



REÏNTEGRATIEWIJZER

2004-2005

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. De regelgeving is erg in verandering. De veranderingen die in 2004 en 2005 worden ingevoerd hebben we verwerkt. Ook hebben we aangegeven wat al vrij vaststaande plannen zijn die op 1 januari 2006 zullen ingaan. 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 spreekuren 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.

Inhoud

Inleiding	1
1 Uitkeringswijzer	
1.1 Zieke werknemers en vangnetters	11
1.1.1 Loondoorbetaling of Ziektewetuitkering bij ziekte	12
1.1.2 Uitkeringsregels	13
1.1.3 De Wet verbetering Poortwachter: het voorkomen van langdurig verzuim	15
1.1.4 Bijzondere ontslagbescherming	18
1.1.5 Vragen en antwoorden	20
1.2 Arbeidsongeschikte werknemers	27
1.2.1 Wie is verzekerd volgens de WAO?	28
1.2.2 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	28
1.2.3 Hoogte en duur van de WAO	32
1.2.4 Arbeidsongeschiktheidsklasse en uitkeringspercentage	32
1.2.5 Duur uitkering	33
1.2.6 Herbeoordeling	34
1.2.7 Verandering bij oude gevallen	36
1.2.8 Wanneer recht op een uitkering volgens de IOAW en wanneer recht op langdurigheidstoelage?	37
1.2.9 Wanneer recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	38
1.2.10 Vragen en antwoorden	38
1.3 Arbeidsongeschikte zelfstandigen	45
1.3.1 De arbeidsongeschiktheids-beoordeling	45
1.3.2 Hoogte en duur van de WAZ	46
1.3.3 Herbeoordeling	47
1.3.4 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de IOAZ en recht op langdurigheidsuitkering?	48
1.3.5 Wanneer bestaat er recht op bijstand?	49
1.3.6 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	49
1.3.7 Vragen en antwoorden	49
1.4 Jonggehandicapten	53
1.4.1 Wie is verzekerd volgens de Wajong?	53
1.4.2 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	53
1.4.3 Hoogte en duur van de Wajong	54
1.4.4 Herbeoordeling	54
1.4.5 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	54
1.4.6 Vragen en antwoorden	55

1.5	Werkloze werknemers	56
1.5.1	Wie is verzekerd volgens de WW?	56
1.5.2	De beoordeling van het recht op WW	56
1.5.3	De verplichtingen van een WW-gerechtigde	57
1.5.4	Hoogte en duur van de WW	58
1.5.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Wet BIA?	60
1.5.6	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	61
1.5.7	Vragen en antwoorden	61
1.6	Een uitkering volgens de Wet Werk en Bijstand (WWB)	65
1.6.1	Recht op bijstand	66
1.6.2	Hoogte en duur van de uitkering	66
1.6.3	Uitkeringsregels	67
1.6.4	Vragen en antwoorden	68
1.7	De wet Boeten, Maatregelen, Terug- en invordering	70
1.7.1	Boeten en maatregelen	71
1.7.2	Terug- en invordering	73
1.7.3	Vragen en antwoorden	74
1.8	De exporteerbaarheid van uitkeringen	76
1.8.1	De wet Beperking export uitkeringen	76
1.8.2	Oude gevallen	78
1.8.3	Vragen en antwoorden	79

2 Weer aan het werk

2.1	Werkhervatting via de eigen werkgever	85
2.1.1	Aangepast werk	85
2.1.2	Aangepast werk bij een andere werkgever	86
2.1.3	Proefplaatsing	86
2.1.4	Voorziening voor verbetering arbeidsmarktpositie	87
2.1.5	Gevolgen niet-meewerken aan reïntegratie	87
2.1.6	Premiekorting arbeidsgehandicapten	88
2.1.7	De meerkostensubsidie	88
2.1.8	Loondispensatie	89
2.1.9	Vragen en antwoorden	89
2.2	Een nieuwe baan met behulp van UWV	93
2.2.1	Reïntegratie met behulp van reïntegratiebedrijf via UWV	94
2.2.2	Scholing en opleiding via UWV	94
2.2.3	Proefplaatsing	94
2.2.4	Werknemersvoorzieningen	95
2.2.5	Handhaving uitkeringsrechten bij twijfel over duurzaamheid werkhervatting	96
2.2.6	Loon- en inkomenssuppletie	96
2.2.7	Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten	98
2.2.8	Premiekorting en meerkostensubsidie voor werkgever	98
2.2.9	Geen kosten bij ziekte voor werkgever	98
2.2.10	Geen hogere WAO-premie voor werkgever	99

2.3	Nieuwe baan met behulp van de gemeente	100
2.3.1	Wet Werk en Bijstand	100
2.3.2	Sociale activering	101
2.3.3	Scholing en opleiding	101
2.3.4	Wet sociale werkvoorziening (WSW)	102
2.4	Een eigen bedrijf	104
2.4.1	Startkapitaal	104
2.4.2	Bedrijfsplan	104
2.4.3	Begeleiding	105
2.4.4	Aanvraag startkapitaal	105
2.4.5	Starten eigen bedrijf en de uitkering	106
2.5	Vragen en antwoorden	107
2.6	Een inkomen naast de uitkering	113
2.6.1	WAO en inkomsten uit arbeid	113
2.6.2	WW en inkomsten uit arbeid	116
2.6.3	WAO/WW-uitkering en inkomsten uit arbeid	117
2.6.4	Bijstand en inkomsten	117
2.6.5	Vragen en antwoorden	118
2.7	Vrijwilligerswerk	120
2.7.1	Houding UWV	120
2.7.2	Vergoeding of bijverdienste?	120
2.7.3	Vrijwilligerscontract	121
2.7.4	Vragen en antwoorden	121
2.8	Scholing en opleiding	122
2.8.1	Oriëntatie op een ander beroep	122
2.8.2	Persoonsgerichte ondersteuning	123
2.8.3	Beroepsgerichte opleidingen	124
2.8.4	Opleiding en de gevolgen voor uw uitkering	125
2.8.5	Vragen en antwoorden	126

3 Als u het er niet mee eens bent

3.1	Klagen	133
3.1.1	Een klacht indienen	133
3.1.2	Klagen bij de Nationale ombudsman	134
3.2	Vordering tegen de werkgever	135
3.3	Bezwaar maken	136
3.3.1	Bezwaarschrift	136
3.3.2	De stappen van de bezwaarprocedure	138
3.4	In beroep gaan	140
3.4.1	Beroepschrift	140
3.4.2	De stappen van de beroepsprocedure	141
3.4.3	Hoger beroep	143

3.5	Toetsingsgronden bestuursrechter	144
3.6	Juridische steun	146
3.7	Vragen en antwoorden	148

4 Bijlagen

4.1	Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	155
4.1.1	Het verzekeringsgeneeskundig onderzoek	155
4.1.2	Controlepunten arbeidskundige beoordeling	156
4.1.3	De herbeoordeling	157
4.2	Uitkeringspercentages en -bedragen	158
4.2.1	WAO	158
4.2.2	WW	160
4.2.3	WAO/WW	161
4.2.4	WAZ en Wajong	162
4.2.5	Toeslagenwet	163
4.2.6	Kopjes op de uitkering	163
4.2.7	Wet werk en bijstand	164
4.2.8	IOAW/IOAZ	165
4.2.9	Tijdelijke wet Bia	166
4.3	Klagen en in beroep gaan	167
4.3.1	Klaagschrift	167
4.3.2	Bezwaarschrift	169
4.3.3	Beroepschrift	171
4.3.4	Rechtsbijstand	173
4.4	Vorbereiding op een sollicitatie	174
4.4.1	De sollicitatiebrief	174
4.4.2	Een open sollicitatie	175
4.4.3	Sollicitatiegesprek	175
4.5	Vrijwilligerswerk	177
4.5.1	Onkostenvergoeding vrijwilligerswerk	177
4.5.2	Voorbeeld overeenkomst vrijwilligerswerk	177
4.6	Adressen	179
4.6.1	Belangenorganisaties van arbeidsongeschikten en gehandicapten	179
4.6.2	Organisaties Sociale Zekerheid	183
4.6.3	Arbeidsvoorzieningorganisaties	192
4.6.4	Beroepsinstanties en rechterlijke macht	193
4.6.5	Scholing en arbeidstoeleiding	199
4.6.6	Overige organisaties	201



UITKERINGSWIJZER

Deel 1

Uitkeringswijzer

Dit eerste deel van de reïntegratiewijzer gaat over uw rechten en plichten als uitkeringsgerechtigde. Meestal komen de klanten van een spreekuur eerst met vragen over hun uitkering. Om die reden hebben we dit deel de titel uitkeringswijzer meegegeven. Het behulpzaam zijn bij het beantwoorden van vragen over de uitkering kan de weg vrijmaken voor vragen over werkhervatting.

In dit deel komen achtereenvolgens aan bod: wet- en regelgeving bij ziekte, bij arbeidsongeschiktheid en bij werkloosheid. We hebben een nieuwe paragraaf gemaakt over de Wet Werk en Bijstand, aangezien er sinds 1 januari 2004 veel veranderd is rond de uitkeringssituatie van bijstandsgerechtigden. Ook 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>		11
1.1.1	Loondoorbetaling of Ziektewetuitkering bij ziekte	12
1.1.2	Uitkeringsregels	13
1.1.3	De Wet verbetering Poortwachter: het voorkomen van langdurig verzuim	15
1.1.4	Bijzondere ontslagbescherming	18
1.1.5	Vragen en antwoorden	20
<u>1.2 Arbeidsongeschikte werknemers</u>		27
1.2.1	Wie is verzekerd volgens de WAO?	28
1.2.2	De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	28
1.2.3	Hoogte en duur van de WAO	32
1.2.4	Arbeidsongeschiktheidsklasse en uitkeringspercentage	32
1.2.5	Duur uitkering	33
1.2.6	Herbeoordeling	34
1.2.7	Verandering bij oude gevallen	36
1.2.8	Wanneer recht op een uitkering volgens de IOAW en wanneer recht op langdurigheidstoeslag?	37
1.2.9	Wanneer recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	38
1.2.10	Vragen en antwoorden	38
<u>1.3 Arbeidsongeschikte zelfstandigen</u>		45
1.3.1	De arbeidsongeschiktheids-beoordeling	45
1.3.2	Hoogte en duur van de WAZ	46
1.3.3	Herbeoordeling	47
1.3.4	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de IOAZ en recht op langdurigheidsuitkering?	48
1.3.5	Wanneer bestaat er recht op bijstand?	49
1.3.6	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	49
1.3.7	Vragen en antwoorden	49
<u>1.4 Jonggehandicapten</u>		53
1.4.1	Wie is verzekerd volgens de Wajong?	53
1.4.2	De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	53
1.4.3	Hoogte en duur van de Wajong	54
1.4.4	Herbeoordeling	54
1.4.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	54
1.4.6	Vragen en antwoorden	55

<u>1.5 Werkloze werknemers</u>		56
1.5.1	Wie is verzekerd volgens de WW?	56
1.5.2	De beoordeling van het recht op WW	56
1.5.3	De verplichtingen van een WW-gerechtigde	57
1.5.4	Hoogte en duur van de WW	58
1.5.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Wet BIA?	60
1.5.6	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	61
1.5.7	Vragen en antwoorden	61
<u>1.6 Een uitkering volgens de Wet Werk en Bijstand (WWB)</u>		65
1.6.1	Recht op bijstand	66
1.6.2	Hoogte en duur van de uitkering	66
1.6.3	Uitkeringsregels	67
1.6.4	Vragen en antwoorden	68
<u>1.7 De wet Boeten, Maatregelen, Terug- en invordering</u>		70
1.7.1	Boeten en maatregelen	71
1.7.2	Terug- en invordering	73
1.7.3	Vragen en antwoorden	74
<u>1.8 De exporteerbaarheid van uitkeringen</u>		76
1.8.1	De wet Beperking export uitkeringen	76
1.8.2	Oude gevallen	78
1.8.3	Vragen en antwoorden	79

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 chronische ziekte, door te veel spanningen op het werk of in de privé-situatie. Het kan ook ontstaan 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 Loondoorbetaling of Ziektewetuitkering bij ziekte

De afgelopen jaren zijn er veel maatregelen bedacht om te voorkomen dat zieke werknemers in de WAO terecht komen. Een belangrijke verandering sinds 1 januari 2004 is dat werkgevers nu twee jaar het loon van hun zieke werknemer moeten doorbetalen. Als u als werknemer vanaf 1 januari 2004 wegens ziekte, zwangerschap of bevalling niet kunt werken, is uw inkomen gedurende de eerste twee jaar (104 weken) van uw afwezigheid wegens ziekte beschermd. Op grond van artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek heeft u gedurende die eerste twee jaar, bij afwezigheid wegens ziekte, recht op loondoorbetaling door uw werkgever. De loondoorbetaling moet ten minste 70% van uw loon moet zijn. Volgens de wet geldt er daarbij een maximum dagloon. De hoogte van de loondoorbetaling is in het eerste ziektejaar anders dan in het tweede ziektejaar. De eerste 52 weken geldt voor de loondoorbetaling een "ondergrens" van het minimumloon. Op grond van de CAO of uw arbeidsovereenkomst heeft u in het eerste ziektejaar meestal recht op uw normale dagloon, ook als dat meer is dan het wettelijke maximum dagloon. Hierbij komen nog het vakantiegeld en de vaste jaarlijkse uitkeringen, zoals een eindejaarsuitkering. In het tweede ziektejaar geldt de "bodem" van het minimumloon niet meer. Wanneer 70 % van uw laatstverdiende loon minder is dan het minimumloon, krijgt u op basis van de wet het eerste ziektejaar het minimumloon en het tweede ziektejaar een lager bedrag doorbetaald. In de CAO of arbeidsovereenkomst mag de 70% van uw loon, niet meer worden verhoogd tot uw gehele loon. Wanneer de werkgever in het tweede ziektejaar toch het loon aanvult, dan verliest u het recht op een WAO - keuring na afloop van de twee ziektejaren.

Bij het recht op loondoorbetaling moet ook het vakantiegeld en vaste jaarlijkse uitkeringen worden meegerekend. Soms heeft de werknemer een auto van de zaak of een mobiele telefoon die privé mogen worden gebruikt. Het hangt van de afspraken met de werkgever af, of deze in geval van ziekte moeten worden ingeleverd. In de meeste gevallen is de afspraak dat de auto en/of de telefoon bij ziekte onmiddellijk moeten worden ingeleverd, niet redelijk.

Bent u na twee jaar nog te ziek om te werken, dan krijgt u te maken met een andere uitkering, de WAO of de WW.

Een uitzondering op het recht op doorbetaling geldt op grond van de Wet Arbeid en Zorg (Wazo) voor de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dan ontvangt de zwangere werkneemster of jonge moeder een uitkering op grond van die wet. Bij personen die (nagenoeg) uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verrichten, geldt het recht op loondoorbetaling slechts voor een periode van 6 weken.

De wet die de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte op de werkgever legde (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. Deze instellingen keerden 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;
- orgaandonoren;
- personen die niet op basis van arbeidsovereenkomst werkzaam zijn;
- personen die ziek worden na afloop van hun arbeidsovereenkomst, binnen een maand na het einde, mits zij twee maanden onafgebroken of ten minste 16 dagen waren verzekerd;
- de gelijkgestelden:
 - degenen die op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk werken. dat werk moet hij of zij persoonlijk verrichten. het geldt ook voor de personen die hem daarbij bijstaan (het betreft hier kleine aannemers en hun personeel);
 - handelsagenten;
 - deelvissers;
 - bestuursleden van bepaalde coöperaties;
 - thuiswerkers, musici en artiesten;
 - degene die persoonlijk arbeid verricht en van wie de arbeidsverhouding maatschappelijk gezien met een dienstbetrekking kan worden gelijkgesteld en die een overeenkomst heeft voor ten minste 30 dagen en ten minste tweevijfde van het wettelijk minimum loon ontvangt (denk aan huishoudelijk personeel of kinderverzorgsters aan huis).

1.1.2 Uitkeringsregels

Als u ziek bent en daardoor niet kunt werken, meldt u dit nog dezelfde dag aan uw werkgever. U zult pas te maken krijgen met de Arbo-dienst waarbij uw bedrijf aangesloten is als u wat langer ziek bent, of als u zeer regelmatig korte periodes verzuimt. De ziekmelding van een werknemer die onder het vangnet Ziektewet valt moet uiterlijk op de vierde ziektedag bij Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) binnen zijn.

Arbo-diensten zijn in het leven geroepen om het ziekteverzuim binnen 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) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) van het bedrijf.

De OR of PVT kan ook als een zieke werknemer klachten heeft over de Arbo-dienst via haar recht op informatie/instemming verbeteringen bewerkstelligen. Het gaat hier niet over individuele klachtenbehandeling, maar om het afdwingen van algemene verbeteringen van de gang van zaken.

De Arbo-dienst heeft een taak in het ondersteunen van de werkgever bij het opstellen van een risico-inventarisatie van veiligheids- en gezondheidsrisico's, het adviseren over een plan van aanpak van die 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. In het kader van die verzuimbegeleiding heeft de Arbo-dienst ook een voorlichtende taak naar u toe. De Arbo-dienst moet u door middel van een UWV - brochure informeren over uw rechten en plichten tijdens de ziekte. Heeft u vragen over die rechten en plichten bij ziekte of over wat u kunt verwachten van de Arbo-dienst, stelt u deze dan aan de Arbo-dienst.

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. De werkgever is verplicht binnen 6 weken na de eerste ziektedag de Arbo-dienst om advies te vragen. 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. Het niet naleven van de (controle-) voorschriften van de werkgever of de Arbo-dienst kan tot gevolg hebben dat de werkgever het loon opschort. Pas wanneer u weer naar behoren meewerkt, zal het (achterstallige) loon worden uitbetaald.

Soms geven uw behandelend arts en de Arbo-arts een ander advies met betrekking tot thuis blijven of werkhervatting. Het is dan mogelijk om een tweede mening (second opinion) bij UWV aan te vragen.



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 u 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 machtigingsformulier goed leest voor u het 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 of aan een andere arts. 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 UWV of een bij CAO aangewezen deskundige.

1.1.3 De Wet verbetering Poortwachter: het voorkomen van langdurig verzuim

Het verrichten van betaalde arbeid is vol met gezondheidsrisico's. 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 arbeidssomstandighedenwet 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 langdurig verzuim en definitieve uitval te voorkomen.

Belangrijkste daarvan is het uitgebreide traject om mensen zo snel mogelijk weer terug in het arbeidsproces te krijgen. Dit traject is vastgelegd in de Wet Poortwachter. Sinds 1 april 2002 is de Wet Verbetering Poortwachter van kracht. 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.

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. Die aanvraag is verschoven naar het tweede ziektejaar. Alle inspanningen zijn erop gericht dat het zover niet komt. Bovendien komen nu alleen mensen die duurzaam én volledig arbeidsongeschikt zijn in aanmerking voor een WAO-uitkering.

PLAN VAN AANPAK

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, meestal samen met de bedrijfsarts, een plan van aanpak maken.

In dit plan staan de afspraken over activiteiten van uw werkgever en van uzelf om tot werkhervatting te komen, als dit tenminste al mogelijk is. Een breed scala aan maatregelen is mogelijk. In geval van een arbeidsgeschil als gevolg waarvan u ziek bent geworden, kan bemiddeling tussen u en uw werkgever mogelijk een oplossing bieden. In geval van een conflict is het belangrijk dat zowel u als uw werkgever er alles aan doen de problemen op te lossen. Bijvoorbeeld met gebruikmaking van een onafhankelijke bemiddelaar in wie u vertrouwen heeft. Die bemiddelaar kan een zogenaamde mediator zijn, dat is iemand die voor bemiddeling in dit soort situaties is opgeleid. (Voor meer informatie zie www.nmi-mediation.nl)

Uw ziekte kan natuurlijk ook geheel andere oorzaken hebben dan een arbeidsconflict, dan zijn er andere maatregelen mogelijk, denk hierbij aan om-, her- en bijscholing, werkplekaanpassing, speciale trainingen of therapieën.

Bij het opstellen van het plan van aanpak wordt 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 vaak 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 dat geval hoeft u niet bang te zijn dat uw loondoorbetaling in gevaar komt.

Bij de reïntegratie, de terugkeer naar het werk, speelt het begrip 'passende arbeid' een belangrijke rol. In de wet Poortwachter is de definitie van dit begrip: "alle arbeid die voor de krachten en de bekwaamheden van de werknemer is berekend, behalve arbeid die om redenen van lichamelijke, geestelijke en sociale aard niet van hem kan worden gevergd."(artikel 7:658a lid 3 BW) Tijdens de ziekte moeten werkgever en werknemer er alles aan doen de terugkeer naar het werk te bevorderen. Om de terugkeer naar de oude functie geleidelijk te laten verlopen, moet de werkgever passend werk aan de werknemer aanbieden. De zieke werknemer moet dit werk verrichten, mits de terugkeer naar zijn oude functie erdoor wordt bevorderd. Wanneer er geen passend werk bij de werkgever voor handen is, is de werkgever verplicht een zieke werknemer naar passend werk bij een andere werkgever te begeleiden. UWV moet bij reïntegratie bij een andere werkgever wel toestemming verlenen.

MELDING ZIEKTE BIJ UWV

Uw werkgever zal uw ziekmelding binnen 13 weken doorgeven aan UWV (art. 38 lid 1 ZW). Vanaf 1 januari 2002 zijn de verschillende uitvoeringsinstellingen Gak, Cadans, Uszo, GUO en SFB gefuseerd tot één groot uitvoeringsorgaan: Uitvoering WerknemersVerzekeringen (UWV). In de eerstkomende jaren zullen de uitvoeringsinstellingen als onderdeel van UWV hun oorspronkelijke taken nog blijven uitvoeren.

Indien de werkgever de ziekte te laat meldt bij UWV wordt de periode van loondoorbetaling verlengd met de periode van de te late melding of de werkgever krijgt een boete. De ziekte registratie bij UWV is van belang als uw ziekte langer gaat duren dan twee jaar. UWV moet namelijk bepalen of u daarna recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Uw werkgever moet u een afschrift geven van deze ziekmelding met de bijbehorende toelichting.

REÏNTEGRATIEDOSSIER

Na het opstellen van het plan van aanpak moet het ook worden uitgevoerd. De casemanager bewaakt daarbij de voortgang. Het plan wordt gedurende het traject steeds geëvalueerd en wanneer nodig bijgesteld. In de regel is een evaluatie om de 6 weken voldoende. De werkgever moet bovendien alle activiteiten en afspraken vastleggen in een reïntegratiedossier.

REÏNTEGRATIEVERSLAG

Aan het einde van het tweede jaar 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.

De werknemer moet het verslag bij UWV indienen. Dit moet gevoegd worden bij de

aanvraag voor de WAO. Ontbreekt dit verslag, dan wordt de aanvraag niet in behandeling genomen, tenzij de werknemer er niets aan kan doen. In dat laatste geval zal UWV de gegevens van de werkgever sommeren. De werknemer heeft recht op een kopie van het reïntegratieverslag.

UWV beoordeelt 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 belangrijk dat u het met uw werkgever eens bent over de inhoud van het verslag.

UITSTEL WAO-BEOORDELING

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 tweede 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 tweede jaar door.

Het kan ook zijn dat uw werkgever vrijwillig is verzekerd voor de WAO. In dat geval kan de loondoorbetalingsperiode verlengd worden tot 6 jaar. Gedurende die periode moet er ieder jaar een reïntegratieverslag komen. De werknemer is verplicht mee te werken aan de reïntegratie-activiteiten.

Na twee jaar komt er echter meestal een eind aan uw arbeidscontract. Uw werkgever kan u ontslaan. De verplichting tot reïntegratie komt te liggen bij UWV.

SECOND OPINION

Zowel de werknemer als de werkgever kunnen in het eerste en tweede 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.

De second opinion is niet gratis. De huidige prijzen zijn als volgt: als de werkgever een second opinion aanvraagt, kost hem dat € 350. Vraagt de werknemer het aan, dan is de prijs € 25.

De second opinion bestaat uit een advies. Hiertegen is geen bezwaar of beroep mogelijk. Waarschijnlijk zal de kantonrechter wel enig gewicht aan het advies toekennen.

Wanneer de Arbo-dienst u in staat acht te werken en uzelf zich daartoe niet in staat voelt, moet u toch aan de slag gaan. Dit geldt ook wanneer een second opinion over de kwestie al is aangevraagd. Pas wanneer UWV u "gelijk" geeft en de Arbo-dienst het advies van UWV overneemt, kunt u thuis blijven.

Als u herstelt bent, moet u dit zo snel mogelijk melden bij uw werkgever. Uw werkgever moet het herstel aan UWV doorgeven. 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.

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.

RECHT OP INFORMATIE

Gedurende het traject van de Wet verbetering Poortwachter heeft u recht op de volgende schriftelijke informatie:

- een kopie van uw ziektemelding met toelichting bij UWV door uw werkgever;
- een kopie van het plan van aanpak;
- een kopie van het reïntegratieverslag;
- het sociaalverzekeringsadvies (SV-advies): UWV moet gevraagd en ongevraagd informatie verstrekken over de sociaalverzekeringsrechterlijke aspecten van ziekte. Dit gaat bijvoorbeeld over de mogelijkheden om REA-instrumenten bij de reïntegratie te betrekken en over de financiële gevolgen van een WAO-toekenning. UWV verstrekt deze informatie bij de melding van de ziekte in de vorm van een SV-advies. Tijdens het reïntegratietraject kunt u echter ook bij UWV terecht voor specifieke informatie over de sociaalverzekeringsrechterlijke aspecten.

1.1.4 Bijzondere ontslagbescherming

Een werkgever kan een zieke werknemer 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.

De werkgever mag de ontslagvergunning mag aanvragen voordat de twee jaar van ontslagbescherming voorbij zijn, maar uw werkgever mag het arbeidscontract niet opzeggen voordat de twee jaar zijn verstreken. Na de opzegging moet nog de opzegtermijn in acht worden genomen voordat uw arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt.



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 een aangetekende brief aan uw werkgever te sturen waarin staat dat u niet akkoord gaat met het ontslag.

Kunt u vanwege uw ziekte langer dan twee jaar uw werk niet verrichten, 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. Als binnen 26 weken herstel van de zieke werknemer is te verwachten.
2. Als het aannemelijk is dat de werkgever redelijkerwijs de mogelijk heeft u te herplaatsen in een aangepaste functie of in een andere functie die als passend kan worden beschouwd.

Of er mogelijkheden zijn voor een andere functie wordt beoordeeld aan de hand van uw werkmogelijkheden, de beschikbaarheid van vacatures in passende functies en de mogelijkheden om passende functies in het bedrijf te creëren.

Bij de vraag wat passende arbeid voor is moet eerst gekeken worden in hoeverre een werknemer zijn oude werk nog kan verrichten, eventueel met aanpassingen. Pas daarna komt de vraag aan de orde welke andere werkzaamheden voldoende passend zijn. Daarbij moet rekening worden gehouden met het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk, het loon en datgene waartoe de werknemer nog in staat is.

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. 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, staat in dit bericht van het CWI.

Heeft de functionaris juridische zaken van het CWI de ontslagvergunning gegeven dan moet de aanzegging tot het ontslag *binnen drie maanden* plaatsvinden, anders is de vergunning verlopen en moet uw werkgever weer opnieuw een vergunning aanvragen. Wanneer het ontslag wordt aangezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst niet onmiddellijk, maar pas nadat de opzegtermijn is verstreken.

Sinds 1 april 2002 is het ontslagverbod tijdens ziekte in de volgende situaties niet van toepassing:

- a. als u tijdens uw ziekte zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan de door uw werkgever of de Arbo-dienst getroffen reïntegratiemaatregelen;
- b. wanneer u weigert de door de werkgever aangeboden passende arbeid te verrichten;
- c. of wanneer u weigert medewerking te verlenen aan het opstellen en evalueren van het plan van aanpak.

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

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

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

1.1.5 Vragen en antwoorden

INSTANTIES

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

Als u als werknemer ziek wordt, krijgt u na een tijdje te maken krijgen met een medewerker van de Arbo-dienst. De Arbo-dienst heeft onder andere tot taak u te begeleiden, zolang u nog een arbeidscontract heeft. Blijft u 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?**

Wanneer u voor 1 januari 2004 ziek bent geworden, heeft u recht op 52 weken loondoorbetaling. Daarna komt u eventueel in aanmerking voor een WAO-uitkering.

Wanneer u na 1 januari 2004 ziek bent geworden, is uw werkgever verplicht u gedurende 104 weken minstens 70% van uw loon door te betalen. Het mag niet minder zijn dan het minimumloon of een evenredig deel daarvan als u parttime werkt. Maar in de meeste arbeidsovereenkomsten en CAO's is geregeld dat een werknemer die ziek wordt het eerste jaar 100% van zijn salaris doorbetaald krijgt. Dit is blijkbaar bij u ook het geval. Let op: in het tweede jaar mag u maar 70% van uw loon krijgen, anders vervalt uw recht op het aanvragen van een WAO-uitkering.

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 of 104 weken te komen, mogen ziekteperioden waar minder dan vier weken werk tussen zit, bij elkaar opgeteld worden. Hierbij is de aard van de ziekte niet van belang. Zitten er meer dan vier weken tussen, dan begint de telling tot 104 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.

Let u verder op wanneer u meer vakantiedagen heeft dan het wettelijk minimum (vier maal de arbeidsduur per week). Wanneer u meer vakantiedagen krijgt of heeft dan het wettelijk minimum, mogen volgens de wet in sommige gevallen bij ziekte die bovenwettelijke vakantiedagen (gedeeltelijk) komen te vervallen. Als het ware maakt u dan bij ziekte (enkele) vakantiedagen op. Uw werkgever zal dit wel schriftelijk (bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst) met u moeten overeenkomen. Behalve wanneer u erg veel

vakantiedagen heeft en bij ziekte niet 100 % krijgt doorbetaald, is het niet verstandig met het opsouperen van vakantiedagen tijdens ziekte akkoord te gaan.

- * **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 regelt dat uw werkgever u bij ziekte de eerste 104 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 in het eerste jaar gewoon 100% van uw salaris. In het tweede ziektejaar is het wel maar 70 % van uw loon. 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 zich ziek gemeld heeft en u wel in staat bent om te werken. 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 echter 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 gevolgde procedure en de termijn van op-

zegging (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 104 weken (daar kan in deze situatie ook nog een periode loondoorbetaling wegens ziekte bij zitten) in aanmerking voor een WAO of een WW-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. De werkgever kan dan maatregelen nemen (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 zeven 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, meldt dit ook aan de bedrijfsarts van de Arbo-dienst. Deze zal 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.

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. Dit kost u € 25,-. U kunt een second opinion aanvragen als 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.

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 schriftelijke 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. Voor een geldende uitspraak moet u bij de kantonrechter zijn.

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, afhankelijk van het feit of u voor of na 1 januari 2004 ziek bent geworden, na één of twee jaar een volledige WAO-uitkering zal gaan toekennen (70% van uw WAO-dagloon). 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 € 500 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.

Heeft u een losse arbeidsovereenkomst (dat wil zeggen dat u mag stoppen zonder opzegtermijn) met het uitzendwerk, dan heeft u vanaf de derde dag dat u ziek bent recht op ziekingeld volgens de Ziektewet.

In beide gevallen wordt uw ziekingeld berekend aan de hand van het gemiddelde bruto dagloon dat u verdient heeft in de 13 weken vóór 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 (in het eerste jaar). 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 vóór 10 uur ziek melden bij zowel het uitzendbureau 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.

*** Ik ben na een periode van arbeidsongeschiktheid weer aan het werk gegaan. Als ik weer ziek wordt, moet mijn werkgever dan zelf het ziekingeld 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 via de rechter een schadevergoeding 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). Wanneer u door roekeloosheid of opzet het ongeluk heeft gekregen en schade geleden, heeft u geen recht op schadevergoeding.

WAO EN ZIEKTE

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

Deze situatie geldt alleen voor arbeidsongeschikten die voor 1 januari 2006 een WAO-uitkering ontvangen. Vanaf 1 januari 2006 komen alleen mensen met een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid in aanmerking voor een WAO-uitkering van 70% van het laatst verdiende loon. Een gedeeltelijke WAO-uitkering bestaat vanaf die datum niet meer.

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 het BW. 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 ziekgeld?**

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 ziekingeld. 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 ziekingeld, weer een volledige WAO-uitkering zou moeten volgen.

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.

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 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,
- e. hij of zij onbetaald verlof heeft of wanneer de partner onbetaald verlof heeft: voor het bedrag dat wordt gederfd omdat men onbetaald verlof heeft, bestaat geen recht op toeslag.

1.2 Arbeidsongeschikte werknemers

Het kabinet Balkenende is bezig met ingrijpende wijzigingen in het verzekeringsstelsel voor arbeidsongeschiktheid. Het doel is het aantal arbeidsongeschikten te verminderen. Het nieuwe stelsel gaat op 1 januari 2006 in werking. Dan komen alleen mensen die helemaal niet meer in staat zijn om te werken in aanmerking voor een WAO-uitkering. Mensen die vanaf 1 januari 2006 twee jaar ziek zijn en die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, hebben recht op een uitkering van 70% van het laatstverdiende loon (die uitkering is wel aan een maximum verbonden).

De mensen die nu al een WAO-uitkering hebben en de mensen die in de periode tot 1 januari 2006 recht krijgen op een WAO-uitkering vallen niet onder de nieuwe regels.

Vanaf 1 januari 2004 zijn er echter wel al veranderingen. Zo moet een werkgever de eerste twee jaar het loon door gaan betalen. Bovendien zijn werkgever en werknemer samen verantwoordelijk om de werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk te helpen. Vanaf 1 juli 2004 is er sprake van een aanscherping van de arbeidskundige keuringseisen voor de WAO. Die aanscherping geldt voor mensen die vanaf 1 juli 2004 in de WAO terechtkomen. UWV gaat echter ook bijna alle huidige WAO-gerechtigden herkeuren met de scherpere arbeidskundige keuringseisen. Mensen die de grootste kans hebben op werkhervatting komen als eerste aan de beurt. Alleen arbeidsongeschikten van 55 jaar en ouder, die bij eerdere herkeuringsoperaties werden ontzien, worden ook nu niet herkeurd, zo zijn de plannen (maart 2004). Voor alle huidige WAO-gerechtigden blijven wel de huidige regels voor het vaststellen van de hoogte van de uitkering gelden.

De arbeidsongeschiktheidsregelingen waren de afgelopen jaren al veranderd. Zo werd in augustus 1993 de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) ingevoerd. Deze wet is gericht op een 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 vier 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 en ambtenaren die langer dan twee jaar 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 het BW of het ambtenarenrecht, 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.

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, en over gegevens van uw bedrijfsarts. Als het goed is, heeft de verzekeringsarts uw dossier gelezen.



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 dit gesprek zal de arts u vragen wat voor klachten u heeft en of er de laatste tijd nog wijzigingen zijn opgetreden. De arts kan ook 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 een nader onderzoek noodzakelijk achten. 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 BEHANDELENDE 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 boodschappen 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.

Bij de vaststelling van een volledige arbeidsongeschiktheid (80% arbeidsongeschikt of meer) of van een volledige arbeidsgeschiktheid, eindigt het verzekeringskundige deel van de keuring.

In alle andere gevallen stelt de verzekeringsarts 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.

OPROEP GESPREK: AANVULLING GEGEVENS

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.

VASTSTELLEN MAATMANLOON EN FUNCTIELOON

Het maatmanloon is het loon dat u verdient zou hebben als u niet ziek was geworden. De regels voor het vaststellen van het functieloon veranderen vanaf 1 juli 2004. Tot die datum moet de arbeidsdeskundige minimaal drie functies vinden die u in principe kunt uitoefenen. Deze drie functies moeten gezamenlijk 30 arbeidsplaatsen op de arbeidsmarkt omvatten. Dit laatste wil zeggen dat de functies in ieder geval 30 keer moeten voorkomen. Het betekent niet dat er ook vacatures in zijn. Het functieloon bestaat uit de middelste van de drie functies met de hoogste loonwaarde. Op het moment van de uitgave van de Reïntegratiewijzer is onbekend hoeveel arbeidsplaatsen de functies vanaf 1 juli 2004 moeten vertegenwoordigen. De plannen houden op het moment van uitgave in dat de arbeidsdeskundige drie functies dient aan te geven die u kunt vervullen. Hij of zij hoeft echter nog maar drie arbeidsplaatsen per passende functie te vinden, in plaats van tien. Een tweede verscherping is volgens de plannen dat als u in deeltijd werkte u ook wordt gekeurd op voltijdbanen. Ten derde worden andere aspecten van uw vroegere arbeidspatroon niet meer meegenomen. Iedereen moet flexibel daarin zijn, ook arbeidsongeschikten. Alleen functies die 's nachts worden uitgeoefend worden niet meegenomen, tenzij uw vroegere arbeidspatroon ook nachtarbeid inhield.

De nieuwe regels vanaf 1 juli zullen niet gelden voor WAO-ers die ouder zijn dan 55 jaar en bij eerdere herbeoordelingsoperaties zijn ontzien.

De nieuwe regels vanaf 1 juli 2004 zijn te vinden op www.minszw.nl.

VASTSTELLEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPERCENTAGE

Zijn er wel voldoende functies voor u gevonden, dan gaat de arbeidsdeskundige uitrekenen voor hoeveel procent 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 (functieloon). 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. 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) daarna 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.

1.2.4 Arbeidsongeschiktheidsklasse en uitkeringspercentage

Bij een arbeidsongeschiktheidsklasse van minder dan 15% heeft u geen recht op WAO. Daarna ziet het uitkeringspercentage er als volgt uit:

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

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:

(maatmanloon - functieloon) : maatmanloon x 100% = ao-klasse

(€ 100,- - € 77,-) : € 100,- x 100% = 23%

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.

1.2.5 Duur uitkering

Sinds 1 augustus 1993 kent de WAO een aanvangs- en een vervolguitkering. De duur van de aanvangsuitkering is afhankelijk van uw leeftijd op het moment van het begin van de WAO-uitkering. 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 komt er 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

Aanvangsuitkering:

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

Vervolgsuitkering

Blijft u volledig arbeidsongeschikt, dan heeft u na dat ene jaar recht op een WAO-ervolgsuitkering. Deze is gebaseerd op het vervolgslagloon. Dit vervolgslagloon wordt als volgt bepaald: het minimumdagloon (M) en een percentage van het verschil tussen het dagloon (D) en het minimumdagloon worden opgeteld (M + percentage van D-M). In dit voorbeeld is het minimumdagloon € 50,-. Het percentage wordt berekend door uw leeftijd op het moment van toekenning van de WAO met 15 te verminderen en de uitkomst met 2 te vermenigvuldigen.

De hoogte van de vervolgsuitkering is het eerder gestelde arbeidsongeschiktheidspercentage (hier 70%) maal het berekende vervolgslagloon.

Samengevat gaat het om de volgende stappen:

Stap 1	40 (leeftijd) - 15 = 25
Stap 2	25 x 2 = 50
Stap 3:	50% x (dagloon □ 75 - minimumdagloon € 50) = € 12,50
Stap 4:	€ 12,50 + € 50 (minimumdagloon) = € 62,50

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

Uw WAO-ervolgsuitkering is dus € 8,75 per dag (52,50 - 43,75) minder dan uw WAO-aanvangsuitkering. Dit verschil tussen aanvangs- en vervolgsuitkering 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.

1.2.6 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. Bij deze herbeoordeling gaan er vanaf 1 juli 2004 strengere arbeidskundige criteria gelden. Dat wil zeggen dat er strenger wordt gekeken naar wat u ondanks uw arbeidshandicap nog kunt. Volgens de plannen zal de verandering zijn dat de arbeidskundige nog naar drie arbeidsplaatsen van de drie passende functies hoeft te vinden. Dat zijn er nu 10 per functie. Ook kunt u worden gekeurd op voltijdbanen als u daarvoor parttime werkte en wordt er geen rekening meer gehouden met uw oude arbeidspatroon. (Plannen van maart 2004)

De herbeoordeling vindt op gezette tijden plaats. Dit 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. Vanaf 1 juli 2004 worden alle WAO-gerechtigden, behalve bepaalde groepen 55+-ers, opnieuw beoordeeld. Degenen met de grootste kans op werkhervatting komen als eerste aan de beurt. Bij die herbeoordeling zal UWV de strengere arbeidskundige criteria hanteren.

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.

VERANDERINGEN GEZONDHEIDSTOESTAND

Als uw gezondheidstoestand verslechtert en u was al volledig arbeidsongeschikt, dan bestaat de mogelijkheid dat uw arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt opgehoogd wordt. Hiervoor moet u in uw dagelijkse levensverrichtingen van derden afhankelijk zijn geworden. Is dit niet het geval, dan zal het melden van de verslechtering geen financiële consequenties voor u hebben. Voor de volledigheid van uw dossier is het melden van een verslechtering wel van belang.

Was u gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan kan het melden van een verslechtering van uw gezondheidstoestand gevolgen hebben voor de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u bent ingedeeld. Die verslechtering moet wel komen door dezelfde ziekteoorzaak. Als de verslechtering 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.

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.

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.

1.2.7 Verandering bij oude gevallen

Tot nu toe waren de regels zijn niet voor iedereen gelijk, omdat het arbeidsongeschiktheids criterium in de arbeidsongeschiktheidswetten regelmatig is veranderd. Dit verandert met ingang van 1 juli 2004.

Welk arbeidsongeschiktheids criterium voor u van toepassing is, was altijd afhankelijk van de vraag wanneer u arbeidsongeschikt bent geworden. Er waren drie arbeidsongeschiktheids criteria:

1. vóór 1987;
2. 1987 tot 1 augustus 1993;
3. 1993 tot 1 januari 2004.

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 (het loon dat u verdiend zou hebben als u niet ziek was geworden) 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 welke "oude" situatie voor u geldt, maar vanaf juli 2004 zal veranderen.

1. Vóór 1987

De functies moeten 'passend' zijn. Dat wil zeggen dat ze niet alleen moeten passen bij uw 'krachten en bekwaamheden', maar ook bij uw opleidingsniveau en arbeidsverleden. Tevens geldt dat er minimaal vijf functies met gemiddeld 10 arbeidsplaatsen te vinden zijn. Deze functies moeten in de regio aanwezig zijn.

Bij het berekenen van uw mate van arbeidsongeschiktheid wordt uitgegaan van de middelste loonwaarde van alle geschikt geachte functies.

2. Van 1987 tot 1 augustus 1993

Geldt voor u het criterium januari 1987 tot augustus 1993 dan moeten er ook hier voor u minimaal vijf functies met gemiddeld 10 arbeidsplaatsen per functie te vinden zijn. Het verschil met de periode voor 1987 is dat ze niet in uw eigen regio hoeven te zijn.

De berekening van uw mate van arbeidsongeschiktheid blijft hetzelfde als voor 1987: er wordt uitgegaan van de middelste loonwaarde van alle geschikt geachte functies.

3. Van 1 augustus 1993 tot 1 januari 2004

Bij de beoordeling vanaf 1 augustus 1993 zijn drie functies met gezamenlijk 30 arbeidsplaatsen voldoende om u geheel of gedeeltelijk geschikt te verklaren.

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.

Vanaf 1 juli 2004 moeten er voor iedereen die wordt gekeurd, 3 functies worden gevonden die elk (nog maar) minimaal drie arbeidsplaatsen vertegenwoordigen. U kunt verder altijd voor voltijdsfuncties worden gekeurd, ook als u eerder deeltijd werkte. Het is de bedoeling dat op termijn, vanaf 2006, alle andere verschillen op basis van oude situaties worden opgeheven en uiteindelijk de regels voor de WAO voor iedereen gelijk zijn. (Let op: de plannen kunnen na uitgave van de Reïntegratiewijzer nog veranderen, zie voor actuele gegevens over de WAO www.minszw.nl).

1.2.8 Wanneer recht op een uitkering volgens de IOAW en wanneer recht op langdurigheidstoeslag?

Recht op IOAW bestaat wanneer uw inkomen en het inkomen van uw partner minder bedraagt dan het voor u geldende sociale minimum. De IOAW vult het inkomen aan tot dat minimum.

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

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

U vraagt de IOAW-uitkering aan bij het CWI.

Vanaf 1 januari 2004 heeft u naast de IOAW-uitkering mogelijk recht op een langdurigheidstoeslag. Om in aanmerking te komen, moet u aan een aantal voorwaarden voldoen, zoals:

- u moet ouder zijn dan 23 en jonger dan 65 jaar;
- u moet vijf jaar of langer een inkomen op bijstandsniveau hebben gehad;
- u heeft in die vijf jaar geen inkomsten gehad uit arbeid (zoals salaris) of in verband met arbeid (zoals een WW-uitkering);
- het moet duidelijk zijn dat u geen kans heeft op een baan;
- u heeft niet meer dan een bescheiden vermogen.

De sociale dienst in uw woonplaats kan u precies informeren over de voorwaarden.

1.2.9 Wanneer recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?

Als u voordat u ziek werd tenminste het sociaal minimum verdiende en uw ZW/WW en/of WAO-uitkering is lager dan het sociaal minimum, dan vult de Toeslagenwet dit aan tot het voor u geldende sociaal minimum. Heeft uw partner 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.

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

- a. een gevangenisstraf uitzit (de partner heeft eventueel recht op uitkering uit de WWB);
- b. 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 uzelf (de werknemer);
- d. gehuwd bent en de echtgenoot/partner geboren is na 31 december 1971, tenzij er een kind is dat jonger is dan 12 jaar;
- e. onbetaald verlof heeft of wanneer de partner onbetaald verlof heeft: voor het bedrag dat wordt gederfd omdat men onbetaald verlof heeft, bestaat geen recht op toeslag.

Een uitkering volgens de Toeslagenwet vraagt u aan bij UWV die ook uw ZW/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.

1.2.10 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, zijn vast te stellen. 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. Wanneer UWV toestemming geeft voor de "second opinion", dan wordt u 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? Als de verzekeringsarts de gegevens van de huisarts of specialist niet nodig acht, dan hoeft hij of zij deze niet op te vragen of te gebruiken.

* **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 verpleeginstelling of ziekenhuis;
- als u langdurig hulp van derden nodig heeft bij uw dagelijkse activiteiten;
- als u langdurig niet in staat bent tot de meest eenvoudige sociale activiteiten.

In deze situaties verklaart de verzekeringsarts u op medische gronden arbeidsongeschikt, en 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 (vanaf 1 juli 2004 één functie), dan wil dat niet zeggen dat u ook daadwerkelijk op deze functie(s) moet gaan solliciteren. Misschien zijn er niet eens vacatures in. De functieduiding heeft namelijk weinig te maken met uw daadwerkelijke kansen op een baan. 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 gebeurt, 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.

In de plannen van het kabinet zal daar nog een tweede uitzondering aan toegevoegd, wanneer u zich makkelijk, bijvoorbeeld door een taal cursus, kunt kwalificeren voor een functie, dan wordt u ook voor die functie geschikt geacht. Voor de actuele regels, na de verschijning van deze uitgave, zie www.minszw.nl en www.uwv.nl.

* **UWV zegt dat ik sieradenmaker, lampenkapstikker en plantenstekker 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 ploegentoeslag 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?**

Voor uw WAO-uitkering heeft het geen gevolgen, maar wel voor de bijstandsuitkering van uw vriendin. De WAO is een werknemersverzekering, gebaseerd op uw laatstverdiende loon. De bijstand is echter 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 moet u een toeslag aanvragen volgens de Toeslagenwet. Komt u met die toeslag op 100% van het minimumloon, dan krijgt uw vriendin geen bijstandsuitkering meer. Als uw inkomen niet op het minimumloon zit, 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?**

In het tweede jaar krijgt u 70% van uw salaris. Blijft u volledig arbeidsongeschikt en gaat CWI 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.

HERBEOORDELING

- * **Ik moest verplicht worden herbeoordeeld volgens oude regels. Blijft dat zo?**

Nee, tenzij u ouder bent dan 55 jaar en bij eerdere herbeoordelingsoperaties bent ontzien. Vanaf 1 juli 2004 gelden voor iedereen, behalve de genoemde groep 55+-ers, de strengere arbeidskundige criteria. 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 betekenden 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 minimaal 3 passende functies moeten worden gevonden met per functie minimaal 10 arbeidsplaatsen.
- d. 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 golden er voor u nog weer andere regels. Oud criterium houdt voor u dan in het criterium van vóór 1987. Voor 1987 werd er nog gekeken naar uw daadwerkelijke mogelijkheden voor werk. Als u geschikt wordt verklaard voor functies, dan moesten al deze functies (minimaal 5) bij u in de regio voorkomen.

Al deze oude regels gelden vanaf 1 juli 2004 niet meer. Bij de herkeuring wordt gekeurd voor 3 functies met per functie 3 arbeidsplaatsen. Wanneer u deeltijd werkte, kunt u nu ook voor voltijd functies worden gekeurd en ook voor functie smet een ander arbeidspatroon dan u gewend was. Let op: na de uitgave van de Reïntegratiewijzer kunnen de precieze regels na 1 juli nog (enigszins) veranderen, zie voor actuele gegevens omtrent de herkeuring en WAO www.minszw.nl.

- * **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 binnen zes weken na de beslissing 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 in. 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 binnen 5 jaar opnieuw ziek wegens dezelfde oorzaak, 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 terecht komen, zal de werkgever meer premie moeten betalen en andersom. Er zijn bijzondere regels voor de zogenaamde "kleine werkgevers". De premiedifferentiatie

wordt voor hen branchegewijs berekend. De Pemba-regels hebben verder geen invloed op uw uitkeringsrechten bij arbeidsongeschiktheid. Deze zijn gelijk gebleven.

- * **Het bedrijf waar ik werk is eigenrisicodragers 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 eigenrisicodragers 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 uitkeringsjaar. 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 € 80.000,-. 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

Voor zelfstandigen die arbeidsongeschikt worden is er de WAZ-uitkering. Vanaf 1 januari 1998 was elke zelfstandige ondernemer verplicht verzekerd volgens de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ). Voor die datum was de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) van toepassing. In principe was elke zelfstandige verplicht verzekerd volgens de WAZ.

Het kabinet heeft besloten de WAZ per 1 juli 2004 af te schaffen. Als het parlement hiermee akkoord gaat, dan hoeven zelfstandigen daarom vanaf 1 januari 2004 géén premie meer te betalen voor de WAZ. In het eerste halfjaar van 2004 zijn zelfstandigen nog wel wettelijk verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid.

U komt tot 1 juli 2005 in aanmerking voor een WAZ-uitkering als u:

1. uw inkomen (gedeeltelijk) verdient met werk als zelfstandige op het moment dat u ziek wordt;
2. voor die datum langer dan 52 weken meer dan 25% arbeidsongeschikt bent;
3. niet ouder bent dan 65 jaar.

Voor arbeidsongeschikte zelfstandigen ontstaat dus na 52 weken ziekte recht op een uitkering volgens de WAZ. De 52 weken moeten zijn verstreken voor 1 juli 2005. Na die datum is er geen recht meer op een WAZ-uitkering. 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 afschaffing van de WAZ per 1 juli 2004 betekent zoals gezegd dat u vanaf 1 juli 2005 geen nieuwe WAZ-uitkering meer kunt krijgen. Heeft u op 1 juli 2005 al een WAZ uitkering, dan loopt deze gewoon door. 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. U kunt op www.minszw.nl controleren of het parlement instemt met de voorgenomen afschaffing van de WAZ.

1.3.1 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 beslissing over de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin u ingedeeld wordt.

1.3.2 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 arbeidsongeschiktheidspercentage is. Dit percentage wordt vastgesteld door vast te stellen wat u voor uw arbeidsongeschiktheid verdiende ("oude inkomen") en wat u nu nog kunt verdienen. In schema:

$$\frac{\text{"oude inkomen"} - \text{nog te verdienen inkomen}}{\text{"oude inkomen"}} \times 100\% = \text{arbeidsongeschiktheidspercentage}$$

De hoogte van uw inkomen als zelfstandige kan van maand tot maand nogal eens wisselen. Daarom wordt voor uw "oude inkomen" 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.

Het oude inkomen 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 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.

De hoogte van uw WAZ-uitkering is behalve van de mate van uw arbeidsongeschiktheid afhankelijk van de zogenaamde grondslag. De grondslag bedraagt niet meer dan het minimumloon. 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 januari 2004 is het minimumloon voor mensen van 23 jaar en ouder € 1.264,80 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. De grondslag bedraagt ten hoogste € 58,15 bruto per dag (excl. vakantietoeslag).

De hoogte van uw uitkering wordt dus als volgt vastgesteld:
 Uitkeringspercentage X grondslag = uitkering

Voorbeeld

In 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 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.

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.

1.3.3 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.

1.3.4 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de IOAZ en recht op langdurigheidsuitkering?

Als uw WAZ-uitkering in verband met afgenomen arbeidsongeschiktheid wordt verlaagd of ingetrokken, kunt u aanspraak maken op een IOAZ-uitkering. Voor de IOAZ bent u zelfstandige wanneer u tenminste 1225 uren per jaar in uw bedrijf werkzaam bent (of als u en uw levenspartner samen in het bedrijf werken: de één minimaal 875 en de ander minimaal 525 uren).

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

1. U bent een zelfstandige van 55 jaar of ouder, en heeft een inkomen uit beroep of bedrijf van minder dan het minimuminkomen voor zelfstandigen. Hierdoor bent u gedwongen 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.
2. 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 arbeidsongeschiktheid hebben 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 € 22.695;

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.

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.

Wanneer u een IOAZ-uitkering ontvangt, dan bent u verplicht te solliciteren. Met ingang van 1 januari 2004 geldt er geen algemene uitzondering meer voor ouderen vanaf 57, 5 jaar. Gemeenten mogen alleen in individuele gevallen beslissen dat er (tijdelijk) geen sollicitatieplicht meer is. U heeft bij het zoeken naar werk recht op steun van de gemeente. Daarnaast kunt u bij instroom naar werk mogelijk aanspraak maken op een uitstroompremie. Of er een uitstroompremie wordt verstrekt, is per gemeente verschillend. De premie bedraagt ten hoogst € 1.944, - per jaar. De regels die gelden bij terugkeer naar werk, zijn vastgelegd in de gemeentelijke reïntegratieverordening. De sociale dienst kan u hierover meer vertellen.

Vanaf 1 januari 2004 heeft u naast een langdurige IOAZ – uitkering mogelijk recht op een langdurigheidstoeslag. Daarvoor moet u aan een aantal voorwaarden voldoen, zoals:

1. u moet ouder zijn dan 23 en jonger dan 65 jaar;
2. u moet vijf jaar of langer een inkomen op bijstandsniveau hebben gehad;
3. u heeft in die vijf jaar geen inkomsten gehad uit arbeid (zoals salaris) of in verband met arbeid (zoals een WW-uitkering);
4. het moet duidelijk zijn dat u geen kans heeft op een baan;
5. u heeft niet meer dan een bescheiden vermogen.

De sociale dienst in uw woonplaats kan u precies informeren over de voorwaarden.

1.3.5 Wanneer bestaat er recht op bijstand?

Onder bepaalde voorwaarden kan een zelfstandige een beroep doen op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). U dient dan wel als zelfstandige:

- tijdelijk in financiële problemen te verkeren;
- net te starten;
- ouder te zijn en een niet-levensvatbaar bedrijf te hebben;
- of uw bedrijf wensen te beëindigen.

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. Er zijn wel een paar uitzonderingen, zie paragraaf 1.2.9.

1.3.7 Vragen en antwoorden

BEOORDELING WAZ-UITKERING

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

U heeft tot 1 juli 2004 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 zogenaamde "grondslag". 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 de "grondslag". Wanneer u meer dan het minimumloon verdiende dan bedraagt de grondslag het minimumloon. Indien u voor uw arbeidsongeschiktheid minder verdiende dan het minimumloon, dan is de grondslag lager. Bij het arbeidsongeschiktheidspercentage hoort een vast uitkeringspercentage. Wanneer het uitkeringspercentage wordt vermenigvuldigd met de grondslag, dan is dat de hoogte van de uitkering. De WAZ-uitkering zal nooit meer bedragen dan 70% (hoogste uitkeringspercentage) van het minimumloon (hoogste grondslag).

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 Wet Werk en Bijstand.

* **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. U bent dus tot 1 juli 2004 verzekerd.

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 bevalling 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 vrijwillig te verzekeren voor Ziektewet en WAO. De vrijwillige Ziektewetverzekering biedt de mogelijkheid om verzekerd te zijn van een inkomen. Een uitkering op grond van een vrijwillige WAO-verzekering wordt volledig uitbetaald. 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.

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

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 € 80.000,-. 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 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 vóór 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 kinderbijslag 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 arbeidsongeschiktheidsbeoordeling

De beoordeling of u recht heeft op een Wajong-uitkering en zo ja, tegen welk percentage, 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 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- zou kunnen verrichten en wat u daarmee zou kunnen verdienen. Op basis van die uitkomst wordt uw arbeidsongeschiktheidspercentage 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. Geen recht op toeslag hebben jongeren onder de 21 jaar die bij hun ouders wonen. Voor de andere uitzonderingen zie paragraaf 1.2.9.

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 Wet Werk en Bijstand (WWB). 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 loongerelateerd. Vindt u vóór het verstrijken van de WW-periode geen werk, dan bent u in principe aangewezen op uw eigen middelen en wanneer die onvoldoende zijn dan bent u aangewezen op de Wet werk en bijstand. 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 of u recht heeft op WW en zo ja, hoe hoog die uitkering moet zijn en hoe lang u daar

recht op heeft. Die hoogte en duur zijn afhankelijk van hoe lang u gewerkt heeft.

De WW is voor werknemers en daarmee gelijkgestelden. Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen moet u uiteraard werkloos zijn. U heeft in principe recht op een uitkering als u:

- minimaal vijf arbeidsuren per week verliest (of als u minder dan 10 uur werkte minimaal de helft van de totale arbeidsuren);
- geen recht meer hebt op loon over die verloren arbeidsuren;
- beschikbaar bent om passende arbeid te accepteren, door te solliciteren;
- tenminste een half jaar heeft gewerkt. Bovendien mag het verlies van uw baan niet verwijtbaar zijn. Dit wil zeggen dat het ontslag u zelf niet is aan te rekenen.

Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen moet u in de 39 weken voorafgaande aan uw eerste werkloosheidsdag 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 een langere uitkering dan een half jaar ook nog een 4 uit 5 jarenis. 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.

Als u direct voorafgaande aan uw WW-aanvraag een WAO-uitkering had, heeft u alleen te maken met de loongerelateerde uitkering. De 4 uit 5 jarenis geldt niet voor voormalig arbeidsongeschikten. Ook gedeeltelijk arbeidsongeschikten en mensen die na de herbeoordeling geheel geschikt verklaard zijn, hoeven niet aan de 4 uit 5 jarenis te voldoen om voor het eerste half jaar loongerelateerde WW in aanmerking te komen.

Na het eerste halve jaar is het recht op een loongerelateerde WW weer wel afhankelijk van uw arbeidsverleden, dus de 4 uit 5 jarenis.

1.5.3 De verplichtingen van een WW-gerechtigde

INSCHRIJVING CWI

Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, moet u als werkzoekende staan ingeschreven bij het CWI. Dit moet in ieder geval gebeuren voor uw eerste werkloosheidsdag. Binnen een week nadat u werkloos bent geworden, moet uw ww-uitkering zijn aangevraagd. U kunt het beter regelen voordat uw werkloosheidsperiode echt aanbreekt. Uw inschrijving als werkzoekende 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 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.

Als U niet aan de bovenstaande plichten voldoet, wordt er een sanctie opgelegd. De meeste vergaande sanctie is het stopzetten van uw ww-uitkering.

PASSENDE ARBEID

Het begrip 'passende arbeid' is met ingang van 1 januari verruimd. In het begin van uw werkloosheid mag u zich richten op werk dat past bij uw opleiding en arbeidsverleden. Een hbo-er mag zich in het eerste half jaar richten op werk op hbo-niveau. Daarna moet hij zich ook richten op werk op mbo-niveau. Als dat ook niet lukt is uiteindelijk al het werk passend. Het betekent niet dat in het eerste half jaar iedereen zich mag richten op werk dat aansluit op opleiding en werkervaring. Voor bijvoorbeeld een academici is in het eerste half jaar ook werk op hbo-niveau passend. Voor schoolverlaters of pas afgestudeerden is elk werk passen, ook ongeschoold werk. Ook tijdelijk werk wordt als passend werk beschouwd. Wat betreft reistijd is in het eerste halfjaar dat u een WW-uitkering ontvangt, een reistijd van maximaal twee uur per dag passend. Na een halfjaar is een reistijd van maximaal drie uur per dag nog passend. Bent u al lange tijd werkloos en kunt u wel een baan in een andere regio krijgen? Dan geldt dit als een passende baan, zelfs als u daarvoor zou moeten verhuizen. Hoe langer u werkloos bent, hoe meer er door het CWI soorten werk 'passend' worden gezien. Heeft u beperkingen van medische aard, dan dient daar altijd rekening mee gehouden te worden.

1.5.4 Hoogte en duur van de WW

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

1. een kortdurende uitkering;
2. een loongerelateerde uitkering;
3. een vervolguitkering (afgeschaft per 11 augustus 2003).

1. Een kortdurende uitkering

Als u 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.

2. Een loongerelateerde uitkering

Als u voldoet aan de 26 uit 39 wekeneis en aan de 4 uit 5 jarenis (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 laatstverdiende 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. Ook de jaren dat u heeft gezorgd voor kinderen jonger dan 6 jaar tellen volledig mee. De jaren dat u zorgde voor kinderen van 6 tot 12 jaar tellen voor een half gewerkt jaar.
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 gedeeltelijke WAO-uitkering, en heeft u een arbeidsverleden van minder dan 4 jaar, dan duurt de loongerelateerde uitkering een half jaar. Als uw arbeidsverleden langer heeft geduurd dan tellen de bovenstaande criteria.

Voorbeeld

U werkte drie jaar in een betaalde baan voordat u gedeeltelijk arbeidsongeschikt werd.

Daarvoor was u twee jaar werkloos.

U krijgt een loongerelateerde WW-uitkering van 6 maanden, omdat u als gedeeltelijk arbeidsongeschikte voor de eerste zes maanden niet hoeft te voldoen aan de 4 uit 5 jarenis. U krijgt echter geen langere uitkering, omdat u na zes maanden wel aan de jarenis moet voldoen.

Voorbeeld

U werkte vier jaar in een betaalde baan voordat u gedeeltelijk arbeidsongeschikt werd. Daarvoor verrichtte u tien jaar lang onbetaald de zorg voor uw drie kinderen. Uw kinderen zijn nu 12, 10 en 8 jaar. Daaraan voorafgaand heeft u 12 jaar betaald gewerkt.

U krijgt een loongerelateerde uitkering van 2 jaar, omdat u voldoet aan de 4 uit 5 jaren-eis en omdat uw arbeidsverleden 22 jaar is (12 jaar betaald en 10 jaar onbetaalde zorg voor kinderen).

Het bedrag van de WW-uitkering 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 dus 6 maanden tot 5 jaar.

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.

3. Een vervolgutkering

Als u voor 11 augustus 2003 nog werkloos was na afloop van de loongerelateerde uitkering dan komt u nog in aanmerking voor een vervolgutkering. Als u jonger bent dan 57.5 dan krijgt u maximaal twee jaar een vervolgutkering. Als u 57.5 was of ouder dan heeft u recht op een vervolgutkering tot uw 65e jaar. Die vervolgutkering bedraagt 70% van het minimumloon.

Als u na 11 augustus 2003 werkloos bent geworden, heeft u geen recht meer op een vervolgutkering. Die uitkering is afgeschaft.

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

1.5.5 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 Wet Werk en Bijstand 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.

1.5.6 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 Wet Werk en Bijstand. Een uitkering volgens de Toeslagenwet vraagt u aan bij het CWI. Voor uitzonderingen zie paragraaf 1.2.9.

1.5.7 Vragen en antwoorden

INSTANTIES

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

De WW wordt uitgevoerd door UWV, maar u vraagt uw WW-uitkering echter aan bij het CWI. Om voor WW-uitkering in aanmerking te komen moet u uzelf als werkzoekende inschrijven bij het CWI. UWV bepaalt vervolgens of u aanspraak op WW kunt maken en zo ja in welke mate.

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 ziekengeld volgens de Ziektewet. De WW wordt dan stopgezet en daarmee vervalt ook de sollicitatieverplichting. Het ziekengeld is even hoog als uw WW-uitkering en wordt 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. U kunt ook een korting krijgen of zelfs geen WW-uitkering als het u te verwijten valt dat uw tijdelijk contract niet verlengd wordt.

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 ontslag-aanzegging. 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.

Voor de uren waarvoor de WW-uitkering blijft lopen, blijven de plichten van de WW, zoals de sollicitatieplicht, gelden.

* **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 verzekerde 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 vervolgutkering-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?**

Ja, u heeft een sollicitatieplicht. U moet ingeschreven staan bij het CWI en u bent ook verplicht passend werk te accepteren als het CWI u dat aanbiedt.

- * **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.

1.6 Een uitkering volgens de Wet Werk en Bijstand (WWB)

Op 1 januari 2004 is de wet Werk en Bijstand (WWB) in werking getreden. Deze wet heeft de Algemene Bijstandswet vervangen. De WWB is bedoeld voor mensen die niet in hun eigen onderhoud kunnen voorzien en geen beroep kunnen doen op een andere sociale voorziening. Voor de hoogte van de (maandelijkse) uitkering zijn landelijke normen vastgesteld. Er is echter in de nieuwe wet meer verbinding gelegd met het zoeken naar betaald werk. Voluit is de naam van de nieuwe wet: Wet inzake ondersteuning bij arbeidsinschakeling en verlening van bijstand door gemeenten.

De gemeenten zijn vanaf 1 januari verantwoordelijk voor:

- het garanderen van een bestaansminimum voor mensen die niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien;
- het creëren van mogelijkheden voor de deelname van bijstandsgerechtigden aan betaalde arbeid.

Gemeenten krijgen een budget om de uitkeringen te betalen (bijstandsbudget) en een budget om mensen te begeleiden naar een baan (reïntegratiebudget).

Het begeleiden naar betaald werk staat steeds meer centraal in alle uitkeringsvoorzieningen. Zo ook in de nieuwe bijstandswet. Het vertrekpunt van de wet is dat iedereen moet proberen zoveel mogelijk in zijn eigen onderhoud te voorzien. Het is de taak van de gemeente om iedere bijstandsgerechtigde daarbij te helpen.

Als u voor 1 januari 2004 al een bijstandsuitkering had, dan moet de gemeente binnen 2 jaar aan u melden welke nieuwe regels er voortaan ook voor u gelden.

1.6.1 Recht op bijstand

De WWB 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.

Door de nieuwe wet is het doel van de uitkering u zo snel mogelijk een baan te laten vinden. De gemeente dient u daarbij te helpen. Het gemeentebestuur moet in een verordening vastleggen hoe ze mensen met een uitkering begeleidt bij het zoeken naar werk.

Om in aanmerking te komen voor een bijstandsuitkering toetst de Sociale Dienst in uw gemeente eerst uw eventuele vermogen en inkomen.

- Vermogen is bijvoorbeeld spaartegoeden, eigen huis, of erfenis. Een deel van het aanwezige vermogen telt niet mee voor de uitkering. Op 1 januari 2004 was die grens als volgt:
 - € 5.065,- voor een alleenstaande;
 - € 10.130,- voor een alleenstaande ouder en voor gehuwden.
 De vrijstelling geldt ook voor de rente op dit vermogen. Bewoners van een eigen huis kennen een beperkte vrijstelling.
- Bij de inkomenstoets tellen alle inkomsten van uw huishouding mee, dus ook het inkomen van uw partner. U heeft geen recht op bijstand als het inkomen in uw huishouding boven het minimumloon uitkomt. Andere vormen van inkomsten zijn lijfrente, geld uit onderverhuur, kostgangers, alimentatie of een afvloeiingsregeling.

1.6.2 Hoogte en duur van de uitkering

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 rond de € 185 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. U krijgt dan een uitkering van 70% van het minimumloon.

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 verschillende 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. Er ligt vanaf 1 januari 2004 een grote druk op het toeleiden naar betaald werk. 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.

LANGDURIGHEIDSTOESLAG

Heeft u lange tijd een bijstandsuitkering dan kunt u in aanmerking komen voor een langdurigheidstoeslag. In deel 4 van deze wijzer vindt u de voorwaarden en de bedragen van deze toeslag.

Vind u werk, waardoor uw bijstandsuitkering kan worden stopgezet, dan heeft u mogelijk recht op een uitstroompremie. Vraagt u hierna bij de Sociale Dienst.

1.6.3 Uitkeringsregels

Een belangrijke regel is dat van u verwacht wordt dat u probeert zo snel mogelijk werk te vinden. U bent verplicht te solliciteren. Deze verplichting geldt vanaf 1 januari 2004 voor iedereen. Daarvoor hoefden alleenstaande ouders met kinderen onder de 5 jaar en mensen van 57,5 en ouder niet te solliciteren. Bij alleenstaande ouders geldt nog wel dat het werk moet zijn te combineren met de zorg voor kinderen. Er moet daarom kinderopvang geregeld kunnen worden. Als u ouder dan 57,5 jaar bent kan de gemeente besluiten dat het voor u vanwege uw omstandigheden en vanwege de situatie op de arbeidsmarkt onmogelijk is om een baan te vinden. U kunt dan een ontheffing krijgen en tot uw 65e heeft u geen sollicitatieplicht meer. U kunt dan bijvoorbeeld vrijwilligerswerk gaan doen.

In de nieuwe wet is er voor alle andere bijstandsgerechtigden alleen een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht mogelijk. Gemeenten mogen deze ontheffing niet aan bepaalde groepen verlenen. Ze moeten per persoon beoordelen of er dringende redenen zijn voor een ontheffing.

Aan het recht op bijstand worden voorwaarden verbonden die te maken hebben met de reïntegratie naar betaald werk. De gemeente huurt reïntegratiebedrijven in die, 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.

Een belangrijke aanscherping in de nieuwe WWB is het begrip passende arbeid. Het is verruimd en gaat nu over algemeen geaccepteerd werk. Het gevolg is dat u moet solliciteren naar alle soorten werk. Ook naar banen die niet aansluiten bij uw opleiding en werkervaring.

Als bijstandsgerechtigde moet u verder altijd voldoen aan een oproep van de sociale dienst of het CWI. Ook moet u 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.

Om bijstand te ontvangen bent u bovendien 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.

Hoe vaak u een oproep krijgt om op het spreekuur van de Gemeentelijke Sociale Dienst of het CWI te komen is afhankelijk van de gemeente waarin u woont. De gemeente kan zelf bepalen hoe vaak u moet solliciteren.

De Wet Werk en Bijstand kent nog maar één sanctie in het geval u de bovenstaande verplichtingen niet nakomt. Uw uitkering wordt (tijdelijk) verlaagd of zelfs stopgezet.

1.6.4 Vragen en antwoorden

- * **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.

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

De Wet Werk en Bijstand 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.

- * **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 Wet Werk en Bijstand 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 5.065 voor alleenstaanden en € 10.130 voor een alleenstaande ouder en voor gehuwden.

- * **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. U bent echter wel verplicht om te solliciteren naar een betaalde baan. De gemeente moet dan wel voor kinderopvang zorgen. Omdat uw man een onderhoudsplicht heeft, zal de gemeentelijke sociale dienst zolang u een bijstandsuitkering ontvangt deze 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.

- * **Onlangs ontving ik een erfenis van € 30.000,-. Moet ik dit aan de Sociale Dienst 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.

1.7 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 sancties in de vorm van een boete of een maatregel 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 WWB gaat het bijvoorbeeld om het voldoende solliciteren.

1.7.1 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. Voorbeelden hiervan voor verschillende uitkeringsgerechtigden zijn:

- 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. Het voorkomen van 'verwijtbare werkloosheid' is tevens een onderdeel.
- 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 MAATREGELEN

	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	10-30%	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 \square 6.000,-.

1.7.2 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.

1.7.3 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! 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 bezwaarbrief 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.

1.8 De exporteerbaarheid van uitkeringen

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.

1.8.1 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, wordt op dit moment beperkt. Inmiddels kunnen nieuwe uitkeringen in het kader van de Ziektewet, Toeslagenwet en WAJONG (en de kinderbijslag) niet meer worden geëxporteerd naar niet-verdragslanden. Naar verwachting zal vanaf eind april 2005 export naar niet-verdragslanden van de WAO en WAZ-uitkering (en de AOW- en Anw-uitkering) niet meer mogelijk zijn. 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 Wet Werk en Bijstand (WWB), 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 nieuwe AOW-uitkering kan tot naar verwachting eind april 2005 worden geëxporteerd, ook naar niet-verdragslanden. 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 bij vestiging in het buitenland 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 na 1 januari 2000	Gaan wonen in een verdragsland op of na 1 januari 2000	Reeds wonen in een niet-verdragsland voor 1 januari 2000	Reeds wonen in een verdragsland voor 1 januari 2000
ZW	Uitkering stopt	Uitkering loopt door	Uitkering is geëindigd op 1 januari 2003	Uitkering loopt door
WAO of WAZ	Uitkering loopt door minstens tot 24 april 2005	Uitkering loopt door	Uitkering loopt door tot minstens 24 april 2005	Uitkering loopt door
Toeslagenwet	Toeslag vervalt	Toeslag vervalt	Afgebouwd tot 1 januari 2003	Afgebouwd tot 1 januari 2003
AKW	Kinderbijslag stopt	Kinderbijslag loopt door	Kinderbijslag tot 1 januari 2003	Kinderbijslag loopt door
ANW	Uitkering loopt door minstens tot 24 april 2005	Uitkering loopt door	Uitkering loopt door tot 24 april 2005	Uitkering loopt door
AOW	Uitkering loopt door minstens tot 24 april 2005, daarna maximaal 50 % van het netto minimumloon	AOW-pensioen loopt ongewijzigd door	AOW -pensioen loopt door minstens tot 24 april 2005, daarna maximaal 50% van het netto minimumloon	AOW-pensioen loopt ongewijzigd door
Partnertoeslag AOW (Vervalt in 2015 geheel)	Partnertoeslag loopt door minstens tot 24 april 2005	Partnertoeslag loopt door	Partnertoeslag minstens tot 24 april 2005	Partnertoeslag loopt door

1.8.2 Oude gevallen

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 maandelijkse remigratie-uitkering en een ziektekostenverzekering. Voor deze regeling moet u minstens 45 jaar oud zijn.

OVERZICHT VAN LANDEN WAAROP DE REMIGRATIEREGELING 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.

1.8.3 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.



WEER AAN HET WERK

Deel 2

Weer aan het werk

Wie vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie weer aan het werk wil, kan voor nogal wat vragen komen te staan. Bij wie kunt u aankloppen voor uw reïntegratie, de werkgever, UWV of de gemeente? Wat mag u van hen verwachten? Wat is de rol van reïntegratiebedrijven en het CWI? Daarnaast zijn er struikelblokken te overwinnen. 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.

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. Onder een arbeidsgehandicapte wordt volgens de Wet REA 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 geen uitkering ontvangt, maar die volgens het CWI wel arbeidsgehandicapt is, tot vijf jaar na die vaststelling;
- iemand die voor de WSW geïndiceerd is, maar daarin niet werkzaam is (tot vijf jaar na datum indicatiestelling);
- iemand die in WSW-verband heeft gewerkt 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.

De verantwoordelijkheden en rechten van bij de reïntegratie betrokken partijen zoals u, de werkgever, UWV en de gemeente, zijn behalve in de Wet REA nog in aparte wetten neergelegd (Wet Poortwachter, ZW, WAO, WAJONG, WWB enz.).

Dit tweede deel van de reïntegratiewijzer gaat over de werkhervatting met behulp van de eigen werkgever, UWV of de gemeente. De reïntegratiewijzer bespreekt de regels, de maatregelen en voorzieningen waar u gebruik van kunt maken en de vragen die u daarbij kunt hebben. De rol van het CWI en de reïntegratiebedrijven wordt ook besproken.

Inhoud

<u>2.1 Werkhervatting via de eigen werkgever</u>		85
2.1.1	Aangepast werk	85
2.1.2	Aangepast werk bij een andere werkgever	86
2.1.3	Proefplaatsing	86
2.1.4	Voorziening voor verbetering arbeidsmarktpositie	87
2.1.5	Gevolgen niet-meewerken aan reïntegratie	87
2.1.6	Premiekorting arbeidsgehandicapten	88
2.1.7	De meerkostensubsidie	88
2.1.8	Loondispensatie	89
2.1.9	Vragen en antwoorden	89
<u>2.2 Een nieuwe baan met behulp van UWV</u>		93
2.2.1	Reïntegratie met behulp van reïntegratiebedrijf via UWV	94
2.2.2	Scholing en opleiding via UWV	94
2.2.3	Proefplaatsing	94
2.2.4	Werknemersvoorzieningen	95
2.2.5	Handhaving uitkeringsrechten bij twijfel over duurzaamheid werkhervatting	96
2.2.6	Loon- en inkomenssuppletie	96
2.2.7	Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten	98
2.2.8	Premiekorting en meerkostensubsidie voor werkgever	98
2.2.9	Geen kosten bij ziekte voor werkgever	98
2.2.10	Geen hogere WAO-premie voor werkgever	99
<u>2.3 Nieuwe baan met behulp van de gemeente</u>		100
2.3.1	Wet Werk en Bijstand	100
2.3.2	Sociale activering	101
2.3.3	Scholing en opleiding	101
2.3.4	Wet sociale werkvoorziening (WSW)	102
<u>2.4 Een eigen bedrijf</u>		104
2.4.1	Startkapitaal	104
2.4.2	Bedrijfsplan	104
2.4.3	Begeleiding	105
2.4.4	Aanvraag startkapitaal	105
2.4.5	Starten eigen bedrijf en de uitkering	106
<u>2.5 Vragen en antwoorden</u>		107

<u>2.6 Een inkomen naast de uitkering</u>		113
2.6.1	WAO en inkomsten uit arbeid	113
2.6.2	WW en inkomsten uit arbeid	116
2.6.3	WAO/WW-uitkering en inkomsten uit arbeid	117
2.6.4	Bijstand en inkomsten	117
2.6.5	Vragen en antwoorden	118
<u>2.7 Vrijwilligerswerk</u>		120
2.7.1	Houding UWV	120
2.7.2	Vergoeding of bijverdienste?	120
2.7.3	Vrijwilligerscontract	121
2.7.4	Vragen en antwoorden	121
<u>2.8 Scholing en opleiding</u>		122
2.8.1	Oriëntatie op een ander beroep	122
2.8.2	Persoonsgerichte ondersteuning	123
2.8.3	Beroepsgerichte opleidingen	124
2.8.4	Opleiding en de gevolgen voor uw uitkering	125
2.8.5	Vragen en antwoorden	126

2.1 Werkhervatting via 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 (Arbowet) 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.

Wanneer u nog in dienst bent bij uw werkgever, in de regel gedurende de eerste twee jaar van ziekte, is deze verantwoordelijk voor uw reïntegratie. De eigen werkgever blijft na het einde van de arbeidsovereenkomst verantwoordelijk voor de reïntegratie wanneer de werkgever eigen risicodragers is voor de WAO.

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 of een andere 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. Dit hoofdstuk behandelt de mogelijkheden die u als (langdurig) zieke werknemer heeft om via uw eigen werkgever weer aan de slag te gaan.

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 te gaan 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.



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.

2.1.2 Aangepast werk bij een andere werkgever

De verplichting tot terugkeer geldt niet alleen voor terugkeer binnen het eigen bedrijf, maar, wanneer terugkeer op die manier niet mogelijk is, ook voor terugkeer via werk bij een andere werkgever. Wanneer terugkeer bij de eigen werkgever niet, maar bij een andere werkgever wel mogelijk is, dan moet de werknemer het werk hervatten bij de andere werkgever. In de praktijk komt van werkhervatting bij een andere werkgever tot nu toe weinig terecht, misschien dat dit verandert vanaf 1 april 2004, dan geldt de verplichting tot werkhervatting ook bij een andere werkgever algemeen op grond van het Burgerlijk Wetboek.

In beginsel heeft de werkhervatting bij een andere werkgever geen gevolgen voor uw arbeidsvoorwaarden, zoals uw loondoorbetaling. Zodra u weer uw eigen werk kunt verrichten, heeft u het recht u weer terug te keren naar uw eigen functie en eigen werkgever. Dit recht heeft u, zelfs wanneer vanwege uw (langdurige) ziekte de eigen werkgever inmiddels een vervanger heeft aangesteld.

Mogelijk schakelt uw werkgever voor de reïntegratie een reïntegratiebedrijf in. Dit bedrijf zal op zoek gaan naar mogelijkheden u bij andere werkgevers te plaatsen. Alleen wanneer er bij de eigen werkgever geen mogelijkheden zijn tot hervatting van (passend) werk, mag de werkgever u via een reïntegratiebedrijf laten herplaatsen. Laat u door de inschakeling van een reïntegratiebedrijf niet afleiden, de eindverantwoordelijkheid voor de reïntegratie blijft bij uw werkgever en zolang uw arbeidsovereenkomst voortduurt, houdt u het recht in uw eigen functie bij uw eigen werkgever terug te keren.

Werkhervatting bij een andere werkgever behoeft altijd goedkeuring van UWV.



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

2.1.3 Proefplaatsing

Wanneer u inmiddels een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt en uw arbeidsovereenkomst is geëindigd, kan zich de situatie voordoen dat u, mogelijk na verloop van tijd, weer bij uw eigen of een andere werkgever aan de slag wil. Dat kan met behoud van uitkering door middel van een proefplaatsing. Een proefplaatsing is eigenlijk niets anders dan werken met behoud van uitkering. 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 tweede ziektejaar.

Een proefplaatsing kan maximaal 6 maanden duren. Uw eigen of een andere 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

de werkgever de gang van zaken na de proefplaatsing. Wanneer u naast uw (gedeeltelijke) WAO, een (gedeeltelijke) WW - of BIA uitkering ontvangt, wordt uw uitkering gedurende de proefplaatsing vervangen door een zogenaamde reïntegratie-uitkering. Deze is even hoog als uw WW - of BIA- uitkering. De regeling voor proefplaatsing geldt voor alle arbeidsgehandicapten. Dus ook voor arbeidsgehandicapten die geen WAO- , WAZ- of WAJONG- uitkering krijgen omdat hun arbeidsongeschiktheidspercentage te laag is en voor arbeidsgehandicapten met uitkering van de gemeente (Bijstand, IOAW, IOAZ). Deze laatste groep kan ook van de proefplaatsing gebruikmaken met behoud van uitkering.



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

2.1.4 Voorziening voor verbetering arbeidsmarktpositie

Wanneer u nog in dienst bent bij uw werkgever, maar inmiddels arbeidsgehandicapt bent geworden, kunt u mogelijk gebruikmaken van het persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB). Met dit budget kunt u diensten – waaronder bijvoorbeeld sollicitatiebegeleiding of een beroepskeuzetest – inkopen bij een reïntegratiebedrijf. Deze diensten moeten uw positie op de arbeidsmarkt versterken. Het persoonsgebonden budget kunt alleen aanvragen bij UWV wanneer UWV heeft vastgesteld dat er in het eigen bedrijf geen passende arbeid meer aanwezig is, en reïntegratieactiviteiten nodig zijn om weer aan de slag te kunnen bij een andere werkgever.

Bij de beoordeling of het PRB kan worden toegewezen, let UWV erop dat het PRB geen kosten in verband met de reïntegratie vergoedt, die voor rekening van uw werkgever horen te komen. Wanneer er een PRB aan u is toegewezen, kan UWV voor u een overeenkomst sluiten met een reïntegratiebedrijf van uw keuze, of u kunt zelf diensten inkopen bij een of meer aanbieders. Wanneer u zelf diensten wil inkopen, dan moeten die diensten passen binnen een groter trajectplan. Dit trajectplan dient u zelf op te stellen en bij UWV in te dienen. UWV moet dit plan eerst goedkeuren, voordat u de diensten kunt inkopen met uw PRB.

Zie voor het aanverwante onderwerp scholing en opleiding hoofdstuk 8 van dit deel 2 van de Reïntegratiewijzer.

2.1.5 Gevolgen niet-meewerken aan reïntegratie

Wanneer u zich niet houdt aan de verplichting mee te werken aan de reïntegratie, kan de betaling van het loon worden opgeschort. Pas wanneer u weer aan uw verplichtingen voldoet, wordt het (achterstallige) loon weer betaald. In het uiterste geval kan de werkgever zelfs een ontslagvergunning aanvragen. Het CWI zal onderzoeken of deze vergunning kan worden verleend. Daarbij speelt een rol of de werkgever u heeft gewaarschuwd door middel van opschorting van het loon. U wordt door het CWI in staat gesteld uw mening te geven over de ontslagvergunning. Maakt u daar vooral gebruik van. Wordt de vergunning verleend, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen. Het opzegverbod tijdens ziekte geldt namelijk niet indien u niet (voldoende)

meewerkt aan de reïntegratie.

Uit deze sancties op onvoldoende meewerken aan de reïntegratie blijkt hoe belangrijk het is dat u zich actief opstelt in het kader van de werkhervatting en het heft daarbij in eigen hand houdt.

2.1.6 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 premies 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 werk 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 werk 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.

2.1.7 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 € 108. Ligt het bedrag boven de € 22.689,- (peil 2002) 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.

2.1.8 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 2.2.6).



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

2.1.9 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 zo 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 de maximale WAO-uitkering € 30.638,- dan kan de vergoeding worden geweigerd 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 met behulp van UWV

UWV is verantwoordelijk voor uw reïntegratie wanneer uw arbeidsovereenkomst inmiddels is beëindigd en u een WAO, WAZ-, Wajong-, BIA-, ZW- of WW-uitkering ontvangt. UWV is ook verantwoordelijk voor:

- gewezen overheidswerknemers die arbeidsgehandicapt zijn geworden én een wachtgelduitkering ontvangen of loon krijgen doorbetaald tijdens ziekte of een uitkering in verband met ziekte ontvangen;
- voor werknemers die voor 1 januari 2003 ziek zijn geworden en niet meer terug kunnen keren naar hun eigen werk.

Het is de bedoeling dat vanaf 1 juli 2004 uitkeringsgerechtigden voor de reïntegratie een beroep kunnen doen op de hulp van een werkherkansingsadviseur. Deze adviseur is onafhankelijk. De adviseur dient u, als klant, met maatwerk te ondersteunen zodat uw invloed op uw eigen reïntegratie groter wordt. De werkherkansingsadviseur zal te vinden zijn bij servicedesks bij het CWI en bij bedrijfsverzamelgebouwen, waarin UWV, CWI, bedrijven en gemeenten gezamenlijk gevestigd zijn. De advisering door de werkherkansingsadviseur is bedoeld als ondersteuning, de beslissingen over het reïntegratietraject worden door UWV of de gemeente genomen.

Het initiatief tot reïntegratie kan bij UWV liggen, maar ook bij uzelf. Voor arbeidsongeschikten die een WAO, WAZ of WAJONG-uitkering ontvangen, biedt UWV een laagdrempelige ingang tot het reïntegratietraject. Wanneer u een van de genoemde uitkeringen ontvangt en wilt reïntegreren, kunt u bellen met de Reïntegratietelefoon (0900-9295). UWV geeft aan dat u dan binnen 8 weken aan het reïntegratietraject zult kunnen beginnen.

In dit hoofdstuk behandelen we de allereerst maatregelen die de arbeidsgehandicapte moeten ondersteunen om met behulp van UWV weer aan het werk te komen.

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 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 daarom vervolgens ook de maatregelen die werkgevers moeten stimuleren arbeidsgehandicapten aan te nemen.

2.2.1 Reïntegratie met behulp van reïntegratiebedrijf via UWV

Om u succesvol te laten reïntegreren kan UWV een reïntegratiebedrijf inschakelen. Dit bedrijf gaat dan samen met u aan de slag om te komen tot werkhervatting. Meestal is er keuze uit enkele reïntegratiebedrijven. Het is verstandig de reïntegratiebedrijven te vergelijken, u kunt dan kiezen voor het bedrijf waarvan de werkwijze u het meeste aanspreekt. De kwaliteit van het reïntegratiebedrijf kunt u beoordelen aan de hand van de keurmerken "Cliënten kwaliteitskeurmerk reïntegratie" en het keurmerk van de branche-organisatie reïntegratiebedrijven "Borea keurmerk". Breng uw eigen ideeën en wensen over de reïntegratie naar voren in de gesprekken met het reïntegratiebedrijf.

In de loop van 2004 is het de bedoeling dat u ook uw eigen reïntegratiebedrijf kunt gaan uitzoeken. U kunt dan met dat reïntegratiebedrijf zelf een trajectplan maken voor de reïntegratie. U kunt UWV verzoeken de kosten voor het reïntegratietraject, inclusief de kosten van het reïntegratiebedrijf, te vergoeden. Daarvoor dient u wel een individuele reïntegratieovereenkomst (IRO) aan te vragen bij UWV. Bij de aanvraag moet u in ieder geval ook uw trajectplan indienen. Een IRO kan handig zijn wanneer u zelf duidelijk een reïntegratieplan voor ogen heeft, en een reïntegratiebedrijf weet die dit plan met u wil uitvoeren. Of wanneer u behoefte heeft aan specifieke deskundigheid die de reïntegratiebedrijven via UWV niet kunnen bieden. Informeer bij UWV vanaf welke datum u aanspraak kunt maken op een IRO en naar de voorwaarden die daarbij zullen gelden.

2.2.2 Scholing en opleiding via UWV

Wilt u een opleiding of scholing volgen om uw kansen op het vinden van nieuw werk te vergroten, dan dient u toestemming te vragen aan UWV. Als u de toestemming krijgt, behoudt tijdens de periode van scholing uw WAO-uitkering. UWV mag de hoogte van deze uitkering niet herzien op het moment dat u meer kans heeft op werk.

Op grond van de Wet REA kan UWV een reïntegratietraject inzetten via een reïntegratiebedrijf. Onderdeel van dat traject kan scholing zijn. UWV subsidieert daarnaast een aantal scholingsinstituten, zoals Werkenrode, Sonneheerdt, Hoensbroek, EEGA en Heliomare. Meer informatie over de voorwaarden is beschikbaar bij UWV. Zie ook hoofdstuk 8 van dit deel 2.

2.2.3 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.

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

Een proefplaatsing kan door de (nieuwe) werkgever worden aangevraagd bij UWV. Als u een WAO-uitkering heeft, kunt u alleen gebruik kunnen maken van een proefplaats als u, naast uw (gedeeltelijke) WAO-uitkering, een gedeeltelijke WW- of BIA-uitkering heeft. Tijdens de proefplaats 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.

2.2.4 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 jobcoach;
- 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 € 108,- . 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 € 2.269,- (peil 2002) worden als regel in eigendom verstrekt, u mag deze dus behouden;
- voorzieningen met een waarde vanaf € 2.269,- 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).

2.2.5 Handhaving uitkeringsrechten bij 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 en 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 in dit geval de maximale termijn van drie jaar overschrijden.

2.2.6 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). Er moet sprake zijn van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd of minimaal 6 maanden. De aanvulling op het loon heet voor mensen die in loondienst werken 'loonsuppletie' en voor zelfstandigen 'inkomenssuppletie'. De loon- of inkomenssuppletie wordt maximaal vier jaar verstrekt, de hoogte ervan wordt in die vier jaar afgebouwd.

De hoogte van de loonsuppletie is gebaseerd op het verschil tussen uw huidige arbeidsongeschiktheidsuitkering, gebaseerd op het geschatte loon, en de arbeidsongeschiktheidsuitkering die u zou krijgen wanneer van het loon dat u daadwerkelijk verdient zou worden uitgegaan. In schema:

De arbeidsongeschiktheidsuitkering gebaseerd op daadwerkelijke loon - huidige arbeidsongeschiktheidsuitkering = loon- of inkomenssuppletie. Gedurende het eerste jaar wordt dit verschil 100% uitbetaald. Gedurende het tweede, derde en vierde jaar wordt resp. 75%, 50% en 25% van dit verschil uitbetaald.

De arbeidsongeschiktheidsuitkering gebaseerd op het loon dat u daadwerkelijk verdient, wordt als volgt berekend.

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

Het arbeidsongeschiktheidspercentage is gekoppeld aan een uitkeringspercentage. Het uitkeringspercentage x het dagloon levert de arbeidsongeschiktheidsuitkering gebaseerd op het daadwerkelijk verdiend loon op.

De inkomenssuppletie voor zelfstandigen 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. (Let op: vanaf 1 juli 2004 worden er geen nieuwe WAZ-uitkeringen meer toegekend.)

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% x € 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 35-21);
gedurende het tweede jaar aanvulling van € 10,50 per dag	(75% van 35-21);
gedurende het derde jaar aanvulling van € 7,- per dag	(50% van 35-21);
gedurende het vierde jaar aanvulling van € 5,25 per dag	(25% van 35-21).



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.

2.2.7 Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten

De wet Amber (vanaf maart 1992) regelt een garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten. Deze garantieregeling 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 vervolguiterkering.



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

2.2.8 Premiekorting en meerkostensubsidie voor werkgever

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 € 2.042,- 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.

2.2.9 Geen kosten bij ziekte voor werkgever

Als een werknemer ziek wordt, is de werkgever normaal gesproken verplicht het loon door te betalen. Dit is geregeld in 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.

2.2.10 Geen hogere WAO-premie voor werkgever

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.

2.3 Nieuwe baan met behulp van de gemeente

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de reïntegratie van onder meer:

- mensen met een WWB- (bijstands-), IOAZ-, en IOAW-uitkering;
- niet-uitkeringsgerechtigden.

Onder deze groepen kunnen zich ook arbeidsongeschikten of arbeidsgehandicapte personen bevinden.

Zoals eerder bij 2.2 is beschreven, zullen naar verwachting vanaf 1 juli 2004 werkherkansingsadviseurs u persoonlijk en onafhankelijk kunnen gaan ondersteunen bij de reïntegratie. De ondersteuning van de adviseur is erop gericht uw invloed op uw eigen reïntegratie groter te maken. De werkherkansingsadviseur zal te vinden zijn bij servicedesks bij het CWI en bij bedrijfsverzamelgebouwen, waarin UWV, CWI, bedrijven en gemeenten gezamenlijk gevestigd zijn. De ondersteuning van de werkherkansingsadviseur doet niet af aan het feit dat de beslissingen over het reïntegratietraject door de gemeente of UWV worden genomen.

In dit hoofdstuk wordt besproken wat u van de gemeente mag verwachten bij de reïntegratie.

2.3.1 Wet Werk en Bijstand

Gemeenten krijgen op grond van de Wet Werk en Bijstand budget waarmee zij activiteiten in het kader van de uitstroom uit (bijstands-) uitkeringen en de instroom in werk moeten betalen. Sinds 1 januari 2004 zijn gemeenten vrij op welke wijze zij dit budget inzetten. Eerdere stimulerende regelingen zijn daarmee komen te vervallen. Zo is bijvoorbeeld de Wet Inschakeling Werkzoekenden vervallen, en daarmee ook daarop gebaseerde activiteiten zoals de ID – banen, de werkervaringsplaatsen bij werkgevers en de WIW-dienstbetrekkingen.

Hoe de gemeenten de instroom in werk gaan bevorderen is nog niet helemaal duidelijk. In ieder geval moeten de activiteiten in dit kader worden vastgelegd in de Reïntegratieverordeningen. Vast staat ook dat de gemeenten de reïntegratieactiviteiten moeten uitbesteden aan reïntegratiebedrijven. Doel is dat de gemeenten de reïntegratieactiviteiten zo organiseren dat er sprake is van een sluitende aanpak om personen die niet werken (weer) richting betaald werk te begeleiden.

Informeert u bij de Sociale Dienst naar de regels voor reïntegratie binnen uw gemeente.

2.3.2 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. Op de gemeente rust de plicht activiteiten te ontwikkelen om haar burgers sociaal te activeren en te behoeden voor een sociaal isolement.

U kunt bij de gemeente informeren welke activiteiten u zou kunnen ontplooiën om weer dichterbij een betaalde baan te komen.

2.3.3 Scholing en opleiding

Wanneer u arbeidsgehandicapt bent en een bijstandsuitkering ontvangt, kunt u onder bepaalde voorwaarden een opleiding volgen met behoud van uitkering. Dat kan wanneer de gemeente scholing noodzakelijk vindt om de kans op uitstroom naar werk te vergroten of noodzakelijk is in het kader van sociale activering. Vaak is deze scholing onderdeel van een groter reïntegratietraject. Gedurende de scholingsperiode wordt u vrijgesteld van de sollicitatieplicht en mogelijk ook van de plicht om werk te aanvaarden. De kosten voor noodzakelijke scholing komen voor rekening van de gemeente. Bijkomende kosten, zoals reiskosten en kosten voor boeken, worden soms ook door de gemeente vergoed. Het is belangrijk hierover duidelijke afspraken te maken met de sociale dienst van de gemeente en het reïntegratiebedrijf. Voor kinderopvang is een aparte regeling.

U kunt de gemeente zelf ook voorstellen een opleiding te volgen en de gemeente proberen te overtuigen van de noodzakelijkheid van die scholing. Wanneer de gemeente de scholing als noodzakelijk accepteert, gelden dezelfde voorwaarden als hierboven beschreven.

Wanneer de gemeenten de scholing niet noodzakelijk vindt en u de opleiding toch wil volgen, dan moet u daarnaast aan alle verplichtingen vanuit de bijstand blijven voldoen. U dient beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt, u dient te solliciteren en (betaald) werk te accepteren.

Het kan ook voorkomen dat de gemeente een andere opleiding, dan die waar u voor gekozen heeft noodzakelijk vindt. Wanneer u de gemeente niet kunt overtuigen van uw keuze, dan bent u verplicht de opleiding van de gemeente te gaan volgen.

Wanneer u tenslotte een opleiding gaat volgen waarvoor u recht op studiefinanciering (Wet Studiefinanciering 2000) of een tegemoetkoming voor de onderwijsbijdrage en schoolkosten krijgt (hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten, WTOS), vervalt het recht op bijstand. (U hebt dan mogelijk wel recht op studiefinanciering of een tegemoetkoming in de studiekosten).

Zie voor meer informatie over scholing en opleiding hoofdstuk 2.8.

2.3.4 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 en maximaal twee maanden.

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 en 50 Wajong) 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 dit geval 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.

2.4 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. In dit hoofdstuk wordt besproken wat er voor nodig is om met succes een eigen bedrijf te starten.

2.4.1 Startkapitaal

Een van de eerste zaken die moeten worden geregeld, wilt u een eigen bedrijf kunnen starten, is een startkapitaal nodig. U gaat dan naar een bank om dit geld te lenen. Vaak 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.

2.4.2 Bedrijfsplan

Als u plannen heeft om een eigen bedrijf op te zetten, doet u er verstandig aan te beginnen met het maken van een bedrijfsplan. Een voorbeeld van een bedrijfsplan is te krijgen bij de Kamer van Koophandel. U kunt hiervoor ook 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?

2.4.3 Begeleiding

Als u steun nodig heeft bij het maken van uw bedrijfsplan, kunt u dit aankaarten bij UWV of de sociale dienst. UWV stelt een begeleidingsplan op, maar niet het bedrijfsplan zelf. Hierin wordt geïnventariseerd:

- welke behoefte u heeft aan scholing / opleiding;
- of en op welke wijze u door deskundigen uit de branche zult worden begeleid;
- of en op welke wijze administratieve ondersteuning aan u zal worden verleend;
- op welke wijze de bedrijfsadministratie zal worden ingericht.

Verder hebben de gemeenten en UWV de mogelijkheid een voorbereidingskrediet van maximaal € 3.060,- toe te kennen. Hiermee kan bijvoorbeeld de begeleiding van een externe deskundige worden betaald. Na de start is er vervolgens nog eens een bedrag van € 3.060,- beschikbaar.

2.4.4 Aanvraag startkapitaal

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- WAZ, WAJONG krijgen of een WW-uitkering ontvangen en arbeidsgehandicapt zijn. De gemeente kan bijstand verlenen aan startende ondernemers. De regeling is voor de gemeenten vastgelegd in het Besluit bijstandsverlening 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.

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 aangewezen heeft gekregen. De functieduiding staat los van de beoordeling of u beter en gemakkelijker in loondienst zou kunnen werken.

Voorwaarden voor het verkrijgen van een starterskrediet zijn dat:

- u niet eerder failliet bent gegaan;
- u op het moment van aanvraag geen faillissement heeft aangevraagd;
- en dat er geen schuldsanering heeft plaatsgevonden naar aanleiding van een eerder faillissement.

HOOGTE VAN HET STARTERSKREDIET

De hoogte van het starterskrediet bedraagt maximaal € 30.417,- (per 1 januari 2004). 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.

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

2.4.5 Starten eigen bedrijf en de uitkering

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, die hoort bij de uitkering, komt dan niet veel terecht. Om die reden bestaat de mogelijkheid hiervoor ontheffing aan te vragen.

Het starten van een eigen bedrijf heeft uiteraard ook gevolgen voor de uitkering zelf. 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.

De WW kent de mogelijkheid van een oriëntatiefase: een periode van drie maanden (eenmalig te verlengen met nog eens drie maanden) waarin u met behoud van uw WW-uitkering uw eigen bedrijf kunt starten. In die oriëntatiefase verricht u nog geen productieve arbeid voor het bedrijf. Is de oriëntatiefase afgelopen, dan wordt de WW-uitkering 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. Wanneer het eigen bedrijf binnen anderhalf jaar wordt gestaakt, dan herleeft de oude WW-uitkering.

Heeft u een bijstandsuitkering of een uitkering volgens de IOAW/IOAZ dan kunt u uw inkomen gedurende 36 maanden laten aanvullen tot het voor u geldende minimum.

2.5 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 loonsuppletierегeling, artikel 32 REA. De loonsuppletierегeling 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 en 50 WAJONG). 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 werkgever mag, ondanks mogelijke "gaten" in uw CV, geen vragen stellen over WAO- of REA verleden. Dit is vastgelegd in de Wet op de medische keuringen.

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. U moet zelf beslissen of u de werkgever op de hoogte stelt van uw status als arbeidsgehandicapte en daarmee de werkgever in staat stelt van de voordelen te profiteren. 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 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?**

In principe is iedere bijstandsgerechtigde verplicht om actief op zoek te gaan naar werk. Alleen in individuele gevallen mag de gemeente tijdelijk vrijstelling verlenen van de sollicitatieplicht. Een reden daarvoor kan zijn dat er geen opvang is voor uw kinderen of dat uw kansen op de arbeidsmarkt zeer klein zijn vanwege uw leeftijd. Wilt u in aanmerking komen voor vrijstelling van sollicitatieplicht, bespreek dit dan met uw contactambtenaar.

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

Ja. Sinds 1 januari 2004 geldt de Wet Werk en Bijstand. Die wet heeft als motto: "werk boven uitkering". U bent op grond van die Wet gehouden al het werk aan te pakken, dat u kunt verrichten. Er wordt dus niet meer gekeken naar uw opleidingsniveau. Enige uitzondering is het werk dat niet algemeen geaccepteerde arbeid betreft. Niet algemeen is geaccepteerd de arbeid waarvoor minder wordt betaald dan het minimumloon of bijvoorbeeld werk in de prostitutie.

*** 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 bij het CWI eens moeten informeren welke mogelijkheden er binnen uw gemeente zijn, werkervaring op te doen binnen door de gemeente uitgezette reïntegratietrajecten. Misschien zijn er werkervaringsplekken beschikbaar voor u.

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. De regeling geldt voor alle arbeidsgehandicapten waarvoor UWV verantwoordelijk is. Wanneer u een (gedeeltelijke) WW-uitkering ontvangt, dan krijgt 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.

* **Ik kan eigenlijk alleen weer aan het werk als de kinderopvang is geregeld. Hoe kan ik dat regelen?**

Wanneer u niet kunt reïntegreren zonder dat UWV kinderopvang regelt, dan kan UWV onder bepaalde voorwaarden die opvang voor u regelen. De kinderen waarvoor u opvang vraagt, moeten tussen de 0 en de leeftijd waarop de basisschool eindigt, zijn. U moet voor hen kinderbijslag ontvangen. Van deze mogelijkheid kunt u alleen gebruik maken als u een WAO -, WAZ -, WAJONG-, of WW - uitkering ontvangt en u een reïntegratietraject volgt. Dat reïntegratietraject moet aan bepaalde voorwaarden voldoen qua duur en uren per week.

U kunt kinderopvang aanvragen bij UWV. Wanneer UWV de aanvraag heeft goedgekeurd en er genoeg plaatsen beschikbaar zijn, regelt het bemiddelingsbureau Centraal Meldpunt Kinderopvang (CMK) de kinderopvangplaats. U bent altijd een eigen bijdrage verschuldigd. Het CMK berekent deze bijdrage op basis van uw belastbaar gezinsinkomen en int deze bijdrage bij u.

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?**

U kunt alleen voor een Persoonsgebonden Reïntegratiebudget (PRB) in aanmerking komen wanneer u nog in dienst bent bij uw werkgever, maar bij uw eigen of een andere werkgever geen passend werk kunt vinden. Zodra duidelijk is dat de werkgever geen passend werk kan bieden, kunt u binnen 6 weken een PRB aanvragen of het initiatief voor reïntegratie bij UWV laten. Voor alle duidelijkheid: UWV kent geen PRB toe als UWV of de werkgever al bezig zijn met een reïntegratietraject. U kiest zelf het reïntegratiebedrijf en stelt u tevoren een trajectplan op. In dat trajectplan beschrijft u welke activiteiten u met het budget wilt bekostigen. UWV beoordeelt vervolgens of de richting die u met het trajectplan kiest reëel is en of de te maken kosten noodzakelijk zijn. Het budget is maximaal € 3.630,- voor maximaal één jaar. Meer informatie over het PRB, de voorwaarden en wijze waarop het PRB wordt geregeld, kunt u vragen bij UWV.

2.6 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 wordt gekort 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.

2.6.1 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.

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

Het maatmanloon is 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.

Het WAO-dagloon is het loon dat u de dag voorafgaande aan de eerste WAO-dag verdiende, inclusief vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen. Aan het WAO-dagloon zit wel een bepaald maximum. Verdiende u meer, dan wordt het dagloon vastgesteld op het maximum. 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 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 x 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 x € 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,- x 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,- x 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 € 1.141,88 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,- x 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 voorbeelden 1, 2 en 3). 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,- x 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.

2.6.2 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 € 1.141,88 (€ 52,50 x 21,75).

José gaat drie middagen in de week, dat is 12 uur, werken tegen een vergoeding van € 12,50 per dagdeel. Haar WW-uitkering wordt gekort met 30% x € 1.141,88 = € 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.

2.6.3 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. In eerste instantie wordt het nieuwe inkomen verrekend met de WW-uitkering. De WW wordt verminderd voor het aantal arbeidsuren dat u werkt. Ontvangt u een WW-uitkering voor 40 uur per week en gaat u nu voor 20 uur aan de slag, dan ontvangt u slechts nog voor de resterende 20 uur WW. (Alleen wanneer u minder dan 5 uur per week werkt, wordt de WW verminderd op basis van het nieuwe inkomen). Pas in tweede instantie zal het nieuwe inkomen gevolgen kunnen hebben voor uw WAO-uitkering. Alleen wanneer u meer verdient dan waarmee bij het vaststellen van uw WAO-uitkering rekening is gehouden, dan is dat reden om uw arbeidsongeschiktheidspercentage opnieuw vast te stellen.

2.6.4 Bijstand en inkomsten

De bijstandswet (WVB) 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. Wanneer u in deeltijd gaat werken, dan mag u een gedeelte van uw inkomsten zelf houden. Dat kan als de gemeente vindt dat de deeltijdbaan u helpt op termijn helemaal uit de bijstand te komen. De gemeente kan dan besluiten dat u gedurende maximaal zes aaneengesloten maanden een kwart van uw salaris mag houden. Dit gedeelte van uw salaris mag niet hoger zijn dan € 163,- per maand (per 1 januari 2004). De sociale dienst kan u hierover meer informatie geven.

Voor 1 januari 2004 waren andere regels voor het houden van een deel van de inkomsten uit een deeltijdbaan. Voor mensen die inkomen uit een deeltijdbaan en bijstand hebben wordt de oude regeling stapsgewijs afgebouwd.



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 1.7).

2.6.5 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 de situatie bij elke persoon anders is. 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 door UWV een kopie van uw salarisafschrift toe te sturen.

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

De regel dat bijverdiensten gedeeltelijk mogen worden gehouden, is afgeschaft. Alleen wanneer de gemeente vindt dat een deeltijdbaan u helpt helemaal uit de Bijstand te komen, mag u een klein bedrag per maand houden. Dit bedrag mag niet meer zijn dan € 163,- per maand. De periode duurt niet langer dan 6 maanden.

U moet overigens uw verdiensten 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.

2.7 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. In geval van een WW- of Bijstandsuitkering moet wel om toestemming moet worden gevraagd. Let er op dat u die op schrift krijgt.

2.7.1 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.

2.7.2 Vergoeding of bijverdienste?

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 bijverdiensten. 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.

2.7.3 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.

2.7.4 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.

2.8 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.

In dit hoofdstuk meer over de oriëntatie op een ander beroep, persoonsgerichte ondersteuning, beroepsopleidingen en de combinatie opleiding en uitkering.

2.8.1 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 beroepeneriëntatie 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.

2.8.2 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.

JOB COACH

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.

2.8.3 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.

2.8.4 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 verdienen 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 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

Wanneer UWV denkt dat u door het volgen van scholing weer aan het werk zult komen en UWV de kosten voor de scholing of opleiding vergoedt, dan zijn mensen met een WAO-, WAZ-, WAJONG-uitkering verplicht de scholing te volgen. 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.

2.8.5 Vragen en antwoorden

- * **Ik heb gehoord dat je een reïntegratie-uitkering kunt krijgen als 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 dat de kosten van de opleiding worden vergoed.

*** 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.



ALS U HET ER NIET MEE EENS BENT

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 kunt altijd uw klachten mondeling of schriftelijk kenbaar maken en om reactie vragen. U kunt ook juridische stappen ondernemen. Zo'n juridische stap is bijvoorbeeld een vordering instellen bij de sector kanton van de rechtbank tegen uw werkgever. Een andere juridische stap die u kunt zetten is bezwaar maken of beroep instellen. Bezwaar en beroep is mogelijk tegen officiële beslissingen van de uitkeringsinstantie waar u het niet mee eens bent. Bijvoorbeeld de beslissing u in te delen in een bepaalde arbeidsongeschiktheidsklasse. 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. In dit deel wordt kort uitgelegd wat u in welke situatie kunt ondernemen wanneer u het niet eens bent met de gang van zaken.

Inhoud

3.1 Klagen	133
3.1.1 Een klacht indienen	133
3.1.2 Klagen bij de Nationale ombudsman	134
3.2 Vordering tegen de werkgever	135
3.3 Bezwaar maken	136
3.3.1 Bezwaarschrift	136
3.3.2 De stappen van de bezwaarprocedure	138
3.4 In beroep gaan	140
3.4.1 Beroepschrift	140
3.4.2 De stappen van de beroepsprocedure	141
3.4.3 Hoger beroep	143
3.5 Toetsingsgronden bestuursrechter	144
3.6 Juridische steun	146
3.7 Vragen en antwoorden	148

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. Iets anders dan klagen is bezwaar maken. Dit doet u tegen officiële beslissingen van de uitkeringsinstantie, UWV of de gemeente. Dit hoofdstuk 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 of via het CWI en heeft u klachten over deze instanties, 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 3.3).

Een klacht over UWV kunt u schriftelijk indienen bij:

Centraal Klachtenbureau UWV

Postbus 58071

1040 HB Amsterdam

U kunt ook bellen met 0900 - 898 2525 (op werkdagen van 9.00 tot 17.00 uur).

Desgewenst kunt u uw klacht persoonlijk toelichten in een gesprek met UWV- medewerkers. Binnen zes weken krijgt u een reactie op uw klacht.



In enkele gemeenten kunt u met klachten over de klachtafhandeling door de gemeentelijke sociale dienst terecht bij de gemeentelijke ombudsman. Naar verwachting moet in 2005 elke gemeente een klachtenprocedure hebben, zodat u altijd met uw klachten terecht kunt.

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.



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

3.2 Vordering tegen de werkgever

Wanneer u het niet eens bent met de manier waarop uw werkgever met u omgaat tijdens uw ziekte of arbeidsongeschiktheid is het verstandig dat met uw werkgever en de bedrijfsarts te bespreken. Dit kan gaan over een verschil van mening of u wel of niet ziek of arbeidsongeschikt bent, over de controle door de werkgever tijdens uw ziekte, over het plan van aanpak, over de passende arbeid of bijvoorbeeld over de opschorting van uw loon of zelfs over uw ontslag. Wanneer er op die manier geen oplossing wordt gevonden voor uw bezwaren en u van mening bent dat uw werkgever uw rechten als werknemer schendt, dan kunt u in sommige gevallen via de kantonrechter proberen uw recht te halen.

In sommige gevallen, bijvoorbeeld bij een loonvordering bij een geschil over de loondoorbetaling tijdens ziekte, moet eerst UWV een deskundig oordeel over de kwestie geven. Pas daarna kan een loonvordering succes hebben.

Aan het instellen van een vordering bij de kantonrechter zijn kosten verbonden, zoals de griffierechten. Voor een vordering over loondoorbetaling tijdens ziekte zijn de griffierechten niet hoog: € 33,- (per 1 februari 2004). Voor andere vorderingen bij de kantonrechter kan het griffierecht oplopen tot € 190,- (per 1 februari 2004). Als u de procedure verliest, kan het ook gebeuren dat u de kosten van de werkgever moet vergoeden. Dat kan om een hoog bedrag gaan.

Wanneer u erover denkt naar de rechter te stappen, kunt u juridische informatie inwinnen bij uw rechtsbijstandverzekeraar, bij een rechtswinkel of bureau voor rechtshulp, op een WAO-spreekuur, of bij een advocaat. Deze specialisten kunnen u adviseren of een juridische procedure zinvol is of dat er nog andere oplossingen voor het geschil mogelijk zijn (bijvoorbeeld mediation) . Zij weten ook wat de kosten en risico's zullen zijn. Hierover meer in 3.6.

3.3 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.

3.3.1 Bezwaarschrift

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 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, uw rechtsbijstandverzekeraar, een sociaal raadsman of WAO-sprekruurhouder 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.



Tegen een second opinion van UWV is géén bezwaar en beroep mogelijk!

3.3.2 De stappen van de bezwaarprocedure

De bezwaarprocedure is samengevat onder te verdelen in vier stappen:

- Stap 1: het indienen van een bezwaarschrift;
- Stap 2: het inzien van de stukken;
- Stap 3: het bijwonen van de hoorzitting;
- Stap 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. U vermeldt daarbij ook de reden(en). 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 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.
- de reden(en) waarom u de beslissing van de instantie niet juist acht.

U kunt ook vermelden wat u vindt dat de instantie zou moeten beslissen.

Bij voorkeur stuurt u mee:

- een kopie van de beslissing.

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.

3.4 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).

3.4.1 Beroepschrift

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 aangetekend 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 € 37,- aan griffierechten. U moet betalen binnen vier weken nadat u hiervoor een acceptgiro in de bus heeft 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 € 102,- 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.

3.4.2 De stappen van de beroepsprocedure

De beroepsprocedure bij de rechtbank is onder te verdelen in zes stappen:

- Stap 1: het ontvankelijk verklaren van het beroepschrift;
- Stap 2: het opvragen van het dossier;
- Stap 3: is het een eenvoudige of een ingewikkelde zaak?
- Stap 4: het inzien van de stukken;
- Stap 5: de zitting;
- Stap 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*

Binnen ongeveer zes weken na de zitting neemt de rechter een beslissing op basis van de stukken en op basis van hetgeen hij ter terechtzitting heeft gehoord. Soms trekt de rechter zich tijdens terug in de Raadkamer, denkt daar na over de zaak en geeft vervolgens op de zitting al een beslissing over het beroep.

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 gaat 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 € 37,- 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.

3.4.3 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 € 102,- betalen (per 1 februari 2004).

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.

3.5 Toetsingsgronden bestuursrechter

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:

- willekeurbeginself;
- zorgvuldigheidsbeginself;
- gelijkheidsbeginself;
- evenredigheidsbeginself;
- motiveringsbeginself;
- en het vertrouwensbeginself.

WILLEKEURBEGINSELF

Dit beginself 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 beginself dat een beslissing niet op basis van willekeur genomen mag worden.

ZORGVULDIGHEIDSBEGINSELF

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.

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.

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 overtreding.

MOTIVERINGSBEGINSEL

Een uitkeringsinstantie moet haar beslissingen motiveren met deugdelijke argumenten.

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.

3.6 Juridische steun

Als u wilt klagen, bezwaar maken of in beroep gaan, dan wilt u wellicht meer informatie en hulp hebben. Diverse organisaties kunnen u informeren en 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 € 89,- tot € 761,-. Wanneer u een inkomen heeft boven € 1.503,- (alleenstaande) of € 2.113,- (samenwonenden en gezinnen) per maand, dan moet u de kosten geheel zelf betalen. Een volledig overzicht van de eigen bijdragen staat in het vierde deel van deze reïntegratiewijzer.

Het is de bedoeling dat de bureaus voor rechtshulp op zullen gaan in nieuw op te richten Juridische loketten. Bij deze loketten kunt u ook terecht voor rechtshulp. De juridische loketten richten zich op kortdurende juridische bijstand. De Juridische loketten zullen meer dan in de huidige Bureaus voor Rechtshulp een verwijzende functie krijgen.

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.

RECHTSBIJSTANDSVERZEKERAAR

Steeds meer mensen hebben een rechtsbijstandverzekering afgesloten. Wanneer u zo'n verzekering heeft, kunt u voor juridische informatie en hulp terecht bij uw verzekeraar. Daar wordt u geholpen door professionele juristen.

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 consultants 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.

3.7 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 zichtbaar 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 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-sprekuurhouders 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 laatste deel van de reïntegratiewijzer 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.

Inhoud

<u>4.1 Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling</u>		155
4.1.1	Het verzekeringsgeneeskundig onderzoek	155
4.1.2	Controlepunten arbeidskundige beoordeling	156
4.1.3	De herbeoordeling	157
<u>4.2 Uitkeringspercentages en -bedragen</u>		158
4.2.1	WAO	158
4.2.2	WW	160
4.2.3	WAO/WW	161
4.2.4	WAZ en Wajong	162
4.2.5	Toeslagenwet	163
4.2.6	Kopjes op de uitkering	163
4.2.7	Wet werk en bijstand	164
4.2.8	IOAW/IOAZ	165
4.2.9	Tijdelijke wet Bia	166
<u>4.3 Klagen en in beroep gaan</u>		167
4.3.1	Klaagschrift	167
4.3.2	Bezwaarschrift	169
4.3.3	Beroepschrift	171
4.3.4	Rechtsbijstand	173
<u>4.4 Voorbereiding op een sollicitatie</u>		174
4.4.1	De sollicitatiebrief	174
4.4.2	Een open sollicitatie	175
4.4.3	Sollicitatiegesprek	175
<u>4.5 Vrijwilligerswerk</u>		177
4.5.1	Onkostenvergoeding vrijwilligerswerk	177
4.5.2	Voorbeeld overeenkomst vrijwilligerswerk	177

4.6 Adressen**179**

4.6.1	Belangenorganisaties van arbeidsongeschikten en gehandicapten	179
4.6.2	Organisaties Sociale Zekerheid	183
4.6.3	Arbeidsvoorzieningorganisaties	192
4.6.4	Beroepsinstanties en rechterlijke macht	193
4.6.5	Scholing en arbeidstoeleiding	199
4.6.6	Overige organisaties	

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 of op te vragen bij UWV (zie adressenlijst 4.6). 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 verdient 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. De arbeidsdeskundige moet minimaal drie functies vinden die u in principe kunt uitoefenen. Deze drie functies hoeven vanaf juli 2004 nog maar 3, in plaats van 30, arbeidsplaatsen te vertegenwoordigen. Klopt het aantal functies en het aantal arbeidsplaatsen?

Wanneer u eerder deeltijd werkte, mag u inmiddels toch worden gekeurd voor voltijdsfuncties, mits uw gezondheid dat toelaat. Met het arbeidspatroon wordt geen rekening meer gehouden, behalve wanneer dat nodig is in verband met uw gezondheid.

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 deel: 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

Het WAO-stelsel staat onder druk. Het kabinet Balkende II is druk doende nieuwe WAO-wetgeving te maken. Het is nog niet duidelijk hoe de nieuwe regels precies zullen zijn. In ieder geval zullen mensen die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden en vanaf 2006 voor WAO in aanmerking komen, dan met de nieuwe WAO -regels te maken krijgen.

Hierna worden de huidige regels beschreven.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de WAO-aanvangsuitkering 70% van uw WAO-dagloon. Per 1 januari 2004 geldt een maximum dagloon van € 167,70. 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 in mindering gebracht op de maandelijkse uitkering. Het vakantiegeld wordt in mei vervolgens uitbetaald. 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 vervolguitkering. Om de hoogte hiervan vast te stellen moet het zogenaamde vervolgdagloon worden vastgesteld. De vervolguitkering 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 vervolguitkering 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 vervolguitkering 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 vervolguitkering bedraagt dan: 70% 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 vervolguitkering 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 vervolguitkering;
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 vervolguitkering. 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 jareneis. 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 € 167,70 (per 1 januari 2004). 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 vervolguitkering WW is met ingang van 11 augustus 2003 afgeschaft. Alleen mensen die voor die datum al een vervolguitkering ontvingen, houden deze vervolguitkering.

De duur van de vervolguitering 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 vervolguitering. Was u uw eerste werkloosheidsdag 57,5 jaar of ouder, dan heeft u 3,5 jaar recht op een vervolguitering.

De hoogte van de WW-vervolguitering 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 vervolguitering 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 $20/40 \times 70\%$ 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 1.2.8);
- Bijstand (zie 1.6);
- BIA (zie 1.5.5).

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:

WW-dagloon = 100% - de mate van arbeidsongeschiktheid x 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. Het midden van 35 en 45% is 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 vakantiegeld (8%) gelden vanaf 1 januari 2004 de volgende bedragen.

Grondslag	WAZ/Wajong
Vanaf 23 jaar	€ 58,15
22 jaar	€ 49,43
21 jaar	€ 42,16
20 jaar	€ 35,76
19 jaar	€ 30,53
18 jaar	€ 26,46

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-percentages	Uitkeringspercentages
< 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 (per 1 januari 2004).

HOOGTE VAN DE TOESLAG

De maximale toeslag per dag is voor:

- Gehuwden of daarmee gelijkgestelden: € 17,51 bruto per dag.
- Alleenstaanden met kinderen jonger dan 18 jaar: € 15,76 bruto per dag.
- Alleenstaanden zonder kinderen: € 12,26 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

Om te voorkomen dat het netto inkomen van alleenstaanden van 21 jaar en ouder met een uitkering door bepaalde belastingregels lager wordt dan het sociale minimum, geldt voor deze groep uitkeringsgerechtigden de zogenaamde kopjesregeling. Genoemde groepen verzekerden kunnen een aanvulling (kopje) op hun uitkering krijgen. De kopjesbedragen zijn als volgt:

- € 28,09 voor 21 jarigen;
- € 34,46 voor 22 jarigen;
- € 44,25 voor 23 jarigen en ouder.

Deze bedragen gelden per 1 januari 2004 en zijn exclusief vakantiegeld. Dit is geregeld in de invoeringswet stelselherziening sociale zekerheid (IWS).

4.2.7 Wet werk en bijstand

De hoogte van uw Bijstandsuitkering van de gemeentelijke sociale dienst is afhankelijk van drie factoren:

- uw leeftijd;
- of u gehuwd bent of samenwoont;
- of u kinderen heeft die u ten laste komen.

Het volgende overzicht geeft de bijstandsbedragen die gelden vanaf 1 januari 2004. Het gaat om netto bedragen in € per maand, inclusief vakantiegeld.

Alleenstaande jonger dan 21 jaar.....	€ 199,83
Alleenstaande ouder, jonger dan 21 jaar	€ 431,14
Alleenstaande van 21 jaar tot 65 jaar	€ 578,27
Alleenstaande ouder van 21 jaar tot 65 jaar	€ 809,58
Gehuwden, beide echtgenoten 18,19 of 20 jaar	€ 399,66
Gehuwden, beide echtgenoten 18,19 of 20 jaar met een of meer kinderen	€ 630,97
Gehuwden, waarvan één echtgenoot 21 jaar of ouder	€ 778,10
Gehuwden, waarvan één echtgenoot 21 jaar of ouder met een of meer kinderen.....	€ 1.009,41
Gehuwden, beide echtgenoten van 21 jaar tot 65 jaar	€ 1.156,54

Let op: Met ingang van 1 januari 2001 hebben de meeste categorieën bijstandsgerechtigden recht op een voorlopige teruggaaf van de Belastingdienst. Deze moet door de bijstandsgerechtigde zelf worden aangevraagd bij de Belastingdienst. 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.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft, in samenwerking met het ministerie van Financiën en de Belastingdienst, een brochure gemaakt over de teruggaafregeling van de Belastingdienst. Deze brochure is bij de gemeente verkrijgbaar. 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	
Alleenstaande	€ 5.065,-
Gezinnen	€ 10.130,-
Maximale vrijlating eigen woning	€ 42.700,-



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 studiefinanciering.

LANGDURIGHEIDSTOESLAG

Degeen die vijf jaar of langer een inkomen hebben dat niet hoger is dan de bijstandsnorm, geen vermogen en geen arbeidsmarktperspectief hebben, komen in aanmerking voor de langdurigheidstoelage. Per jaar bedraagt deze voor:

- Gehuwden: € 462,-
- Alleenstaande € 324,-
- Alleenstaande ouders: € 415,-

UITSTROOMPREMIE

Deze zijn afgeschaft. Gemeenten kunnen alleen nog een uitstroompriem verstrekken, wanneer iemand de Bijstand verlaat. Deze priem bedraagt maximaal € 1.944,- (per 1 januari 2004).

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:

- uw leeftijd;
- uw burgerlijke staat;
- of u kinderen heeft die u ten laste komen.

Per 1 januari 2004 gelden voor de IOAW en IOAZ de volgende bruto grondslagen in euro's per maand inclusief vakantiegeld.

Grondslag	Bruto bedrag per maand
Gehuwden of daarmee gelijkgestellten, beiden 21 jaar of ouder met of zonder kinderen	€ 1.346,22
Alleenstaande van 23 jaar of ouder zonder kind(eren)	€ 1.040,46
Alleenstaande van 21 jaar of ouder met kind(eren).....	€ 1.225,47
Alleenstaande van 22 jaar zonder kind(eren).....	€ 808,91
Alleenstaande van 21 jaar zonder kind(eren).....	€ 681,68

Voor alleenstaanden jonger dan 21 jaar, gelden andere bedragen.



Het inkomen van de partner wordt betrokken bij de berekening van de hoogte van de IOAW en de IOAZ-uitkering.



Het buiten beschouwing te laten vermogen bedraagt € 111.303,-.



Een uitkering volgens de IOAW of IOAZ 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.

4.3 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 binnen 3 weken 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 93122

2509 AL 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 kosten voor bijvoorbeeld een advocaat 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 2004

Netto inkomen in € per maand		Eigen bijdrage
Alleenstaanden	Gemeenschappelijke huishouding	
000 - 821	0000 - 1152	€ 89
822 - 886	1153 - 1245	€ 140
887 - 934	1246 - 1314	€ 206
935 - 972	1315 - 1368	€ 272
973- 1019	1369 - 1435	€ 336
1020- 1063	1436 - 1497	€ 392
1064 - 1103	1498 - 1555	€ 453
1104 - 1148	1556 - 1619	€ 511
1149 - 1195	1620 - 1687	€ 576
1196 - 1239	1688 - 1749	€ 626
1240 - 1281	1750 - 1809	€ 696
1282 - 1503	1810 - 2113	€ 671

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 bij juist die werkgever u aan?
2. Waarom denkt u aan de gestelde eisen te voldoen?

Gaat u in uw brief 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. Bedenk 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. Wettelijk gezien mogen alleen bij bepaalde functies en alleen bij een medische keuring vragen over uw medische geschiktheid worden gesteld. Vragen naar uw arbeidsongeschiktheid tijdens een sollicitatiegesprek hoeft u dus niet te beantwoorden. Alleen wanneer u zelf het onderwerp wil bespreken, dan mag er over uw arbeidsongeschiktheid worden gesproken. Als u besluit op vragen naar uw arbeidsongeschiktheid in te gaan, bedenk dan 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. Een reden de arbeidsongeschiktheid zelf aan te snijden, kan zijn gelegen in het feit dat u vooroordelen bij de werkgever wil bestrijden. 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;
- verblijf- 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 (Jan, 2004)

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
 een maand 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.

Plaats, datum

Namens de Stichting:
 (naam)

De vrijwilliger:
 (naam)

Handtekening:

Handtekening:

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 signalementen 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.

Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten..... Tel.: 045-5691994
Postbus 151, 6430 AD Hoensbroek Fax: 045-5691970
E-mail: info@lva-nederland.nl
Internet: www.lva-nederland.nl

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 organi-

saties, 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 sprekuurhouders 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

Vereniging Sociaal Drenthe Tel.: 0592-243949
 Industrieweg 22, Postbus 278, 9400 AG Assen..... of 243844
 Fax: 0592-243804
 E-mail: vsd@rpcp-drenthe.nl
 Internet: www.Vereniging Sociaal Drenthe

Friesland

F.S.U. Fries Samenwerkingsverband Uitkeringsgerechtigden Tel.: 058-2139992
 Keetwaltje 1, 8921 EV Leeuwarden
 E-mail: fsu@fsufriesland.nl
 Internet: www.fsufriesland.nl

Flevoland

(ZGB) Zorg Gebruikers Bundeling Tel.: 032-0255755
 Bötter 11-55, 8232 JS Leylystad
 E-mail: info@zgb-flevoland.nl
 Internet: www.zgb-flevoland.nl

Gelderland

Gelders WAO Beraad Tel.: 026-3846351/026-3846353
 Arnhemsestraatweg 19, 6881 NB Velp Gld
 E-mail: wao_beraad@hotmail.com

Limburg

Arbeidsongeschikten Platform Limburg: APL Tel.: 043-3525793
 Postbus 1121, 6201 BC Maastricht
 E-mail: DePijler@odyssee-groep.nl

Groningen

Werkgroep WAO & Psyche Tel.: 050-5713999
 Postbus 2175, 9704 CD Groningen
 E-mail: info@waopsyche.nl
 Internet:www.waoenpsyche.nl

Noord-Brabant

Vereniging BUS Tel.: 013-4609060
 Lange Schijfstraat 109, 5038 TT Tilburg
 E-mail: debus@wxs.nl
 Internet: www.debus.nl

Noord-Holland

AMSOSA Tel.: 020-6722005
Schipbeekstraat 13, 1078 BK Amsterdam
E-mail:info@amsosa.nl
Internet:www.amsosa.nl

SUNH Noord Holland Tel.: 0251-291400
Rooswijkweg 116, 1951 MD Velsen-Noord
E-mail:sunh@rtc-ijmond.nl
Internet:www.sunh.nl

Overijssel

ARCON Tel.: 074-2426520
Kievitstraat 15, 7557 AP Hengelo Fax: 074-2507978
E-mail:info@arcon.nl
Internet:www.arconweb.nl

Utrecht

Provinciaal Utrechts WAO Beraad Tel.: 030-2880012
Balijelaan 2A, 3521 GR Utrecht
E-mail:info@waoplatformutrecht.nl
Internet:www.waoplatformutrecht.nl

Zeeland

Stichting het Klaverblad Zeeland Tel.: 011-3249325
Postbus 2054, 4460 MB Goes
E-mail:e.groen@klaverbladzeeland.nl
Internet:www.klaverbladzeeland.nl

Zuid-Holland

Arbeidsongeschikten Platform Zuid-Holland: Stichting TYMPAAN Tel.: 070-3371000
Deernstraat 1, 2273 VC Voorburg
E-mail:tympan@attglobal.net
Internet:www.tympan.nl

LOKAAL ARBEIDSONGESCHIKTENPLATFORM

BWN Stichting Belangbehartiging WAO-Nijmegen Tel.: 024-3822444
Julianaplein 1, 6524 AG Nijmegen Fax: 024-3230810
E-mail:info@waonijmegen.nl
Internet:www.waonijmegen.nl

WERKGROEP LOV

Vrouwen die lid zijn van de platforms hebben ook een overleg: het Landelijk Overleg
Vrouwengroepen (LOV).

Landelijk Overleg Vrouwen i.d. WAO Tel.: 058-2128129
Keetwiltje 1, 8921 EV Leeuwarden
E-mail:landelijkoverlegvr@hetnet.nl

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
 E-mail: info@sjakuus.nl
 Internet: www.sjakuus.nl

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/Breed Platform Verzekerden en Werk Tel.: 020-4800333
 Postbus 67026, 1060 JA Amsterdam Fax: 020-4800334
 Helpdesk: 020-4800300
 E-mail: helpdesk@bpv.nl
 Internet: www.bpv.nl

DE LANDELIJKE WEBSITE VOOR REÏNTEGRATIE EERTSE HULP BIJ WERK www.ehbw.nl

STICHTING WAHO www.waho.nl

De stichting heeft ten doel een bijdrage te leveren, in de ruimste zin van het woord, aan reductie van het percentage (jonge) vrouwen die arbeidsongeschikt worden en aan een toename van het percentage vrouwen dat duurzaam terugkeert in werk.

De stichting tracht dit doel te bereiken door:

1. belangenbehartiging in de meest ruime zin van het woord;
2. het bevorderen van doeltreffende begeleiding van arbeidsongeschikte, jonge, hoger opgeleide vrouwen naar een passende positie op de arbeidsmarkt;
3. het stimuleren van onderling contact tussen "WAO-sters";
4. aandacht creëren voor de maatschappelijke positie van "WAO-sters";
5. het bevorderen van begeleiding door werkgevers bij de eerste toetreding van jonge, hoger opgeleide vrouwen tot de arbeidsmarkt ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

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.

Arbidsongeschikten 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
Wilhelminalaan 17, Postbus 850, 3800 AW Amersfoort Fax: 033-4654353
E-mail: info@ango.nl
Internet: www.handicap.nl; www.ango.nl

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 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.

NPCF Tel.: 030-2970303
Churchillaan 11, Postbus 1539, 3500 BM Utrecht Fax: 030-2970606
E-mail: npcfc@npcf.nl
Internet: www.npcf.nl

STICHTING STEUNGROEP ME EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De stichting Steungroep ME en arbeidsongeschiktheid stelt zich ten doel mensen te ondersteunen die leiden aan het chronisch vermoeidheidssyndroom ME en die problemen ondervinden op het gebied van werk, school, studie, arbeidsongeschiktheid, uitkeringen en voorzieningen.

Stichting Steungroep ME en arbeidsongeschiktheid Tel.: 050-5492906
Kleine Raamstraat 23, 9711 CG Groningen Fax: 050-5492956
Internet: www.steungroep.nl

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
 Anna van Hannoverstraat 4 Postbus 90801, 2509 LV Den Haag..... Fax: 070-3334033
 Informatietelefoon 0800-9051
 E-mail:info@minszw.nl
 Internet: www.szw.nl

Informatie over sociale zekerheidsregelingen kan ook verkregen worden bij:

2ZW Informatiecentrum Tel.: 030-2306755
 Catharijnesingel 47, Postbus 19260, 3501 DG Utrecht
 Internet: www.socialezekerheid.nl

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
 Internet: www.rwi.nl

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
 La Guardiaweg 36, Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam Tel.: 020-6875151
 Fax: 020-6875498
 Informatietelefoon 0900-9295 (gratis)

Helpdesk Verzuimloket Tel.: 020-5832172

UWV VESTIGINGSPLAATSEN

UWV, hoofdkantoor Tel.: 020-6879111
 Bos & Lommerplantsoen 1, Postbus 8300, 1005 AA Amsterdam..... Fax: 020-6872040

Alkmaar

Arcadialaan 16, 1813 KN Alkmaar
 Drechterwaard 102, Postbus 9151, 1824 DX Alkmaar Tel.: 045-5796333

Schinkelwaard 20, 1824 DS Alkmaar Tel.: 072-5670300
 Fax: 072-5670567
 Wognumsebuurt 2, Postbus 71, 1800 BH Alkmaar Tel.: 072-5493322
 Fax: 072-5493456
 Wognumsebuurt 3, Postbus 9226, 1800 BD Alkmaar Tel.: 072-5193411
 Fax: 072-5193400

Amersfoort

Stationsplein 21, 3818 LE Amersfoort
 Stationsplein 89, 3818 LE Amersfoort Tel.: 033-4216621
 Fax: 033-4216600

Amsterdam

Delflandlaan 3-5, Postbus 8071, 1062 EA Amsterdam Tel.: 020-8506111
 Fax: 020-8506789
 Derkinderenstr. 2, Postbus 71, 1006 BE Amsterdam Tel.: 020-6661212
 Fax: 020-6661200
 Jan Tooropstraat 14, 1062 BM Amsterdam
 La Guardiaweg 36-66 (geb a.), 1043 DG Amsterdam Tel.: 020-5839114
 La Guardiaweg 68-92 (geb b), 1043 DG Amsterdam Tel.: 020-6875151
 La Guardiaweg (geb c), 1043 DG Amsterdam..... Tel.: 020-6875151
 Staalmeesterslaan 410, 1057 PH Amsterdam Tel.: 020-6879111

Apeldoorn

Arnhemseweg 2, Postbus 1258, 7301 BM Apeldoorn..... Tel.: 055-5394747
 Fax: 055-5394600
 Chr. Geurtsweg 10, Postbus 73, 7300 AB Apeldoorn..... Tel.: 055-5779100
 Fax: 055-5336234
 Hoofdstraat 11, Postbus 44, 7300 AA Apeldoorn Tel.: 055-5776811
 Fax: 055-5786460
 Hoofdstraat 13, Postbus 10010, 7301 GA Apeldoorn..... Tel.: 055-5776811
 Fax: 055-5786460

Arnhem

Groningensingel 1, Postbus 935, 6800 AX Arnhem Tel.: 026-3245711
 Fax: 026-3245795
 Groningensingel 1, 6835 EA Arnhem
 Kronenburgersingel 4, Postbus 35, 6800 LG Arnhem Tel.: 026-3244911
 Fax: 026-3244744
 Oude Kraan 74, 6811 LL Arnhem Tel.: 026-3525252
 Fax: 026-3525151
 Utrechtsestraat 40, 6811 LZ Arnhem
 Utrechtsestraat 40, Postbus 309, 6800 MB Arnhem..... Tel.: 026-3522211
 Fax: 026-3522200

Assen

Stationstraat 30-32, Postbus 19, 9400 AA Assen Tel.: 0592-326666
 Fax: 0592-326789

Bergen op Zoom

Peter Vineolaan 46 C, 4611 AN Bergen Op Zoom

Breda

Chasséveld 9-1, Postbus 7103, 4800 GC Breda Tel.: 076-5283911
 Concordiastraat 20, 4811 NB Breda
 Markendaalseweg 78, Postbus 3276, 4800 MH Breda Tel.: 076-5262626
 Fax: 076-5262469
 Verlengde Poolseweg 20, Postbus 7319, 4800 HG Breda Tel.: 076-5282611
 Fax: 076-5282600
 Vlaszak 61-67, Postbus 1048, 4801 BA Breda..... Tel.: 076-5247611
 Fax: 076-5201046

Den Bosch

Boschveldweg 23 a, 5211 VG Den Bosch Tel.: 073-6809500
 Fax: 073-6890845
 Europalaan 2, 5232 BC Den Bosch Tel.: 073-6402402
 Fax: 073-6402400
 Oude Vlijmenseweg 112, , 5223 GS Den Bosch Tel.: 073-6271511
 Fax: 073-6232437
 Pettelaarpark 103, Postbus 70004, 5201 DD Den Bosch..... Tel.: 073-6814411
 Fax: 073-6814400

Den Haag

Leeghwaterplein 1, Postbus 16140, 2500 BC Den Haag Tel.: 070-4456666
 Fax: 070-4456496
 Scheveningseweg 54-56, Postbus 30938, 2500 GX Den Haag Tel.: 070-3067676
 Fax: 070-3067450

Diemen

Dalsteindreef 94-100, Postbus 288, 1110 AG Diemen Tel.: 020-5691911
 Fax: 020-6995511
 E-mail:dk.diemen@uszo.nl

Doetinchem

Doctor Huber Noodtstraat 82, 7001 DZ Doetinchem
 Karpoeniestraat 13, 7001 CB Doetinchem

Dordrecht

Burg. de Raadtsingel 51, 3311 JG Dordrecht Tel.: 078-4032911
 Fax: 078-6131198
 Stationsweg 4, 3311 JW Dordrecht Tel.: 078-6148300
 Fax: 078-6310310

Eindhoven

Boschdijk 20, Postbus 678, 5600 AR Eindhoven Tel.: 040-2471010
 Fax: 040-2432775
 Boschdijk 20, Postbus 90055, 5600 PH Eindhoven Tel.: 040-2651651
 Fax: 040-2432775
 Kennedyplein 101, Postbus 2250, 5600 CG Eindhoven Tel.: 040-2471010
 Fax: 040-2460445
 Informatietelefoon:045-5796333
 Schimmelt 18, Postbus 602, 5600 AP Eindhoven Tel.: 040-2655911

Emmen

Bukakkers18, 7811 KZ Emmen Tel.: 0900 9294
 Fax: 0592-643632
 Klepel 231, 7811 KS Emmen Tel.: 0900 9294
 Fax: 0591-657999

Enschede

Oldenzaalsestraat 7, 7511 DV Enschede

Goederee

Charbonstraat 11, 3252 AE Goedereede

Goes

Fruitlaan 4a, 4462 EP Goes Tel.: 0113-235000
 Lijnbaan 7-9, 4461 HP Goes
 Schuttershof 10, Postbus 28, 4460 AA Goes Tel.: 0113-235000
 Fax: 0113-235336
 Stationspark 2, 4462 DZ Goes Tel.: 0113-236711
 Fax: 0113211119
 Stationsplein 11, 4461 HP Goes

Gouda

Groningerweg 6, 2803 PV Gouda
 Klein Amerika 20, 2806 CA Gouda
 Tielweg 5, 2803 PK Gouda Tel.: 0182-574777
 Fax: 0182-574900

Groningen

Cascadeplein 3, Postbus 848, 9700 AV Groningen Tel.: 050-3682111
 Fax: 050-3682100
 Dierenriemstraat 100, Postbus 551, 9700 AN Groningen Tel.: 050-5741741
 Fax: 050-5741341
 Leonard Springerlaan 35, Postbus 30200, 9700 RT Groningen Tel.: 0900-9294
 L. Springerlaan 21, Postbus 1111, 9701 BC Groningen..... Tel.: 0900-9294
 Pleiadenlaan 8, 9742 NG Groningen Tel.: 0900-9294

Haarlem

Stationsplein 88 (Geb. B-2), Postbus 1131, 2001 BC Haarlem Tel.: 023-5213111
 Fax: 023-5213100
 Stationsplein 76, 2011 LM Haarlem Tel.: 023-5213111
 Fax: 023-5213100
 Surinameweg 11, Postbus 4600, 2003 EP Haarlem Tel.: 023-5437437
 Fax: 023-5437252

Hardenberg

Markt 7A, 7772 AE Hardenberg Tel.: 038-4552121

Heerenveen

Trambaan 5, Postbus 158, 8440 AD Heerenveen..... Tel.: 0900-9294

Heerlen

Heldevierlaan 11, Postbus 2620, 6401 MB Heerlen Tel.: 045-5702020
 Fax: 045-5729805
 Oude Lindestraat 70, Postbus 4949, 6401 JS Heerlen Tel.: 045-5796333
 Schakelweg 4, Postbus 101, 6400 AC Heerlen Tel.: 045-5737171
 Fax: 045-5737100

Helmond

Stationplein 11, Postbus 73, 5700 AB Helmond Tel.: 0492-591591
 Fax: 0492-591743

Hengelo

Prinses Beatrixstraat 9-15, Postbus 86, 7550 AB Hengelo Tel.: 074-7502000
 Fax: 074-2913690
 Informatietelefoon: 0900-9295
 Pr. Beatrixstraat 15, Postbus 7550, 7551 BK Hengelo Tel.: 074-7502000
 Fax: 074-2913690
 P.C. Hoofthooflaan 56, 7552 HG Hengelo
 Spoorstraat 50, 8131 SJ Hengelo

Hilversum

Stationsplein 25, Postbus 133, 1200 AC Hilversum Tel.: 035-6253911
 Fax: 035 6234168
 Stationsstraat 2, 1211 EM Hilversum

Hoogeveen

Industrieweg 38, 7902 AB Hoogeveen Tel.: 0900-9294
 Fax: 0528-262296
 Crerarstraat 8-10, 7901 AE Hoogeveen Tel.: 0900-9294

Leeuwarden

Oostergoweg 1, 8932 PJ Leeuwarden Tel.: 058-2963211
 Ruiterskwartier 115a, Postbus 319, 8901 BC Leeuwarden Tel.: 058-2335375
 Fax: 058-2132140
 Tesselschadestraat 5, Postbus 268, 8901 BB Leeuwarden Tel.: 058-2921911
 Tesselschadestr. 5, Postbus 1511, 8901 BV Leeuwarden Tel.: 0900-9294
 Zuidersingel 4, Postbus 496, 8901 BG Leeuwarden Tel.: 0900-9294

Leiden

Schipholweg 9-11, Postbus 578, 2300 AN Leiden Tel.: 071-5247311
 Fax: 071-5231831
 Verbeekstraat 1, Postbus 9103, 2300 PC Leiden Tel.: 071-5795151
 Fax: 071-5760231
 Verbeekstraat 1, 2332 CL Leiden Tel.: 071-5795151
 Fax: 071-5760231

Lelystad

De Veste 10-02 A, 8231 JA Lelystad Tel.: 038-4552121
 Reaalhof 60, 8232 VS Lelystad Tel.: 0320-239300
 Fax: 0320-247841
 Stadhuisplein 67, 8232 VM Lelystad Tel.: 0320-280770
 Fax: 0320-281202

Maastricht

Artsenijstraat 5, Postbus 1065, 6201 ME Maastricht Tel.: 043-3469555
..... Fax: 043-3469416
Universiteitssingel 5b, Postbus 1202, 6201 BE Maastricht..... Tel.: 043-3821111

Middelburg

Schenge 2, 4330 GC Middelburg

Nieuwegein

Meerwal 1-7, 3432 ZV Nieuwegein Tel.: 030-6091911
..... Fax: 030-6049489

Nijmegen

Koninginnelaan 164, Postbus 42, 6500 DB Nijmegen..... Tel.: 024-3721111
..... Fax: 024-3721421
Wijchenseweg 18, Postbus 6792, 6503 GG Nijmegen Tel.: 024-3436000
..... Fax: 024-3436060

Rijswijk

Burg. Elsenlaan 319, 2282 MZ Rijswijk Tel.: 070-3987711
..... Fax: 070-3191778
J.C. van Markenlaan 5, 2285 VL Rijswijk Tel.: 070-3364011
..... Fax: 070-3364000
Prinses Beatrixlaan 16, Postbus 557, 2280 AN Rijswijk..... Tel.: 070-3364011
..... Fax: 070-3364000

Roermond

Begijnhofstraat 41, Postbus 132, 6040 AC Roermond Tel.: 0475-396911
..... Fax: 0475-333213
Looskade 10, 6041 LE Roermond Tel.: 0475-388688

Roosendaal

Laan v Brabant 78, 4701 BL Roosendaal Tel.: 0165-552033

Rotterdam

Aert van Nesstraat 45, Postbus 176, 3000 AD Rotterdam..... Tel.: 010-4032911
Blaak 22, Postbus 647, 3000 AP Rotterdam Tel.: 045-5796333
Burg. s'Jacobplein 51, Postbus 213, 3000 AE Rotterdam..... Tel.: 010-4404040
..... Fax: 010-4404006
Twentestraat 96, Postbus 5277, 3008 AG Rotterdam Tel.: 010-4936111
Wijnhaven 40, 3011 WS Rotterdam

Spijkenisse

J.P. Blikstraat 2, 3201 PL Spijkenisse Tel.: 0181-618612

Terneuzen

Schuttershofweg 1, 4538 AA Terneuzen Tel.: 076-5282611
..... Fax: 0115-610031

Tiel

Appelboogerd 6, 4003 BV Tiel

Tilburg

Reitseplein 15, Postbus 90104, 5000 LA Tilburg Tel.: 013-4656565
 Fax: 013-4656295
 Reitseplein 1, 5037 AA Tilburg
 Spoorlaan 404 C, 5038 CG Tilburg Tel.: 013-58119 22

Uden

Rondweg 41, 5406 NK Uden Tel.: 0413-249646

Utrecht

Europalaan 20, 3526 KN Utrecht Tel.: 030-2666399
 Moreelsepark 65, Postbus 8510, 3503 RM Utrecht..... Tel.: 030-2347453
 Fax: 030-2300890
 Moeder Teresalaan 200, Postbus 2064, 3500 GB Utrecht Tel.: 030-2912114
 Fax: 030-2963828
 Winthontlaan 171, Postbus 8081, 3503 RB Utrecht Tel.: 030-2844242
 Fax: 030-2844200

Veghel

Stadhuisplein 47, 5461 KP Veghel, 0413-380300

Venlo

Prinsessesingel 10, Postbus 110, 5900 AC Venlo..... Tel.: 077-3567888
 Fax: 077-3547953

Vlaardingen

Industrieweg 9, Postbus 150, 3130 AD Vlaardingen Tel.: 010-4450445
 Fax: 010-4351820

Westervoort

Het Ambacht 19A, 6931 EZ Westervoort Tel.: 026-3195700
 Fax: 026-3195700

Winschoten

Scheldestraat 40, 9673 CG Winschoten Tel.: 0597-457777
 Fax: 0597-422224

Winterswijk

Spoorstraat 10-1, 7101 GT Winterswijk Tel.: 0543-549911

Zaandam

Ebbehout 22-24, 1507 EA Zaandam Tel.: 075-6817111
 Fax: 075-6175123

Zeist

Laan van Vollenhove 3221, 3706 CA Zeist Tel.: 030-6949494
 Fax: 030-6948400
 Utrechtseweg 30-32, 3704 HD Zeist Tel.: 030-6949494
 Fax: 030-6948400
 Utrechtseweg 42, 3704 HD Zeist Tel.: 030-6949494
 Fax: 030-6948400

Zoetermeer

Bredewater 4, 2715 CA Zoetermeer Tel.: 045-5796555

Zwolle

Burg. Drijbersingel 25, 8021 DA Zwolle Tel.: 038-4552121

..... Fax: 0384552199

Burg. Roelenweg 22, 8021 EW Zwolle Tel.: 038-4281211

Dr. Stolteweg 42 – 48, 8025 AX Zwolle Tel.: 038-426 36 11

..... Fax: 038-4263600

Dr. Stolteweg 76, Postbus 10011, 8000 GA Zwolle Tel.: 038-4297297

Dr. Van Deenweg 50-58, 8025 BC Zwolle Tel.: 038-4552121

..... Fax: 038-4552199

Rijnlaan 37, 8032 JZ 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: Cedris. Het toezicht op de uitvoering van de wetten berust bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

DIVOSA Tel.: 030-2332337

Oudenoord 174, Postbus 407, 3500 AK Utrecht Fax: 030-2333726

E-mail: Cb@divosa.nl

Internet: www.divosa.nl

VNG Tel.: 070-3738393

Nassaulaan 12, Postbus 30435, 2500 GK Den Haag

Cedris Tel.: 030-2906800

Fentener van Vlissingenkade 1, Postbus 8151, 3503 RD Utrecht Fax: 030-2906899

E-mail: info@cedris.nl

Internet: www.cedris.nl

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 Tel.: 020-7515000
 Naritaweg 1-45, Postbus 58191, 1040 HD Amsterdam..... Fax: 020-7515099
 Internet: www.cwinet.nl

Districtskantoren
 CWI Districtskantoor Noord-Nederland Tel.: 050-3178200
 Hereplein 6, Postbus 523, 9700 AM Groningen Fax: 050-3178299
 Internet: www.werk.nl

CWI Districtskantoor Noordwest-Nederland Tel.: 020-6060160
 Orlyplein 141, Gebouw Orly Plaza,
 Postbus 58097, 1040 HB Amsterdam Fax: 020-6060169
 Internet: www.werk.nl

CWI Districtskantoor Zuidwest-Nederland Tel.: 0165-586000
 Laan van Brabant 64, Postbus 91, 4700 AB Roosendaal Fax: 0165-586080
 Internet: www.werk.nl

CWI Districtskantoor Zuidoost-Nederland Tel.: 040-8514110
 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.:.....

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.

U kunt ook klachten indienen bij de Nationale Ombudsman of bij klachtencommissies.

Rechtbanken, sector bestuursrecht

Rechtbank Alkmaar	Tel.: 072-5274646
Kruseman van Eltenweg 2, Postbus 251, 1800 BG Alkmaar	Fax: 072-5274723
Rechtbank Almelo	Tel.: 0546-832727
E. Gorterstraat 5, Postbus 323, 7600 AH Almelo	Fax: 0546-810380
E-mail: p.o.almelo@almarr.drp.minjus.nl	
Rechtbank Amsterdam	Tel.: 020-5412111
Parnassusweg 220, Postbus 84500, 1080 BN Amsterdam	Fax: 020-5412790
Rechtbank Arnhem	Tel.: 026-3592000
Walburgstraat 2-4, Postbus 9030, 6800 EM Arnhem	Fax: 026-3592000
Rechtbank Assen	Tel.: 0592-339222
Brinkstraat 4, Postbus 30009, 9400 RA Assen	Fax: 0592-339338
Internet:	www.rechtspraak.nl
Rechtbank Breda	Tel.: 076-5311311
Sluissingel 20, Postbus 90110, 4800 RA Breda	Fax: 076-5311580
Rechtbank 's-Hertogenbosch	Tel.: 073-6202020
Leeghwaterlaan 8, Postbus 90125, 5200 MA Den Bosch	Fax: 073-6202781
Rechtbank 's-Gravenhage	Tel.: 070-3813622
Prins Clauslaan 60, Postbus 20302, 2500 EH Den Haag	Fax: 070-3813360
Rechtbank Dordrecht	Tel.: 078-6391391
Steegoversloot 36, Postbus 7003, 3300 GC Dordrecht	Fax: 078-6391573
Rechtbank Groningen	Tel.: 050-3166166
Guyotplein 1, Postbus 781, 9700 AT Groningen	Fax: 050-3166423
Rechtbank Haarlem	Tel.: 023-5126126
Dreef 26, Postbus 956, 2011 RZ Haarlem	Fax: 023-5126600
Rechtbank Leeuwarden	Tel.: 058-2341341
Zaailand 102, Postbus 1702, 8901 CA Leeuwarden	Fax: 058-2341425

Rechtbank Maastricht Tel.: 043-3465465
 St. Annadal 1, Postbus 1988, 6201 BZ Maastricht Fax: 043-3440038

Rechtbank Middelburg Tel.: 0118-677000
 Kousteensedijk 2, Postbus 5015, 4330 KA Middelburg Fax: 0118-677477

Rechtbank Roermond Tel.: 0475-352222
 Willem-II singel 67, Postbus 950, 6040 AZ Roermond Fax: 0475-352242

Rechtbank Rotterdam Tel.: 010-2971234
 Wilhelminaplein 100-125, Postbus 50950, 3007 BL Rotterdam

Rechtbank Utrecht Tel.: 030-2233000
 Vrouwe Justitiaplein 1, Postbus 16005, 3500 DA Utrecht Fax: 030-2361412

Rechtbank Zutphen Tel.: 0575-593500
 Martinetsingel 2, Postbus 9008, 7200 GJ Zutphen Fax: 0575-593775

Rechtbank Zwolle-Lelystad Tel.: 038-8884444
 Luttenbergstraat 5, Postbus 10067, 8000 GB Zwolle Fax: 038-8884400

Centrale Raad van Beroep Tel.: 030-2233000
 Vrouwe Justitiaplein 1 (per 01/04/04 Hojel City Centre, gebouw C
 Graadt van Roggenweg 200-250, Postbus 16002, 3500 DA Utrecht 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 Tel.: 070-3563563/
 0800-3355555 (voor klachten en folderaanvraag)
 Bezuidenhoutseweg 151, Postbus 93122, 2509 AC Den Haag Fax: 070-3607572
 Internet: www.nationaleombudsman.nl

Commissie Gelijke Behandeling

Kleine Singel 1-3, Postbus 16001, 3500 DA Utrecht Tel.: 030- 8883888
 Fax: 030- 8883883
 E-mail: info@cgb.nl

Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen

Kleine Singel 1-3, 3572 CG Utrecht Tel.: 030- 8883899
 Fax: 030 888 38 90
 E-mail: info@aanstellingskeuringen.nl

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. In 2004 zal er een reorganisatie plaatsvinden van alle bureaus voor rechtshulp. Meer informatie hierover vindt u bij de afdeling voorlichting van uw gemeente.

Bureau voor rechtshulp Alkmaar Helderseweg 14, Postbus 3020, 1801 GA Alkmaar Tel.: 072-5143070 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau Rechtshulp Amsterdam Spuistraat 10, 1012 TS Amsterdam Tel.: 020-5205100 Fax: 020-6276431 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau Rechtshulp Arnhem Broerenstraat 41, Postbus 1015, 6801 BA Arnhem Fax: 026-3530877 Informatietelefoon: 024-3828622 E-mail: rechtshulp@arnhem.bureaurechtshulp.nl Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Rechtshulp Noord Stationsstraat 29-A, Postbus 845, 9400 AV Assen Tel.: 0592-315736 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau Rechtshulp Breda Delpratsingel 1, Postbus 3889, 4800 DW Breda Tel.: 076-5224744 Fax: 076-5203502 E-mail: ... breda@brabant.bureaurechtshulp.nl Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau Rechtshulp 's-Hertogenbosch Koninginnenlaan 32, Postbus 698, 5201 AR Den Bosch Tel.: 073-6819400 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau voor Rechtshulp Den Haag Torenstraat 172, Postbus 154, 2501 CD Den Haag Tel.: 070-3560014 Fax: 070-3563388 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau Rechtshulp Zuid-Holland Zuid Vest 72-74, Postbus 1022, 3300 BA Dordrecht Tel.: 078-6148333 Fax: 078-6143718 E-mail: info@zhz.bureaurechtshulp.nl Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau voor Rechtshulp Eindhoven Hooghuisstraat 31-A, Postbus 269, 5600 AG Eindhoven Tel.: 040-2652400 Fax: 040-2652411 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau voor Rechtshulp Enschede Laaressingel 61, 7514 EL Enschede Tel.: 053-4801919 Fax: 053-4801939 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau voor Rechtshulp Groningen Stedumermaar 8, Postbus 47, 9700 AA Groningen Tel.: 050-5474750 Fax: 0503138586 Internet: www.bureaurechtshulp.nl

- Bureau Rechtshulp Haarlem Tel.: 023-5157400
 Wilhelminastraat 9, Postbus 450, 2000 AL Haarlem
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
- Rechtshulp Noord Tel.: 058-2941900
 Achter het station 3, Postbus 882, 8901 BR Leeuwarden Fax: 058-2136967
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
- Bureau voor Rechtshulp Maastricht Tel.: 043-3501777
 Mariastraat 2-4, Postbus 45, 6200 AA Maastricht Fax: 043-3501788
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
- Bureau Rechtshulp Middelburg Tel.: 0118-637120
 Vlasmarkt 28, Postbus 451, 4330 AL Middelburg Fax: 0118-640011
 E-mail: info@zeeland.bureaurechtshulp.nl
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
- Bureau voor Rechtshulp Rotterdam Tel.: 010-4106677
 Statenweg 200, Postbus 27561, 3003 MB Rotterdam Fax: 010-4106677
 E-mail: info@rechtshulprotterdam.nl
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
- Bureau Rechtshulp Utrecht Tel.: 030-2769511
 FC Dondersstraat 1, Postbus 13036, 3507 LA Utrecht Fax: 030-2716144
 E-mail: . vragen@utrecht.bureaurechtshulp.nl
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
- Bureau Rechtshulp Zutphen Tel.: 0575-594242
 Zaadmarkt 110, Postbus 4035, 7200 BA Zutphen
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
- Bureau voor Rechtshulp Zwolle Tel.: 038-4255950
 Bloemendalstraat 18, Postbus 1278, 8001 BG Zwolle Fax: 038-4255976
 E-mail: info@zwolle.bureaurechtshulp.nl
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl

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.

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 Tel.: 033-4654343
Koningin Wilhelminalaan 17, Postbus 850, 3800 AW Amersfoort..... Fax: 033-4654353
E-mail: advies@ango.nl

Adviespunt Handicap en Recht, kantoor Noord Tel.: 050-3120341
Kwinkenplein 43, 9712 GX Groningen Fax: 050-3123864
E-mail: noord@ango.nl

Adviespunt Handicap en Recht, kantoor Zuid..... Tel.: 013-5802520
Piushaven 1, 5017 AN Tilburg Fax: 013-5810855
E-mail: zuid@ango.nl

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 13.30 uur.

Stichting de Ombudsman Tel.: 035-6722722
Postbus 1700, 1200 BS Hilversum Fax: 035-6722627
E-mail: info@stichtingdeombudsman.nl
Internet: www.stichtingdeombudsman.nl

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 Tel.: 030-2913911
 Ravellaan 1, Postbus 2475, 3500 GL Utrecht

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. Er meerdere vestigingen over het land verspreid. Hieronder staat een aantal vermeld.

Geldergroep/Octant Amsterdam Tel.: 020-6257090
 Leidsestraat 32-II, 1017 PB Amsterdam Fax: 020-6252369
 E-mail:amsterdam@geldergroep.nl

Geldergroep Arnhem Tel.: 026-4430888
 Sonsbeekweg 26, Postbus 728, 6800 AS Arnhem Fax: 026-4457236
 E-mail: arnhem@geldergroep.nl
 Internet: www.geldergroep.nl

Aob Compaz bv Tel.: 038-4553040
 Rijnlaan 25, Postbus 525, 8000 AM Zwolle Fax: 038-4540384
 E-mail: zwolle@aob.compaz.nl
 Internet: www.aob.compaz.nl

AOB Zuid-Nederland Tel.: 046-4238900
 Mauritslaan 77, 6161 HS Geleen Fax: 046-4238901
 E-mail: info@aobzn.nl
 Internet: www.aobzn.nl

Geldergroep Nijmegen Tel.: 024-3229943
 Van Schaeck Mathonsingel 12, 6512 AR Nijmegen Fax: 024-3604484
 E-mail: nijmegen@geldergroep.nl
 Internet: www.geldergroep.nl

AOB Compaz Tel.: 010-2331900
 Blaak 22, 3011 TA Rotterdam
 E-mail: rotterdam@aob-compaz
 Internet: www.aob-compaz.nl

AOB Zuid-Nederland/AOB loopbaan Consultancy Tel.: 013-5321470
 St. Josephstraat 104, Postbus 9233, 5000 HE Tilburg Fax: 013-5445713
 E-mail: info@aobzn.nl
 Internet: www.aobzn.nl

Alpha Omega Adviesgroep Tel.: 030-6997900
 Utrechtseweg 31, Postbus 252, 3700 AG Zeist..... Fax: 030-6997999
 E-mail:info@alphaomega.nl
 Internet:www.alphaomega.nl

STICHTING HANDICAP EN STUDIE

De Stichting Handicap en Studie biedt gehandicapten (en professionals in het onderwijs) informatie, advies, begeleiding en bemiddeling.

Stichting Handicap + Studie Tel.: 030-2753300
 Christiaan Krammlaan 2, Postbus 222, 3500 AE Utrecht..... Fax: 030-2753309
 E-mail: algemeen@handicap-studie.nl
 Internet:www.handicap-studie.nl

STICHTING HANDICAP, SCHOLING EN ARBEID

De stichting Handicap, Scholing en Arbeid bemiddelt tussen lichamelijk gehandicapte werkzoekenden en bedrijven.

Stichting Handicap, Scholing en Arbeid Tel.: 010-4556072
 A. Camusplaats 105, Antwoordnummer 60502, 3060 BW Rotterdam

REVALIDATIECENTRA/REÏNTEGRATIEBEDRIJVEN

Heliomare Tel.: 0251-288222
 Relweg 51, 1949 EC Wijk aan Zee Fax: 0251-288366
 E-mail: info@heliomare.nl
 Internet: www.heliomare.nl

Hoensbroeck, Centrum voor Arbeidsperspectief..... Tel.: 045-5283000
 Zandbergsweg 111, 6432 CC Hoensbroek Fax: 045-5283013
 E-mail: hcainfo@srl.nl
 Internet:www.hoensbroeck.nl

Werkenrode Tel.: 024-3997111
 Nijmeegsebaan 9, Postbus 9002, 6560 GC Groesbeek..... Fax: 024-3997333
 E-mail: info@werkenrode.nl
 Internet: www.pluryn-werkenrodegroep.nl

Sonneheerdt Tel.: 0341-498498
 Putterweg 140, Postbus 600, 3850 AP Ermelo..... Fax: 0341-498410
 E-mail: jstreef@sonneheerdt.nl
 Internet: www.sonneheerdt.nl

4.6.6 Overige organisaties

CIVIQ

CIVIQ is hét kenniscentrum en adviesbureau voor vrijwillige inzet in Nederland. CIVIQ is in 2003 ontstaan uit een fusie tussen stichting VrijwilligersManagement (sVM) en de werkorganisatie van Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk

Civiq Instituut vrijwillige inzet Tel.: 030-7509000
 Plompentorengracht 17, Postbus 12080, 3501 AB Utrecht Fax: 030-7509001
 Informatietelefoon 0900-8998600
 E-mail:algemeen@civiq.nl
 Internet: www.civiq.nl

Neem hier het adres op van de vrijwilligerscentrales bij u in de regio:

Vrijwilligerscentrale

Straa.....

Postcode en plaats

Tel.:.....

Vrijwilligerscentrale

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:.....

STEUNFUNCTIES WERKGELEGENHEID

IWA Tel.: 038-4254026
 Sassenstraat 31-I, Postbus 1508, 8001 BM Zwolle Fax: 038-4221289
 E-mail:zwolle@iwa.nl
 Internet: www.iwa.nl

PON, Instituut voor advies, onderzoek en
 ontwikkeling in Noord-Brabant Tel.: 013-5351535
 Stationsstraat 15, Postbus 90123, 5000 LA Tilburg Fax: 013-5358169
 E-mail: pon@ponbrabant.nl
 Internet: www.ponbrabant.nl

STAMM Tel.: 0592-394400
 Eemland 5b, Postbus 954, 9400 AZ Assen Fax: 0592-351201
 E-mail:info@stamm.nl

Internet:www.stamm.nl
 AOB Zuid-Nederland Tel.: 0113-230548
 Westsingel 132, 4461 DR Goes Fax: 0113-251866
 E-mail: info@aobzn.nl

Er zijn meerdere vestigingen in andere plaatsen.

VERENIGING VAN KAMERS VAN KOOPHANDEL EN FABRIEKEN IN NEDERLAND

Watermolenlaan 1, Postbus 265, 3440 AG Woerden Tel.: 0348-426911
..... Fax: 0348-421231
E-mail: info@vvk.kvk.nl
Internet: www.kvk.nl

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 Tel.: 015-2191212
Brassersplein 1, Postbus 5096, 2600 GB Delft Fax: 015-2191414
E-mail: redactie@mkb.nl
Internet: www.mkb.nl

Neem hier het adres op van de afdeling bij u in de regio:

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:.....

Straat.....

Postcode en plaats

Tel.:.....

COLOFON

Auteurs

Drs. Trudi Nederland

Mr. Ceciel Rajjer

Opdrachtgever

Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten

Vormgeving

Omslag: Korteweg, Eindhoven

Foto omslag: Wim Oskam, Utrecht

Binnenwerk: Gert-Jan Bloemers, Oss

Opmaak: Nanda van Koutrik

Druk

Drukkerij Regeer, Tilburg

Uitgave

Verwey-Jonker Instituut

De publicatie

De publicatie kan besteld worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl>.

Bestellen per fax of per e-mail kan ook: Verwey-Jonker Instituut, Kromme Nieuwegracht 6, 3512 HG Utrecht, telefax 030-2300683, e-mail secr@verwey-jonker.nl onder vermelding van 'Reïntegratiewijzer 2004', uw naam, factuuradres en afleveradres.

ISBN 90-5830-150-8

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2004

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.

Partial reproduction is allowed, on condition that the source is mentioned.



IN OPDRACHT VAN LVA
LANDELIJKE VERENIGING VAN ARBEIDSONGESCHIKTEN