inkomen zou hebben beneden het voor hem geldende sociale minimum. Om dit te voorkomen is de kopjesregeling bedacht. Genoemde groepen verzekerden kunnen een aanvulling (kopje) op hun uitkering krijgen als deze uitkering lager is dan de volgende bedragen bruto per dag:

- 27,69 voor 21 jarigen
- 33,74 voor 22 jarigen
- 42,70 voor 23 jarigen en ouder

Deze bedragen gelden per 1 juli 2002 en zijn exclusief vakantiegeld. Dit is geregeld in de invoeringswet stelselherziening sociale zekerheid (IWS).

4.2.7 Algemene Bijstandswet

De hoogte van uw Bijstandsuitkering is afhankelijk van drie factoren:

- a. uw leeftijd;
- b. of u gehuwd bent of samenwoont;
- c. of u kinderen heeft die u ten laste komen.

Het volgende overzicht geeft de bijstandsbedragen die gelden vanaf 1 juli 2002. Het gaat om netto bedragen in per maand, inclusief vakantiegeld.

Alleenstaande jonger dan 21 jaar	192,53
Alleenstaande ouder jonger dan 21 jaar	415,37
Alleenstaande van 21 jaar tot 65 jaar	577,10
Alleenstaande ouder van 21 jaar tot 65 jaar	779,93
Gehuwden, beide echtgenoten 18,19 of 20 jaar	385,06
Gehuwden, beide echtgenoten 18,19 of 20 jaar met een of meer kinderen	607,90
Gehuwden, waarvan één echtgenoot 21 jaar of ouder	972,47
Gehuwden, waarvan één echtgenoot 21 jaar of ouder met een of meer kinderen	1918,73
Gehuwden, beide echtgenoten van 21 jaar tot 65 jaar	1114,19

Let op: Met ingang van 1 januari 2001 hebben bepaalde categorieën bijstandsgerechtigden recht op een voorlopige teruggaaf van de Belastingdienst. Deze moet door de bijstandsgerechtigde zelf worden aangevraagd. De gemeente houdt bij de bepaling van de hoogte van de bijstandsuitkering rekening met deze voorlopige teruggaaf. Het inkomen van bijstandsgerechtigden bestaat in die gevallen dus uit twee delen: een deel van de sociale dienst en een deel van de Belastingdienst.

Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is, in samenwerking met het ministerie van Financiën en de Belastingdienst, een brochure gemaakt die bij de gemeenten verkrijgbaar is. Ook kunt u de brochure aanvragen bij de Belastingdienst.

EIGEN VERMOGEN

Bij de toekenning van de Bijstand wordt naar het eigen vermogen gekeken van de aanvrager. Voorbeelden van eigen vermogen zijn: spaargeld en de eigen woning. Gemeenten kunnen bepaalde bedragen van het eigen vermogen buiten beschouwing laten. Voor 2002 gelden daarvoor de volgende bedragen in euro's.

	Bedrag eigen vermogen
Algemeen (artikel 54 Abw)	
Alleenstaande	4.820
Alleenstaande ouder	9.640
Gehuwden.....	9.640
Eigen woning (artikel 20 Abw)	
Eerste vrijlating eigen woning	6.807
Maximale vrijlating eigen woning	27.227



Bij de beoordeling van de bijstandsaanvraag wordt niet alleen naar uw eigen vermogen gekeken, maar ook naar het inkomen en vermogen van uw partner en eventuele andere inkomsten zoals bijvoorbeeld studiefinanciering.

STIMULERINGSPREMIES

Gemeenten kunnen premies in het vooruitzicht stellen als een Bijstandsgerechtigde een scholing gaat volgen, een betaalde baan aanvaardt, beperkte inkomsten uit arbeid heeft of vrijwilligerswerk gaat verrichten. Het premiebeleid valt onder de werking van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW). Per 1 juli 2002 gelden de volgende bedragen.

	Maximaal premiebedrag
Scholingspremie	1269,00
Premie voor het aanvaarden van betaalde arbeid	1882,00
Eerste vrijlating uit inkomsten van arbeid	86,00
Maximaal vrij te laten inkomsten uit arbeid	158,00
Premie voor het verrichten van vrijwilligerswerk	79,00



Deze stimuleringspremies worden niet verrekend met de Bijstandsuitkering.

4.2.8 Ioaw/Ioaz

De hoogte van uw Ioaw (Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers) of Ioaz (Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk

arbeidsongeschikte (gewezen zelfstandigen)-uitkering is afhankelijk van drie factoren:

- a. uw leeftijd;
- b. uw burgerlijke staat;
- c. of u kinderen heeft die u ten laste komen.

Per 1 juli 2002 gelden voor de Ioaw en Ioaz de volgende bruto grondslagen in euro's per maand inclusief vakantiegeld.

Grondslag loaw/loaz	Bruto bedrag per maand
Gehuwden of daarmee gelijkgestelden, beiden 21 jaar of ouder met of zonder kinderen.....	1311,25
Alleenstaande van 23 jaar of ouder zonder kind(eren)	1003,95
Alleenstaande van 21 jaar of ouder met kind(eren)	1182,50
Alleenstaande van 22 jaar zonder kind(eren)	793,67
Alleenstaande van 21 jaar zonder kind(eren)	670,01
Alleenstaande jonger dan 21 jaar:	
met kind(eren), uitwonend.....	959,24
zonder kind(eren), uitwonend.....	532,91
met kind, thuiswonend.....	791,02
zonder kind, thuiswonend.....	599,87



Het inkomen van de partner wordt betrokken bij de berekening van de hoogte van de loaw en de loaz-uitkering.



*Het buiten beschouwing te laten vermogen bedraagt **105.936,-**.*



Een uitkering volgens de loaw of loaz vraagt u schriftelijk aan bij de Gemeentelijke sociale dienst of de afdeling Sociale Zaken van uw gemeente.

4.2.9 Tijdelijke wet Bia

Na het doorlopen van de WW-loongerelateerde uitkering en de WW-vervolguitkering kunnen bepaalde groepen gewezen arbeidsongeschikten aanspraak maken op een Bia-uitkering.

De hoogte van de Bia-uitkering is gelijk aan die van de WW-vervolguitkering en bedraagt maximaal 70% van het voor u geldende minimumloon. Verdiende u voordat u werkloos werd minder dan het minimumloon, dan wordt uitgegaan van dat lagere loon.

Het voordeel ten opzichte van de Bijstand of de Ioaw/Ioaz is dat er bij de toekenning van de Bia-uitkering niet gekeken wordt naar het inkomen van uw partner of uw eigen vermogen.



U vraagt de Bia-uitkering aan bij de uitvoeringsinstelling die ook uw WW uitbetaalde.

4.2.10 De toetrederskorting

Vanaf 1 januari 2002 komt iedereen die vanuit een uitkering (Abw, IOAW, IOAZ, WAO, WAZ, Wajong) of vanuit een gesubsidieerde arbeidsplaats een reguliere baan aanvaardt, in aanmerking voor een toetrederskorting. Met reguliere baan wordt een betaalde baan bedoeld waarmee u minimaal 50% van het wettelijk minimumloon verdient. 50% van het minimumloon is 7.360,-per jaar.

U komt niet in aanmerking voor de toetrederskorting als u een gesubsidieerde baan aanvaardt. Verder moet u minimaal een aaneengesloten periode van zes maanden werken voordat u recht heeft op de toetrederskorting.

De toetrederskorting is een korting op het belastingbedrag dat u moet betalen. De korting is maximaal 2.269,-over een periode van drie jaar. Het eerste jaar ontvangt u 1.361,- , het tweede jaar 454,- en het derde jaar 454,-

In principe werkt u zes maanden waarna u een aanvraag kunt doen voor een toetrederskorting. Deze korting ontvangt u dan na afloop van het kalenderjaar. U kunt bij de Belastingdienst ook een aanvraag doen voor een voorlopige teruggaaf van de toetrederskorting.

Voorwaarde is dat u in de 18 maanden voorafgaand aan uw nieuwe baan minstens een jaar een uitkering heeft ontvangen of gesubsidieerd werk heeft verricht. Dit kunt u aantonen met een toetredersverklaring. Deze verklaring kunt u aanvragen bij de gemeente.

Het kabinet-Balkenende wil de toetrederskorting afschaffen. Daarbij wil het kabinet een overgangsregeling hanteren. Wie in 2002 een reguliere baan aanvaardt en voldoet aan de voorwaarden van de toetrederskorting, blijft volgens de voorgestelde overgangsregeling in 2003 en 2004 in aanmerking komen voor de toetrederskorting. Dit geldt ook voor mensen die wel in 2002 hun uitkering stopzetten, maar pas in 2003 in aanmerking zouden komen voor de toetrederskorting. Voor hen verandert er dus niets¹.

¹ Vlak voor het ter perse gaan van deze reïntegratiewijzer viel het Kabinet Balkenende. Of daarmee dit voornemen nog tot uitvoering wordt gebracht was op dat moment niet duidelijk.

4.3 Bijlage 3: Klagen en in beroep gaan

4.3.1 Klaagschrift

Als u een klacht heeft over de manier waarop u behandeld wordt door een instantie en u wilt daar werk van maken, dan kunt u een klacht indienen. U schrijft uw klacht allereerst aan de instantie waarover u de klacht heeft. Elke organisatie heeft een eigen klachtenprocedure. Als uw klacht over de uitvoering van de WAO, WW of Toeslagenwet gaat, dan schrijft u uw klacht aan het adres van de UWV uitvoeringsinstelling die over uw uitkering gaat. Klachten over de Bijstand, IOAW of IOAZ dient u schriftelijk in bij het college van Burgemeester en Wethouders van uw gemeente.

Voorbeeld klaagschrift

Aan
 Plaatsnaam en datum

Betreft: Klacht over

Geachte leden van de klachtencommissie,

Bij deze wil ik bij u mijn klacht neerleggen. Mijn klacht gaat over
(Hier schrijft u wat er is gebeurd, waar en wanneer dit is gebeurd, wie daarbij betrokken waren en waarom u het oneens bent met wat er is gebeurd.)

Graag verneem ik van u wat u hiervan vindt en welke stappen u gaat nemen om mijn klacht te verhelpen.

Mijn gegevens zijn als volgt:

Naam:

Adres:

Postcode en woonplaats:

Geboortedatum:

Registratienummer:

In afwachting van uw antwoord,

Hoogachtend,

..... *(handtekening)*

..... *(naam)*



Bewaar altijd zelf een kopie van uw brief.

Bent u ontevreden over hoe de instantie met uw klacht omgaat, dan kunt u uw klacht deponeren bij de Nationale Ombudsman in Den Haag. U schrijft dan een brief waarin u uw klacht vermeldt, plus het antwoord van de instantie op uw klacht. Vervolgens schrijft u ook waarom u niet tevreden bent met het antwoord van de instantie. De Nationale Ombudsman zal vervolgens een onderzoek instellen.

Voorbeeld klaagschrift Nationale Ombudsman

Aan de klachtencommissie
Nationale Ombudsman
Postbus 29729
2502 LS Den Haag

Plaatsnaam en datum

Betreft: Klaagschrift over

Geachte mevrouw, meneer,

Bij deze stuur ik u een kopie van mijn klaagschrift aan

Tevens zend ik u een kopie van het antwoord van de klachtencommissie op mijn klacht.

Om de volgende redenen ben ik het niet eens met de manier waarop mijn klacht is

afgedaan:

.....

Graag verneem ik van u wat u van mijn klacht vindt en welke stappen er naar uw mening ondernomen dienen te worden.

In afwachting van uw antwoord,

Hoogachtend,

..... (handtekening)

..... (naam)



Bewaar altijd zelf een kopie van uw brief.

4.3.2 Bezwaarschrift

Bent u het niet eens met de beslissing die de uitvoeringsinstelling over u genomen heeft, dan kunt u daartegen bezwaar maken. Dit bezwaar kan bijvoorbeeld gaan over de beslissing van de uitvoeringsinstelling over de mate van uw arbeidsongeschiktheid, de hoogte van uw uitkering of de afwijzing van een voorziening. De bezwaarprocedure gaat vooraf aan de beroepsprocedure. Dit betekent dat u dus altijd eerst officieel bezwaar moet maken, voordat u in beroep kunt gaan. Krijgt u in bezwaar gelijk, dan hoeft u niet meer in beroep te gaan. Het is dus van groot belang dat u uw bezwaar zo helder mogelijk omschrijft. Om uw bezwaarschrift goed voor te bereiden, kunt u gebruik maken van het inzagerecht. Dit recht houdt in dat u uw dossier mag inzien. Het inzagerecht is gekoppeld aan het correctierecht. Leest u zaken in uw dossier waar u het niet mee eens bent of die in uw ogen onjuist zijn, meldt dit dan schriftelijk aan de uitvoeringsinstelling.

Wilt u bezwaar maken, dan schrijft u *binnen zes weken* nadat u de beslissing over

uw uitkering heeft ontvangen een brief aan uw UWV uitvoeringsinstelling met daarin de redenen van uw bezwaar. Om uw termijn veilig te stellen (bijvoorbeeld omdat u nog onvoldoende gegevens hebt om uw bezwaar te ondersteunen) dan kunt u ook binnen de gestelde termijn een voorlopig bezwaarschrift indienen.

Voorbeeld voorlopig bezwaarschrift

Aan
 Afdeling bezwaar en beroep
Plaatsnaam en datum

Betreft: Voorlopig bezwaarschrift

Geachte mevrouw, mijnheer,

Bij deze stuur ik u een kopie van de beslissing van uw uitvoeringsinstelling over mijn arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ik wil bezwaar maken tegen deze beslissing. De redenen hiervoor zal ik u op korte termijn toesturen.

Mijn gegevens zijn als volgt:
 Naam:
 Adres:
 Postcode en woonplaats:
 Geboortedatum:
 Registratienummer:

Hoogachtend,
 (handtekening)
 (naam)

Voorbeeld bezwaarschrift

Aan
 Afdeling bezwaar en beroep
Plaatsnaam en datum

Betreft: Bezwaarschrift tegen de beslissing van de uitvoeringsinstelling

Geachte mevrouw, mijnheer,

Bij deze stuur ik u een kopie van de beslissing van uw uitvoeringsinstelling over mijn arbeidsongeschiktheidsuitkering. Om de volgende reden maak ik bezwaar tegen deze beslissing.

Mijn gegevens zijn als volgt:
 Naam:
 Adres:
 Postcode en woonplaats:
 Geboortedatum:
 Registratienummer:

Hoogachtend,
 (handtekening)
 (naam)



U dient de brief of brieven aangetekend te verzenden



Als u eerder een voorlopig bezwaarschrift heeft ingediend, noemt u dit dan in uw definitieve bezwaarschrift, met de datum waarop u die brief verstuurd heeft.



Bewaar altijd zelf een kopie van uw brieven.



Het is belangrijk dat u in uw bezwaarschrift alle punten noemt waartegen u bezwaar maakt, want uw brief wordt bij een hoorzitting -en een eventuele latere beroepsprocedure- als uitgangspunt genomen. Op eventuele nieuwe punten wordt niet ingegaan.

4.3.3 Beroepschrift

Bent u het niet eens met het antwoord van de afdeling bezwaar, dan kunt u in beroep gaan bij de Arrondissementsrechtbank, sector bestuursrecht. Beroep aantekenen moet *binnen zes weken* nadat u antwoord heeft gekregen van de bezwaarcommissie. In een beroepszaak kunt u ervoor kiezen u te laten vertegenwoordigen door een advocaat of een rechtshulpverlener, maar u kunt ook uw eigen verweer voeren.

Voor degenen die hun eigen verweer voeren, nemen we hier een voorbeeld op van:

- a. een voorlopig beroepschrift
- b. een beroepschrift

Voorbeeld voorlopig beroepschrift

Aan de arrondissementsrechtbank
 Sector bestuursrecht
 Plaatsnaam en datum

Betreft: Voorlopig beroepschrift

Geachte mevrouw, mijnheer,

Bij deze stuur ik u een kopie van de beslissing van de uitvoeringsinstelling over mijn arbeidsongeschiktheidsuitkering, een kopie van mijn bezwaarschrift tegen deze beslissing en het antwoord van de bezwaarcommissie hierop. Ik ben het niet eens met de conclusie van de bezwaarcommissie en wil bij deze graag beroep aantekenen. De redenen hiervoor zal ik u op korte termijn toesturen.

Mijn gegevens zijn als volgt:

Naam:

Adres:

Postcode en woonplaats:

Geboortedatum:

Registratienummer:

Hoogachtend,

..... (handtekening)

..... (naam)



U dient de brief aangetekend te verzenden.



Bewaar altijd zelf een kopie van de brief.



Vergeet niet uw brief te ondertekenen!

Voorbeeld beroepschrift

Aan de arrondissementsrechtbank

.....
Plaatsnaam en datum

Betreft: Beroepschrift tegen de beslissing van de uitvoeringsinstelling

Geachte mevrouw, mijnheer,

Bij deze stuur ik u een kopie van de beslissing van de uitvoeringsinstelling over mijn arbeidsongeschiktheidsuitkering, een kopie van mijn bezwaarschrift tegen deze beslissing en het antwoord van de bezwaarcommissie hierop. Ik ben het niet eens met de conclusie van de bezwaarcommissie en wil bij deze graag beroep aantekenen. Ik heb hiervoor de volgende redenen:

.....

Mijn gegevens zijn als volgt:

Naam:

Adres:

Postcode en woonplaats:

Geboortedatum:

Registratienummer:

Hoogachtend,

..... (handtekening)

..... (naam)

 *U dient de brief aangetekend te verzenden*

 *Bewaar altijd zelf een kopie van de brief*

 *Als u eerder een voorlopig beroepschrift heeft ingediend, noemt u dit dan in de brief, met de datum waarop u die brief verstuurd heeft.*

 *Vergeet niet uw brief te ondertekenen!*

Bent u het niet eens met de beslissing van de arrondissementsrechtbank, dan kunt u *binnen zes weken* nadat u de beslissing van de arrondissementsrechtbank ontvangen heeft nog in hoger beroep gaan bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

4.3.4 Rechtsbijstand

Mensen met een laag inkomen kunnen een beroep doen op gefinancierde rechtsbijstand. In dat geval hoeft u niet alle advocaatskosten zelf te betalen. Afhankelijk van uw inkomen, moet u wel een eigen bijdrage betalen. Hoe hoog die eigen bijdrage is, kunt u aflezen in het volgende overzicht.

Eigen bijdragen rechtsbijstand 2002

Netto inkomen in per maand		Eigen bijdrage
Alleenstaanden	Gemeenschappelijke huishouding	
000 – 790	0000 – 1108	61
791 – 839	1109 – 1178	99
840 – 886	1179 – 1244	145
887 – 922	1245 – 1294	190
923 – 965	1295 – 1358	235
966 – 1006	1359 – 1417	274
1007 – 1045	1418 – 1471	317
1046 – 1086	1472 – 1532	358
1087 – 1131	1533 – 1596	403
1132 – 1174	1597 – 1655	439
1175 – 1213	1656 – 1712	487
1214 – 1424	1713 – 2000	532

Het totale vermogen mag bedragen:

Voor alleenstaanden: 6.370,-

Voor gehuwden/samenwonenden: 9.100,-

Van de overwaarde van de eigen zelfbewoonde woning blijft 65.344,- buiten beschouwing.

4.4 Voorbereiding op een sollicitatie

4.4.1 De sollicitatiebrief

Een sollicitatiebrief is niet overal een vereiste. Bij veel bedrijven kunt u gewoon langs gaan (na een afspraak gemaakt te hebben). Maar wordt er een brief gevraagd bedenk dan dat uw brief uw visitekaartje is. Die moet er dus goed en netjes uitzien. Een getypte brief is tegenwoordig zeer gebruikelijk. Een getypte brief ziet er vaak netter uit dan een handgeschreven brief en bovendien biedt typen het voordeel dat u meer informatie op één velletje kwijt kunt. Als een bedrijf een handgeschreven brief wil, wordt dit meestal in de advertentie gemeld. Schrijft u uw brief met de hand, gebruik dan bij voorkeur een zwarte ballpoint. Uw brief wordt in de meeste gevallen namelijk nog gekopieerd voor de leden van de sollicitatiecommissie.

In uw brief moet u in ieder geval twee vragen beantwoorden:

1. Waarom trekt de aangeboden baan u aan?
2. Waarom denkt u aan de gestelde eisen te voldoen?
3. Gaat u daarbij in op de eisen die in de advertentie gesteld worden en zet uw eigen ervaringen hier tegenover.



Houd uw brief kort en zakelijk (lieft één pagina), maar laat er wel uw enthousiasme voor de baan in doorklinken. Dring aan op een uitnodiging voor een gesprek.

Bij de brief stopt u een bijlage waarin u de volgende gegevens vermeldt:

- uw naam, adres, woonplaats, telefoonnummer en geboortedatum;
- uw opleidingen met datum van afronding;
- uw werkervaring: bij welke bedrijven u gewerkt heeft en in welke periode;
- uw ervaringen in vrijwilligerswerk en/of hobbies (voor zover van belang voor de gevraagde functie).

Enkele algemene tips:

1. Laat uw sollicitatiebrief en bijlage door iemand in uw omgeving controleren op stijl- en taalfouten en of de bedoeling overkomt.
2. Heeft u geen of weinig werkervaring, schrijft u dan iets over uw hobbies en interesses. Bedenk dat werkervaring niet alleen in het betaalde werk hoeft te liggen!

3. Heeft u vanwege uw arbeidsongeschiktheid lang niet gewerkt, dan komt dat in uw bijlage tot uitdrukking.
4. Het kan daarom nuttig zijn te vermelden dat u in de periode dat u niet gewerkt heeft arbeidsongeschikt was, maar dat dit nu niet meer het geval is. Leg er niet te veel nadruk op. Een werkgever wil alleen maar weten of u de geschikte kandidaat bent voor de aangeboden baan!
5. Heeft u vanwege uw handicap aanpassingen nodig op het werk, dan kunt u twee dingen doen. U kunt het in uw brief vermelden of u kunt het bewaren voor later in het sollicitatiegesprek. Vermeldt u het in uw brief, geef dan aan dat er mogelijkheden zijn voor vergoedingen via de uitvoeringsinstelling. Het voordeel van het niet vermelden is dat een werkgever u eerst ziet. Als hij u eenmaal geschikt vindt voor de functie, dan hoeven de benodigde aanpassingen geen probleem meer te zijn.

4.4.2 Een open sollicitatie

U kunt ook solliciteren als er nog geen vacature is. Dit kunt u op twee manieren doen. U kunt langs gaan bij de bedrijven waar u graag wilt werken of u kunt die bedrijven een 'open sollicitatiebrief' sturen. Veel bedrijven houden lijsten bij van mensen die open solliciteren. Is er dan een vacature, dan nemen ze eerst die lijst door. Zo kan een bedrijf zich een dure advertentie en sollicitatieprocedure besparen.

4.4.3 Sollicitatiegesprek

Wordt u uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, dan zal in dat gesprek nader ingegaan worden op uw brief en op de gestelde functie-eisen. Bedenkt u zich van te voren dat u niet de enige bent die belang heeft bij het gesprek. U wilt die baan misschien wel heel erg graag, maar het bedrijf wil ook erg graag een geschikte kandidaat. Een sollicitatiegesprek is dus tweerichtingsverkeer. U wilt weten of het werk en het bedrijf wat voor u is en de sollicitatiecommissie wil weten of u in het werk en het bedrijf zal passen.

Enkele tips:

1. Vraag van tevoren zoveel mogelijk informatie op bij het bedrijf. Een advertentie is vaak heel beknopt. Vooral als u op een hogere functie gaat solliciteren, kan het handig zijn om een jaarverslag of een uitgebreidere functieomschrijving bij het bedrijf op te vragen. Bij het bedrijf maakt dit een positieve indruk: u wilt uzelf serieus voorbereiden. Informeer ook naar de samenstelling en de omvang van de sollicitatiecommissie. Tijdens het gesprek komt u dan niet voor verrassingen te staan.
2. Bedenk van tevoren of u nog vragen heeft over het werk of over de organisatie. Daar wordt meestal naar gevraagd. Maar stel geen vragen die u van te voren had kunnen uitzoeken. Dat is zonde van de tijd en het maakt de indruk dat u uzelf slecht voorbereid heeft. U kunt uw vragen op papier meenemen naar het gesprek.
3. Het kan nuttig zijn van te voren het gesprek te oefenen met een bekende.
4. Draag kleding waarin u zich op uw gemak voelt, dan hoeft u zich daar tijdens het gesprek niet druk over te maken.

5. Bereidt u voor op vragen over uw arbeidsongeschiktheid. Men wil bijvoorbeeld graag weten of u vaak ziek bent. Bedenk bij uw antwoorden dat u niet solliciteert omdat u arbeidsongeschikt bent, maar omdat u wilt werken! Probeer zo feitelijk mogelijk over uw arbeidsongeschiktheidsverleden te praten.
6. Er is veel onbekendheid met ziektes en handicaps. U kunt dus vooroordelen verwachten. Deze vooroordelen kunt u bestrijden door kort en zakelijk uit te leggen of en zo ja in welke mate uw ziekte of handicap van invloed is op uw dagelijks functioneren.
7. Het kan zijn dat uw toekomstige werkgever voor u een plaatsingssubsidie kan krijgen. Er zijn inmiddels tal van mogelijkheden op dit terrein. Veel werkgevers zijn hiervan slecht op de hoogte. U kunt dergelijke mogelijkheden in uw sollicitatiegesprek noemen en bijvoorbeeld verwijzen naar uw arbeidsdeskundige. Leg er echter niet teveel nadruk op. Men zal allereerst willen weten of u een geschikte kandidaat bent voor de functie.

4.5 Vrijwilligerswerk

4.5.1 Onkostenvergoeding vrijwilligerswerk

Vrijwilligers die meer dan 700,- per jaar (20,- per week) aan onkostenvergoeding ontvangen en organisaties die meer dan 700,- per vrijwilliger per jaar uitbetalen, moeten aantonen dat het gaat om een vergoeding van reëel gemaakte onkosten. Kunnen zij dit niet aantonen, dan geldt de vergoeding als loon en moeten er inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen betaald worden.

Bij onkosten voor vrijwilligerswerk kunt u denken aan:

- reiskosten;
- telefoon/porti;
- kosten voor kleding;
- kantoorbenodigdheden;
- verblijfs- en vergaderkosten;
- kosten voor oppas.

Soms is het mogelijk kosten die u gemaakt heeft voor uw vrijwilligerswerk als gift af te trekken bij uw aangifte inkomstenbelasting. Het moet dan gaan om reëel gemaakte kosten, die u in principe bij de vrijwilligersorganisatie kunt declareren. Door af te zien van declaratie (bijvoorbeeld omdat de organisatie er financieel niet al te rooskleurig bijzit) mag u de gemaakte kosten in redelijkheid als aftrekpost opvoeren. Het is wel verstandig van de organisatie een schriftelijke bevestiging te vragen m.b.t. de kosten en het afzien van declaratie, zodat u deze zonodig aan de inspecteur kunt overleggen. Overigens zijn de kosten slechts aftrekbaar voorzover ze (eventueel samen met andere giften) de drempel van 1% van uw onzuiver inkomen overschrijden.

4.5.2 Voorbeeld overeenkomst vrijwilligerswerk

Als u vrijwilligerswerk gaat verrichten kan het handig zijn uw werkzaamheden vast te leggen in een overeenkomst. Dit kan misverstanden voorkomen. Hierna vindt u een voorbeeldovereenkomst die u, al dan niet aangepast, kunt gebruiken.

Voorbeeld vrijwilligersovereenkomst

(NOV, 2001)

MODELOVEREENKOMST TEN BEHOEVE VAN VRIJWILLIGERSWERK (ALGEMEEN)

De Stichting.....
vertegenwoordigd door
en (de vrijwilliger)
spreken het volgende af:

Artikel 1

De vrijwilliger zal ten behoeve van de stichting met ingang van:

..... (datum ingang overeenkomst) activiteiten verrichten. De activiteiten zullen bestaan uit:

.....
.....
.....

(taakomschrijving)

Artikel 2

De vrijwilliger is bereid voor het verrichten van de activiteiten in principe minimaal ... uur per ... beschikbaar te zijn.

Artikel 3

De vrijwilliger ontvangt een vergoeding op declaratiebasis van de werkelijk gemaakte kosten.

Artikel 4

In geval van verhindering (ziekte, vakantie) van de vrijwilliger zal deze tijdig de stichting op de hoogte brengen.

Artikel 5

De vrijwilliger bepaalt in overleg met de staf van de stichting de inhoud van de activiteiten. De vrijwilliger is ook betrokken bij de bepaling van het algemeen beleid (conform statuten/huishoudelijk reglement van de stichting). Binnen het vastgestelde beleid kan de vrijwilliger eigen initiatief ontplooiën.

Artikel 6

De vrijwilliger wordt begeleid door het staflid dat belast is met

Artikel 7

De vrijwilliger is verantwoordelijk voor de taken die zij/hij op zich heeft genomen.

Artikel 8

In geval van geschillen tussen de vrijwilliger en staf zal de kwestie worden voorgelegd aan het bestuur. Vrijwilligers hebben de mogelijkheid tegen een beslissing in beroep te gaan. Een beroepscommissie van drie personen zal dan een bindende uitspraak doen.

Artikel 9

De stichting heeft een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten. Voor de vrijwilligers is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.

Artikel 10

De vrijwilliger neemt bij het beëindigen van deze overeenkomst in principe een termijn van in acht.

Wanneer door het aanvaarden van een betaalde baan daaraan niet kan worden voldaan, dient de vrijwilliger het werk zorgvuldig over te dragen, dan wel af te ronden. Op verzoek wordt een getuigschrift opgesteld.

Namens de Stichting:.....
(naam).....

De vrijwilliger:
(naam)

Handtekening:
.....

Handtekening:
.....

Datum:

4.6 Adressen

4.6.1 Belangenorganisaties van arbeidsongeschikten en gehandicapten

LVA

De Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten (LVA) is voortgekomen uit een fusie tussen het Landelijk Samenwerkingsverband van regionale WAO-groepen (LSV/WAO) en het Landelijk WAO-Beraad (LWB), eveneens een landelijke belangenbehartigingsorganisatie voor arbeidsongeschikten. De belangrijkste activiteiten van de LVA zijn:

- het behartigen van de belangen van arbeidsongeschikten ten opzichte van de uitvoeringsorganen en de politiek;
- bundeling van signalen uit de spreekuren over knelpunten in de wet- en regelgeving sociale zekerheid en de uitvoeringspraktijk;
- het ondersteunen van de regionale arbeidsongeschiktenplatforms via speciale werkgroepen, landelijke spreekuurhoudersdagen en conferenties;
- opzetten van speciale projecten, o.a. gericht op het ondersteunen van arbeidsongeschikten bij reïntegratie en/of stimuleren van reïntegratie-activiteiten door derden;
- het laten uitvoeren van onderzoek vanuit het cliëntperspectief.

LVA (Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten) Tel.: 045-5691994
 Postbus 151, 6430 AD Hoensbroek Fax: 045-5691970

REGIONALE ARBEIDSONGESCHIKTENPLATFORMS

Bij de Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten (LVA) is een aantal regionale arbeidsongeschiktenplatforms aangesloten. Ieder regionaal platform is weer een bundeling van plaatselijke belangenorganisaties van arbeidsongeschikten. Veel van de plaatselijke belangengroepen houden spreekuur waar uitkeringsgerechtigden met hun vragen terecht kunnen voor informatie en advies. De platforms zijn open organisaties, dat wil zeggen dat iedere plaatselijke belangengroep van arbeidsongeschikten er lid van kan worden. Globaal genomen heeft ieder platform de volgende activiteiten:

- ondersteuning en advies aan de spreekuurhouders van aangesloten plaatselijke groepen;
- informatieverstrekking aan aangesloten groepen over de wetten, regels en procedures alsmede over politieke ontwikkelingen over de WAO, in de vorm van vergaderingen, informatiebijeenkomsten en een informatieblad;
- belangenbehartiging van arbeidsongeschikten ten opzichte van de uitvoeringsorganen en de politiek;
- opzetten van reïntegratie-activiteiten en/of stimuleren van reïntegratie-activiteiten door derden.

Drenthe

RPCP Drenthe Tel.: 0592-311801
 Postbus 278, 9400 AG ASSEN Fax: 0592-315010

Friesland

FSU (Fries Samenwerkingsverband Uitkeringsgerechtigden) Tel.: 058-2139992
 Keetwâlje 1, 8921 EV Leeuwarden Fax: 058-2137825

Gelderland

Gelders WAO Beraad (GWB) Tel.: 026-3846351
 Arnhemsestraatweg 19, 6881 NB Velp Fax: 026-3846352

Limburg

Arbeidsongeschiktenplatform Limburg (APL) Tel.: 043-3525793
 Postbus 1121, 6201 BC Maastricht Fax: 043-3525761

Noord-Brabant

Vereniging BUS Tel.: 013-4609060
 Lange Schijfstraat 109, 5038 TT Tilburg Fax: 013-5810570

Noord-Holland

WAO-Overleg Noord-Holland Tel.: 0297-346163
 p/a Kamerlingh Onnesweg 51, 1433 LC Kudelstaart Fax: 0297-346163

Overijssel

Arcon Tel.: 074-2426520
 Kievitstraat 15, 7557 AP Hengelo Fax: 074-2507978

Utrecht

Provinciaal Utrechts WAO Beraad (PUWB) Tel.: 030-2880012
 Balijelaan 2a, 3521 GR Utrecht Fax: 030-2897600

Zeeland

WAO-platform Zeeland Tel.: 0113-249325
 Postbus 2054, 4460 MB Goes Fax: 0113-233595

Zuid-Holland

Platform Zuid-Holland (Stichting Tympaan) Tel.: 070-3371000
 Deernsstraat 1, 2273 VC Voorburg Fax: 070-3371010

LOKAAL ARBEIDSONGESCHIKTENPLATFORM

BWN Nijmegen Tel.: 024-3822444
 Julianaplein 1, 6524 DC Nijmegen Fax: 024-3230810

WERKGROEP LOV

Vrouwen die lid zijn van de platforms hebben ook een overleg: het Landelijk Overleg Vrouwengroepen (LOV).

Werkgroep LOV-secretariaat Tel.: 058-2128129
 Keetwaltje 1, 8921 EV Leeuwarden..... Fax: 058-2137825

STICHTING SJAKUUS

Stichting Sjakuus is een samenwerkingsverband gericht op het bevorderen van sociale en economische rechtvaardigheid. De stichting is gericht op het tot stand brengen van vernieuwingen op het terrein van arbeid en inkomen en het voorkomen van armoede en sociale uitsluiting.

Sjakuus Tel.: 030-2314819
 Plompetorengracht 19, 3512 CB Utrecht Fax: 030-2321597

BREED PLATFORM VERZEKERDEN EN WERK

Het Breed Platform Verzekerden en Werk (BPV&W) heeft het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van mensen met gezondheidsproblemen als doelstelling. Het BPV&W probeert dit doel te bereiken door aandacht te vragen van politici en overheid voor knelpunten die mensen met gezondheidsproblemen ervaren bij het verkrijgen en behouden van werk, in de sociale zekerheid en het afsluiten van particuliere verzekeringen. In het BPV&W participeren 12 patiënten- en consumentenorganisaties.

Het BPV&W heeft een telefonische helpdesk voor vragen of klachten over werk, sociale zekerheid en verzekeringen elke werkdag bereikbaar van 12.00-20.00 uur.

BPV&W Tel.: 020-4800333
 Postbus 67026, 1060 JA Amsterdam..... Fax: 020-4800334
 Helpdesk 020-4800300
 Teksttelefoon 020-4800301
 E-mail helpdesk@bpv.nl
 Internet www.bpv.nl

CHRONISCH ZIEKEN EN GEHANDICAPTENRAAD NEDERLAND

De Cronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland (verder CG-Raad) is een bundeling van ongeveer 100 landelijke belangenorganisaties van mensen met een chronische aandoening of handicap. Daarnaast zijn diverse landelijke dienstverlenende instanties lid van de CG-Raad. De CG-Raad is in de plaats gekomen van de federatie Nederlandse Gehandicaptenraad en behartigt de belangen van gehandicapten op verschillende terreinen:

- werkgelegenheid en sociale zekerheid;
- onderwijs;
- emancipatie;
- relaties en seksualiteit;
- voorzieningen en hulpmiddelen.
- De CG-Raad heeft zitting in diverse overlegorganen en besturen, zoals:
- het bestuur van het Algemene Arbeidsongeschiktheidsfonds;
- de kleine commissie van de Nieuwe Algemene Uitvoeringsinstelling;
- SER-commissie WSW.

CG-Raad (Tekst) Tel.: 030-2916600
Churchillaan 11, Postbus 169, 3500 AD Utrecht Fax: 030-2970111

ANGO

De ANGO is een fusie tussen de ANIB, GON en AVO, alle drie organisaties die de belangen behartigen van gehandicapten en arbeidsongeschikten op het terrein van de sociale zekerheid, arbeid, toegankelijkheid van gebouwen, hulpmiddelen.

Arbeidsongeschikten en gehandicapten kunnen er terecht voor informatie en advies. Leden van de ANGO kunnen er ook terecht voor rechtshulp.

Adviespunt Handicap en Recht Tel.: 033-4654343
Koningin Wilhelminalaan 17, Postbus 850, 3800 AW Amersfoort Fax: 033-4654353

NEDERLANDSE PATIËNTEN/CONSUMENTENFEDERATIE (NP/CF)

De Nederlandse Patiënten/Consumenten Federatie (NP/CF) is een samenwerkingsverband van landelijke patiënten-, consumenten- en gehandicaptenorganisaties. De federatie behartigt de belangen van patiënten ten opzichte van de gezondheidszorg. Er zijn 45 patiënten-, consumenten- en gehandicaptenorganisaties lid van het NP/CF. Deze organisaties, waaronder bijvoorbeeld de hierboven beschreven CG-Raad, zijn zelf weer bundelingen van kleinere organisaties. Het bureau van het NP/CF heeft twee kerntaken:

- belangenbehartiging;
- dienstverlening aan patiënten- en consumentenorganisaties (telefonische informatiedienst, documentatiecentrum, gids patiënteninformatie, opleiding en advies).

De NPCF geeft een kwartaalblad uit voor instellingen, professionals in de gezondheidszorg, overheden, verzekeraars en patiënten- en consumentenorganisaties. Daarnaast is er een kaderbulletin voor de bestuurders en medewerkers van de lidorganisaties.

NP/CF Tel.: 030-2341597
Churchillaan 11-4, Postbus 1539, 3500 BM Utrecht Fax: 030-2970606
Internet: www.spin.nl/npcf1001

STICHTING STEUNGROEP ME EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De stichting Steungroep ME en arbeidsongeschiktheid stelt zich ten doel mensen te ondersteunen die leiden aan het chronisch vermoeidheidsyndroom ME en die problemen ondervinden op het gebied van werk, school, studie, arbeidsongeschiktheid, uitkeringen en voorzieningen.

Stichting Steungroep ME en arbeidsongeschiktheid Tel.: 050-5492906
Berlageweg 64, 9731 LK Groningen Fax: 050-5492956

4.6.2 Organisaties Sociale Zekerheid

Algemeen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is verantwoordelijk voor de wetgeving op het terrein van de sociale zekerheid. Het ministerie heeft een speciale informatietelefoon en een afdeling voorlichting en documentatie.

Ministerie van SZW, afdeling voorlichting en documentatie Tel.: 070-3334455
Postbus 90801, 2509 LV Den Haag Informatietelefoon: 0800-9051

Informatie over sociale zekerheidsregelingen kan ook verkregen worden bij:

2ZW Informatiecentrum (voorheen: Voorlichtingscentrum Sociale Verzekering)
Catharijnesingel 47, Postbus 19152, 3501 DD Utrecht Tel.: 030-2306755

RAAD VOOR WERK EN INKOMEN (RWI)

Sinds 1 januari 2002 is de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) het officiële en onafhankelijke overlegorgaan van vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers en gemeenten. De RWI adviseert de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ten behoeve van diens beleid op het gebied van werk en inkomen.

RWI..... Tel.: 070-7890789
Oranjestraat 4, Postbus 16101, 2500 BC Den Haag

Werknemersverzekeringen

UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN

De uitvoering van de werknemersverzekeringen is sinds 1 januari 2002 in handen van het uitvoeringsinstituut Uitvoering WerknemersVerzekeringen (UWV). UWV is een fusie van het Lisv en de vijf uitvoeringsinstellingen SfB, Cadans, GAK, Guo en Uszo. UWV werkt samen met CWI en Gemeentelijke Sociale Diensten aan het bevorderen van de deelname aan de arbeidsmarkt. Taken van UWV zijn:

1. uitvoering van de arbeidsongeschiktheidswetten (Ziektewet, WAO, AAW), de werkloosheidswet (WW), de Toeslagenwet (TW) en de Wet REA;
2. het beheer van de fondsen (AoF, AoK, AfJ, AfZ, Rf, Awf. UfO en TF);
3. de budgettering van uitvoeringskosten.

UWV Tel.: 020-6875151
Buitenveldertselaan 3, Postbus 74765, 1070 BT Amsterdam

Uitvoeringsinstellingen

UWV besteedt de uitvoering van de werknemersverzekeringen uit aan erkende uitvoeringsinstellingen (uvi's). Er zijn op dit moment 5 erkende uvi's:

1. UWV GAK-Nederland is de uitvoeringsinstelling voor: Hout en meubelindustrie, Grafische industrie, Metaal en elektronische industrie, Kleinmetaalnijverheid, Bakkersbedrijf, Haven- en aanverwante bedrijven, Binnenscheepvaart, Visserij, Koopvaardij, Vervoer, Hotel-, restaurant-, café-, pension- en aanverwante bedrijven, Overheidsdiensten, Bank- en verzekeringswezen, Groothandel, vrije beroepen, Overige takken van bedrijf/beroep, Nieuwe Industriële bedrijfsvereniging.
2. UWV GUO is de uitvoeringsinstelling voor: de tabaksverwerkende en agrarische bedrijven en de slagers en vleeswarenbedrijven.
3. UWV Cadans is de uitvoeringsinstelling van de voormalige bedrijfsvereniging Detailhandel, ambachten en huisvrouwen (Detam) en de voormalige bedrijfsvereniging Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen (BVG)
4. UWV Bouwnijverheid (voorheen Sfb) is de uitvoeringsinstelling voor de bouwnijverheid.
5. UWV Uitvoeringsinstelling Sociale Zekerheid voor Overheid en onderwijs (USZO) is uitvoeringsinstelling voor de overheidsbedrijven

Taken van de uitvoeringsinstellingen zijn:

1. registratie verzekerde werknemersbestand;
2. claimbeoordeling ZW, WAO, WAZ, Wajong, WW en Toeslagenwet;
3. het beoordelen van de mate van arbeidsongeschiktheid van cliënten (medische en arbeidskundige keuring);
4. het beoordelen of een voorziening gericht op het behoud, herstel of ter bevordering van arbeidsgeschiktheid of ter verbetering van de leefomstandigheden wenselijk is;
5. het volgen van het beloop en de resultaten van een behandeling of voorziening.

UWV GAK-NEDERLAND

UWV GAK-Nederland, hoofdkantoor Tel.: 020-6879111
Bos & Lommerplantsoen 1, Postbus 8300, 1005 CA Amsterdam

Districtskantoren GAK

Kantoor Alkmaar, Wognumsebuurt 2, Postbus 71, 1800 BD Alkmaar 072-5493322
Kantoor Amsterdam, Delflandlaan 3-5, Postbus 8071, 1005 AB Amsterdam... 020-8506111
Kantoor Apeldoorn, Chr. Geurtsweg 10, Postbus 73, 7300 AB Apeldoorn..... 055-5779100
Kantoor Arnhem, Kronenburgsingel 4, Postbus 35, 6800 LG Arnhem..... 026-3244911
Kantoor Assen, Stationstraat 30, Postbus 19, 9400 AA Assen..... 0592-326666
Kantoor Breda, Markendaalseweg 78a, Postbus 3276, 4800 MH Breda 076-5262626
Kantoor Den Haag, Leeghwaterplein 1, Postbus 16140, 2500 BC Den Haag .. 070-4456666
Kantoor Dordrecht, van Godewijckstraat 17, Postbus 41, 3300 AA Dordrecht 078-6118911
Kantoor Eindhoven, Boschdijk 20, Postbus 90055, 5600 PH Eindhoven..... 040-2651651
Kantoor Enschede, Nijverheidstraat 30, Postbus 100, 7500 AC Enschede..... 053-4822911

Kantoor Goes, Schuttershof 10, Postbus 28, 4460 AA Goes	0113-235000
Kantoor Groningen, Dierenriemstraat 100, Postbus 551, 9700 AN Groningen	050-5741741
Kantoor Haarlem, Surinameweg 11, Postbus 4600, 2003 EP Haarlem	023-5437437
Kantoor Heerlen, Heldevierlaan 11, Postbus 2620, 6401 MB Heerlen.....	045-5702020
Kantoor Helmond, Stationplein 11, Postbus 73, 5700 AB Helmond	0492-591591
Kantoor Hengelo (Ov), Prinses Beatrixstraat 15, Postbus 86, 7550 AB Hengelo	.074-2553311
Kantoor Hilversum, Stationsplein 25, Postbus 133, 1200 AC Hilversum	035-6253911
Kantoor Leeuwarden, Tesselschadestraat 5, Postbus 268, 8901 BB Leeuwarden.	058-2921911
Kantoor Leiden, Verbeekstraat 1, Postbus 9103, 2300 PC Leiden.....	071-5795151
Kantoor Maastricht, Artsenijstraat 5, Postbus 1065, 6201 ME Maastricht	043-3469555
Kantoor Nijmegen, Koninginnelaan 164, Postbus 42, 6500 DB Nijmegen.....	024-3721111
Kantoor Rotterdam, Burg. s'Jacobplein 51, Postbus 213, 3000 AE Rotterdam	010-4404040
Kantoor Tilburg, Reitseplein 15, Postbus 90104, 5000 LA Tilburg.....	013-4656565
Kantoor Utrecht, Moeder Teresalaan 200, Postbus 2064, 3500 GB Utrecht	. 030-2912114
Kantoor Venlo, Prinsessesingel 10, Postbus 110, 5900 AC Venlo	077-3567888
Kantoor Vlaardingen, Industrieweg 9, Postbus 150, 3130 AD Vlaardingen.....	010-4450445
Kantoor Zwolle, Zamenhofsingel 25, Postbus 111, 8000 AC Zwolle	038-4552121

UWV GEMEENSCHAPPELIJK UITVOERINGSORGAAN (GUO)

Districtskantoren GUO

Regio Noord-Oost, Trambaan 5, Postbus 158, 8440 AD Heerenveen	051-3641234
Regio Noord-West, Schinkelwaard 20, Postbus 38 1800 AA, Alkmaar	072-5670300
Regio Oost, Oude Kraan 74, Postbus 9222, 6800 KC Arnhem.....	026-3525152
Regio Zuid-Oost, Boschdijk 20, Postbus 309, 5600 AH Eindhoven.....	040-2471010
Regio Zuid-West, Scheveningseweg 54, Postbus 29715, 2502 LS Den Haag..	070-3067676

UWV CADANS

Utrechtseweg 30-32, Postbus 276, 3700 EA Zeist..... Tel.: 030-6949494

Districtskantoren Cadans

Kant. Alkmaar, Wognumsebuurt 3, Postbus 9226, 1800 GE Alkmaar.....	072-5193411
Kant. Amsterdam, Derkinderenstr. 2, Postbus 90244, 1006 BE Amsterdam..	020-6661212
Kant. Apeldoorn, Arnhemseweg 2, Postbus 1258, 7301 BM Apeldoorn	055-5394747
Kant. Arnhem, Utrechtsestraat 40, Postbus 309, 6800 MB Arnhem.....	026-3522211
Kant. Breda, Verlengde Poolseweg 20, Postbus 7319, 4800 HG Breda	076-5282611
Kant. Den Bosch, Pettelaarpark 103, Postbus 70004, 5201 DD Den Bosch ...	073-6814411
Kant. Eindhoven, Boschdijk 20, Postbus 678, 5600 AR Eindhoven.....	040-2471010
Kant. Enschede, Capitool 18, Postbus 1100, 7500 BC Enschede	053-4832811
Kant. Groningen, Cascadeplein 3, Postbus 848, 9700 AV Groningen	050-3682111
Kant. Haarlem, Stationsplein 88 (Geb. B-2), Postbus 1131, 2001 BC Haarlem	023-5213111
Kant. Heerlen, Schakelweg 4, Postbus 101, 6400 AC Heerlen	045-5737171
Kant. Leeuwarden, Tesselschadestr. 5, Postbus 1511, 8901 BV Leeuwarden.	058-2963211
Kant. Rijswijk, Prinses Beatrixlaan 16, Postbus 557, 2280 AN Rijswijk	070-3364011
Kant. Rotterdam, Aert van Nesstraat 45, Postbus 176, 3000 AD Rotterdam...	010-4032911
Kant. Utrecht, Winthontlaan 171, Postbus 8081, 3503 RB Utrecht.....	030-2844242
Grootwinkelbedrijf (GWB), Pr. Beatrixln. 16, Postbus 1035, 2280 CA Rijswijk	070-3728311

UWV BOUWNIJVERHEID

Basisweg 10, Postbus 2416, 1000 CK Amsterdam..... Tel.: 020-5839114
 SFB Helpdesk ziekte-en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen..... Fax: 020-5834500

Districtskantoren SfB

Kantoor Apeldoorn, Hoofdstraat 13, Postbus 10010, 7301 GA Apeldoorn..... 055-5776811
Kantoor Arnhem, Groningensingel 1, Postbus 935, 6800 AX Arnhem 026-3245711
Kantoor Breda, Vlaszak 61-67, Postbus 1048, 4801 BA Breda..... 076-5247611
Kantoor Eindhoven, Schimmelt 18, Postbus 602, 5600 AP Eindhoven..... 040-2655911
Kantoor Enschede, Oldenzaalsestraat 7, Postbus 638, 7500 AP Enschede..... 053-4805311
Kantoor Groningen, L. Springerlaan 21, Postbus 1111, 9701 BC Groningen.. 050-5205011
Kantoor Leeuwarden, Zuidersingel 4, Postbus 496, 8901 BG Leeuwarden 058-2347911
Kantoor Leiden, Schipholweg 9-11, Postbus 578, 2300 AN Leiden 071-5247311
Kantoor Nieuwegein, Meerval 1-7, Postbus 403, 3430 AK Nieuwegein..... 030-6091911
Kantoor Roermond, Begijnhofstraat 41, Postbus 132, 6040 AC Roermond..... 0475-396911
Kantoor Rotterdam, Twentestraat 96, Postbus 5277, 3008 AG Rotterdam 010-4936111
Kantoor Zaandam, Ebbehout 34-40, Postbus 2170, 1500 GD Zaandam..... 075-6817111

UWV USZO

UWV Uszo hoofdkantoor Tel.: 045-5799111
Oude Lindestraat 70, Postbus 4949, 6401 JS, Heerlen

Districtskantoren Uszo

Via het algemeen nummer 045-5796333 wordt u doorverbonden met het kantoor waar uw woonplaats onder valt.

Kantoor Alkmaar, Drechtewaard 102, Postbus 9151, 1824 DX Alkmaar
Kantoor Amsterdam, Dalsteindreef 94-100, Postbus 288, 1110 AG Diemen
Kantoor Apeldoorn, Hoofdstraat 11, Postbus 44, 7300 AA Apeldoorn
Kantoor Breda, Chasséveld 9-1, Postbus 7103, 4800 GC Breda
Kantoor Den Haag, Scheveningseweg 56a, Postbus 30938, 2500 GX Den Haag
Kantoor Eindhoven, Pastoor Petersstraat 148, Postbus 2250, 5600 CG Eindhoven
Kantoor Enschede, Capitool 1, Postbus 600, 7500 AP Enschede
Kantoor Groningen, Leonard Springerlaan 35, Postbus 30200, 9700 RT Groningen
Kantoor Leeuwarden, Ruiterskwartier 115a, Postbus 319, 8901 BC Leeuwarden
Kantoor Maastricht, Universiteitssingel 5b, Postbus 1202, 6201 BE Maastricht
Kantoor Nijmegen, Wijchenseweg 18, Postbus 6792, 6503 GG Nijmegen
Kantoor Rotterdam, Blaak 22, Postbus 647, 3000 AP Rotterdam
Kantoor Utrecht, Moreelsepark 65, Postbus 8510, 3503 RM Utrecht
Kantoor Zwolle, Dr. Stolteweg 76, Postbus 10011, 8000 GA Zwolle

Inkomensvoorzieningen

De uitvoering van de Ioaw, de Ioaz, de Algemene bijstandswet, de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wet Voorzieningen Gehandicapten (WVG) valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeentebesturen. Meestal zijn de werkzaamheden ondergebracht bij de Gemeentelijke Sociale Dienst. In sommige zeer kleine gemeenten valt de uitvoering onder de afdeling Sociale Zaken van de gemeente. Taken van de gemeentebesturen zijn:

1. vaststelling van het gemeentelijk beleid inzake de uitvoering van bovengenoemde wetten;
2. uitvoering van bovengenoemde wetten;
3. rapportage aan het Rijk (statistische gegevens, verantwoording beleid, advies inzake uitvoering van de wetten);
4. vaststelling van voorschriften over de behandeling van aanvragen en bezwaarschriften.

Een belangrijke organisatie die de belangen van de Sociale Diensten behartigt, is de vereniging van Directeuren van Overheidsorganen voor Sociale Arbeid (DIVOSA). De belangen van de gemeenten worden behartigd door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). De bedrijven in de Sociale Werkvoorziening hebben een landelijk overleg: het Nationaal Overlegorgaan Sociale Werkvoorziening (NOSW). Het toezicht op de uitvoering van de wetten berust bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

DIVOSA

Oudenoord 174, Postbus 407, 3500 AK Utrecht.....Tel.: 030-2332337

VNG

Nassaulaan 12, Postbus 30435, 2500 GK Den HaagTel.: 070-3738393

NOSW

Fentener van Vlissingenkade 1, Postbus 8151, 3503 RD Utrecht.....Tel.: 030-2906800

4.6.3 Arbeidsvoorzieningorganisaties

Vanaf 1 januari 2002 is de uitvoering van de arbeidsvoorzieningswet opgedragen aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Het CWI is een samenwerkingsverband van gemeenten en UWV. Taken van het CWI zijn:

- inschrijven van werkzoekenden als cliënt;
- bepalen van de kansen van de cliënt op de arbeidsmarkt;
- ondersteunen werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden bij het vinden van werk;
- verzamelen en toetsen van gegevens ten behoeve van de WW- of de bijstandsuitkering (uitkeringsintake);
- ondersteunen van werkgevers bij het vinden van werknemers;
- plaatsen van vacatures op de vacaturesite www.werk.nl.

CWI Nederland,

Zoetermeer, Louis Braillelaan 42, Postbus 195, 2700 AD Zoetermeer..... Tel.: 079-3601515

Districtskantoren

CWI Districtskantoor Noord-Nederland

Hereplein 6-7, Postbus 523, 9700 AM, Groningen

CWI Districtskantoor Oost-Nederland

Demmersweg 32, Postbus 824, 7550 AV Hengelo

CWI Districtskantoor Noordwest-Nederland

Gebouw Orly Plaza, Orlyplein 141,

Postbus 58097, 1040 HB Amsterdam

CWI Districtskantoor Middenwest-Nederland

Prins Bernhardlaan 12m, Postbus 205, 2400 AE Alphen a/d Rijn

CWI Districtskantoor Zuidwest-Nederland

Wijnhaven 107, Postbus 70300, 3000 LX Rotterdam

CWI Districtskantoor Zuidoost-Nederland
Wal 28, Postbus 6407, 5600 HK Eindhoven

U kunt hier adressen opnemen van CWI-vestigingen bij u in de regio:

CWI

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:.....

CWI

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:.....

CWI

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:.....

4.6.4 Beroepsinstanties en rechterlijke macht

Als u het niet eens bent met de *beslissing* van de uitvoeringsinstelling kunt u -nadat u allereerst bezwaar heeft gemaakt- in beroep gaan bij de rechtbank, sector bestuursrecht. Bent u het niet eens met de uitspraak van de rechtbank, dan kunt u nog hoger beroep aantekenen bij de Centrale Raad van Beroep. Meer hierover leest u in deel 3 van deze reïntegratiewijzer.

Rechtbanken, sector bestuursrecht

Rechtbank Alkmaar, PC Kruseman van Eltenweg 2,
Postbus 251, 1800 BG Alkmaar 072-5274646
..... Fax: 072-5274723

Rechtbank Almelo, E. Gorterstraat 5,
Postbus 323, 7600 AH Almelo 0546-832727
..... Fax: 0546-825785

Rechtbank Amsterdam, Parnassusweg 220,
Postbus 84500, 1080 BN Amsterdam 020-5412111
..... Fax: 020-5412790

Rechtbank Arnhem, Walburgstraat 2-4,
Postbus 9030, 6800 EM Arnhem 026-3592000
..... Fax: 026-3592000

Rechtbank Assen, Brinkstraat 4, Postbus 30009, 9400 RA Assen	0592-339222 Fax: 0592-339338
Rechtbank Breda, Sluissingel 20, Postbus 90110, 4800 RA Breda	076-5311311 Fax: 076-5311580
Rechtbank 's-Hertogenbosch, Leeghwaterlaan 8, Postbus 90125, 5200 MA den Bosch.....	073-6202020 Fax: 073-6143967
Rechtbank Den Haag, Prins Clauslaan 60, Postbus 20302, 2500 EH Den Haag.....	070-3813131 Fax: 070-3813360
Rechtbank Dordrecht, Steegoversloot 36, Postbus 7003, 3300 GC Dordrecht.....	078-6391391 Fax: 078-6391555
Rechtbank Groningen, Guyotplein 1, Postbus 781, 9700 AT Groningen.....	050-3166166 Fax: 050-3166423
Rechtbank Haarlem, Jansstraat 81, Postbus 1621, 2003 BR Haarlem	023-5126126 Fax: 023-5126600
Rechtbank Leeuwarden, Zaailand 102, Postbus 1702, 8901 CA Leeuwarden.....	058-2341341 Fax: 058-2341425
Rechtbank Maastricht, St. Annadal 1, Postbus 1988, 6201 BZ Maastricht.....	043-3465465 Fax: 043-3435836
Rechtbank Middelburg, Kousteensedijk 2, Postbus 5015, 4330 KA Middelburg.....	0118-677000 Fax: 0118-677490
Rechtbank Roermond, Willem-II singel 67, Postbus 950, 6040 AZ Roermond.....	0475-352222 Fax: 0475-352334
Rechtbank Rotterdam, Wilhelminaplein 100-125, Postbus 50950, 3000 AX Rotterdam	010-2971234 Fax: 010-2132711
Rechtbank Utrecht, Vrouwe Justitiaplein 1, Postbus 13023, 3507 LA Utrecht	030-2233000 Fax: 030-2361412
Rechtbank Zutphen, Martinetsingel 2, Postbus 9008, 7200 GS Zutphen	0575-593500 Fax: 0575-593775
Rechtbank Zwolle, Luttenbergstraat 5, Postbus 10067, 8000 GB Zwolle	038-4289411 Fax: 038-4225019
Centrale Raad van Beroep	
Vrouwe Justitiaplein 1, Postbus 16002, 3500 DA Utrecht.....	Tel.: 030-2233000 Fax: 030-2234449

Nationale Ombudsman

Heeft u een *klacht*, bijvoorbeeld over de manier waarop u behandeld bent door de uitkerende instantie of het arbeidsbureau, dan kunt u deze indienen bij de Nationale Ombudsman. Voorwaarde is wel dat u uw klacht eerst bij de instantie zelf neergelegd heeft en dat u van hen een antwoord gekregen heeft waar u niet tevreden over bent. Krijgt u geen antwoord van de instantie op uw klacht, dan kunt u hem eveneens neerleggen bij de Nationale Ombudsman. Meer hierover leest u in deel 3 van deze reïntegratiewijzer.

Nationale Ombudsman

Bezuidenhoutseweg 151, Postbus 93122, 2509 AC Den Haag.....Tel.: 070-3563563
..... Fax: 070-3607572

Rechtshulp

Bureau voor rechtshulp

Bureaus voor Rechtshulp zijn speciaal door de overheid gefinancierd voor de juridische bijstand van lage inkomensgroepen. Arbeidsongeschikten kunnen er gratis juridisch advies krijgen van professionele juristen. Arbeidsongeschikten die in beroep willen gaan, kunnen een advocaat toegevoegd krijgen. In dat geval geldt een eigen bijdrageregeling.

Vereniging Rechtsbijstands Instellingen (VRI)

Torenstraat 172, Postbus 10545, 2501 HM Den Haag..... Tel.: 070-3560620
..... Fax: 070-3560028

Bureau voor Rechtshulp Alkmaar, Helderseweg 14,
Postbus 3020, 1801 GA Alkmaar 072-5143070

Bureau voor Rechtshulp Amsterdam, Spuistraat 10,
1012 TS Amsterdam 020-5205100

Bureau voor Rechtshulp Arnhem, Broerenstraat 41,
Postbus 1015, 6801 BA Arnhem 024-3828622

Bureau voor Rechtshulp Assen, Stationsstraat 29-A,
Postbus 845, 9400 AV Assen 0592-315736

Bureau voor Rechtshulp Breda, Haven 14,
Postbus 3889, 4800 DW Breda 076-5224744

Bureau voor Rechtshulp 's-Hertogenbosch, Koninginnenlaan 32,
Postbus 698, 5201 AR den Bosch 073-6819400

Bureau voor Rechtshulp Den Haag, Torenstraat 172,
Postbus 154, 2501 CD Den Haag 070-3560014

Bureau voor Rechtshulp Dordrecht, Vest 72,
Postbus 1022, 3300 BA Dordrecht 078-6148333

Bureau voor Rechtshulp Eindhoven, Hooghuisstraat 31-A,
Postbus 269, 5600 AG Eindhoven 040-2652400

Bureau voor Rechtshulp Enschede, Bisschopstraat 12,
7513 AK Enschede 053-4801919

Bureau voor Rechtshulp Groningen, St. Walburgstraat 22,
Postbus 1730, 9701 BS Groningen 050-3182434

Bureau voor Rechtshulp Haarlem, Wilhelminastraat 9,
Postbus 450, 2000 AL Haarlem 023-5157400

Bureau voor Rechtshulp Leeuwarden, Wijnhornsterstaat 7a,
Postbus 882, 8901 BR Leeuwarden 058-2941900

Bureau voor Rechtshulp Maastricht, Mariastraat 2, 6211 EP Maastricht	043-3501777
Bureau voor Rechtshulp Middelburg, Vlasmarkt 28, Postbus 451, 4330 AL Middelburg	0118-637120
Bureau voor Rechtshulp Rotterdam, Statenweg 200, Postbus 27561, 3003 MB Rotterdam.....	010-4106677
Bureau voor Rechtshulp Utrecht, FC Donderstraat 1, Postbus 13036, 3507 LA Utrecht	030-2769511
Bureau voor Rechtshulp Venlo, Deken van Oppensingel 13, Postbus 451, 5900 BE Venlo.....	077-3209191
Bureau voor Rechtshulp Zutphen, Zaadmarkt 110, Postbus 4035, 7200 BA Zutphen	0575-594242
Bureau voor Rechtshulp Zwolle, Bloemendalstraat 18, Postbus 1278, 8001 BG Zwolle	038-4255950

Bureau Sociaal Raadslieden

Bij een Bureau Sociaal Raadslieden kunnen uitkeringsgerechtigden terecht voor juridisch advies, maar u kunt er geen advocaat toegevoegd krijgen. Dus als u in beroep wilt gaan met de hulp van een advocaat, wordt u door het Bureau voor Sociaal Raadslieden weer doorverwezen.

Landelijke Vereniging Instituut voor Sociaal Raadsliedenwerk
 Industrieweg 2a, Postbus 521, 4100 AM CulemborgTel.: 0345-530495

U kunt hierna de adressen opnemen van de bureau's Sociaal Raadslieden bij u in de regio:

Bureau Sociaal Raadslieden

Straat.....
 Postcode en plaats

Tel.:

Bureau Sociaal Raadslieden

Straat.....
 Postcode en plaats

Tel.:

Bureau Sociaal Raadslieden

Straat.....
 Postcode en plaats

Tel.:

ANGO

Leden van de Algemene Nederlandse Gehandicaptenorganisatie (ANGO) kunnen voor juridische bijstand terecht bij de rechtskundige dienst van de ANGO. Deze juridische dienst is ondergebracht in het hoofdkantoor van de ANGO.

Adviespunt Handicap en Recht, Koningin Wilhelminalaan 17
Postbus 850, 3800 AW Amersfoort.....Tel.: 033-4654343
..... Fax: 033-4654353

Stichting de Ombudsman

Voor informatie, hulp en advies over juridische zaken kunnen arbeidsongeschikten ook terecht bij de stichting de Ombudsman. Dit is een hulpverleningsorganisatie die gebruik maakt van radio en televisie. Soms wordt ervoor gekozen om veel voorkomende klachten of problemen via een speciale uitzending op radio of televisie onder de aandacht te brengen. De Ombudsman heeft een telefonisch spreekuur, elke dag van 10.00 tot 14.00 uur.

Stichting de Ombudsman
Noordse Bosje 18, Postbus 1700, 1200 BS Hilversum Tel.: 035-6722722

Vakbonden

Vakbondsleden kunnen terecht bij de rechtskundige diensten van hun bond. De FNV heeft verschillende rechtskundige diensten. Het CNV heeft één rechtskundige dienst op het hoofdkantoor en beschikt daarnaast over regionale consultants die juridisch advies kunnen geven.

Rechtskundige diensten FNV

Als u gebruik wilt maken van de rechtskundige diensten van de FNV, dan dient u eerst contact op te nemen met de bond waar u lid van bent. Deze verwijzen u dan door. U kunt bellen naar 0900-3300300, ma t/m vr (uitgezonderd woensdag) tussen 12.30 - 16.00 uur.

Rechtskundige dienst CNV

Het CNV heeft één landelijke rechtskundige dienst en daarnaast diverse regionale rechtskundige spreekuren. Deze spreekuren zijn bepaalde tijden van de week open. Belt u van te voren voor een afspraak!

Rechtskundige dienst CNV, Ravellaan 1,
Postbus 2475, 3500 GL, Utrecht Tel.: 030-2913911

De vestigingen van CNV Rechtshulp

CNV Rechtshulp telt zeven vestigingen, verspreid over het land. Het werkgebied van elke vestiging is ingedeeld op basis van postcodes. Woont op een adres met de postcode 4181? Dan kunt u contact opnemen met CNV Rechtshulp in Utrecht. Het werkgebied van de vestigingen is als volgt ingedeeld:

Plaats

Apeldoorn

6500 t/m 6599

7000 t/m 7699

8000 t/m 8249

..... Tel.: 055-5772649

Breda

4200 t/m 5199

..... Tel.: 076-5724620

Drachten

7700 t/m 7999

8250 t/m 9999

..... Tel.: 0512-583428

Hoofddorp

1000 t/m 1199

1500 t/m 2199

..... Tel.: 023-5684620

Rotterdam

2200 t/m 3399

..... Tel.: 010-2899895

Sittard

5200 t/m 6499

..... Tel.: 046-4202881

Utrecht

1200 t/m 1499

3400 t/m 4199

6600 t/m 6999

..... Tel.: 030-913691

4.6.5 Scholing en arbeidstoeleiding

Op het terrein van scholing en arbeidstoeleiding zijn vele organisaties actief. Informatie hierover kunt u opvragen bij het arbeidsbureau of bij de uitvoeringsinstelling. We nemen hier een beperkt aantal organisaties op.

ADVIESBUREAUS VOOR OPLEIDING EN BEROEP (AOB)

Bij de regionale adviesbureaus voor Opleiding en Beroep kunt u terecht voor voorlichting, advies en begeleiding op het terrein van studie- en beroepskeuze en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

AOB Almelo, AOB-Twente, Violierstraat 81, Postbus 496, 7600 AL Almelo..... 0546-814462
Octant, Sarphatistraat 33, 1018 EV Amsterdam 020-6257090
Geldergroep, Sonsbeekweg 26, Postbus 728, 6800 AS Arnhem 026-4430888
AOB Den Haag, W. Pymontkade 872, Postbus 63402, 2502 JK Den Haag.... 070-3602585
DOBA, Ruysdaelbaan 106, Postbus 829, 5600 AV Eindhoven..... 040-2452845
Compaz groep, Hoendiepskade 23 Postbus 642, 9700 AP Groningen 050-3168811
AOB Geleen, AOB Limburg, Mauritslaan 77, 6161 HS Geleen..... 046-4238900
Geldergroep Nijmegen, Van Schaeck Mathonsingel 12, 6512 AR Nijmegen..... 024-3229943
AOB Rotterdam, AOB/STAER, Blaak 22, 3011 TA Rotterdam..... 010-2331900
AOB Zuid-Nederland, St. Josephstraat 104, Postbus 9233, 5000 HE Tilburg. 013-5425678
Alpha Omega Adviesgroep, Utrechtseweg 31, Postbus 252, 3700 AG Zeist 030-6997900

STICHTING HANDICAP EN STUDIE

De Stichting Handicap en Studie biedt gehandicapten (en professionals in het onderwijs) informatie, advies, begeleiding en bemiddeling.

Stichting Handicap en Studie
Christiaan Krammlaan 2, 3517 AX Utrecht.....Tel.: 030-2753300

STICHTING HANDICAP, SCHOLING EN ARBEID

De stichting Handicap, Scholing en Arbeid bemiddelt tussen lichamelijk gehandicapte werkzoekenden en bedrijven.

Stichting Handicap, Scholing en Arbeid
A. Camusplaats 105, Antwoordnummer 60502, 3060 BW Rotterdam.....Tel.: 010-4556072

REVALIDATIECENTRA/REÏNTEGRATIEBEDRIJVEN

Heliomare, Relweg 51, 1949 EC Wijk aan Zee 0251-288222
Hoensbroeck, Zandbergsweg 111 6432 CC Hoensbroek 045-5282828
Werkenrode, Nijmeegsebaan 9 6561 KE Groesbeek..... 024-3997111
Sonneheerdt, Putterweg 140 3851 VG Ermelo..... 0341-498498

4.6.6 Overige organisaties

Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (N.O.V.)

Plompentorengracht 15-a, Postbus 2877, 3500 GW Utrecht Tel.: 030-2319844

Neem hier het adres op van de vrijwilligerscentrales bij u in de regio:

Vrijwilligerscentrale

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:.....

Vrijwilligerscentrale

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:.....

STEUNFUNCTIES WERKGELEGENHEID

Geldergroep, Sonsbeekweg 26, 6814 BC Arnhem..... 026-4430888

IWA, Postbus 1508, 8001 BM Zwolle..... 038-4254026

PSW, Postbus 558, 5201 AN Den Bosch..... 073-6124325

PON, Postbus 90123, 5000 LA Tilburg..... 013-5351535

RAJA-Drenthe, Postbus 954, 9400 AZ Assen..... 0592-318018

AOB Zuid-Nederland, Westsingel 132, 4461 DR Goes..... 0113-230548

SSO, Laan van Vollehove 3293, 3706 AS Zeist..... 030-6958516

IWA Werkypuls, Postbus 66, 8900 AB Leeuwarden..... 058-2136136

VERENIGING VAN KAMERS VAN KOOPHANDEL EN FABRIEKEN IN NEDERLAND

Watermolenlaan 1, Postbus 265, 3440 AG WoerdenTel.: 0348-426911

Neem hierna het adres op van de *Kamer van Koophandel* bij u in de regio:

Kamer van Koophandel

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:

Kamer van Koophandel

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:

MKB Nederland, hoofdkantoor

Brassersplein 1, Postbus 5096, 2600 GB Delft.....Tel.: 015-2191212

Neem hier het adres op van de afdeling bij u in de regio:

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:

4.7 Index

- AAW (Algemene Arbeidsongeschiktheids-
wet), 41; 75; 98; 183
- Abw (Algemene Bijstandswet), 5; 53; 63;
72; 96-97; 149; 160-163
- Amber (wet Afschaffing malus bevordering
reïntegratie), 23-24; 39; 90
- Anw (Algemene nabestaandenwet), 73; 87
- Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, 5;
149
- Arrondissementsrechtbank, 168
- Beroepenoriëntatie, 119
- Beroepschrift, 5; 149; 168; 169
- Beroepskeuzetest, 118
- Bezwaarschrift, 5; 149; 166; 167
- Bijzondere ontslagbescherming, 3; 9; 14;
18
- Boete, 67
- CBBS (Claimbeoordeling- en borgingssys-
teem), 28; 36; 91; 97; 151
- Eigen bedrijf, 95; 111
- Herbeoordeling, 3; 9; 31; 38; 44; 46; 50
- Inkomensvoorziening, 44; 45; 53; 161
- IOAW, 3; 9; 33; 40; 53-61; 158; 163; 165
- IOAZ, 3; 9; 44; 45; 48; 57; 163; 165
- Jobcoach, 119
- Klaagschrift, 5; 149; 165; 166
- Loon- en inkomenssuppletie, 4; 79; 91
- Loondispensatie, 4; 79; 83; 86
- LVA, 1; 179
- Maatmanloon, 106
- Maatregel, 66
- Passend werk, 101
- Proefplaatsing, 4; 79; 83; 90; 100
- Rea (Wet Reïntegratie arbeidsgehandicap-
ten), 77; 83; 86; 90; 91; 95; 96; 101-103;
119; 122; 123
- Rechtsbijstand, 5; 149; 169
- Scholing, 4; 80; 93; 117; 194
- Scholingsverplichting, 121
- Second opinion, 20
- Solliciteren, 98
- Stimuleringspremies, 161
- TBA, 25; 38
- Toeslagenwet, 3; 5; 9; 10; 24; 34; 37; 44-
50; 57; 72-75; 149; 159; 165; 183; 184
- UWV (Uitvoeringsinstelling), 1; 4; 12-61;
66- 69; 72; 74; 79; 82-101; 111-123; 129-
138; 144; 153; 160-167; 181-187
- Voorzieningen, 85; 86; 186
- Vrijwilligerswerk, 4; 79; 113; 149; 175
- Wajong (Wet arbeidsongeschiktheids-
voorziening jonggehandicapten), 3; 5; 9;
31; 34; 49; 50; 51; 59; 72; 73; 75; 87;-90;
98; 121; 149; 157-163; 184
- WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheids-
verzekering), 3- 5; 9; 12; 21- 41; 46-49;
53; 56; 61; 65- 75; 79; 82; -90; 95- 98;
101; 102; 105-123; 136; 149; 151; 152;
155-165; 179; 180; 183; 184
- WAO-gat, 31
- Waz (Wet arbeidsongeschiktheids-
verzekering zelfstandigen), 3; 9; 31; 34;
41-48; 59; 73; 89-98; 121; 157; 160
- Wet op de medische keuringen, 99
- WIW (Wet inschakeling werkzoekenden),
4; 62; 77; 79; 92; 93; 101; 102; 161
- Wsw, 102
- Wulbz (Wet uitbreiding loondoor-
betalingsplicht bij ziekte), 3; 9; 12; 17; 18;
23; 26; 88
- WW (Werkloosheidswet), 3-5; 10; 12; 19;
23; 32-36; 53-72; 79; 82; 87-90; 96; 101;
105; 108; 114; 121-123; 149; 157; 158;
160-165; 183-187
- Ziektewet, 3; 9; 11; 12; 18- 26; 32; 46; 59;
87; 132; 160; 183

COLOFON

Redactie

Cora van Horssen
Jenny de Klein
Rob Lammerts
Trudy Nederland
Caroline Rietbergen
Corona Smitskam

Eindredactie

Rob Lammerts

Opdrachtgever

Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten

Vormgeving

Gert-Jan Bloemers, Oss
Tammo Jan Dijkema

Uitgave

Verwey-Jonker Instituut

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend

ISBN 90-5830-100-1