

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/WIA-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 de afgelopen jaren zijn ingevoerd hebben we verwerkt. Ook hebben we aangegeven wat al vrij vaststaande plannen en wijzigingen zijn die in 2006 zullen ingaan. Bij ieder onderwerp vindt u antwoorden op veel gestelde vragen. We hebben rekening gehouden met het feit dat de klantengroep van de WAO/WIA-spreekuren 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 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	11
1.1.2 Uitkeringsregels	13
1.1.3 De Wet verbetering Poortwachter: het voorkomen van langdurig verzuim	14
1.1.4 Bijzondere ontslagbescherming	18
1.1.5 Vragen en antwoorden	19
1.2 Arbeidsongeschikte werknemers	27
1.2.1 Wie is verzekerd volgens de WIA/WAO?	28
1.2.2 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	28
1.2.3 Arbeidsongeschiktheidssituatie, eisen en uitkering	32
1.2.4 Duur uitkering	36
1.2.5 Herbeoordeling	38
1.2.6 Verandering bij oude gevallen	39
1.2.7 Wanneer recht op een uitkering volgens de IOAW en wanneer recht op langdurigheidstoeslag?	41
1.2.8 Wanneer recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	42
1.2.9 Vragen en antwoorden	42
1.3 Arbeidsongeschikte zelfstandigen	48
1.3.1 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	49
1.3.2 Hoogte en duur van de WAZ	49
1.3.3 Herbeoordeling	51
1.3.4 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de IOAZ en recht op langdurigheidsuitkering?	51
1.3.5 Wanneer bestaat er recht op bijstand?	52
1.3.6 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	53
1.3.7 Vragen en antwoorden	53
1.4 Jonggehandicapten	57
1.4.1 Wie is verzekerd volgens de Wajong?	57
1.4.2 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	57
1.4.3 Hoogte en duur van de Wajong	58
1.4.4 Herbeoordeling	58
1.4.5 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	59
1.4.6 Vragen en antwoorden	59

1.5	Werkloze werknemers	60
1.5.1	Wie is verzekerd volgens de WW?	60
1.5.2	De beoordeling van het recht op WW	61
1.5.3	De verplichtingen van een WW-gerechtigde	62
1.5.4	Hoogte en duur van de WW	64
1.5.5	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Wet BIA?	65
1.5.6	Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	66
1.5.7	Vragen en antwoorden	66
1.6	Een uitkering volgens de Wet Werk en Bijstand (WWB)	70
1.6.1	Recht op bijstand	70
1.6.2	Hoogte en duur van de uitkering	71
1.6.3	Uitkeringsregels	72
1.6.4	Vragen en antwoorden	73
1.7	De wet Boeten, Maatregelen, Terug- en invordering	75
1.7.1	Boeten en maatregelen	76
1.7.2	Terug- en invordering	78
1.7.3	Vragen en antwoorden	79
1.8	De exporteerbaarheid van uitkeringen	81
1.8.1	De wet Beperking export uitkeringen	81
1.8.2	Oude gevallen	83
1.8.3	Vragen en antwoorden	84

2 Weer aan het werk

2.1	Werkhervatting via de eigen werkgever	93
2.1.1	Aangepast werk	93
2.1.2	Aangepast werk bij een andere werkgever	94
2.1.3	Proefplaatsing	94
2.1.4	Voorziening voor verbetering arbeidsmarktpositie	95
2.1.5	Gevolgen niet-meewerken aan reïntegratie	95
2.1.6	Premiekorting arbeidsgehandicapten	96
2.1.7	De meerkostensubsidie	96
2.1.8	Loondispensatie	96
2.1.9	Vragen en antwoorden	97
2.2	Een nieuwe baan met behulp van UWV	101
2.2.1	Reïntegratie met behulp van reïntegratiebedrijf via UWV	102
2.2.2	Scholing en opleiding via UWV	103
2.2.3	Proefplaatsing	103
2.2.4	Werknemersvoorzieningen	103
2.2.5	Handhaving uitkeringsrechten bij twijfel over duurzaamheid werkhervatting	104
2.2.6	Loon- en inkomenssuppletie	106
2.2.7	Garantieregeling voor oudere arbeidsongeschikten	107
2.2.8	Premiekorting en meerkostensubsidie voor werkgever	108
2.2.9	Geen kosten bij ziekte voor werkgever (no-riskpolis)	108
2.2.10	Geen hogere WAO/WGA-premie voor werkgever	109

2.3	Nieuwe baan met behulp van de gemeente	110
2.3.1	Wet Werk en Bijstand	110
2.3.2	Sociale activering	111
2.3.3	Scholing en opleiding	111
2.3.4	Wet sociale werkvoorziening (WSW)	112
2.4	Een eigen bedrijf	114
2.4.1	Startkapitaal	114
2.4.2	Bedrijfsplan	114
2.4.3	Begeleiding	115
2.4.4	Aanvraag startkapitaal	115
2.4.5	Starten eigen bedrijf en de uitkering	116
2.5	Vragen en antwoorden	117
2.6	Een inkomen naast de uitkering	123
2.6.1	WIA/WAO en inkomsten uit arbeid	123
2.6.2	WW en inkomsten uit arbeid	126
2.6.3	WAO/WW-uitkering en inkomsten uit arbeid	127
2.6.4	Bijstand en inkomsten	127
2.6.5	Vragen en antwoorden	128
2.7	Vrijwilligerswerk	131
2.7.1	Houding UWV	131
2.7.2	Vergoeding of bijverdienste?	131
2.7.3	Vrijwilligerscontract	132
2.7.4	Vragen en antwoorden	132
2.8	Scholing en opleiding	133
2.8.1	Oriëntatie op een ander beroep	133
2.8.2	Persoonsgerichte ondersteuning	134
2.8.3	Beroepsgerichte opleidingen	135
2.8.4	Opleiding en de gevolgen voor uw uitkering	136
2.8.5	Vragen en antwoorden	137

3 Als u het er niet mee eens bent

3.1	Klagen	145
3.1.1	Een klacht indienen	145
3.1.2	Klagen bij de Nationale ombudsman	146
3.2	Vordering tegen de werkgever	147
3.3	Bezwaar maken	148
3.3.1	Bezwaarschrift	148
3.3.2	De stappen van de bezwaarprocedure	150
3.4	In beroep gaan	152
3.4.1	Beroepschrift	152
3.4.2	De stappen van de beroepsprocedure	153
3.4.3	Hoger beroep	155

3.5	Toetsingsgronden bestuursrechter	156
3.6	Juridische steun	158
3.7	Vragen en antwoorden	160

4 Bijlagen

4.1	Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	167
4.1.1	Het verzekeringsgeneeskundig onderzoek	167
4.1.2	Controlepunten arbeidskundige beoordeling	168
4.1.3	De herbeoordeling	169
4.2	Uitkeringspercentages en -bedragen	170
4.2.1	WAO	170
4.2.2	WIA	172
4.2.3	WW	176
4.2.4	WAO/WW	178
4.2.5	WAZ en Wajong	179
4.2.6	Toeslagenwet	180
4.2.7	Kopjes op de uitkering	180
4.2.8	Wet werk en bijstand	181
4.2.9	IOAW/IOAZ	182
4.2.10	Tijdelijke wet Bia	183
4.3	Klagen en in beroep gaan	184
4.3.1	Klaagschrift	184
4.3.2	Bezwaarschrift	185
4.3.3	Beroepschrift	187
4.3.4	Rechtsbijstand	189
4.4	Vorbereiding op een sollicitatie	190
4.4.1	De sollicitatiebrief	190
4.4.2	Een open sollicitatie	191
4.4.3	Sollicitatiegesprek	191
4.5	Vrijwilligerswerk	193
4.5.1	Onkostenvergoeding vrijwilligerswerk	193
4.5.2	Voorbeeld overeenkomst vrijwilligerswerk	193
4.6	Adressen	195
4.6.1	Belangenorganisaties van arbeidsongeschikten en gehandicapten	195
4.6.2	Organisaties Sociale Zekerheid	199
4.6.3	Arbeidsvoorzieningorganisaties	203
4.6.4	Beroepsinstanties en rechterlijke macht	204
4.6.5	Scholing en arbeidstoeleiding	210
4.6.6	Overige organisaties	212

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 besteden extra aandacht aan de nieuwe Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Tevens is een paragraaf opgenomen 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

1.1 Zieke werknemers en vangnetters	11
1.1.1 Loondoorbetaling of Ziektewetuitkering bij ziekte	11
1.1.2 Uitkeringsregels	13
1.1.3 De Wet verbetering Poortwachter: het voorkomen van langdurig verzuim	14
1.1.4 Bijzondere ontslagbescherming	18
1.1.5 Vragen en antwoorden	19
1.2 Arbeidsongeschikte werknemers	27
1.2.1 Wie is verzekerd volgens de WIA/WAO?	28
1.2.2 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	28
1.2.3 Arbeidsongeschiktheidssituatie, eisen en uitkering	32
1.2.4 Duur uitkering	36
1.2.5 Herbeoordeling	38
1.2.6 Verandering bij oude gevallen	39
1.2.7 Wanneer recht op een uitkering volgens de IOAW en wanneer recht op langdurigheidstoelage?	41
1.2.8 Wanneer recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	42
1.2.9 Vragen en antwoorden	42
1.3 Arbeidsongeschikte zelfstandigen	48
1.3.1 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	49
1.3.2 Hoogte en duur van de WAZ	49
1.3.3 Herbeoordeling	51
1.3.4 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de IOAZ en recht op langdurigheidsuitkering?	51
1.3.5 Wanneer bestaat er recht op bijstand?	52
1.3.6 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	53
1.3.7 Vragen en antwoorden	53
1.4 Jonggehandicapten	57
1.4.1 Wie is verzekerd volgens de Wajong?	57
1.4.2 De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling	57
1.4.3 Hoogte en duur van de Wajong	58
1.4.4 Herbeoordeling	58
1.4.5 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	59
1.4.6 Vragen en antwoorden	59

<u>1.5 Werkloze werknemers</u>	60
1.5.1 Wie is verzekerd volgens de WW?	60
1.5.2 De beoordeling van het recht op WW	61
1.5.3 De verplichtingen van een WW-gerechtigde	62
1.5.4 Hoogte en duur van de WW	64
1.5.5 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Wet BIA?	65
1.5.6 Wanneer bestaat er recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?	66
1.5.7 Vragen en antwoorden	66
 <u>1.6 Een uitkering volgens de Wet Werk en Bijstand (WWB)</u>	 70
1.6.1 Recht op bijstand	70
1.6.2 Hoogte en duur van de uitkering	71
1.6.3 Uitkeringsregels	72
1.6.4 Vragen en antwoorden	73
 <u>1.7 De wet Boeten, Maatregelen, Terug- en invordering</u>	 75
1.7.1 Boeten en maatregelen	76
1.7.2 Terug- en invordering	78
1.7.3 Vragen en antwoorden	79
 <u>1.8 De exporteerbaarheid van uitkeringen</u>	 81
1.8.1 De wet Beperking export uitkeringen	81
1.8.2 Oude gevallen	83
1.8.3 Vragen en antwoorden	84

1.1 Zieke werknemers en vangnetters

Elke werknemer is wel eens een keertje ziek. Maar deze paragraaf gaat niet over een griepje of over een keertje verzuimen. Het gaat over langdurig verzuim. Dit verzuim kan veroorzaakt worden door een ernstige 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 (per 29 december 2005 de WIA) 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. Volgens een akkoord tussen het kabinet en de sociale partners (werkgevers en vakbonden) mag op basis van de CAO tijdens de twee jaar loondoorbetaling niet meer dan 170% van uw loon worden uitbetaald. Dit geldt alleen voor niet-gewerkte uren. Indien u reïntegreert mag over die uren wel meer worden betaald.

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 WIA 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;
 - deelvisser;
 - 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 arbodienstverlening 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.

Per 1 juli 2005 is de gewijzigde Arbowet van kracht. Voorheen waren werkgevers verplicht aangesloten bij een (gecertificeerde) arbodienst. Arbodiensten zijn in het leven geroepen om het ziekteverzuim binnen bedrijven tegen te gaan en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Bij een arbodienst werken in ieder geval: een bedrijfsarts, een veiligheidsdeskundige, een arbeidshygiënist en een arbeids- en organisatiedeskundige.

Tegenwoordig mag iedere werkgever zelf bepalen hoe de ze de arbodienstverlening vorm geeft. Dit betekent dat werkgevers meer keuzemogelijkheden hebben om het ziekteverzuim binnen bedrijven tegen te gaan. Allereerst kunnen werkgevers ervoor kiezen om het bestaande contract met de arbodienst voort te zetten. Tweede optie is de arbodienstverlening binnen het eigen bedrijf zelf te organiseren door een zogenaamde interne arbodienst. Als de werkgever ervoor kiest om zelf de preventie en begeleiding van zieke werknemers te regelen, dienen de Ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging van het bedrijf (PVT) of de vakbonden (via de CAO) toestemming te verlenen. De werkgever kan er ook voor kiezen een interne en een externe arbodienst of Arbo-arts te combineren. Of er nu een interne of externe arbodienst is, de arbozorg moet altijd worden verricht door deskundige personen. Voor een aantal handelingen dienen deze personen ook te zijn gecertificeerd. De eis van certificering geldt bijvoorbeeld voor:

- het stellen en toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie;
- de bijstand bij de begeleiding van zieke werknemers;
- het uitvoeren van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- het verrichten van een de aanstellingskeuring;
- het houden van een arbeidsomstandighedensprekkuur.

De interne of externe arbodienst 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 arbodienst de werkgever bij de uitvoering van de verzuimbegeleiding van zieke werknemers. Binnen die verzuimbegeleiding heeft de arbodienst tegenover u ook een voorlichtende taak. De arbodienst moet u met 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 arbodienst, stelt u deze dan aan de arbodienst.

Wat de arbodienst vervolgens in geval van ziekte precies doet, is afhankelijk van het contract dat de werkgever met de arbodienst heeft afgesloten. Zowel de keus voor een arbodienst als de inhoud van het contract zijn onderworpen aan het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) van het bedrijf. Als een zieke werknemer klachten heeft over de arbodienst kan de OR of PVT ook via haar recht op informatie/instemming verbeteringen proberen te bewerkstelligen. Het gaat hier niet over individuele klachtenbehandeling, maar om het afdwingen van algemene verbeteringen van de gang van zaken.

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 organisa-

tie 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 arbodienst contact met u moet opnemen in verband met controle en/of begeleiding. De werkgever is verplicht binnen zes weken na de eerste ziektedag de arbodienst om advies te vragen. Het is dus niet zo dat u bij elk griepje direct een oproep zult krijgen van de arbodienst.

U bent verplicht mee te werken aan activiteiten van de arbodienst. Dus als de arbodienst u een vragenformulier stuurt, bent u verplicht dit formulier in te vullen. De arbodienst zal u vragen waarom u niet in staat bent te werken. Uw antwoord wordt bekeken door de bedrijfsarts van de arbodienst. 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 arbodienst 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 (bijvoorbeeld huisarts) en de arbo-arts een ander advies over thuis blijven of werkhervatting. Wat betreft de ziekmelding en werkhervatting gaat de beslissing van de arbo-arts voor op die van uw behandelend arts. U dient dus de beslissing van de arbo-arts te volgen. Mocht u het niet met de arbo-arts eens zijn, dan is het wel 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 arbodienst 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 arbeidsomstandighedenwet zijn werkgevers verplicht om te voorkomen dat mensen door ziekte uitvallen. Maar ook als mensen ziek worden, bestaan er diverse wettelijke verplichtingen waaraan werkgevers en werknemers zich moeten houden om 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 arbodienst en u ontvangen een kopie. Het plan van aanpak is van belang bij een eventuele WIA-aanvraag. Die aanvraag is verschoven naar het tweede ziektejaar. Alle inspanningen zijn erop gericht dat het zover niet komt.

PLAN VAN AANPAK

Binnen zes weken na de ziekmelding komt de arbodienst al met een advies waarin staat welke stappen gezet moeten worden om zo snel mogelijk tot werkhervatting te komen. Als de arbodienst of bedrijfsarts na zes weken van mening is dat het ziekteproces toch langer gaat duren, wordt een probleemanalyse geschreven. Dit is een analyse van de vastgestelde mogelijkheden voor werk. Twee weken daarna, dus in de achtste ziekteweek 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 arbodienst.

Het is dus de bedoeling dat werkgever en werknemer het plan van aanpak samen opstellen. In de praktijk zal echter vaak de arbodienst 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 aan reïntegratie. In dat geval hoeft u niet bang te zijn dat uw loondoorbetaling in gevaar komt, u kunt immers (nog) niet reïntegreren. Dit kan in het plan van aanpak worden vastgelegd.

Wanneer het overduidelijk is dat iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, kan direct een WIA-keuring worden aangevraagd. Een plan van aanpak is dan niet nodig. Wordt een vervroegde WIA-keuring aangevraagd en op grond daarvan een WIA-uitkering toegekend, dan houdt u wel nog recht op loondoorbetaling (voor de periode die nog resteert van de twee jaar loondoorbetaling). In praktijk krijgt u gewoon uw loondoorbetaling van uw werkgever, terwijl UWV de uitkering aan de werkgever betaalt.

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 geleverd” (zie 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 dertien 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 case-manager bewaakt daarbij de voortgang. Het plan wordt gedurende het traject steeds geëvalueerd en wanneer nodig bijgesteld. In de regel is een evaluatie om de zes 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. Bij het aflopen van tijdelijke contracten in de ziekteperiode stellen de werkgever en werknemer al direct een reïntegratieverslag op. In het 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 arbodienst aan beide partijen.

De werknemer moet het verslag bij UWV indienen. Dit moet gevoegd worden bij de aanvraag voor de WIA. 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 WIA-BEOORDELING

Het is mogelijk om de WIA-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 WIA-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 WIA. In dat geval kan de loondoorbetalingsperiode verlengd worden tot zes 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. Dit geldt in ieder geval voor de meeste gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers. Voor een aantal gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers kan dit anders geregeld zijn. Indien uw werkgever eigenrisicodrager is voor de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) dan blijft deze verantwoordelijk voor uw reïntegratie, gedurende de periode van eigenrisicodragen. In 2006 is dit vastgesteld op vier jaar. Mensen die een IVA-uitkering ontvangen, krijgen geen specifieke hulp bij de reïntegratie. De gedachtegang hierachter is, dat deze groep niet geacht wordt nog te kunnen werken.

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 € 50. Vraagt de werknemer het aan, dan is de prijs ook € 50.

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 arbodienst 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 arbodienst 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 werkherhervatting 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 sociaalverzekeringsrechtelijke aspecten van ziekte. Dit gaat bijvoorbeeld over de mogelijkheden om reïntegratie-instrumenten bij de reïntegratie te betrekken en over de financiële gevolgen van een WIA-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 sociaalverzekeringsrechtelijke 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 juridi-

sche 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:

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

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:

- Als u een tijdelijk arbeidscontract heeft, eindigt uw arbeidsovereenkomst op de einddatum die in het contract genoemd staat.
- Als u in uw proeftijd zit, kan de werkgever om welke reden dan ook -dus ook bij ziekte- de arbeidsovereenkomst met u beëindigen.
- Als u op staande voet ontslagen wordt.
- Als de kantonrechter uw arbeidsovereenkomst ontbindt. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een ontslag op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.
- 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, kunt u na een tijdje te maken krijgen met een medewerker van de arbodienst. De arbodienst 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 na 1 januari 2004 ziek bent geworden, geldt na twee jaar ziekte de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). De eerste 104 weken is uw werkgever verplicht om minstens 70% van uw loon door te betalen.

Het loon 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. De meeste CAO's regelen inmiddels dat de hoogte van het doorbetaalde loon over de 104 weken wordt afgebouwd.

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 104 weken te komen, mogen ziekteperiodes 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 ziekengeld. 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 ziekengeld (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 ziekengeld. 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.

- * **Ik heb een arbeidsconflict en daarom heb ik mij ziek gemeld. Mijn werkgever zegt dat ik mij moet melden voor een gesprek met de werkgever. Moet ik dat gesprek aangaan?**

In het algemeen dienen u en uw werkgever te proberen het conflict op te lossen zodat u weer aan het werk kunt. Wanneer uw werkgever u uitnodigt de problemen te bespreken, dient u daar doorgaans voor open te staan. Ziet u een gesprek echt niet zitten, dan kunt u de bedrijfsarts vragen of u in staat bent tot het voeren van een dergelijk gesprek. Is dat niet zo, dan kunt u bepalen wanneer zo'n gesprek wel aan de orde kan zijn.

In geval van een arbeidsconflict (en daaraan gerelateerde ziekte) kan het overigens een idee zijn het conflict door een onafhankelijke bemiddelaar op te lossen. De bemiddelaar kan iemand van het bedrijf zijn of een zogenaamde 'mediator', dat is een onafhankelijke persoon buiten het bedrijf die gespecialiseerd is in het oplossen van conflicten. U kunt de bedrijfsarts hierover advies vragen.

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 opzegging (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.

ARBODIENST

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

U kunt de arbodienst 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 tegen 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 zes 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 arbodienst. 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 € 50,-. 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.

WIA-BEOORDELING EN ONTSLAGBESCHERMING

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

Nee, het feit dat u volledig arbeidsongeschikt verklaard wordt, betekent dat UWV u, na twee jaar een volledige WIA-uitkering zal gaan toekennen (70% van uw WIA-dagloon). Maar uw recht op een IVA-uitkering 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 WIA; 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 ziekengeld?**

Of u recht heeft op ziekengeld hangt af van de omvang van uw verdiensten. Levert het thuiswerk u doorgaans een bruto-inkomen van ten minste tweevijfde 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 minstens dertig dagen.

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

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, fase A CAO voor uitzendkrachten) met het uitzendwerk, dan heeft u vanaf de derde dag dat u ziek bent recht op ziekengeld volgens de Ziektewet.

In beide gevallen wordt uw ziekingeld berekend aan de hand van het gemiddelde bruto dagloon dat u verdiend heeft in de dertien weken vóór uw ziekmelding. Uw uitkering bedraagt 70% van dit gemiddelde bruto dagloon. Heeft u in die dertien 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 Ziektewet-uitkering 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 tien 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 op zijn minst 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 Arbowet 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 Arbowet). Uw werkgever is ook verplicht de werknemers instructies te geven over hoe veilig en gezond te werken (artikel 6 Arbowet). 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. Heeft uw werkgever alles gedaan wat hij verplicht is wat betreft veilig werken, dan is de werkgever niet aansprakelijk. Bij de beoordeling of u recht heeft op een schadevergoeding wordt ook 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 Arbowet). Alleen als 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?**

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.

WIA EN ZIEKTE

- * **Ik heb een baan én een WGA-uitkering. Vervolgens word ik ziek. Welke regels gelden dan voor mij als ik ziek word?**

U heeft een arbeidsovereenkomst en heeft normaal gesproken op grond daarvan recht op loondoorbetaling. Om de reïntegratie van arbeidsongeschikten te bevorderen, neemt het UWV echter de loondoorbetalingsverplichting (bijna geheel) van de werkgever over. De werkgever heeft een zogenaamde 'no-riskpolis' Ziektewet. Deze reïntegratiemaatregel van het UWV geldt voor: arbeidsongeschikten met een WIA uitkering, Wajong'ers en WSW'ers/WSW geïndiceerden en voor arbeidsongeschikten op individuele indicatie van het CWI. Wanneer de arbeidsongeschikte een WIA-uitkering ontvangt, geldt de no-riskpolis voor zowel een nieuwe werkgever als voor de oude werkgever wanneer de WIA gerechtigde daar herplaatst wordt. De no-riskpolis geldt voor vijf jaar (en voor Wajong en WSW'ers onbeperkt). Dit is geregeld in artikel 29b Ziektewet. Deze regeling is van toepassing, ongeacht de oorzaak van de ziekte. Ook als de ziekte niets met de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van doen heeft, neemt UWV de loondoorbetalingsverplichting over.

WERKLOOS EN ZIEK

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

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

- a. Heeft u een WW-uitkering, dan bent u ook verzekerd voor de Ziektewet. U moet zich dan wel ziek melden bij de uitvoeringsinstelling. Voor de duur van uw WW-uitkering kan dit van belang zijn. Als u langer dan drie maanden ziek bent, wordt de duur van uw WW-uitkering namelijk verlengd met de periode waarin u een uitkering volgens de Ziektewet had (minus de eerste drie maanden van ziekte).

- b. Heeft u een uitkering volgens de Algemene bijstandswet dan bent u niet verzekerd volgens de Ziektewet. U heeft dus geen recht op ziekengeld. Maar omdat u vanuit de bijstand wel geacht wordt werk te zoeken, is het toch raadzaam u ziek te melden bij de gemeentelijke sociale dienst.

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

Als u ziek wordt, meldt u dit bij de afdeling WW van UWV. Als u minder dan 45% arbeidsongeschikt bent en daarnaast een WW-uitkering ontvangt, bent u ook verzekerd voor de Ziektewet. Die verzekering betreft het deel dat u in de WW zit.

Melding bij de WW-afdeling kan van belang zijn voor de duur van uw WW-uitkering. Als u langer dan drie maanden ziek bent wordt de duur van de WW-uitkering namelijk verlengd met de periode waarin u een uitkering volgens de Ziektewet heeft, minus de eerste drie maanden van ziekte.

Het kan ook zijn dat u ziek bent geworden, vlak nadat u door UWV gedeeltelijk arbeidsongeschikt werd verklaard. In dat geval kan door UWV bekeken worden of uw arbeidsongeschiktheidspercentage wellicht ten onrechte verlaagd is en of in plaats van ziekengeld, weer een volledige WAO-uitkering zou moeten volgen.

Indien u om dezelfde reden ziek wordt als waarom u arbeidsongeschikt bent geworden en de beoordeling korter dan vijf jaar geleden heeft plaatsgevonden kunt u volgens de wet Amber, ook bij een WAO-percentage van minder dan 45%, een aanvraag tot herbeoordeling indienen. Als u een WIA-uitkering heeft, en een baan, dan kunt u alleen aanspraak op WW maken als u uw baan verliest (door een andere oorzaak dan verhoogde arbeidsongeschiktheid). Als u minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, kunt u in geval van werkloosheid ook aanspraak maken op de WW.

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:

- hij of zij een gevangenisstraf uitzit (de partner heeft eventueel recht op uitkering uit de ABW);
- hij of zij nog geen 21 jaar bent en tot het huishouden van ouders of pleegouders behoort;
- de loondervingsuitkering in zijn geheel niet tot uitkering komt, door de schuld van de werknemer;
- hij of zij gehuwd is en de echtgenoot/partner geboren is na 31 december 1971, tenzij zij een kind hebben dat jonger is dan twaalf jaar;
- 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 verzekeringsstelsel voor arbeidsongeschiktheid is per 29 december 2005 ingrijpend gewijzigd. Vanaf dat moment gaat de WAO over in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Alleen mensen die helemaal niet meer in staat zijn om te werken en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, komen in aanmerking voor een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het doel van de WIA is het aantal arbeidsongeschikten te verminderen. Deze nieuwe regels gelden voor mensen die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden.

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 al behoorlijk wat veranderingen doorgevoerd. 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. Daarnaast worden bestaande WAO'ers jonger dan vijftig jaar, per 1 oktober 2004 door het UWV herkeurd volgens de scherpere arbeidskundige keuringsregels voor de WAO. Er wordt bijvoorbeeld strenger naar psychische klachten gekeken. Mensen die de grootste kans hebben op werkhervatting komen als eerste aan de beurt. Alleen arbeidsongeschikten die op 1 juli 2004 vijftig jaar en ouder zijn en mensen die bij eerdere herkeuringsoperaties werden ontzien, worden ook nu niet herkeurd. Met deze eenmalige herbeoordeling komt de vijfjaarlijkse herkeuring in principe te vervallen. De WAO-uitkering wordt in beginsel voor onbepaalde tijd toegekend. Zodra uw gezondheidstoestand verandert, kunt u zelf of een arbeidsdeskundige natuurlijk alsnog een herbeoordeling aanvragen. Voor alle huidige WAO-gerechtigden blijven 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 werden 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.

In januari 1998 werd de Wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid (Pemba) ingevoerd. De wet Pemba regelt een systeem van premiedifferentiatie en markt-

werking 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. Marktwerving 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. De Wet Pemba komt overigens te vervallen als er in 2006 minder dan 25.000 mensen de IVA instromen en werkgevers over de eerste twee ziektejaren niet meer dan 170 procent van het laatst verdiende loon doorbetalen (plannen februari 2006).

1.2.1 Wie is verzekerd volgens de WIA/WAO?

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en 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 WIA 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 de 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. De nadruk ligt meer dan voorheen op werkzaamheden die u ondanks uw beperkingen nog wél kunt verrichten. Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt tussen het inkomen dat u verdiend 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 mate van arbeidsongeschiktheid. 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 WIA-aanvraag, dan beschikt de verzekeringsarts over het reïntegratieverslag, het werkgeversgedeelte van uw WIA-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 WIA/WAO-belangengroep u wel vergezellen. Let wel: degene die met u meegaat voert niet het woord: dat doet u zelf. Alleen bij een eventueel lichamelijk 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 lichamelijk onderzoekt of - als u psychische klachten heeft - dat u nog door een psychiater gezien wordt.

INFORMATIE BEHANDELLENDE SECTOR

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



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



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

FUNCTIONELE MOGELIJKHEDEN

Om vast te stellen wat uw mogelijkheden zijn, zal de verzekeringsarts vragen naar uw huidige dagbesteding: Wat doet u zoal vanaf het moment dat u opstaat tot het moment dat u naar bed gaat? Bij deze vraag kunnen ook zaken als het huishouden, hobby's 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 en duurzame 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 verdiend zou hebben als u niet ziek was geworden. De regels voor het vaststellen van het functieloon, het loon dat uw restverdiencapaciteit aan-geeft, zijn vanaf 1 oktober 2004 veranderd. Tot die datum moest de arbeidsdeskundige minimaal drie functies vinden die u in principe kunt uitoefenen. Deze drie functies moesten gezamenlijk dertig arbeidsplaatsen op de arbeidsmarkt omvatten. Dit laatste wil zeggen dat de functies in ieder geval dertig keer moesten voorkomen. Het betekent niet dat er ook vacatures hoefden te zijn. Het functieloon bestaat uit de middelste van de drie functies met de hoogste loonwaarden.

Vanaf 1 oktober 2004 dient de arbeidskundige drie functies 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. De regel dat het gaat om arbeidsplaatsen, maar niet om vacatures, is ge-handhaafd. Ook het functieloon is nog steeds het loon dat hoort bij de middelste functie, van de drie functies met de hoogste bijbehorende beloning. Een tweede verscherping vanaf 1 oktober 2004 is 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 gelden niet voor WAO-ers die ouder zijn dan vijftig jaar en bij eerdere herbeoordelingsoperaties zijn ontzien.

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 verdiend zou hebben als u niet ziek zou zijn geworden (uw maatman-loon) 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 'arbeidsmogelijk-hedenlijst' 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 uitgebreide 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 WIA-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 Arbeidsongeschiktheidssituatie, eisen en uitkering

WIA-UITKERING

In tegenstelling tot de WAO, heeft u bij een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% geen recht op een WIA-uitkering. De WIA kent verschillende uitkeringen. De WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) is bedoeld voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, en de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten) is bedoeld voor volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. De uitkeringssituaties zien er als volgt uit:

Mate van arbeidsongeschiktheid	WIA-uitkering
minder dan 35%	Geen WIA-uitkering
35%-80%	WGA-uitkering
80-100% met uitzicht op herstel	WGA-uitkering
80-100% zonder uitzicht op herstel	IVA-uitkering

WGA-UITKERING

De WGA is bedoeld voor iedereen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is (loonverlies tussen 35-80%) en voor mensen die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt (loonverlies tussen 80-100% met uitzicht op herstel) zijn verklaard.

Binnen de WGA-uitkeringen wordt een onderscheid gemaakt tussen de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolgutkering.

Om voor een loongerelateerde WGA-uitkering in aanmerking te komen moet u voldoen aan de referte-eis. In de 36 weken voorafgaand aan uw WGA-uitkering moet u in ieder geval 26 weken hebben gewerkt. Als u in deze periode ziek bent geweest of onbetaald verlof heeft opgenomen, dan kan de referteperiode worden verlengd. U krijgt 70% van het loon dat u verdiende in het jaar voordat u gedeeltelijk arbeidsongeschikt werd (hierbij geldt een maximum jaarloon van € 30.660,-). Volledig arbeidsongeschikten met zicht op herstel krijgen eveneens 70% van het laatstverdiende dagloon in het jaar voor de uitkering. Als u blijft werken gelden andere regels. Naast uw loon krijgt u dan een uitkering van 70% (het oude maandloon - huidige maandloon).

Na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering komt u mogelijk in aanmerking voor een WGA-loonaanvullings- of vervolguitering. Ook wanneer u niet voldoet aan de referte-eis, kunt u in aanmerking komen voor een loonaanvullings- of een vervolguitering.

Of u in aanmerking komt voor de loonaanvullings- of de vervolguitering hangt af van wat u nog verdient. Verdient u minimaal 50% van wat u volgens de arbeidsdeskundige van het UWV nog zou kunnen verdienen, dan krijgt u een loonaanvullingsuitkering. De hoogte van de loonaanvulling is 70% van het verschil tussen uw vroegere loon en wat u volgens het UWV nog zou kunnen verdienen (de resterende verdien capaciteit). Verdient u uw hele restverdien capaciteit (of meer) dan bedraagt uw loonaanvullingsuitkering: $70\% \times (\text{maandloon} - \text{huidige maandloon})$.

Zoals gezegd hebben ook mensen die maximaal 20% van het oude loon kunnen verdienen, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, recht op een loonaanvullingsuitkering. Ook zij dienen dan ten minste 50% van hun restverdien capaciteit te verdienen. In dit geval gaat het om 10% van de restverdien capaciteit.

Een vervolguitering is bedoeld voor mensen die niet werken of die per maand minder dan de helft verdienen van wat volgens het UWV nog mogelijk zou zijn. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. De uitkering is gerelateerd aan het minimumloon. Deze vervolguitering is lager dan de loonaanvullingsuitkering.

Mate van arbeidsongeschiktheid	Hoogte vervolguitering
35-44%	28% van het minimumloon
45-54%	35% van het minimumloon
55-64%	42% van het minimumloon
65-79%	50,75% van het minimumloon

Voorbeelden WGA-uitkering

Stel: het maatmanuurloon bedraagt € 120,- bruto per dag. Voordat u ziek werd verdiende u ongeveer € 2.000,- bruto per maand. U werkt op dit moment niet meer en voldoet aan de referte-eis. 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 arbeidsongeschiktheidssituatie waarin u wordt ingedeeld. Dit wordt als volgt berekend:

(maatmanloon - functieloon) : maatmanloon x 100% = vaststelling mate van arbeidsongeschiktheid

$$(\text{€ } 120,- - \text{€ } 77,-) : \text{€ } 120,- \times 100\% = 36\%$$

De uitkomst is 36%. Dit betekent dat u gedeeltelijk arbeidsgeschikt bent, en in aanmerking komt voor een WGA-uitkering. Bij deze situatie hoort een loongerelateerde uitkering van 70% van uw laatstverdiende loon (hierbij geldt een maximum jaarloon van € 30.660,-). De WGA-uitkering is 70% van € 2.000,- = € 1.400 per maand.

Als u door blijft werken krijgt u naast uw loonbetaling een uitkering van 70% van het verschil tussen uw huidige en eerdere dagloon. Stel dat u nog € 600,- per maand verdient. Het verschil tussen wat u eerst verdiende en wat u nu nog verdient, bedraagt dan (€ 2.000- (€ 600,-) = € 1.400,-. De WGA-uitkering bedraagt nu 70% van € 1.400,- = € 980,-. Samen met het maandloon heeft u dan een totaal inkomen van € 1.580,- per maand.

Ook als u voor minimaal 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, kan het zo zijn dat u voor een WGA-uitkering in aanmerking komt. Er is dan sprake van volledige maar niet van duurzame arbeidsongeschiktheid. De WGA-uitkering bedraagt vervolgens 70% van het loon dat u verdiende voordat u arbeidsongeschikt raakte. In dit geval bedraagt de uitkering 70% van € 2.000,- = € 1.400,- per maand.

Voor alle duidelijkheid: voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten is er geen loonaanvullings- of vervolguutkering. Deze groep krijgt een IVA-uitkering (zie hieronder) en houdt het recht op 70% van het laatstverdiende loon (of een uitkering van 70% van het oude maandloon minus de restverdiencapaciteit).

IVA-UITKERING

De IVA-uitkering is bedoeld voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De kans op herstel is klein. Tot nu toe kent het UWV weinig IVA-uitkeringen toe omdat het moeilijk is vast te stellen of iemand duurzaam arbeidsongeschikt is.

De uitkering is net als bij de WGA gebaseerd op het loon dat u verdiende in het jaar voordat u arbeidsongeschikt werd (het WIA-maandloon). Als het loon hoger is dan het vastgestelde maximumloon, dan wordt uitgegaan van het maximumbedrag. De IVA-uitkering bedraagt 70% van uw vroegere maandloon. Als u nog werkt, wordt de hoogte van de uitkering berekend door 70% van het bedrag dat u nog verdient, af te trekken van de IVA-uitkering.

Als er in 2006 niet meer dan 25.000 volledig en duurzaam arbeidsongeschikten instromen, en als werkgevers in de eerste twee ziektejaren niet meer dan 170% uitkeren, dan wordt de IVA-uitkering met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 verhoogd tot 75% van uw vroegere maandloon.

Voorbeelden IVA-uitkering

Stel: u bent door het UWV voor 85% arbeidsongeschikt verklaard. Er is bovendien geen zicht op herstel. Dan krijgt u te maken met de IVA-uitkering. U verdiende vorig jaar € 1.500,- bruto per maand. De uitkering bedraagt dan 70% van € 1.500,- = € 1.050,- per maand.

Stel: u werkt nog en verdient € 200,- bruto per maand. Van € 1.050,- wordt nu (70% van € 200,-) = € 140,- afgetrokken. De uiteindelijke IVA-uitkering bedraagt nu: € 910,-

WAO-UITKERING

Mensen met een WAO-uitkering blijven (na herkeuring) in de WAO. Bij een arbeidsongeschiktheidsklasse van minder dan 15% heeft u geen recht op de 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 WAO-uitkering

Stel: het maatmanuurloon 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.

1.2.4 Duur uitkering

WGA-UITKERING

De WGA kent een loongerelateerde, een loonaanvullings- en een vervolguitering.

De loongerelateerde uitkering is afhankelijk van uw leeftijd op het moment dat uw uitkering aanvangt. De loongerelateerde uitkering duurt minimaal zes maanden en maximaal vijf jaar.

De duur van de loonaanvullingsuitkering is afhankelijk van uw persoonlijke situatie. Mits u aan de voorwaarden blijft voldoen, houdt u de loonaanvullingsuitkering tot uw 65e. Indien u bijvoorbeeld na verloop van tijd minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, stopt de uitkering natuurlijk wel. Indien u uw restverdiencapaciteit niet voldoende benut (ten minste 50% verdienen) verliest u ook het recht op de loonaanvullingsuitkering. U heeft dan mogelijk wel recht op de vervolguitering.

Ook de vervolguitering kent in beginsel een duur tot uw 65e jaar. Wanneer u erin slaagt 50% van uw restverdiencapaciteit te benutten, dan eindigt de vervolguitering en krijgt u recht op de loonaanvullingsuitkering.

Leeftijd	Duur loongerelateerde uitkering
18 tot en met 22	6 maanden
23 tot en met 27	9 maanden
28 tot en met 32	1 jaar
33 tot en met 37	1,5 jaar
38 tot en met 42	2 jaar
43 tot en met 47	2,5 jaar
48 tot en met 52	3 jaar
53 tot en met 57	4 jaar
58 tot en met 64	5 jaar

Na afloop van de loongerelateerde uitkering wordt gekeken of u nog werkt en hoeveel u op dat moment verdient. Als u minimaal de helft verdient van wat u nog zou kunnen verdienen, gaat de uitkering over in een loonaanvulling. Als u niet meer werkt, of als u niet aan deze voorwaarde voldoet dan krijgt u zoals gezegd een vervolguitering.

IVA-UITKERING

De IVA-uitkering duurt eveneens maximaal tot de eerste dag van de maand waarin u 65 jaar wordt. Ook kan de uitkering worden stopgezet als u gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, of als u voor een periode van minimaal drie maanden naar het buitenland gaat waarmee Nederland geen verdrag heeft afgesloten over de uitbetaling van sociale verzekeringen of als u in de gevangenis belandt.

WAO-UITKERING

Als u nu een WAO-uitkering heeft, blijft u vallen onder het WAO-stelsel. De bestaande WAO-regels blijven gelden. Sinds 1 augustus 1993 kent de WAO een aanvangs- en een vervolguitering. 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 vervolguitering.

Na de aanvangsuitkering komt er een vervolguitering. Blijft u arbeidsongeschikt, dan heeft u tot uw 65ste levensjaar recht op de vervolguitering. De hoogte van de vervolguitering 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 WAO-uitkering

Aanvangsuitkering

Stel dat u op uw veertigste volledig arbeidsongeschikt bent verklaard 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.

Vervolguitering

Blijft u volledig arbeidsongeschikt, dan heeft u na dat ene jaar recht op een WAO-vervolguitering. Deze is gebaseerd op het vervolg-dagloon. Dit vervolg-dagloon wordt als volgt bepaald: het minimumdagloon (M) en een percentage van het verschil tussen het dagloon (D) en het minimumdagloon worden opgeteld ($M + \text{percentage van } D - M$). In dit voorbeeld is het minimumdagloon € 50,-. Het percentage wordt berekend door uw leeftijd op het moment van toekenning van de WAO met vijftien te verminderen en de uitkomst met twee te vermenigvuldigen. De hoogte van de vervolguitering is het eerder gestelde arbeidsongeschiktheidspercentage (hier 70%) maal het berekende vervolg-dagloon.

Samengevat gaat het om de volgende stappen:

- | | |
|---------|--|
| Stap 1 | $40 (\text{leeftijd}) - 15 = 25$ |
| Stap 2 | $25 \times 2 = 50$ |
| Stap 3: | $50\% \times (\text{dagloon } € 75 - \text{minimumdagloon } € 50) = € 12,50$ |
| Stap 4: | $€ 12,50 + € 50 (\text{minimumdagloon}) = € 62,50$ |

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

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

1.2.5 Herbeoordeling

Bij elke toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA/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 gelden vanaf 1 oktober 2004 strengere arbeidskundige criteria. Dat wil zeggen dat er strenger wordt gekeken naar wat u ondanks uw arbeidshandicap nog kunt. De arbeidskundige hoeft nog naar drie arbeidsplaatsen van de drie passende functies te zoeken (inclusief functies waarvoor u zich binnen zes maanden kunt kwalificeren). Voorheen waren dit er tien 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. In bepaalde gevallen kan er ook sprake zijn van een 'dubbele keuring'. U wordt dan gekeurd door een tweede verzekeringsarts en/of arbeidsdeskundige. Dit speelt vaak zodra u volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard.

Tussen 1 oktober 2004 en medio 2006 vindt de herbeoordeling volgens de nieuwe keuringsregels plaats. Alle WAO-, WAZ- en Wajong-gerechtigden, behalve bepaalde groepen 50+'ers (op 1 juli 2004), worden opnieuw beoordeeld. Degenen met de grootste kans op werkherwinning komen als eerste aan de beurt. Bij die herbeoordeling hanteert het UWV de strengere arbeidskundige criteria.

Hiermee komen de vaste herbeoordelingen te vervallen. Dit betekent dat u niet langer één jaar na de eerste toekenning van de uitkering opnieuw beoordeeld wordt. Ook wordt u niet meer bij iedere aanvraag om verlenging van de uitkering opnieuw gekeurd. Als het UWV van mening is dat een herbeoordeling wel zinvol is, wordt u hier tijdig van op de hoogte gesteld.

In het algemeen vraagt uw situatie 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 werkherwinning 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.

Als u voor 1 januari 2004 ziek bent geworden, blijft (na herkeuring) de WAO gelden. U komt dan niet in de WIA terecht. Wie na de herbeoordeling volledig is goedgekeurd en weer gaat werken, kan terugvallen in de WAO als de oorzaak dezelfde is als bij de vroegere WAO-aanvraag. Deze regel geldt voor een periode van vijf jaar na de herbeoordeling. Wie na de herbeoordeling gedeeltelijk is goedgekeurd en opnieuw arbeidsongeschikt raakt, blijft ook onder de WAO vallen. In dit geval zijn geen voorwaarden van toepassing.

Als u na de herbeoordeling uw WAO-uitkering gedeeltelijk of in zijn geheel kwijt raakt, bestaat er in bepaalde gevallen het recht op een tegemoetkoming. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen die niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering. U kunt dan voor maximaal zes maanden aanspraak maken op de Tijdelijke Regeling Inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI). De TRI is meestal vergelijkbaar met de hoogte van uw vroegere WAO-uitkering. Als u nog een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, vult de TRI dit bedrag aan tot het niveau voor de herbeoordeling. Zodra u weer meer gaat werken, wordt het loon in mindering gebracht op de TRI. Als u na zes maanden nog geen werk heeft, kunt u een bijstandsuitkering aanvragen.

1.2.6 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 oktober 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 oktober 2004 moeten er voor iedereen die wordt gekeurd, drie 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 alle andere verschillen op basis van oude situaties worden opgeheven en uiteindelijk de regels voor de WIA/WAO voor iedereen gelijk zijn. (Let op: de plannen kunnen na uitgave van de Reïntegratiewijzer nog veranderen, zie voor actuele gegevens over de WIA/WAO www.minszw.nl).

1.2.7 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:

- a. werkloos bent geworden op of na uw 50ste en volledig de WW-loondervingsuitkering én vervolguutkering heeft ontvangen;
- b. werkloos bent geworden op of na uw 57,5ste en slechts een half jaar WW-uitkering heeft gekregen omdat u niet aan de arbeidsverledeneis voldeed;
- c. gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent en op 28 december 2005 een IOAW-uitkering ontving. U heeft bovendien geen recht op een toeslag via de Toeslagenwet. Uw leeftijd doet in dit geval niet ter zake.

U vraagt de IOAW-uitkering aan bij het CWI.

Door de invoering van de WIA is de IOAW vanaf 1 januari 2006 niet meer van toepassing op gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers. Een toeslag op grond van de Toeslagenwet komt hiervoor in de plaats. Als u op 28 december 2005 al een IOAW-uitkering ontving en geen recht heeft op een toeslag, verandert er niets. U behoudt dan uw IOAW-uitkering. In de andere gevallen wordt de WAO- of Wajong- met aanvullende IOAW-uitkering, omgezet naar een WAO/TW- of Wajong/TW-uitkering.

Naast de bovenstaande wijzigingen behandelt het parlement op dit moment de plannen rond de Inkomensvoorziening Oudere Werknemers (IOW). De verwachting is dat deze regeling de IOAW in de tweede helft van 2006 vervangt (plannen april 2006). In de IOW wordt een nader onderscheid gemaakt tussen 50-plussers en 60-plussers (zie voor de actuele gegevens over de IOW: www.minszw.nl).

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:

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.

1.2.8 Wanneer recht op een uitkering volgens de Toeslagenwet?

Als u voordat u ziek werd minimaal het sociaal minimum verdiende en uw ZW/WW en/of WIA/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 twaalf 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.

Per 29 december 2005 vervallen de regels rond maximale toeslagen. Vanaf 2006 maakt het voor de bepaling van de maximale toeslag niet meer uit of u gehuwd/samenwonend, alleenstaand of een alleenstaande ouder bent. Voor mensen die al een toeslag ontvingen, geldt een overgangsregeling. Een andere wijziging heeft te maken met de IOAW en IOAZ (zie paragraaf 1.2.7).

De verwachting is dat de toeslag in de toekomst niet langer in het buitenland wordt uitgekeerd. In 2005 is hiervoor een voorstel ingediend bij de Tweede Kamer (plannen april 2006).

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

1.2.9 Vragen en antwoorden

INSTANTIES

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

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/WIA 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 WIA-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 daarheen te gaan. Wat moet ik doen?**

Belt u in ieder geval even op naar UWV of laat iemand anders dit voor u doen. Als duidelijk is dat u veel te ziek bent, en dit ook over langere tijd zult zijn, dan kan de verzekeringsarts u ook op medische gronden arbeidsongeschikt verklaren. Dit is heel duidelijk het geval als u:

- chronisch bedlegerig bent of als u langdurig bent opgenomen in een verpleeginrichting of ziekenhuis;
- 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, en de functies waar u geschikt voor bent geacht als richtlijn gebruiken om te bedenken of u wat betreft zwaarte een bepaalde functie aan zult kunnen.

* **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 zijn twee uitzonderingen 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. De tweede uitzondering geldt voor bekwaamheden die u zich binnen zes maanden eigen kunt maken, ook daar mag u geschikt voor worden verklaard. Zes maanden lijkt te weinig om bekwaamheden op havo-niveau te verwerven. Deze uitzondering zal dus niet opgaan.

* **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 WIA-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 mate u arbeidsongeschikt bent. Aan de hand van uw WIA-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 WIA?**

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 een gevarentoeslag en een onregelmatigheidstoeslag.

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

Voor uw WIA-uitkering heeft het geen gevolgen, maar wel voor de bijstandsuitkering van uw vriendin. De WIA 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 WIA-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 WIA-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. Als u vindt dat het ontslag voor u, vanwege uw leeftijd en ziekte bijvoorbeeld, wel erg zware gevolgen heeft, kunt u een zogenaamde "kennelijk onredelijk ontslag" procedure beginnen bij de kantonrechter. U kunt uw ontslag dan niet ongedaan maken, maar u kunt wel schadevergoeding eisen. Laat u hierover informeren door het Bureau voor Rechtshulp, het Juridisch Loket of uw vakbond.

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

In het tweede jaar ziekte krijgt u (minstens) 70% van uw salaris. Blijft u volledig arbeidsongeschikt en gaat het CWI akkoord met de ontslagaanvraag, dan betaalt uw werkgever u nadat u bent ontslagen geen salaris meer uit, maar ontvangt u uw arbeidsongeschiktheidsuitkering rechtstreeks van UWV.

HERBEOORDELING

- * **Ik ben 80% arbeidsongeschikt (WAO). Bij de éénmalige herbeoordeling stelt het UWV vast dat ik weer gedeeltelijk kan werken. Ik ben het niet eens met de beslissing maar zie er van af om bezwaar te maken. Ik verlies dan mijn recht op WW. Maar wat als ik een half jaar later wél vind dat ik weer aan de slag kan en ga reïntegreren? Heb ik dan weer/nog alle rechten die ik een half jaar eerder had?**

Als u gaat reïntegreren, krijgt u loon voor het nieuwe werk. WW is dan niet meer nodig. Indien uw WW geheel is geweigerd, dan kunt u daar later niet opnieuw aanspraak op maken. Een half jaar later is er verder ook geen sprake meer van urenverlies (art. 16 WW), bovendien is niet meer voldaan aan de WW- wekeneis. U heeft daarom geen aanspraak meer op WW-rechten.

- * **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 na de beslissing een bezwaarschrift schrijven aan het UWV. In de brief met daarin de beslissing van het UWV, staat de termijn vermeld waarbinnen u bezwaar kunt maken. In het bezwaarschrift 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.

- * **Wanneer heb ik recht op de Tijdelijke Regeling Inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI) ?**

Wanneer u na de éénmalige herbeoordeling uw WAO, WAZ of Wajong-uitkering (gedeeltelijk) verliest, en niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering, kunt u aanspraak maken op de TRI. Als u tijdens deze periode scholing volgt, kan de TRI- uitkering worden verlengd tot aan het eind van uw scholing.

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.

WIA/WAO EN PENSIOEN

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

Als u werkt, bouwt u pensioen op doordat u elke maand pensioenpremie betaalt. Deze premie wordt van uw loon afgehouden. In de WIA 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 WIA- (of WAO-) gerechtigde nog wel bij het pensioenfonds aangesloten blijven zonder premie te betalen. Dit laatste is afhankelijk van uw mate van arbeidsongeschiktheid, en het pensioenfonds waarbij u bent aangesloten. Dit wordt premievrije opbouw wegens arbeidsongeschiktheid genoemd. Informeer 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/WIA-uitkering?**

Nee. De WAO/WIA 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 augustus 2004 af te schaffen. Bent u als zelfstandig ondernemer voor 1 augustus 2004 arbeidsongeschikt geraakt, dan heeft u nog steeds recht op de WAZ-uitkering. Is dit niet het geval, dan kunt u zich verzekeren bij een particuliere verzekeringsmaatschappij. Voor mensen die problemen ondervinden bij het verzekeren bestaat er een 'vangnetverzekering'.

U kwam tot 1 augustus 2005 in aanmerking voor een WAZ-uitkering als u:

1. uw inkomen (gedeeltelijk) verdiende met werk als zelfstandige op het moment dat u ziek werd;
2. voor die datum langer dan 52 weken meer dan 25% arbeidsongeschikt was;
3. niet ouder was 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 augustus 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 augustus 2004 betekent zoals gezegd dat u vanaf 1 augustus 2005 geen nieuwe WAZ-uitkering meer kunt krijgen. Heeft u op 1 augustus 2005 al een WAZ uitkering, dan loopt deze gewoon door. De WAZ-uitkering kan in principe tot uw 65ste levensjaar duren. Vanaf 1 oktober 2004 wordt u - net als mensen met een uitkering volgens de WAO en Wajong - éénmalig herbeoordeeld volgens de strengere keuringscriteria van het UWV.

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 verdiend 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 2006 is het minimumloon voor mensen van 23 jaar en ouder € 1.272,60 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. De grondslag bedraagt ten hoogste € 58,51 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.

Zo lang u aan de voorwaarden voldoet, heeft u recht op de WAZ-uitkering. De uitkering loopt maximaal door tot u 65-ste levensjaar. De uitkering kan eindigen, omdat u:

1. Minder dan 25% arbeidsongeschikt bent;
2. Onvoldoende meewerkt aan de vaststelling van het uitkeringsrecht;
3. Langer dan vier weken buiten de EU verblijft en dan in een land waarmee Nederland geen verdrag heeft gesloten over de export van uitkeringen;
4. Langer dan een maand in detentie zit;
5. Illegaal in Nederland verblijft;
6. 65 jaar wordt.

1.3.3 Herbeoordeling

Met de nieuwe beoordelingssystematiek van het UWV verdwijnen de periodieke herbeoordelingen. Het UWV houdt wel in de gaten of een nieuwe herbeoordeling nuttig lijkt. Natuurlijk kunt u ook zelf om een WAZ-beoordeling vragen als de omstandigheden daar aanleiding toe geven.

Het kan zijn dat u na verloop van tijd in verhoogde mate arbeidsongeschikt raakt. Dan zijn aanvullende regels van toepassing. Stel: u bent als zelfstandige voor 45% arbeidsongeschikt. U wordt 65% arbeidsongeschikt. Wanneer u in de 52 weken voorafgaande aan de verhoogde arbeidsongeschiktheid als zelfstandige heeft gewerkt, wordt de uitkering aangepast, ongeacht de oorzaak van de verhoogde arbeidsongeschiktheid. Indien u niet heeft gewerkt als zelfstandige dan wordt uw WAZ-uitkering alleen aangepast als de oorzaak van de toegenomen arbeidsongeschiktheid dezelfde is, die de oorspronkelijke WAZ-uitkering tot gevolg had. Als u al meer dan 45% arbeidsongeschikt was, gelden deze regels niet. In dat geval wordt uw uitkering in alle gevallen aangepast.

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 ten minste 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 één van de volgende categorieën op u van toepassing is:

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 tien jaar zijn uitgeoefend of drie jaar met daaraan voorafgaand gedurende zeven 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 ten minste drie jaar zijn uitgeoefend en het in de toekomst te verwachten inkomen mag niet hoger zijn dan € 18.633;

De IOAZ-regeling is vanaf 28 december 2005 niet meer van toepassing op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen. De IOAZ-uitkering wordt vanaf die datum vervangen door een toeslag binnen de Toeslagenwet. Als u voor 28 december 2005 al een IOAZ-uitkering heeft en bovendien geen recht heeft op de toeslag, dan verandert er voor u niets.

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 hoogste € 2.540,- 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 en de hoogte van de langdurigheidsuitkering (variërend van € 331,- tot € 473,-).

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 UWV.

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 1.2.8.

1.3.7 Vragen en antwoorden

BEOORDELING WAZ-UITKERING

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

U heeft tot 1 augustus 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). U moet dus voor 1 augustus 2004 arbeidsongeschiktheid zijn geworden. 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 tot 1 augustus 2004 verzekerd geweest, daarna is de WAZ afgeschaft.

UITKERING BIJ ZWANGERSCHAP EN BEVALLING

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

Nee, sinds de afschaffing van de WAZ in juli 2004 is er geen uitkering meer voor zwangerschap en bevalling van zelfstandigen. U moet dit zelf regelen via een arbeidsongeschiktheidsverzekering bij een verzekeraar.

Vakbonden proberen op grond van Europese en internationale regels wel bij de overheid alsnog voor elkaar te krijgen dat er weer een zwangerschaps- en bevallingsuitkering komt. Tot nu toe is dat nog niet geregeld.

LOONDIENT

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

Als u voor beide werkzaamheden gelijktijdig arbeidsongeschikt wordt, heeft u recht op een WIA-uitkering. Daarnaast bent u mogelijk particulier voor arbeidsongeschiktheid verzekerd. In beginsel kunt u ook van die verzekering uitkering claimen. De polisvoorwaarden bepalen of bij uitkering van uw particuliere verzekering met de WIA-uitkering rekening wordt gehouden.

- * **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 WIA. De vrijwillige Ziektewetverzekering en WIA-verzekering biedt de mogelijkheid om in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid verzekerd te zijn van een inkomen. Een uitkering op grond van een vrijwillige ZW en WIA-verzekering wordt volledig uitbetaald. Voorwaarde is wel dat u als startende ondernemer in het jaar voorafgaande aan het einde van uw verplichte WIA-verzekering onafgebroken verplicht verzekerd bent geweest voor de WIA. Een verzoek om toelating tot de vrijwillige Ziektewet- of WIA-verzekering moet worden ingediend binnen vier weken na het einde van de verplichte WAO/WIA-verzekering. Bestaande vrijwillige WAO-verzekeringen zijn overigens automatisch omgezet in vrijwillige WIA-verzekeringen.

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 104 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 arbeidsongeschiktheidsverzekering bij een verzekeringmaatschappij 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. Tegen de financiële gevolgen van langdurige arbeidsongeschiktheid kunt u zich verzekeren door een vrijwillige WIA-verzekering en/of door verzekering bij een verzekeringsmaatschappij.

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

De premie die u moet betalen voor de vrijwillige verzekering Ziektewet en WIA 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 premie per dag voor de vrijwillige WIA-verzekering bedraagt bijvoorbeeld 6,38% van het dagloon dat u verzekerd heeft. Over zaterdagen en zondagen worden geen premies geheven. Een overzicht van de dagpremies (2006):

Wet	Premie
WIA	6,38%
ZW algemeen	7,57%
ZW	5,99% (alfahulp in de Detailhandel en ambachten, Reiniging en Grootwinkelbedrijf)
WW	5,43%

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 WI zijn gelijk aan de hoogte en duur van de verplichte WIA.

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

Nee. Om toegelaten te worden tot de vrijwillige Ziektewet- en/of WIA-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 WIA-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 € 113.849,- 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. Een jonggehandicapte moet zich in ieder geval binnen dertien weken na zijn of haar zeventiende verjaardag aanmelden bij het UWV. Voor studerenden geldt dezelfde termijn vanaf het moment van arbeidsongeschiktheid. Daarnaast moet de Wajong-uitkering binnen negen maanden nadat de jonggehandicapte zeventien jaar is geworden, bij het UWV zijn aangevraagd. Deze periode geldt voor arbeidsongeschikte studenten, vanaf het moment van arbeidsongeschiktheid. 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 30-ste 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 WIA/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 Wajong-uitkering is afhankelijk van twee factoren: de grondslag en de mate van uw arbeidsongeschiktheid. De grondslag is het maandelijkse wettelijke minimum (jeugd)loon gedeeld door 21,75. Uw leeftijd is van belang omdat deze bepalend is voor de hoogte van het minimum(jeugd)loon. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt 70% van de voor u geldende grondslag uitbetaald. Wordt u voor minder dan 25% arbeidsongeschikt verklaard, dan heeft u geen recht op een Wajong-uitkering.

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%

De grondslag per dag bedraagt per 1 januari 2006:

Leeftijd	Grondslag
Vanaf 23 jaar	€ 58,51
22 jaar	€ 49,73
21 jaar	€ 42,42
20 jaar	€ 35,98
19 jaar	€ 30,72
18 jaar	€ 26,62



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

1.4.4 Herbeoordeling

Vanaf 1 oktober 2004 worden mensen met een Wajong-uitkering opnieuw beoordeeld door het UWV, zie paragraaf 1.2.5. Hiermee zijn de periodieke herbeoordelingen komen te vervallen. Als de omstandigheden daar aanleiding toe geven, kunt u natuurlijk wel opnieuw met een Wajong-beoordeling te maken krijgen. Als uw Wajong-uitkering wordt stopgezet, kunt u een beroep doen op de Werkloosheidswet (WW) of een tijdelijke tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming duurt maximaal zes maanden. Bij verhoging van uw Wajong-uitkering gelden andere regels. De wachttijd voor verhoging van uw uitkering bedraagt bijvoorbeeld vier weken in het geval u minimaal 45% arbeidsongeschikt was. In andere gevallen bedraagt de wachttijd 52 weken. Het UWV kan u over deze regels informeren.

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 achttien jaar wordt (en moet dus aangevraagd worden voordat u zeventien jaar wordt) of - als u studerend bent - op het moment dat u in het jaar voorafgaand aan die 52 weken minstens 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 Wajong-uitkering. Deze wordt verstrekt na een wachtperiode van een jaar. Wat belangrijk is, is dat uw dochter zichzelf binnen dertien 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 dertien weken nadat u zeventien jaar bent geworden melden aan UWV. Vier maanden voor uw achttiende verjaardag ontvangt u van UWV een aanvraagformulier voor de Wajong-uitkering. Dit formulier moet u binnen een maand terugsturen. Bent u student, dan moet u uzelf uiterlijk dertien weken nadat u ziek bent geworden, ziekmelden bij UWV. U ontvangt dan 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 Wajong-uitkering 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 (gedeeltelijk) weer arbeidsgeschikt verklaard worden zonder dat daar werk tegenover staat. (Bij de WIA is de WW inbegrepen, een combinatie van WIA en WW is daarom niet mogelijk). 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 hoelang 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 tien 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;
- ten minste 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.

Per 1 oktober 2006 treedt - na goedkeuring door de Eerste Kamer in juni 2006 - de nieuwe werkloosheidswet in werking. Per 1 april 2006 is de toegangseis voor de WW al aangescherpt. Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen moet u in de 36 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. Voor onregelmatig werkende musici, artiesten en filmmedewerkers blijft gelden dat ze in aanmerking komen voor een WW-uitkering als ze in 16 van de laatste 39 weken hebben gewerkt. Voor seizoensmedewerkers wordt deze lichtere wekeneis afgeschaft en geldt de algemene wekeneis van 26 uit 36 weken.

Als de u alleen aan deze wekeneis voldoet en niet aan de vier uit vijf jarenis (zie onder) duurt de uitkering maximaal drie maanden. De hoogte van de uitkering is loongerelateerd: de eerste twee maanden 75 procent van het laatste loon en daarna 70 procent van het loon. In de praktijk zijn het vooral jongeren die alleen aan de wekeneis voldoen.

Om voor een langere uitkering dan drie maanden in aanmerking te komen, moet u naast de wekeneis ook voldoen aan de vier uit vijf jarenis. Deze eis houdt in dat de WW-aanvrager in de vijf kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de eerste werkloosheidsdag lag, in ieder geval vier kalenderjaren over ten minste 52 dagen per jaar loon moet hebben ontvangen. Ook deze langere uitkering is loongerelateerd (de eerste twee maanden 75% van het laatstverdiende loon en daarna 70% van het laatstverdiende loon).

De duur van de uitkering is maximaal drie jaar en twee maanden. De duur is echter afhankelijk van het arbeidsverleden. Voor ieder kalenderjaar arbeidsverleden krijgt u 1 maand WW, met dus een maximum van 38 maanden.

Als u direct voorafgaande aan uw WW-aanvraag een WAO-uitkering had, heeft u alleen te maken met de loongerelateerde uitkering. De vier uit vijf jarenis geldt niet voor voormalig arbeidsongeschikten. Ook gedeeltelijk arbeidsongeschikten en mensen die na de herbeoordeling geheel geschikt verklaard zijn, hoeven niet aan de vier uit vijf 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 in de laatste vijf jaar en uw leeftijd.

De WW-vervolguitkering die volgde op de van het loon afgeleide WW-uitkering is afgeschaft voor diegenen die vanaf 11 augustus 2003 in de WW komen. Als u voor deze datum reeds een WW-uitkering had, behoudt u de vervolguitkering. Werklozen kunnen na het aflopen van de WW-uitkering in aanmerking komen voor de IOAW of de Wet Werk en Bijstand. Lang niet iedere werkloze komt voor bijstand in aanmerking. Het hangt er bijvoorbeeld van af of u eigen vermogen heeft en/of een verdienende partner.

Oudere werklozen die na afloop van de WW geen betaald werk hebben gevonden kunnen aanspraak maken op een speciale uitkering op bijstandsniveau (de IOAW). Mensen die na hun vijftigste werkloos worden, hoeven niet eerst hun vermogen aan te spreken om voor een uitkering in aanmerking te komen. Bij mensen die na hun zestigste verjaardag werkloos worden, wordt ook niet gekeken naar het inkomen van de partner. Deze regelingen zijn tijdelijk en worden in 2010 geëvalueerd.

Als de Eerste Kamer het wetsvoorstel voor de nieuwe WW goedkeurt, geldt tot 1 oktober 2006 nog de oude situatie, namelijk een uitkeringsduur van vijf jaar bij een arbeidsverleden van veertig jaar.

1.5.3 De verplichtingen van een WW-gerechtigde

ONTSLAG

In de oude situatie (voor 1 oktober 2006) voerde UWV een verwijtbaarheidstoets uit. Indien bleek dat de werknemer 'verwijtbaar' werkloos was, werd zijn uitkering geweigerd. Verwijtbare werkloosheid was er wanneer de werknemer tegen dreigend ontslag niet bij de rechter bezwaar had gemaakt. Deze verwijtbaarheidstoets leidde ertoe dat werkgevers die een werknemer wilden ontslaan, daarover afspraken maakten met de werknemer en vervolgens de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter lieten ontbinden. Grond voor de ontbinding was dan meestal een verandering in omstandigheden, die niet aan de werknemer te wijten was. Door deze zogenaamde 'pro forma' procedures bij de kantonrechter werd geprobeerd de WW-uitkering veilig te stellen.

Met ingang van 1 oktober 2006 heeft de werknemer, ook al heeft hij geen officieel bezwaar gemaakt tegen het ontslag, recht op een uitkering. Werknemers die hun baan dreigen te verliezen, hoeven vanaf 1 oktober 2006 geen rechterlijke procedures meer te voeren om het recht op een WW-uitkering veilig te stellen. Alleen als de werknemer zich ernstig heeft misdragen (een reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven bijvoorbeeld) of zelf ontslag heeft genomen, kan hij wel nog verwijtbaar werkloos zijn en kan de WW-uitkering worden geweigerd.

Wanneer een werknemer bij ontslag een ontslagvergoeding krijgt, wordt deze vergoeding niet in mindering gebracht op de WW-uitkering.

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.

Per 1 juli 2005 is het mogelijk al vroegtijdig hulp in te roepen van het CWI of UWV bij het vinden van werk. Als u als werkzoekende kunt aantonen dat u binnen vier maanden uw baan verliest, krijgt u al hulp vóór de eerste dag dat u werkloos wordt.

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 op grond van persoonlijke omstandigheden van deze regel door het UWV worden afgeweken. Die omstandigheden zien op situaties waarin:

- in het kader van een reïntegratietraject vrijwilligerswerk wordt verricht;
- intensieve mantelzorg wordt verricht;
- er een calamiteit in de gezinssituatie is.

Vanaf 1 januari 2007 krijgt het UWV meer ruimte voor maatwerk per individuele werkloze wat betreft de sollicitatieplicht (plannen april 2006).

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 passend, 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 medische beperkingen, dan dient daar altijd rekening mee gehouden te worden.

SOLLICITATIEPLICHT OUDERE WW'ER EN MANTELZORG/VRIJWILLIGERWERK

Werknemers ouder dan 57,5 jaar zijn bij werkloosheid vanaf 1 januari 2004 over het algemeen niet langer vrijgesteld van de sollicitatieplicht. Zij hebben dezelfde verplichtingen (waaronder de sollicitatieplicht) als andere werklozen.

Er gelden hierbij twee uitzonderingen. Ten eerste: een WW'er hoeft niet te solliciteren als hij op 31 december 2003 57,5 jaar of ouder was en gedurende drie maanden minimaal 20 uur per week vrijwilligerswerk of mantelzorg verrichtte.

En ten tweede: wie op 31 december 2003 57,5 jaar of ouder was en na die datum in de WW is gekomen, is van de sollicitatieplicht vrijgesteld indien hij of zij een jaar na de eerste werkloosheidsdag nog steeds een WW-uitkering heeft. Deze regeling is ingegaan op 1 juli 2005.

POORTWACHTERTOETS

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Centra voor Werk Inkomen (CWI) gaan per 1 januari 2007 met alle werklozen individuele schriftelijke afspraken maken over de invulling van de sollicitatieplicht in de WW. Persoonlijke kansen en mogelijkheden van een werkloze werknemer om werk te vinden zijn bepalend bij die afspraken. Na drie maanden wordt beoordeeld of de afspraken zijn nagekomen. Dit is de zogeheten poortwachtertoets. Als dat niet het geval is dan kan het UWV, op basis van de informatie van het CWI, besluiten de WW-uitkering geheel of gedeeltelijk te weigeren (plan april 2006).

1.5.4 Hoogte en duur van de WW

Hoe lang u recht heeft op een WW-uitkering is afhankelijk van uw arbeidsverleden. Per 1 oktober 2006 geldt, als in juni de Eerste Kamer akkoord is, het volgende. Wanneer u aan de zogenaamde wekeneis van 26 uit 36 weken voldoet, heeft u recht op een kortdurende uitkering. Deze kortdurende uitkering duurt (maximaal) drie maanden. De hoogte van de uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75 procent van het laatstverdiende loon en de laatste maand 70 procent van het laatstverdiende loon.

Om voor een langere uitkering dan drie maanden in aanmerking te komen, moet u naast de wekeneis ook voldoen aan de vier uit vijf jaren eis. Deze eis houdt in dat de WW-aanvrager in de vijf kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de eerste werkloosheidsdag lag, in ieder geval vier kalenderjaren over ten minste 52 dagen per jaar loon moet hebben ontvangen. Ook deze langere uitkering is loongerelateerd (de eerste twee maanden 75% van het laatstverdiende loon, daarna 70% van het laatstverdiende loon).

De duur van de uitkering is maximaal drie jaar en twee maanden. De duur is echter afhankelijk van het arbeidsverleden. Voor ieder kalenderjaar arbeidsverleden krijgt u een maand WW, met dus een maximum van 38 maanden, dat wil zeggen drie jaar en twee maanden.

Nieuwe situatie

Arbeitsverleden van tenminste	Duur loongerelateerde uitkering
4 jaar	4 maanden
5 jaar	5 maanden
10 jaar	10 maanden
38 jaar	3 jaar en 2 maanden
>38 jaar	3 jaar en 2 maanden

Oude situatie

Arbeitsverleden van tenminste	Duur loongerelateerde uitkering
4 jaar	6 maanden
5-10 jaar	9 maanden
10-15 jaar	1 jaar
15-20 jaar	1,5 jaar
20-25 jaar	2 jaar
25-30 jaar	2,5 jaar
30-35 jaar	3 jaar
35-40 jaar	4 jaar
40 jaar en meer	5 jaar

Ontving u voorafgaand aan de werkloosheid een gedeeltelijke WAO-uitkering, en heeft u een arbeidsverleden van minder dan vier jaar, dan duurt de loongerelateerde uitkering ten minste zes maanden. 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 en werkloos werd. Daarvoor was u (ook) twee jaar werkloos.

U voldoet aan de wekeneis, maar niet aan de jarenis. U heeft recht op een kortdurende WW-uitkering van drie maanden. (Ervan uitgaande dat u niet in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. In het geval van een WIA-uitkering zit daar het 'werkloosheids gedeelte' al bij in. Als u er niet in slaagt naast de WIA-uitkering inkomen te verwerven en de uitkering onvoldoende is om van te leven, kunt u eventueel aanspraak maken op bijstand.)

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 22 maanden, omdat u voldoet aan de 4 uit 5 jarenis en omdat uw arbeidsverleden 22 jaar is (12 jaar betaald en 10 jaar onbetaalde zorg voor kinderen). Per 1 januari 2007 gaat gelden dat de tijd die mantelzorgers kwijt zijn aan zorg voor een ziek familielid of kennis voor de helft meetelt voor het arbeidsverleden.

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.

Voorbeeld

Uw WW-dagloon is bruto € 100,-. U voldoet aan alle WW-eisen. Uw arbeidsverleden wordt vastgesteld op 24 jaar. In deze situatie heeft u gedurende 2 jaar recht op een uitkering van 70% x € 100,- = € 70,- bruto per dag.

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. Naar verwachting komt de Wet BIA in 2016 te vervallen.

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 1.2.8.

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 ziekingeld volgens de Ziektewet. De WW wordt dan stopgezet en daarmee vervalt ook de sollicitatieverplichting. De eerste drie maanden van de ziekte hebben geen consequenties voor die laatste maand. Deze maand blijft hetzelfde. Vanaf een periode van drie maanden ziekte, wordt de periode waarover u maximaal WW kunt ontvangen verlengd met het aantal extra ziektedagen. Het ziekingeld is even hoog als uw WW-uitkering en wordt maximaal 104 weken uitgekeerd. Per 1 mei 2007 zal bij kortdurende ziekte (minder dan dertien weken) de WW-uitkering worden voortgezet en verandert de laatste maand dat u recht heeft op WW niet (plan april 2006).

*** 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. Dit blijft ook gelden na de veranderingen in de WW per 1 oktober 2006.

*** 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 tijdelijke 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 bij de rechter 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. Met ingang van 1 oktober 2006 hoeft u niet meer bij de kantonrechter bezwaar te maken tegen een ontslag door uw werkgever. De zogenaamde pro-forma-procedure is dan niet meer nodig om het recht op WW veilig te stellen.

*** 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 vijf 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 dat 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 twintig uur gaat verdienen. In dat geval zou u nog zestien uur missen en keert de WW u nog voor die zestien uur dat u werkloos bent uit. U behoudt dan wel uw sollicitatieplicht voor de resterende uren.

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 werk en 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 voor-schot 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 terugwer-kende 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). Voor de voorwaarden die gelden om aanspraak te kunnen maken op deze regeling: zie paragraaf 1.5.5.

- * **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 vermo-gen. 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. Per 1 januari 2004 is de vrijstelling van de sollicitatieplicht voor werklozen vanaf 57,5 jaar komen te vervallen.

- * 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.

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 2004 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 twee 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 2006 was die grens als volgt:
 - € 5.180,- voor een alleenstaande;
 - € 10.360,- 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 bijstandsuitkering wordt afgeleid van de kinderbijslag.

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 boven op 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. In het algemeen krijgt u vanaf uw 65-ste levensjaar geen bijstand meer, omdat vanaf dat moment de Algemene Ouderdomswet (AOW) van toepassing is. Wel kan het zo zijn dat u geen volledig AOW-pensioen heeft opgebouwd, bijvoorbeeld omdat u een periode in het buitenland heeft gewoond. Als uw totale inkomen onder de bijstandsnorm ligt, kunt u in aanmerking komen voor een aanvulling op grond van de WWB.

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.

Vindt u werk, waardoor uw bijstandsuitkering kan worden stopgezet, dan heeft u mogelijk recht op een uitstroompremie. Vraagt u hiernaar 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 65-ste 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 € 43.700,-), 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 € 5.180,- voor alleenstaanden en € 10.360,- 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 tegenover 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/WIA 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 reïntegratie WIA	20%	16 weken	10%
Onvoldoende meewerken aan gunstig Scholingsresultaat WAO/WW	10-30%	16 weken	5-10%
Genezing belemmeren WAO, belemmeren Arbeidsinpassing WW	20%	16 weken	10%
Genezing belemmeren WIA	20%	16 weken	10%
Opzettelijk veroorzaken arbeidsongeschiktheid WAO/WIA, niet verrichten passende arbeid of verlies passende arbeid verwijtbaar WIA, verwijtbaar werkloos WW	Geen uitkering		

MATIGEN OF NIET OPLEGGEN VAN EEN MAATREGEL

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

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

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

BOETE

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

Als sprake is van meerdere uitkeringen, kan het zijn dat de spontane inlichtingenplicht ook voor meerdere uitkeringen overtreden wordt. In dat geval worden de bedragen bij elkaar

opgeteld en wordt er één boete opgelegd (artikel 4 lid 2 Boetebesluit Tica). Is er sprake van herhaling van de overtreding (in de afgelopen vijf jaar) dan wordt de boete met 50% verhoogd.

MATIGEN OF NIET OPLEGGEN BOETE

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

SAMENLOOP BOETE EN MAATREGEL

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

AANGIFTE OPENBAAR MINISTERIE

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

1.7.2 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 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 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. Vanaf 1 januari 2006 is export van de WIA/WAO-, WAZ-, AOW- en ANW-uitkering naar niet-verdragslanden eveneens niet meer (geheel) mogelijk.

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, WIA/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 inwerkingtreding van de wet Beu al in het buitenland verblijven.

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 eigenlijk ook niet op de Toeslagenwet (TW) en de Wajong. Voor de Wajong geldt sinds de invoering van die wet al een exportverbod. 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.

Voor de Toeslagenwet geldt dat deze vanaf 1 januari 2000 in drie jaar is afgebouwd. Vanaf 1 januari 2003 ontvangen de mensen voor wie de overgangstermijn van toepassing is, geen uitkering volgens de Toeslagenwet meer. De Toeslagenwet is evenmin van toepassing als u nu in het buitenland gaat wonen. Voor enkele landen gelden uitzonderingen. Als u in een ander EU-/EER-land of Zwitserland woont of daarnaar verhuist, behoudt u uw recht op toeslag. Op grond van jurisprudentie houdt u ook uw toeslag als u verhuist naar: Bosnië-Herzegovina, Brazilië, Canada, Chili, Cyprus, Israël, Kaapverdië, Kroatië, Macedonië, Malta, Marokko, Nieuw Zeeland, Servië-Montenegro, Slovenië, Tunesië, Verenigde Staten en Zuid-Korea. De regering is van plan deze mogelijkheden tot behoud van de toeslag in de toekomst af te schaffen (plan april 2006). Voor informatie rond de exportvrijstelling binnen de Toeslagenwet kunt u het UWV benaderen.

AOW

De AOW-uitkering kan tot 1 januari 2006 volledig worden geëxporteerd naar niet-verdragslanden. Daarna is export van de AOW niet meer geheel mogelijk. Bij een niet-verdragsland bedraagt de hoogte van het AOW-pensioen dan maximaal 50% van het nettominimumloon, terwijl de partnertoeslag vervalt. In een verdragsland blijft het AOW-pensioen ongewijzigd en loopt ook de partnertoeslag door. Ontving u voor 1 januari 2000 al een volledige AOW-uitkering in het buitenland? In dat geval blijft uw recht op uitkering en toeslag voorlopig bestaan. Dit geldt ook voor arbeidsongeschikten en mensen met een ANW-uitkering (zie voor de laatste stand van zaken www.minszw.nl).

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 2006	Gaan wonen in een verdragsland op of na 1 januari 2006	Reeds wonen in een niet-verdragsland voor 1 januari 2006	Reeds wonen in een verdragsland voor 1 januari 2006
ZW	Uitkering stopt	Uitkering loopt door	Uitkering is geëindigd op 1 januari 2003	Uitkering loopt door
WIA/WAO of WAZ	Uitkering stopt	Uitkering loopt door	Uitkering stopt, tenzij u voor 1 januari 2000 al in het buitenland woont	Uitkering loopt door
Toeslagenwet	Toeslag vervalt, tenzij u voldoet aan de uitzonderingsregels	Toeslag vervalt, tenzij u voldoet aan de uitzonderingsregels	Afgebouwd tot 1 januari 2003, tenzij u voldoet aan de uitzonderingsregels	Afgebouwd tot 1 januari 2003, tenzij u voldoet aan de uitzonderingsregels
AKW	Kinderbijslag stopt	Kinderbijslag loopt door	Kinderbijslag tot 1 januari 2003	Kinderbijslag loopt door
ANW	Uitkering stopt	Uitkering loopt door	Uitkering stopt, tenzij u voor 1 januari 2000 al in het buitenland woont	Uitkering loopt door
AOW	Uitkering stopt gedeeltelijk	AOW-pensioen loopt ongewijzigd door	Uitkering stopt gedeeltelijk, tenzij u voor 1 januari 2000 al in het buitenland woont	AOW-pensioen loopt ongewijzigd door
Partnertoeslag AOW (Vervalt in 2015 geheel)	Partnertoeslag stopt	Partnertoeslag loopt door	Partnertoeslag stopt, tenzij u voor 1 januari 2000 al in het buitenland woont	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 maandelijks 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/WIA-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/WIA-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. Alleen voor bepaalde landen geldt een uitzondering wat betreft de exporteerbaarheid van de Toeslagenwet (zie hierboven paragraaf 1.8.1). De verwachting is dat de toeslag volgens de Toeslagenwet in de toekomst zal worden stopgezet, ongeacht of u in een verdragsland of niet-verdragsland gaat wonen. Voorlopig is de export van de toeslag onder bepaalde voorwaarden mogelijk (zie voor de laatste stand van zaken www.minszw.nl)

- * **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 is de intrekking van het exportrecht van de Wajong-uitkering voor diegenen die eerder recht op AAW hadden, ongedaan gemaakt. Het resultaat is dat u toch met behoud van uw Wajong-uitkering in Frankrijk kunt 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 Wajong-uitkering. 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. Alleen wanneer het overgangsrecht van toepassing is (situatie AAW-Wajong) of van de hardheidsclausule in de Wajong gebruik kan worden gemaakt, geldt een uitzondering. Een beroep op de hardheidsclausule kan bijvoorbeeld worden gedaan:

- wanneer een verhuizing naar het buitenland noodzakelijk is voor het ondergaan van een medische behandeling;
- wanneer er in het buitenland meer kansen zijn op werkhervatting en reïntegratie;
- wanneer de verzorgers van de uitkeringsgerechtigde genoodzaakt zijn om naar het buitenland te verhuizen.

- * **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/WIA-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.

De WIA kent dezelfde exportbeperking als de 'oude' WAO. Voor het 'herleven' van de WIA-uitkering geldt net als bij de WAO een aantal voorwaarden.

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. De belangrijkste hindernis 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 ziekte of handicap waren deze maatregelen zoveel mogelijk gebundeld in de wet Reïntegratie arbeidsgehandicapten (REA) die vanaf 1 juli 1998 van kracht werd. Met de komst van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is de Wet REA per 29 december 2005 opgeheven. De meeste reïntegratievoorzieningen zijn vanaf die datum in de WIA ondergebracht. Als u voor de komst van de WIA al arbeidsgehandicapt was, dan kunt u gebruik blijven maken van de voorzieningen zoals die aan u zijn toegekend op grond van de Wet REA. 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.

Volgens de WIA gaat het bij ziekte of handicap om de vraag of iemand 'structureel functioneel beperkt' is. Dat is het geval bij 35% arbeidsongeschiktheid en meer (voor Wajongers: 25% en meer). U kunt ook op grond van individuele toetsing als arbeidsgehandicapte worden aangemerkt. Degenen die een IVA-uitkering krijgen, hebben geen recht op ondersteuning. 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. Tot 1 oktober 2004 was het zo dat na vijf jaar opnieuw werd beoordeeld of er belemmeringen zijn om te werken. Met de nieuwe

keuringsregels en de eenmalige herbeoordeling zijn de vaste tijdstippen voor herbeoordeling komen te vervallen. Het UWV kan mensen wel opnieuw oproepen als daar aanleiding toe bestaat. De verantwoordelijkheden en rechten van bij de reïntegratie betrokken partijen zoals u, de werkgever, UWV en de gemeente, zijn behalve in de Wet REA en de WIA nog in aparte wetten neergelegd (Wet Poortwachter, ZW, WAO, WAJONG, WWB).

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>	93
2.1.1 Aangepast werk	93
2.1.2 Aangepast werk bij een andere werkgever	94
2.1.3 Proefplaatsing	94
2.1.4 Voorziening voor verbetering arbeidsmarktpositie	95
2.1.5 Gevolgen niet-meewerken aan reïntegratie	95
2.1.6 Premiekorting arbeidsgehandicapten	96
2.1.7 De meerkostensubsidie	96
2.1.8 Loondispensatie	96
2.1.9 Vragen en antwoorden	97
<u>2.2 Een nieuwe baan met behulp van UWV</u>	101
2.2.1 Reïntegratie met behulp van reïntegratiebedrijf via UWV	102
2.2.2 Scholing en opleiding via UWV	103
2.2.3 Proefplaatsing	103
2.2.4 Werknemersvoorzieningen	103
2.2.5 Handhaving uitkeringsrechten bij twijfel over duurzaamheid werkherhvatting	104
2.2.6 Loon- en inkomenssuppletie	106
2.2.7 Garantierегeling voor oudere arbeidsongeschikten	107
2.2.8 Premiekorting en meerkostensubsidie voor werkgever	108
2.2.9 Geen kosten bij ziekte voor werkgever (no-riskpolis)	108
2.2.10 Geen hogere WAO/WGA-premie voor werkgever	109
<u>2.3 Nieuwe baan met behulp van de gemeente</u>	110
2.3.1 Wet Werk en Bijstand	110
2.3.2 Sociale activering	111
2.3.3 Scholing en opleiding	111
2.3.4 Wet sociale werkvoorziening (WSW)	112
<u>2.4 Een eigen bedrijf</u>	114
2.4.1 Startkapitaal	114
2.4.2 Bedrijfsplan	114
2.4.3 Begeleiding	115
2.4.4 Aanvraag startkapitaal	115
2.4.5 Starten eigen bedrijf en de uitkering	116

2.5 Vragen en antwoorden **117**

2.6 Een inkomen naast de uitkering **123**

2.6.1	WIA/WAO en inkomsten uit arbeid	123
2.6.2	WW en inkomsten uit arbeid	126
2.6.3	WAO/WW-uitkering en inkomsten uit arbeid	127
2.6.4	Bijstand en inkomsten	127
2.6.5	Vragen en antwoorden	128

2.7 Vrijwilligerswerk **131**

2.7.1	Houding UWV	131
2.7.2	Vergoeding of bijverdienste?	131
2.7.3	Vrijwilligerscontract	132
2.7.4	Vragen en antwoorden	132

2.8 Scholing en opleiding **133**

2.8.1	Oriëntatie op een ander beroep	133
2.8.2	Persoonsgerichte ondersteuning	134
2.8.3	Beroepsgerichte opleidingen	135
2.8.4	Opleiding en de gevolgen voor uw uitkering	136
2.8.5	Vragen en antwoorden	137

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 risicodrager is voor de WAO/WIA.

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 én 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. .

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 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 (WAO/WIA) 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 3 maanden duren. Uw eigen of een andere werkgever moet in principe bereid zijn u na de proefperiode voor dat andere werk in dienst te nemen voor minimaal zes maanden. Twee weken voor het einde van de proefperiode bespreekt UWV met de werkgever de gang van zaken na de proefplaatsing. De regeling voor proefplaatsing geldt voor alle arbeidsgehandicapten. Dus ook voor arbeidsgehandicapten die geen WIA-, WAO-, WAZ- of WAJONG- uitkering krijgen omdat hun arbeidsongeschiktheidspercentage te laag is en voor arbeidsgehandicapten met uitkering van de gemeente (Bijstand, IOAW, IOAZ).



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 arbeidsgehandicapte bent geworden, kunt u mogelijk gebruikmaken van het persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB). Met dit budget (voor 2006 is dit een bedrag van € 3.630 voor een traject van maximaal één jaar) kunt u diensten - waaronder bijvoorbeeld sollicitatiebegeleiding of een beroepskeuzetest - inkopen bij een reïntegratiebedrijf. Deze diensten moeten uw positie op de arbeidsmarkt versterken. Voor het starten van een eigen bedrijf kunt u het bedrag niet gebruiken. 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 controleverplichtingen bij ziekte, kan de betaling van het loon worden opgeschort. Pas wanneer u weer aan uw verplichtingen voldoet, wordt het (achterstallige) loon weer betaald. Wanneer u niet of onvoldoende meewerkt aan reïntegratie kan de werkgever uw loon inhouden. In dit geval krijgt u geen loon over de tijd dat u niet of onvoldoende meewerkt. 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 opschorting en of inhouding 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 WIA/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 vanaf 1 januari 2006 bij de Belastingdienst aanvragen (over het jaar 2005 kan dit nog bij het UWV). De korting bedraagt in totaal maximaal € 2.042,- en duurt maximaal drie jaar. Bij het in dienst nemen van jonggehandicapten is er een extra korting van € 680,- per jaar op de totale WIA/WAO en WW/Awf. 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.

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 zes 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 rolstoel-toegankelijk 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 € 450,-. 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 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 was geregeld in artikel 7 van de wet Rea). De hoogte van de loondispensatie is afhankelijk van de omvang van de verminderde arbeidsprestatie.

tatie. Vanaf 29 december 2005 geldt de loondispensatie alleen nog voor mensen met een Wajong-uitkering en voor jongeren onder de 18 jaar met een beperking.

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 arbodienst. Of misschien komt uw werkgever zelf op het idee om de arbodienst in te schakelen. Samen met de arts van de arbodienst 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 zich 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 € 30.500,- bruto 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 Reintegratie 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 (WIA/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 die 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 brailleeparatuur, 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 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.

KINDEROPVANG

- * **Ik zit in een reïntegratietraject. Om dat traject te kunnen volgen heb ik kinderopvang nodig. Wie zal dat betalen?**

Tijdens het volgen van een reïntegratietraject, kunt u een deel van de kosten van de kinderopvang van UWV vergoed krijgen. U kunt de tegemoetkoming krijgen totdat uw kind naar het voortgezet onderwijs gaat. Voor de vergoeding is vereist dat het kind wordt opgevangen bij een erkende kinderopvang. UWV vergoedt dan 20,1% van de kosten zolang het reïntegratietraject duurt. Ook als u het traject heeft afgerond, maar niet meteen een baan heeft gevonden, kunt u nog maximaal zes maanden een vergoeding voor kinderopvang krijgen. Er geldt wel een maximum uurtarief. Voor dagopvang is dat € 5,72 en voor buitenschoolse opvang € 6,03 per uur. Naast de vergoeding van UWV kunt u een kinderopvangtoeslag bij de Belastingdienst aanvragen.

- * Ik ben werkloos geworden, maar ik hoop snel weer werk te vinden. Kan ik de kinderopvang laten doorlopen?**

De overheid betaalt in geval van werkloosheid de overheidsbijdrage voor de kinderopvang door tot het einde van het jaar, ongeacht het moment waarop iemand werkloos wordt.

Vereist is dat de werkloze ouder als werkzoekende staat ingeschreven bij het CWI.

Het kabinet wil deze regeling wijzigen met ingang van 2008. Dan zal de overheid de bijdrage van kinderopvang gedurende zes maanden aan de ouders doorbetalen indien zij werkloos worden (plan van april 2006).

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-, WIA-, WAZ-, Wajong-, BIA-, ZW- of WW-uitkering ontvangt. In de nieuwe wet WIA is het UWV niet verantwoordelijk voor personen die recht hebben op een IVA-uitkering. De gedachtegang hierachter is dat het voor deze groep niet mogelijk is om te kunnen werken. Naast de eerdergenoemde categorieën, is het UWV ook verantwoordelijk voor:

- gewezen overheidswerknemers die arbeidsgehandicapt zijn geworden én een wachtgeld-uitkering 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.

Vanaf 1 juli 2004 kunnen uitkeringsgerechtigden voor de reïntegratie een beroep doen op de hulp van een arbeidsadviseur (jobcoach). Deze adviseur is onafhankelijk. De adviseur dient u, als klant, met maatwerk te ondersteunen zodat uw invloed op uw eigen reïntegratie groter wordt. De arbeidsadviseur 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, WIA, 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 (0900-9294). UWV geeft aan dat u dan binnen acht weken aan het reïntegratietraject zult kunnen beginnen.

Voor alle werklozen biedt de nieuwe sollicitatierichtlijn vanaf 1 januari 2006 meer ruimte voor maatwerk. Het UWV beoordeelt vanaf die datum, per individu, welke activiteiten de betrokkenen het snelst weer naar werk geleiden. De sleutelfiguur is de reïntegratiecoach die nieuwe WW-gerechtigden begeleiden. Dit zijn met name nieuwe WW-gerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis van een reïntegratiediagnose maakt de reïntegratiecoach de afweging welke activiteiten voor de uitkeringsgerechtigde het meest geschikt zijn. De reïntegratiecoach maakt met de cliënt bijvoorbeeld afspraken over het doorlopen van een opleiding of training, het volgen van een stage, het verrichten van vrijwilligerswerk of mantelzorg of het volgen van een sollicitatieworkshop. Het UWV heeft met de nieuwe werkwijze de ruimte om WW-gerechtigden met een grotere

afstand tot de arbeidsmarkt een variabele invulling van de sollicitatieplicht te geven. De sollicitatieplicht als zodanig blijft bestaan; in deze gevallen mag UWV de cliënt niet geheel ontheffen van de sollicitatieplicht.

In dit hoofdstuk behandelen we allereerst de maatregelen die de arbeidsgehandicapte moeten ondersteunen om met hulp 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.

Wanneer u nog werk heeft, maar vanwege uw arbeidsongeschiktheid niet meer aan de slag kunt, kunt u uw eigen reïntegratie regelen. U kunt bij het UWV een subsidie van € 3.360,- krijgen voor een reïntegratietraject van maximaal een jaar. U kunt met dit geld een eigen reïntegratiebedrijf kiezen en bijvoorbeeld een opleiding financieren. Vereist is wel dat u (samen met het reïntegratiebedrijf) een plan schrijft voor uw reïntegratie.

Vanaf 14 juli 2004 kunnen gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers met een uitkering ook zelf een reïntegratiebedrijf uitzoeken. Als u een alleen een WW-uitkering heeft, kan dit pas na zes maanden WW-uitkering.

Wanneer u zelf uw reïntegratie wilt regelen, kunt u met het 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. Het totale traject duurt maximaal twee jaar en bedraagt niet meer dan € 5000,-. Daarvoor dient u wel een individuele reïntegratieovereenkomst (IRO) aan te vragen bij het 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 naar de voorwaarden bij een IRO.

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/WIA-uitkering. UWV mag de hoogte van deze uitkering niet herzien op het moment dat u meer kans heeft op werk.

Voor mensen die arbeidsongeschikt zijn en na de eenmalige herbeoordeling geheel of gedeeltelijk in de WW terechtkomen, gelden in dit kader een aantal aanvullende regels. Duurt de scholing langer dan de periode van uw WW-uitkering, dan heeft u tot het einde van uw scholing recht op een WW-uitkering. Voorwaarde voor een verlengde uitkering is wel dat u al aan uw opleiding bent begonnen voordat uw gewone WW-uitkering is verstreken. Bovendien moet uw scholing opgenomen zijn in uw reïntegratieplan. Deze regeling geldt sinds 1 januari 2005, en duurt tot alle personen die daarvoor in aanmerking komen zijn herbeoordeeld en hun scholing hebben afgerond.

Het UWV kan 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 drie 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 een dienstverband van minimaal zes maanden aan te bieden, op eenzelfde arbeidsplaats als tijdens de proefplaatsing. Een garantie daarvoor wordt echter niet gegeven. Tijdens de proefplaatsing mag u niet hetzelfde werk gaan doen als u voorheen ook deed.

U kunt van een proefplaatsing gebruik maken wanneer u een WAZ-, WAO-, WIA, -of Wajong-uitkering heeft of, sinds de WIA, op individuele basis als 'structureel functioneel beperkt' bent aangemerkt. Ook werkloze werknemers die al zes maanden werkloos zijn, kunnen eveneens maximaal drie maanden zonder loon werken in een bedrijf. Dit heeft geen consequenties voor de uitkering. Tijdens deze 'proeftijd' zijn zij vrijgesteld van de sollicitatieplicht.

Een proefplaatsing kan door de (nieuwe) werkgever worden aangevraagd bij UWV. 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, blinden en mensen met een motorische handicap;
- 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 lage geldelijke waarde hebben 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).

JOB COACH

Wanneer u als WAJONG'er vanwege ziekte of handicap begeleiding nodig heeft op uw nieuwe werkplek, kunt u door het UWV een jobcoach toegewezen krijgen. De jobcoach helpt met een trainings- of inwerkprogramma en individuele begeleiding op de werkplek. Als u zonder de ondersteuning van een jobcoach niet in staat bent uw werkzaamheden te verrichten, kunt u een vergoeding krijgen voor de coach. De hoogte van deze vergoeding is afhankelijk van de begeleiding.

Ondersteuning door de jobcoach kunt u samen met een jobcoachorganisatie aanvragen bij het UWV. Elk half jaar beoordeelt UWV op basis van een voortgangsrapportage van de jobcoachorganisatie of de ondersteuning nog noodzakelijk is. Zie over de job coach ook paragraaf 2.8.2.

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). Voor mensen met een Wajong-uitkering kan deze regeling voor maximaal vijf jaar worden toegepast. 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.

Wanneer u op grond van de WIA een IVA-uitkering krijgt omdat u volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent, is een andere regel van toepassing. Alles wat u in dat geval extra bijverdient, wordt voor 70% gekort op uw uitkering. Als u meer verdient dan uw restverdiencapaciteit, maar er is twijfel aan de duurzaamheid van uw nieuwe inkomen, dan zal het UWV uw restverdiencapaciteit niet wijzigen. Als u echter twaalf maanden lang meer dan 20% van uw maatmaninkomen (uw 'oude' inkomen) verdient, dan zal het UWV onderzoeken of u nog voor een IVA-uitkering in aanmerking komt (art. 52 WIA).

Wanneer u op grond van de WIA een WGA-uitkering krijgt, gelden andere regels. De WGA-loongerelateerde uitkering bedraagt: $70\% \times (\text{"oude" maandloon} - \text{verdiende maandloon})$. De uitkeringshoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering is dus afgestemd op uw nieuwe inkomen.

Wanneer de periode voor de loongerelateerde WGA-uitkering is verstreken, of als u niet aan de eisen daarvoor voldeed, ontvangt u een loonaanvullings- of vervolgutkering. U heeft recht op de loonaanvullingsuitkering wanneer u erin slaagt meer dan 50% van uw resterende verdien-capaciteit te verdienen. Deze uitkering bedraagt $70\% \times (\text{"oude" maandloon} - \text{verdiende maandloon})$. Deze loonaanvullingsuitkering komt bovenop uw verdiende loon, waardoor het dus loont te werken. Indien u er niet in slaagt 50% van uw resterende verdien-capaciteit te verdienen, heeft u recht op een vervolgutkering. Deze uitkering is afhankelijk van uw arbeidsongeschiktheidspercentage: een bepaald percentage (28, 35, 42, 50.75 of 70%) $\times$ het minimumloon. De hoogte van de vervolgutkering is dus niet afhankelijk van uw nieuwe inkomen.



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. Hetzelfde geldt voor WAZ- en Wajong-gerechtigden. 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, dan wel het inkomen van de zelfstandige (artikel 32 REA). Als u een WIA-uitkering heeft krijgt u geen loon- en inkomenssuppletie.

Om in aanmerking te komen voor loonsuppletie moet sprake zijn van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd of minimaal zes 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. Aan de aanvulling zit een maximum van 20% van de rest-verdien capaciteit.

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 $21\% \times € 100,- = € 21,-$ per dag.

De heer Van der Hek krijgt een baan aangeboden waarin hij € 50,- per dag kan verdienen. Zou hij opnieuw worden beoordeeld aan de hand van deze daadwerkelijke verdiensten dan zou hij in de arbeidsongeschiktheidsklasse 45-55% vallen en zou hij een uitkering krijgen van 35% van zijn WAO-dagloon. In plaats van € 21,- uitkering zou hij dan € 35,- uitkering ontvangen. Om dit verschil te overbruggen, krijgt de heer Van der Hek:

gedurende het eerste jaar een aanvulling van € 14,- per dag	(100% van 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

Voor oudere arbeidsongeschikten bestaan er zogenaamde garantieregelingen. Deze garantieregelingen zijn vastgelegd in artikel 61 WAO en in het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen. De garantieregeling 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 of WIA-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 of WIA-dagloon nooit lager vastgesteld dan het dagloon van uw laatst ontvangen loondervings- of vervolgutkering.

Ook voor werknemers ouder dan 55 jaar bestaat er een specifieke garantieregeling. Kunt u aantonen dat uw loon is verlaagd op of nadat u 55 jaar bent geworden en raakt u vervolgens arbeidsongeschikt? Ook dan wordt uw WIA/WAO-uitkering gebaseerd op uw 'oude' ofwel vroegere dagloon. Hier geldt wel een maximum van 90% van uw laatstverdiende dagloon.



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 WIA/WAO voor deze werknemer. Deze kortingen bedragen in totaal maximaal € 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 zes 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 (no-riskpolis)

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 vijf jaar met nog eens vijf 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).

Een vergelijkbare regel zien we terug in de WIA. Werkgevers die gedeeltelijk arbeidsgeschikten (35% of meer) in dienst houden of nemen, kunnen recht hebben op de no-riskpolis. De werkgever krijgt de loondoorbetaling vergoed, indien de werknemer binnen vijf jaar na de keuring ziek wordt. Deze regeling geldt voor maximaal vijf jaar, en kan in een aantal gevallen verlengd worden. Voor mensen met een Wajong-uitkering geldt geen maximumduur.

Een werkgever die iemand in dienst neemt die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan ook in aanmerking komen voor een no-riskpolis als de nieuwe arbeidsongeschikte werknemer op individuele basis onder de no-riskregeling is gebracht. Het CWI kan daarvoor een indicatie afgeven. Er gelden dan wel een aantal regels. Zo mag de werknemer niet al dertien weken voor het einde van de tweejarige ziekteperiode in dienst zijn van de nieuwe werkgever.



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/WGA-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 - vanaf 1 januari 2006 - aan bij de Belastingdienst. Hij moet zelf aantonen dat hij aan de voorwaarden voor toepassing voldoet.

In 2006 is het zo dat werkgevers een basispremie betalen voor de WIA/WAO en een gedifferentieerde WAO-premie. Vanaf 2007 is er ook een gedifferentieerde premie voor de WGA (tenzij de werkgever ervoor kiest om eigen risicodragers te zijn). Net als nu bij de WAO het geval is, wordt de instroom van gedeeltelijk arbeidsgeschikten voor de werkgever niet doorberekend in de gedifferentieerde WGA-premie. Over de uitvoering van de WGA (een publieke of private uitvoering), neemt de regering overigens in de loop van 2006 een besluit. Voor de laatste stand van zaken omtrent de gedifferentieerde premieheffing, verwijzen wij u naar www.belastingdienst.nl.

VRAGEN EN ANTWOORDEN

- * **Ik ben gedeeltelijk arbeidsongeschikt, en ik wil graag zelf mijn reïntegratietraject vormgeven. Welke mogelijkheden zijn er, en waar kan ik informatie aanvragen ?**

In de WIA staat dat verschillende partijen (werkgever, werknemer, UWV, CWI, en reïntegratiebedrijf) allen actief meewerken aan reïntegratie. Als u zelf de 'regisseur' wilt zijn van het totale reïntegratietraject is dat natuurlijk prima. Via de individuele reïntegratieovereenkomst (IRO) kunt u zelf een reïntegratiebedrijf kiezen, en de reïntegratievisie opstellen. De reïntegratievisie is een document met uw rechten, plichten en reïntegratiemogelijkheden. Het UWV kan u hierbij helpen. Als u zelf een reïntegratietraject voor ogen heeft, kunt u dit aan het UWV kenbaar maken. Het totale reïntegratietraject duurt maximaal twee jaar en 5000 euro. Op www.reintegratiemonitor.nl wordt een overzicht gegeven van een groot aantal arbodiensten en reïntegratiebedrijven.

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 is beschreven, kunnen arbeidsadviseurs u persoonlijk en onafhankelijk ondersteunen bij de reïntegratie. De ondersteuning van de adviseur is erop gericht uw invloed op uw eigen reïntegratie groter te maken. De adviseur 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 adviseur 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 voor een groot gedeelte aan de gemeentes zelf overgelaten. Elke gemeente beoordeelt in ieder geval welke voorzieningen noodzakelijk zijn. De activiteiten die de instroom in werk moeten bevorderen zijn vastgelegd in de gemeentelijke Reïntegratieverordeningen.

Vast staat dat alle 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 gemeente 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 ten slotte 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 om arbeid onder normale omstandigheden te kunnen gaan verrichten.

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. Vanaf 1 januari 2005 heeft het CWI de indicatiestelling van de gemeente overgenomen. Een speciale indicatiecommissie beoordeelt of u voor de WSW in aanmerking komt. Een indicatie is voor een bepaalde periode geldig. Na deze periode volgt een herindicatie WSW. 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 indicatiecommissie. 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 zes weken nadat zij de aanvraag tot indicatie heeft ontvangen. Als nader onderzoek nodig is, kan de termijn worden verlengd tot uiterlijk zestien weken. Maar een toewijzing hoeft nog niet altijd een plaatsing te betekenen. Als er geen vacature is, wordt u op de wachtlijst geplaatst. De uitvoering van de WSW is verder in handen van de gemeente.

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 arbeidsgeschiktheidsuitkering. 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.

Voor de IVA-uitkering op grond van de WIA geldt in het algemeen dat de extra inkomsten uit werk voor 70% op de uitkering wordt gekort (zie deel 1 van de Reïntegratiewijzer).

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. 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).

U komt in aanmerking voor een starterskrediet als u een uitkering ontvangt van het UWV. Het gaat om de volgende uitkeringen: WIA, WAO, WAZ en Wajong. Als u een Werkloosheidswet-uitkering (WW) heeft en u heeft door ziekte of gebrek verminderde kansen op de arbeidsmarkt, dan kunt u ook voor een starterskrediet in aanmerking komen.

Heeft u een uitkering op grond van de Wet werk en bijstand, de IOAZ of de IOAW dan kunt u geen gebruik maken van het starterskrediet van het UWV. In dat geval kunt u een beroep doen op de regeling voor starters vanuit de bijstand. Die regeling heet het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz). De gemeentelijke sociale dienst voert deze regeling uit. De regeling voor het starterskrediet van de gemeente en die van het UWV lijken erg op elkaar. Het starterskrediet kan maximaal € 31.113,-- bedragen (2006). Het eerste dat 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 € 2.570,- 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 € 2.570,- 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. Ook met de komst van de WIA blijft de reïntegratieregeling voor het starterskrediet bestaan.

De gemeente kan bijstand verlenen aan startende ondernemers. De regeling is voor de gemeenten vastgelegd in het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) en is bedoeld voor mensen die een uitkering hebben volgens de Algemene Bijstandswet, de IOAW of de IOAZ.

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

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 vanwege 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;
- er geen schuldsanering heeft plaatsgevonden naar aanleiding van een eerder faillissement.

HOOGTE VAN HET STARTERSKREDIET

De hoogte van het starterskrediet bedraagt maximaal € 31.113,- (per 1 januari 2006). 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 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 regels voor loon- of inkomenssuppletie zijn met de komst van de WIA per 1 januari 2006 veranderd (zie deel 1 van de Reïntegratiewijzer).

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.

In de toekomst wordt het overigens makkelijker om vanuit de WW een eigen bedrijf te starten. De oriëntatiefase wordt in de nieuwe plannen verlengd naar zes maanden. In die periode mag u opdrachten binnenhalen en uitvoeren. De inkomsten worden voor 70% verrekend met de uitkering, en u hoeft niet te solliciteren. Als uw bedrijf uiteindelijk toch mislukt, kunt u een beroep doen op de WW. Dit mag anderhalf tot drie jaar na de start van uw bedrijf, afhankelijk van uw arbeidsverleden. Het UWV bepaalt of u gebruik mag maken van deze regeling en beoordeelt vooraf uw plan van aanpak. Het kabinet heeft inmiddels met de plannen ingestemd, en streeft ernaar de wetwijziging per 1 juli 2006 in te laten gaan.

Heeft u een bijstandsuitkering dan kunt u gedurende een jaar worden vrijgesteld van de sollicitatieverplichting. Bovendien kan het inkomen gedurende 36 maanden worden aangevuld tot een voor u geldend minimum. Dit geldt ook voor uitkeringen volgens de IOAW/IOAZ.

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.

Bij de WIA gelden andere regels. Zo kunnen de WIA-uitkeringsgerechtigden met behoud van uitkering eerst op proef werken. Als u werkt en géén WIA-uitkering meer heeft, 'herleeft' het recht op een WIA-uitkering als u binnen vijf jaar na beëindiging van de uitkering weer op dezelfde gronden arbeidsongeschikt raakt.

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

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

Is dit het geval dan zijn er twee situaties mogelijk:

1. U bent nog niet zo lang geleden beoordeeld volgens de regels van de WAO, dus een herbeoordeling ligt niet voor de hand. UWV zal er dan vanuit gaan dat u op papier nog een periode volledig arbeidsongeschikt blijft. In de praktijk wordt uw salaris verrekend met uw WAO-uitkering alsof u wel herbeoordeeld bent (artikel 44 WAO is van toepassing). Dit betekent dat een deel van uw WAO-uitkering niet uitbetaald zal worden omdat u inkomsten uit arbeid heeft. Vallen die inkomsten weer weg, dan kunt u weer aanspraak maken op uw oude uitkering (zolang artikel 44 WAO van toepassing is).
2. Is het wat langer geleden dat u volledig arbeidsongeschikt verklaard werd, dan zal UWV u eerst opnieuw willen beoordelen. De verzekeringsarts gaat dan een nieuw belastbaarheidspatroon voor u opstellen en de arbeidsdeskundige zoekt in het CBBS naar functies die u in principe kunt vervullen. Gaat u in uw nieuwe baan minder verdienen dan wat u op basis van het CBBS geacht wordt te kunnen verdienen, dan kunt u tijdelijk een aanvulling op uw salaris krijgen. Dit is geregeld in de loonsuppletiereregeling, artikel 32 REA. De loonsuppletiereregeling kan in combinatie met artikel 44 WAO worden toegepast.

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

Bent u volledig en duurzaam arbeidsongeschikt volgens de nieuwe regeling (IVA), dan worden uw inkomsten voor 70% op uw uitkering gekort. Als u twaalf maanden meer verdient dan 20% van het maatmaninkomen, kan het UWV u oproepen voor een herkeuring.

*** 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 twintig uur per week mag werken, dan ligt het niet voor de hand dat u een baan van veertig 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. Tijdens uw sollicitatie en de eerste twee maanden van uw dienstverband moet u 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.

Als uw arbeidsovereenkomst al langer dan twee maanden voortduurt, mag de werkgever wel aan u vragen of u tot de doelgroep van de 'no-risk'-polis behoort. U bent inmiddels verplicht die vraag dan naar waarheid te beantwoorden.

- * **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 arbodienst.

- * **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 zoal 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 drie maanden. De regeling geldt voor alle arbeidsgehandicapten waarvoor UWV verantwoordelijk is (inclusief WIA). 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 werk-

loos, 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 -, WIA-, 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 arbeidsongeschiktheidsuitkering?**

De sociale werkvoorziening is bedoeld voor mensen die vanwege lichamelijke of geestelijke beperkingen alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. De sociale werkvoor-

ziening 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 zes 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 WIA/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 WIA/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 verdiend 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.

Voor wie te maken krijgt met de WIA, gelden de regels zoals beschreven in deel 1 van de reïntegratiewijzer. In het algemeen geldt dat uw uitkering hoger wordt, naarmate u meer werkt. De bijverdiensden worden voor 70% gekort op de IVA-uitkering. Net als bij de WAO, zal het UWV in geval van bijverdiensden ook kijken of er aanleiding bestaat voor een herkeuring en zal de IVA- of WGA-uitkering eventueel worden aangepast.

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-percentages 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 drie 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-percentages 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 $\frac{3}{5}$ = € 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.



Vanaf 2006 bedraagt de maximaal vaststaande onkostenvergoeding (het zogenaamd forfaitair bedrag) voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering € 1.500,- per jaar. Hogere vergoedingen kunnen worden opgevat als bijverdiensten. Vergoedingen voor daadwerkelijk gemaakte kosten, zoals 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 $\frac{12}{40}$ (=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.

Ook als u werkloos bent en vanwege een opleiding een betaalde stage volgt, worden de inkomsten gekort op uw 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 ($€ 52,50 \times 21,75$).

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 $30\% \times € 1.141,88 = € 342,56$. 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 veertig uur per week en gaat u nu voor twintig uur aan de slag, dan ontvangt u slechts nog voor de resterende twintig uur WW. (Alleen wanneer u minder dan vijf 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 (WWB) 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 deeltijdbaas 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 € 172,- per maand (per 1 januari 2006). 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 vanwege 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 of IVA-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.

Binnen de WIA wordt in het algemeen 70% van de extra inkomsten gekort op de uitkering. Als het UWV van mening is dat een nieuwe beoordeling zinvol is, wordt u hiervoor opgeroepen.

- * **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 44 WAO 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;
- 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 veertig uur per week en gaat u tien uur per week werken, dan krijgt u daarna een WW-uitkering voor dertig uur per week (ongeacht wat u in die tien 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 veertig uur in de week en gaat u voor vier 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 zes 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 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.

In de WIA blijft de mogelijkheid om vanuit een situatie van arbeidsongeschiktheid een eigen bedrijf te starten, gewoon bestaan.

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. In geval van een WW- of Bijstandsuitkering moet u het UWV of de gemeente om toestemming vragen. 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. Anders gezegd, het mag uw reïntegratie niet in de weg staan. Wordt u begeleid of bemiddeld door UWV naar betaald werk, dan geldt als stelregel dat het vrijwilligerswerk uw herintrede op de betaalde arbeidsmarkt niet mag dwarsbomen. Vrijwilligerswerk zegt alleen iets over uw belastbaarheid (WIA/WAO/WAZ/WAJONG) 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 bijverdiensite?

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

Als algemene regel geldt dat een vergoeding voor feitelijk gemaakte onkosten niet wordt verrekend met uw uitkering, ongeacht de hoogte van de vergoeding. Onkostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk worden gewoonlijk tot € 1.500,- per jaar (2006) vrijgelaten. Hogere vergoedingen kunnen worden opgevat als bijverdiensite. U moet daarover niet alleen belasting en premies betalen; de inkomsten worden ook verrekend met uw uitkering. Ontvangt u een vergoeding voor feitelijk gemaakte onkosten, dan hoeven deze niet verrekend te worden, mits u kunt aantonen dat het daadwerkelijk om feitelijk gemaakte onkosten gaat. Ditzelfde geldt voor belasting en premieheffing.

2.7.3 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/WIA-uitkering in gevaar kan brengen. Klopt dat?**

Nee. Het doen van vrijwilligerswerk is op zich geen reden om uw WAO/WIA-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 naast de arbeidsongeschiktheidsuitkering- een werkloosheidsuitkering ontvangt, en 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. Voor de uren die u gebruikt voor het volgen van de opleiding of scholing, hoeft u bovendien niet te solliciteren. Wel is het zo, dat een vergoeding alleen mogelijk is 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 beroepenoriëntatie.

BEROEPSKEUZETEST

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

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

TEST OP EEN ARBEIDSONDERZOEKSCENTRUM

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



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

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

MORINI-TEST

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

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

BEROEPENORIËNTATIE

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



Heeft u belangstelling voor deze cursus? Informeer 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? Informeer 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'. De jobcoach wordt ingezet bij Wajong-gerechtigden. 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). Deze coach bespreekt met u uw persoonlijk functioneren op de werkplek (en adviseert u over hoe u zaken die niet goed lopen beter kunt aanpakken). In het eerste jaar kan de jobcoach u maximaal 15% van uw arbeidstijd begeleiden, in het tweede jaar maximaal 7,5% en in de daarop volgende jaren maximaal 6% van uw werktijd. Er zijn diverse organisaties die begeleiding op de werkplek aanbieden. De werkgever kan hiervoor een vergoeding aanvragen bij UWV. Om te toetsen of u in aanmerking komt voor een 'jobcoach', kunt u het protocol 'jobcoach' raadplegen. Zie voor de voorwaarden en meer informatie: www.uwv.nl

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, elektro-techniek, 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.

Op het moment van het verschijnen van deze Reïntegratiewijzer (mei 2006), maken de scholingscentra nieuwe afspraken met het UWV. Voor de laatste stand van zaken verwijzen wij u naar: www.uwv.nl

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 verdiensten heeft), maar u kunt binnen dat jaar bij eventuele uitval nog wel terugvallen op uw oude uitkering.

Heeft u gedeeltelijk een arbeidsongeschiktheidsuitkering en gedeeltelijk een werkloosheidsuitkering dan kunnen voor u andere regels gelden. Vraagt u de scholing aan binnen één jaar na uw arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, dan gelden voor u de regels van de WIA/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-, WIA-, 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 en art. 88 e.v. WIA (en 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.

2.8.5 Vragen en antwoorden

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

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

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

Of u voor een scholingsvergoeding in aanmerking komt, zal op de eerste plaats sterk afhangen van de vraag of u na het volgen van de scholing meer kans hebt op betaald werk. Naarmate de kans op betaald werk groter is, is UWV meer geneigd een scholingsverzoek in te willigen. Daarnaast spelen nog andere factoren een rol in de beoordeling van een scholingsaanvraag, maar dit is de belangrijkste. Heeft u een WAO-uitkering, dan krijgt u na de scholing één jaar de tijd om werk te zoeken. Daarna wordt u opnieuw beoordeeld. Bij die nieuwe beoordeling wordt rekening gehouden met uw nieuw opgedane kennis. Functies die voorheen niet aangewezen konden worden omdat u daar geen opleiding voor had, kunnen dan wel aangewezen worden. Ditzelfde geldt bij een WIA-uitkering.

*** 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.

*** Zou ik mijn reïntegratie als WAO'er mogen starten met een korte opleiding, alvorens de sollicitatieverplichting en WW-uitkering ?**

Voor de WAO'er bestaan er reïntegratie-instrumenten waarvoor u, met toestemming van het UWV, gebruik van kan maken. Opleiding is daar een van. Als u een opleiding volgt, mag u tijdens de opleiding niet worden afgeschat vanwege u grotere kansen op werk. Wanneer u bent herbeoordeeld en als gevolg daarvan in de WW komt, dan gelden er royalere mogelijkheden voor scholing. Ook hiervoor geldt weer dat u toestemming van het UWV moet hebben. Duurt de scholing langer dan de periode van uw WW-uitkering, dan heeft u tot het einde van uw scholing recht op een WW-uitkering. Voorwaarde voor een verlengde uitkering is wel dat u al aan uw opleiding bent begonnen voordat uw gewone WW-uitkering is verstreken. Bovendien moet uw scholing opgenomen zijn in uw reïntegratieplan.

Opleiding wordt door het UWV alleen toegestaan en vergoed als dat noodzakelijk is voor het vinden van werk. Als het niet noodzakelijk is voor het vinden van werk, mag u de opleiding meestal wel volgen, maar dan moet u die zelf betalen en beschikbaar blijven voor nieuw werk. Gewenning is misschien niet zo'n goede reden voor opleiding. U kunt ook wennen aan werk door bijvoorbeeld te werken op een proefplaats.

*** Het is moeilijk om passend werk te vinden in mijn vakgebied. Ik ben wel hoog opgeleid. Zou ik een opleiding mogen volgen op een lager niveau om mijn arbeidsmarktkansen te vergroten? Als ik daarna werk aanvaard, krijg ik dan loonsuppletie als aanvulling op mijn lagere loon?**

Voor het volgen van opleiding geldt: alleen indien UWV de opleiding noodzakelijk acht voor het kunnen vinden van werk, vergoedt UWV de opleiding. Indien u een WIA-uitkering ontvangt, krijgt u geen loonsuppletie.

*** Geldt de loonsuppletieregeling ook als ik werk aanvaard voor minder uren per week, dan ik volgens de herbeoordeling van het UWV aankan?**

Nee, het gaat bij loonsuppletie om het verschil tussen de verdien capaciteit (uur- of dagloon) en wat u aan loon (per uur/dag) verdient. Voor de uren die u nog niet werkt, wordt u geacht aanvullend werk te zoeken.

*** Scholing in plaats van werk, wat zijn de mogelijkheden?**

In het algemeen geldt: u dient te reïntegreren in werk. Alleen als het noodzakelijk is voor die reïntegratie kunt u op kosten van het UWV scholing volgen in plaats van te werken.

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

Als UWV bepaalt 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.

Binnen de WIA is het niet meer mogelijk om naast een WGA-uitkering een gedeeltelijke WW-uitkering te ontvangen. U ontvangt in zo'n geval uitsluitend de WGA-uitkering.

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

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

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

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

Deel 3 Als u het er niet mee eens bent

Wat kunt u doen als u het ergens niet mee eens bent? Dit kan om tal van zaken gaan. Misschien bent u het niet eens met de manier waarop u behandeld wordt. Of u bent het niet eens met de beslissing die over uw uitkering genomen is. Het kan ook zijn dat u uw ontslag wilt aanvechten. U 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 zijn 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

<u>3.1 Klagen</u>	145
3.1.1 Een klacht indienen	145
3.1.2 Klagen bij de Nationale ombudsman	146
<u>3.2 Vordering tegen de werkgever</u>	147
<u>3.3 Bezwaar maken</u>	148
3.3.1 Bezwaarschrift	148
3.3.2 De stappen van de bezwaarprocedure	150
<u>3.4 In beroep gaan</u>	152
3.4.1 Beroepschrift	152
3.4.2 De stappen van de beroepsprocedure	153
3.4.3 Hoger beroep	155
<u>3.5 Toetsingsgronden bestuursrechter</u>	156
<u>3.6 Juridische steun</u>	158
<u>3.7 Vragen en antwoorden</u>	160

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. Tot slot bestaat er de mogelijkheid om online uw klacht te verzenden, via www.uwv.nl.



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.ombudsman.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: € 34,- (per 1 februari 2006). Voor andere vorderingen bij de kantonrechter kan het griffierecht oplopen tot € 196,- (per 1 februari 2006). 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 WIA/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 meegedeeld. 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 WIA/WAO-sprekourhouder 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 dertien weken tot een beslissing op bezwaar. Bij beslissingen die gebaseerd zijn op een medische of arbeidskundige beoordeling, is dit zeventien weken. 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 vier 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, adres en telefoonnummer;
- uw sofinummer of uw UWV-registratienummer;
- 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;
- tot slot dient u het bezwaarschrift te ondertekenen.
-

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. U bent overigens niet verplicht van de hoorzitting gebruik te maken. 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 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 dertien weken duren. Deze termijn kan verlengd worden met vier 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 negentien 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 € 38,- aan griffierechten. U moet betalen binnen vier weken nadat u hiervoor een acceptgiro in de bus heft 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 € 105,- 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 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 via een beschikking naar de Kamer van de rechtbank waar meerdere rechters aan deelnemen.

Zaken in het kader van de WIA/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 wat 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 kunt 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 € 38,- 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 een beroepschrift. Voordat de CRvB uw zaak in behandeling neemt, moet u eerst het griffierecht van € 105,- betalen (per 1 februari 2006).

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.

WET

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.

ALGEMENE BEGINSELEN VAN BEHOORLIJK BESTUUR

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:

- willekeurbeginsel;
- zorgvuldigheidsbeginsel;
- gelijkheidsbeginsel;
- evenredigheidsbeginsel;
- motiveringsbeginsel;
- en het vertrouwensbeginsel.

WILLEKEURBEGINSEL

Dit beginsel houdt in dat de uitkeringsinstantie een besluit neemt na afweging van alle daarvoor in aanmerking komende belangen. Om een voorbeeld te geven: het zonder zwaarwegende argumenten terugkomen op een eerdere beslissing is in strijd met het beginsel dat een beslissing niet op basis van willekeur genomen mag worden.

ZORGVULDIGHEIDSBEGINSEL

Een beslissing moet zorgvuldig voorbereid worden. Dit betekent dat de uitkeringsinstantie verplicht is onderzoek in te stellen naar alle elementen die van belang zijn om de beslissing te kunnen nemen. Om een voorbeeld te geven: het bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling niet raadplegen van de behandelende sector, terwijl de informatie van de behandelende sector wel relevant is, is in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel.

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.

WIA/WAO-BELANGENGROEPEN

Bij de diverse plaatselijke WIA/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 EN JURIDISCHE LOKETTEN

Wanneer u juridisch advies of bijstand in een procedure nodig heeft, komt u mogelijk in aanmerking voor gesubsidieerde rechtsbijstand. Kort juridisch advies is gratis. Kost de zaak meer tijd, dan dient u voor deze gesubsidieerde rechtsbijstand een eigen bijdrage te betalen. Die is afhankelijk van uw inkomen. De hoogte van de eigen bijdrage varieert van € 90,- tot € 677,-. Wanneer u een inkomen heeft boven € 1.833,- (alleenstaande) of € 2.592,- (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.

De gesubsidieerde rechtsbijstand kunt u halen bij de Bureaus voor rechtshulp en bij de zogenaamde Juridische Loketten. Daar werken professionele juristen die u verder kunnen helpen of u kunnen verwijzen naar een gespecialiseerde advocaat.

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.

- * **Wat kan ik doen als mijn uitkering te laat wordt uitbetaald, zodat ik in ernstige moeilijkheden kom?**

Het eerste dat u moet doen, is contact opnemen met de uitkeringsinstantie. Via deze weg kunt u achterhalen waarom de betaling achterwege blijft. Als de instantie bepaalt dat u geen recht meer heeft op een uitkering, dan kunt u hiertegen bezwaar maken via een bezwaarschrift. In de periode dat uw bezwaarschrift wordt behandeld, is het mogelijk om een voorlopige voorziening aan te vragen bij de rechtbank.

- * **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 tien kopieën gratis zijn en dat u voor de overige kopieën de kostprijs moet betalen.

- * **Ik heb pas mijn dossier ingezien, maar daar staan allemaal onjuistheden in. Wat kan ik doen?**

U heeft het recht de gegevens te corrigeren. Dit doet u door op te schrijven wat naar uw mening de feiten zijn en welke punten in uw dossier naar uw mening onjuist weergegeven zijn. U stuurt dit op aan de instantie of geeft het af aan uw verzekeringsarts of arbeidsdeskundige. Uw brief zal worden toegevoegd aan uw dossier. Het is overigens raadzaam na inzage van uw dossier altijd eventuele onjuistheden te melden. Doet u dit niet dan kan dit eventueel tegen u gebruikt worden: 'belanghebbende heeft toen en toen zijn dossier ingezien en was het toen blijkbaar eens met wat daar in stond'.

*** Wat is het verschil tussen klagen en bezwaar maken?**

'Klagen' gaat over de procedures die gevolgd worden en over de manier waarop u behandeld wordt, terwijl 'bezwaar maken' gaat over de genomen beslissingen van een uitkeringsinstantie. U heeft bijvoorbeeld een klacht:

- als u zich slecht behandeld voelt;
- als u vindt dat u onvoldoende voorlichting krijgt over uw situatie;
- als u vindt dat u onvoldoende begeleid wordt;
- als u te lang moet wachten op:
 - een beslissing over uw uitkering;
 - de uitkering zelf;
 - een beslissing over de toekenning van een voorziening;
 - de voorziening zelf.

Als een beslissing over uw uitkering of voorziening is genomen en u bent 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 € 38,- griffierecht betalen. Geeft de rechtbank u gelijk, dan moet de uitkeringsinstantie u die € 38,- 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 € 105,-. Ook dit geld moet de uitkeringsinstantie u terugbetalen als u in het gelijk wordt gesteld. Daarnaast zijn de kosten om in beroep te gaan nog afhankelijk van de vraag of u een advocaat in de arm neemt of niet, hoe hoog de eigen bijdrage is die u moet betalen en of u nog kosten kunt verhalen op een eventuele rechtsbijstandsverzekering die u heeft afgesloten.

Als ik in beroep wil gaan bij de rechtbank tegen de beslissing van de uitkeringsinstantie over mijn uitkering, ben ik dan verplicht een advocaat in de arm te nemen? Veel mensen vinden het te belastend om zelf hun zaak te verdedigen en nemen daarom een advocaat in de arm. Maar dat is niet verplicht. U kunt ook uzelf verdedigen of u laten vertegenwoordigen door iemand die geen advocaat is, maar die wel verstand van zaken heeft. Sommige WAO-spreekuurhouders hebben aardig wat ervaring in het begeleiden van beroepszaken.

*** Als ik mijn beroepszaak verlies moet ik dan ook de kosten van de tegenpartij betalen?**

Als u uw beroepszaak tegen een beslissing van de uitkeringsinstantie verliest, dan hoeft u doorgaans niet de kosten van de tegenpartij te betalen. De mogelijkheid om veroordeeld te worden om de kosten van de tegenpartij te betalen is echter niet helemaal uitgesloten. De rechter kan vinden dat u het wel erg bont heeft gemaakt door bijvoorbeeld tijdens uw beroepszaak tegen een korting op uw uitkering voor een groot bedrag te frauderen. Dit geldt echter alleen voor dit soort uitzonderingsgevallen. Wint u uw zaak, dan moet UWV of Sociale Dienst wel uw kosten betalen.

*** Als ik gelijk krijg, welke kosten krijg ik dan vergoed?**

U krijgt in ieder geval een deel van de proceskosten (bijvoorbeeld eigen bijdrage advocaat-kosten 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>	167
4.1.1 Het verzekeringsgeneeskundig onderzoek	167
4.1.2 Controlepunten arbeidskundige beoordeling	168
4.1.3 De herbeoordeling	169
<u>4.2 Uitkeringspercentages en -bedragen</u>	170
4.2.1 WAO	170
4.2.2 WIA	172
4.2.3 WW	176
4.2.4 WAO/WW	178
4.2.5 WAZ en Wajong	179
4.2.6 Toeslagenwet	180
4.2.7 Kopjes op de uitkering	180
4.2.8 Wet werk en bijstand	181
4.2.9 IOAW/IOAZ	182
4.2.10 Tijdelijke wet Bia	183
<u>4.3 Klagen en in beroep gaan</u>	184
4.3.1 Klaagschrift	184
4.3.2 Bezwaarschrift	185
4.3.3 Beroepschrift	187
4.3.4 Rechtsbijstand	189
<u>4.4 Voorbereiding op een sollicitatie</u>	190
4.4.1 De sollicitatiebrief	190
4.4.2 Een open sollicitatie	191
4.4.3 Sollicitatiegesprek	191
<u>4.5 Vrijwilligerswerk</u>	193
4.5.1 Onkostenvergoeding vrijwilligerswerk	193
4.5.2 Voorbeeld overeenkomst vrijwilligerswerk	193

4.6 Adressen	195
4.6.1 Belangenorganisaties van arbeidsongeschikten en gehandicapten	195
4.6.2 Organisaties Sociale Zekerheid	199
4.6.3 Arbeidsvoorzieningorganisaties	203
4.6.4 Beroepsinstanties en rechterlijke macht	204
4.6.5 Scholing en arbeidstoeleiding	210
4.6.6 Overige organisaties	212

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 bekijkt 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 naloopen 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

De Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) verzekerde langdurige zieke werknemers tot 29 december 2005 van een inkomen. Wie voor 2004 ziek werd, kon na een wachttijd (meestal 52 weken, soms langer) een WAO-uitkering krijgen. Per 29 december is er een nieuwe WAO ingegaan: de WIA. Als u voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt bent geworden dan valt u onder de WAO regeling. Ook na 29 december 2005 geldt voor u dezelfde regels van de WAO. Bent u op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt geworden dan valt u onder de WIA.

Het verschil tussen uw oude loon en het loon dat u nog kunt verdienen (uw loonverlies) is uw arbeidsongeschiktheidspercentage. Is uw loonverlies 80% of meer dan bent u volledig arbeidsongeschikt. Ligt het loonverlies tussen de 15% en 80% dan bent u gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Bij een loonverlies van minder dan 15% hebt u geen recht op een WAO-uitkering. De WAO kent zeven arbeidsongeschiktheidsklassen en bij elke klasse hoort een uitkeringspercentage. Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de WAO-aanvangsuitkering 70% van uw WAO-dagloon. Per 1 januari 2006 geldt een maximum dagloon van € 168,-. Na de aanvangsuitkering bestaat recht op een vervolguitering. Het onderscheid tussen aanvangs- en vervolguitering 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.

De hoogte van uw WAO-uitkering hangt af van:

- Uw mate van arbeidsongeschiktheid
- Uw oude loon
- Uw leeftijd

De WAO kent twee uitkeringen

1. De aanvangsuitkering
2. De vervolguitering

Afhankelijk van uw leeftijd ontvangt u eerst een aanvangsuitkering, of meteen een vervolguitering als u jonger dan 33 jaar bent. De aanvangsuitkering is hoger dan de vervolguitering, maar bij beide uitkeringen is de hoogte afhankelijk van de mate waarin u arbeidsongeschikt bent.

AO-percentages	Uitkeringpercentages
15-25%	14% van het dagloon
25-35%	21% van het dagloon
35-45%	28% van het dagloon
45-55%	35% van het dagloon
55-65%	42% van het dagloon
65-80%	50,75% van het dagloon
80-100%	70% van het dagloon

Op de WAO uitkering wordt 8% vakantiegeld ingehouden.
Het vakantiegeld wordt in mei uitbetaald.

WAO-AANVANGSUITKERING

De duur van de aanvangsuitkering hangt af van de leeftijd waarop u een WAO-uitkering gaat ontvangen. 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 krijgt u -als u nog steeds arbeidsongeschikt bent -een vervolguitering. Bent u jonger dan 33 jaar, dan ontvangt u al meteen een vervolguitering. Om de hoogte hiervan vast te stellen moet het zogenaamde vervolgslagloon worden vastgesteld. De vervolguitering is een percentage van dit slagloon. De percentages zijn dezelfde als bij de berekening van de aanvangsuitkering. Het vervolgslagloon wordt vastgesteld in de volgende vier stappen:

- Stap 1: Leeftijd - 15 jaar
- Stap 2: Uitkomst stap 1 x 2%
- Stap 3: Uitkomst stap 2 x (WAO-slagloon - minimumslagloon)
- Stap 4: Uitkomst stap 3 + minimumslagloon = vervolgslagloon

De vervolguitering bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt 70% van het vervolgslagloon.

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 vervolguiterkering als volgt berekend.

Stap 1: $40 - 15 = 25$
 Stap 2: $25 \times 2\% = 50\%$
 Stap 3: $50\% \times (75 - 50) = 12,50$
 Stap 4: $12,50 + 50 = € 62,50$

De vervolguiterkering bedraagt dan: 70% van € 62,50 = € 43,75

Het verschil tussen de aanvangsuitkeringen de vervolguiterkering is het zogenoemde WAO-gat. In dit voorbeeld is dit € 52,50 -/- € 43,75 = € 8,75 per dag.



Het verschil tussen de aanvangs- en vervolguiterkering WAO is in veel gevallen bijverzekerd via de WAO-gatverzekering.

4.2.2 WIA

De Wet werk en inkomen (WIA) vervangt sinds 29 december 2005 de WAO. De WIA kent twee soorten uitkeringen:

De IVA-uitkering (inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) is voor mensen die helemaal niet meer kunnen werken,

De WGA-uitkering (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten) is voor mensen die (meteen of op termijn) nog gedeeltelijk kunnen werken.

DE IVA-UITKERING

U komt voor de uitkering in aanmerking als u volledig én duurzaam arbeidsongeschikt bent. Volledig arbeidsongeschikt wil zeggen dat u door uw ziekte of handicap een loonverlies hebt van minstens 80%.

Het loon dat u nog kunt verdienen is uw restverdiencapaciteit. Dit loon wordt afgezet tegen het loon dat u verdiende voordat u ziek werd. Uw oude loon wordt het maatmanloon genoemd. Is uw restverdiencapaciteit (het nieuwe loon) niet meer dan 20% van uw maatmanloon (uw oude loon), dan bent u volledig arbeidsongeschikt. Met duurzaam wordt bedoeld dat deze situatie blijvend is of dat er hooguit een kleine kans op verbetering is.

De formule ziet er als volgt uit:

$$\frac{(\text{maatmanloon} - \text{restverdiencapaciteit})}{\text{maatmanloon}} \times 100\% = \text{arbeidsongeschiktheidspercentage}$$

Voorbeeld

Als directeur van een basisschool verdiende u € 40 bruto per uur. Na een auto-ongeval kunt u uw werk niet meer doen. Na twee jaar wordt u gekeurd voor de WIA. Uw oude werk kunt u niet meer doen, maar u kunt wel halve dagen eenvoudig administratief werk doen. Daarmee kunt u nog € 7,50 bruto per uur verdienen. U bent dat voor 81% arbeidsongeschikt want $(40 - 7,50) : 40 \times 100\% = 81\%$

Omdat er geen zicht is op verbetering van uw medische situatie heeft u recht op een IVA uitkering. Zou er nog wel kans op herstel zijn geweest, dan had u geen IVA-, maar een WGA-uitkering gekregen.

Hoogte IVA-uitkering

De IVA-uitkering is gebaseerd op uw laatstverdiende loon. Het (bruto) loon dat u verdiende in het jaar voordat u ziek werd, wordt omgerekend naar een bedrag per dag, het zogeheten dagloon. De uitkering bedraagt 70% hiervan. Maar hebt u langere tijd veel hulp (verzorging en oppas) nodig dan kunt u het UWV vragen om de uitkering te verhogen. Afhankelijk van de hoeveelheid hulp die u nodig hebt kunt u maximaal 100% krijgen. Er zijn plannen om de uitkering medio 2007 te verhogen naar 75%. Het dagloon heeft een maximum van € 168,- bruto per dag (in 2006). U krijgt hiermee te maken als u per jaar meer dan € 43.848,- verdient. Over het inkomen boven dit maximum krijgt u geen uitkering. De vakantietoeslag wordt in mei uitgekeerd.

Inkomsten naast de IVA-uitkering

Naast uw IVA-uitkering kunt u inkomsten uit arbeid hebben. Hiervan wordt 70% op uw uitkering ingehouden. U mag dus 30% van uw inkomsten houden.

Voorbeeld 1

U ontvangt een IVA-uitkering van € 1600,- bruto per maand. U werkt daarnaast een paar uur per week bij een bedrijfje en verdient daarmee € 200,- bruto per maand. Hiervan mag u 30% houden, dat is € 60,-. De overige 70% (€ 140,-) wordt van uw uitkering afgetrokken.

Voorbeeld 2

Wisselende inkomsten leiden tot wisselende maanduitkeringen.

Stel dat u in januari € 100,- bruto verdient. Hiervan mag u € 30,- houden en € 70,- wordt van uw rekening afgetrokken. Als u in februari € 250,- verdient mag u € 75,- houden en € 175,- wordt van uw rekening afgetrokken. Als u in maart helemaal niet werkt dan wordt uw uitkering volledig uitbetaald.

DE WGA-UITKERING

U komt voor de uitkering in aanmerking als u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent of tijdelijk volledig arbeidsongeschikt. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt wil zeggen dat u door uw ziekte of handicap een loonverlies hebt van minstens 35%. Met 'tijdelijk volledig arbeidsongeschikt' wordt bedoeld dat u op dit moment maximaal 20% van uw oude loon kunt verdienen (uw loonverlies) bedraagt dus minstens 80%), maar dat er nog kans op verbetering is.

De WGA kent drie soorten uitkering:

De loongerelateerde uitkering; deze krijgt u als u voldoende weken gewerkt hebt voordat u ziek werd (26 uit 36 weken). U heeft dan recht op een uitkering van 70% van uw oude loon. De loonaanvullingsuitkering; deze krijgt u na afloop van de loongerelateerde uitkering en

mits u naast uw uitkering genoeg werkt.

De vervolguitkering krijgt u ook na afloop van de loongerelateerde uitkering in het geval u niet genoeg of helemaal niet werkt.

Ook de WGA-uitkeringen worden berekend aan de hand van uw restverdiencapaciteit. Het loon dat u nog kunt verdienen wordt afgezet tegen het loon dat u verdiende voordat u ziek werd. Uw oude loon wordt het maatmanloon genoemd. Is uw restverdiencapaciteit (het nieuwe loon) minstens 35% lager dan uw maatmanloon (uw oude loon), dan bent u arbeidsongeschikt.

De formule ziet er als volgt uit:

$$\frac{(\text{maatmanloon} - \text{restverdiencapaciteit})}{\text{maatmanloon}} \times 100\% = \text{arbeidsongeschiktheidspercentage}$$

Voor een WGA-uitkering moet het arbeidsongeschiktheidspercentage minstens 35% te zijn.

Voorbeeld

Als directeur van een basisschool verdiende u € 40,- bruto per uur. Na een auto-ongeval kunt u uw werk niet meer doen. Na twee jaar wordt u gekeurd voor de WIA. Uw oude werk kunt u niet meer doen, maar u kunt wel als beleidsmedewerker aan de slag. Daarmee verdient u € 24,- bruto per uur verdienen. U bent dan voor 40% arbeidsongeschikt $(40-24):40 \times 100\% = 40\%$. U heeft dus recht op een WGA uitkering.

LOONGERELATEERDE WGA-UITKERING

Om recht te hebben op een loongerelateerde WGA-uitkering moet u 26 van de 36 weken voor uw eerste ziekte dag gewerkt hebben. De loongerelateerde WGA-uitkering is gebaseerd op uw laatst verdiende loon. U krijgt 70% van het maandloon voor de WGA na aftrek van uw inkomsten.

De formule ziet er als volgt uit: $(\text{maandloon} - \text{inkomen}) \times 70\% = \text{uitkering}$.

Voorbeeld

U heeft recht op een loongerelateerde WGA-uitkering. Uw maandloon voor de WGA is vastgesteld op € 2.500,- bruto per maand. U verdient nog € 1.100,- per maand. De WGA -uitkering bedraagt $(2.500 - 1.100) \times 70\% = € 980,-$ per maand. Het totaal aan inkomsten en uitkering bedraagt $€ 980 + € 1100 = € 2.080,-$. Als u wisselende inkomsten heeft dan is het maandbedrag telkens anders. Heeft u helemaal geen inkomsten dan krijgt u 70% van € 2.500,- = € 1.750,-.

Het maandloon heeft een maximum van € 3.654,- bruto (dit komt met € 168,- per dag). U krijgt met dit maximum te maken als u per jaar meer dan € 43.848,- verdient. Over het inkomen boven dit maximum krijgt u geen uitkering.

De duur van de loongerelateerde WGA-uitkering hangt af van de leeftijd en de datum dat de uitkering ingaat. In het volgende schema staat hoe lang de loongerelateerde WGA-uitkering duurt.

Leeftijd	duur uitkering
Jonger dan 23 jaar	6 maanden
23 t/m 27 jaar	9 maanden
28 t/m 32 jaar	1 jaar
33 t/m 37 jaar	1,5 jaar
38 t/m 42 jaar	2 jaar
43 t/m 47 jaar	2,5 jaar
48 t/m 52 jaar	3 jaar
53 t/m 57 jaar	4 jaar
58 jaar of ouder	5 jaar

WGA-LOONAANVULLINGSUITKERING

Na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering krijgt u recht op een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitering. U hebt recht op een loonaanvullingsuitkering als u minstens 50% van uw resterende verdien capaciteit verdient of als u volledig arbeidsongeschikt bent.

Hoogte WGA-loonaanvullingsuitkering

De hoogte van de loonaanvullingsuitkering is afhankelijk van uw inkomsten, maar de berekenwijze kan verschillen. De mate van arbeidsongeschiktheid is belangrijk.

De berekening van de loonaanvullingsuitkering is dus afhankelijk van uw situatie:

Bij een situatie van (tijdelijk) volledig arbeidsongeschiktheid of een gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid waarbij u (minimaal) het bedrag van uw resterende verdien capaciteit verdient, is de formule : (oude maandloon-inkomen) x 70% = uitkering

Bij een situatie van gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid waarbij u tussen de 50% en 100% verdient van uw resterende verdien capaciteit ziet de formule er als volgt uit: (oude maandloon-verdien capaciteit) x 70% = uitkering.

Voorbeeld 1

Formule : (maandloon-inkomen) x 70% = uitkering

U bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Uw maandloon is voor de WGA vastgesteld op € 2.400,- bruto per maand. U kunt volgens het UWV nog € 1.400,- bruto per maand verdienen. U vindt een baan en u verdient dit bedrag.

De loonaanvullingsuitkering bedraagt dan $(2.400 - 1.400) \times 70\% = € 700,-$ per maand. Het totaal aan inkomsten en uitkering bedraagt € 700,- + € 1.400,- = € 2.100,-. Van elk euro dat u vervolgens meer gaat verdienen mag u dus 30 cent houden.

Let wel: indien u langere tijd meer dan uw resterende verdien capaciteit verdient, kan er wel een herbeoordeling volgen!

Voorbeeld 2

Formule: (maandloon-verdien capaciteit) x 70% = uitkering.

U bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Uw maandloon voor de WGA is vastgesteld op € 1.800,- bruto per maand. U kunt volgens het UWV € 1.000,- bruto per maand verdienen. U vindt een deeltijd baan en verdient daarmee € 800,- per maand. U benut in dit geval dus niet uw hele verdien capaciteit, maar wel meer dan 50% van de restverdien capaciteit.

De loonaanvullingsuitkering bedraagt $(1.800 - 1.000) \times 70\% = € 560,-$ per maand. Het totaal aan inkomsten en uitkering bedraagt € 560 + € 800 = € 1.360,- per maand.

Als u € 100 meer gaat verdienen (€ 900 per maand), dan heeft dat geen invloed op uw uitkering. Die is immers nog steeds $(1.800 - 1.000) \times 70\% = € 560,-$ per maand. In dit geval mag u die € 100 helemaal houden.

WGA-VERVOLGUITKERING

Na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering krijgt u recht op een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitering. U hebt recht op een vervolguitering als u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent en daarnaast geen of onvoldoende inkomsten uit werk hebt. U verdient in dit geval minder dan 50% van uw resterende verdien capaciteit. U voldoet niet aan de inkomenseis voor de (hogere) loonaanvullingsuitkering en krijgt een lagere uitkering: de vervolguitering.

Voorbeeld

U bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt. U kunt volgens het UWV nog € 1000,- bruto per maand verdienen. U verdient echter maar € 400,-. Dit is minder dan de helft, dus u krijgt een vervolguitering.

Hoogte WGA-vervolguitering

De vervolguitering is gebaseerd op het minimumloon. U krijgt hier een percentage van. Het percentage hangt af van uw mate van arbeidsongeschiktheid. In de tabel kunt u zien hoeveel u krijgt.

Arbeidsongeschiktheid	uitkering
0 tot 35%	geen
35 tot 45%	28% van het minimumloon
45 tot 55%	35% van het minimumloon
55 tot 65%	42% van het minimumloon
65 tot 80%	50,75% van het minimumloon
80 tot 100%	70% van het minimumloon

4.2.3 WW

De werkloosheidswet (WW) kent drie verschillende soorten uitkeringen:

1. de loongerelateerde uitkering;
2. de vervolguitering;
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 vervolguitering. 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 36 wekeneis én aan de vier uit vijf jaren eis. 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 € 168,- (per 1 januari 2006). De duur van de loongerelateerde WW-uitkering is afhankelijk van uw arbeidsverleden.

Nieuwe situatie

Arbeidsverleden van ten minste	Duur loongerelateerde uitkering
4 jaar	4 maanden
5 jaar	5 maanden
10 jaar	10 maanden
38 jaar	3 jaar en 2 maanden
>38 jaar	3 jaar en 2 maanden

Oude situatie

Arbeidsverleden van ten minste	Duur loongerelateerde WW-uitkering
4 jaar	6 maanden
5-10 jaar	9 maanden
10-15 jaar	1 jaar
15-20 jaar	1,5 jaar
20-25 jaar	2 jaar
25-30 jaar	2,5 jaar
30-35 jaar	3 jaar
35-40 jaar	4 jaar
40 jaar en meer	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 vervolgutkering WW is met ingang van 11 augustus 2003 afgeschaft. Alleen mensen die voor die datum al een vervolgutkering ontvingen, houden deze vervolgutkering.

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

De hoogte van de WW-vervolgutkering 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 vervolgutkering in aanmerking komt, maar wel voldoet aan de 26 uit 36 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



De kortdurende WW-uitkering wordt zeer waarschijnlijk per 1 oktober 2006 gewijzigd in een loongerelateerde uitkering van maximaal drie maanden. Als u aan de wekeneis voldoet, ontvangt u de eerste twee maanden een uitkering van 75% van uw loon, de derde maand een uitkering van 70% van uw loon.

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).

4.2.4 WAO/WW

Als u recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering én op een werkloosheidsuitkering dan wordt uw WW-dagloon afgeleid van uw WAO-dagloon. Dit gebeurt volgens de volgende formule:

$$\text{WW-dagloon} = 100\% - \text{de mate van arbeidsongeschiktheid} \times \text{het WAO-dagloon}$$

Voorbeeld

Uw WAO-dagloon bedraagt € 75,- en u bent voor 35-45% arbeidsongeschikt verklaard. Bij de arbeidsongeschiktheidsklasse 35-45% hoort een uitkeringspercentage van 28%. Uw WAO-uitkering bedraagt $28\% \times € 75,- = € 21,-$.

Voor de vaststelling van de hoogte van uw WW-uitkering wordt uitgegaan van het midden van de klasse. 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.

4.2.5 WAZ en Wajong

Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedragen de WAZ- en Wajong-uitkeringen 70% van de grondslag. Deze grondslag is het wettelijke minimum(jeugd)loon, tenzij in de praktijk minder dan het wettelijk minimumloon verdiend werd. Exclusief vakantiegeld (8%) gelden vanaf 1 januari 2006 de volgende bedragen.

Grondslag	WAZ/Wajong
Vanaf 23 jaar	€ 58,51
22 jaar	€ 49,73
21 jaar	€ 42,42
20 jaar	€ 35,98
19 jaar	€ 30,72
18 jaar	€ 26,62

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	Uitkeringspercentage
< 25%	nihil
25-35%	21% van de grondslag
35-45%	28%
45-55%	35%
55-65%	42%
65-80%	50,75%
80-100%	70%

Jonggehandicapten die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt zijn en thuis worden verzorgd, kunnen soms een hogere uitkering krijgen. De verhoging van de uitkering is afhankelijk van de mate waarin:

De jonggehandicapte hulpbehoevend is (mate waarin hij zijn essentiële dagelijkse levensverrichtingen zoals aan- en uitkleden, wassen, naar het toilet gaan en eten niet kan verrichten)
De jonggehandicapte door zijn handicap oppas nodig heeft m.a.w. er moet iemand in de buurt zijn om op te letten dat er iets mis gaat.

De uitkering kan tot 85% of 100% van de grondslag worden verhoogd. De verhoging wordt niet automatisch gegeven, maar moet worden aangevraagd bij het UWV.

Extra tegemoetkoming voor jonge Wajongers

De ziektekostenpremie is in het nieuwe zorgstelsel hoger. De hogere premie wordt voor Wajong'ers onder de 23 jaar maar gedeeltelijk gecompenseerd door de zorgtoeslag die je bij

de belastingdienst kunt aanvragen. Als extra compensatie betaalt het UWV maandelijks tegelijk met uw uitkering een tegemoetkoming uit. Deze tegemoetkoming hoeft u niet apart aan te vragen, het UWV maakt deze automatisch over.

De tegemoetkoming bedraagt per maand:

Leeftijd	Bedrag
23 jaar en ouder	nihil
22 jaar	€ 1,58
21 jaar	€ 3,83
20 jaar	€ 7,75
19 jaar	€ 12,95
18 jaar	€ 13,50

4.2.6 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. Tot welk bedrag de toeslag uw uitkering maximaal aanvult, hangt af van uw leefsituatie:

- Voor alleenstaanden wordt de uitkering aangevuld tot 70% van het brutominimumloon
- Voor alleenstaande ouders met kind (eren) jongeren dan 18 jaar geldt een aanvulling tot 90% van het brutominimumloon
- Gehuwden, partners, samenwonenden ontvangen een aanvulling tot 100% van het brutominimumloon
- Thuiswonende jongeren tot 21 jaar hebben geen recht op toeslag

De toeslag vult uw uitkering aan tot deze bedragen, maar het totaal van uw uitkering en toeslag samen is nooit meer dan wat u vroeger verdiende.

Over de toeslag krijgt u een vakantietoeslag van 8%. Deze wordt in de maand mei uitbetaald, of eerder als uw uitkering eerder stopt.



De toeslagenwet wordt uitgevoerd door het UWV. Een toeslag kunt u aanvragen bij het CWI (als u een WW-uitkering hebt) of bij het UWV (als u een ziektewet-arbidsongeschiktheidsuitkering hebt of loondoorbetaling bij ziekte ontvangt).

4.2.7 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:

- € 29,05 voor 21 jarigen;
- € 34,51 voor 22 jarigen;
- € 45,06 voor 23- tot 65 jarigen

Deze bedragen gelden per 1 januari 2006 en zijn exclusief vakantiegeld.

Dit is geregeld in de invoeringswet stelselherziening sociale zekerheid (IWS).

4.2.8 Wet werk en bijstand

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

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

Het volgende overzicht geeft de bijstandsbedragen die gelden vanaf 1 januari 2006. Het gaat om netto bedragen in € per maand, inclusief vakantiegeld.

Alleenstaande jonger dan 21 jaar.....	€ 207,55
Alleenstaande ouder, jonger dan 21 jaar	€ 447,79
Alleenstaande van 21 jaar tot 65 jaar	€ 600,60
Alleenstaande ouder van 21 jaar tot 65 jaar	€ 840,84
Gehuwden, beide echtgenoten 18,19 of 20 jaar zonder kind(eren)	€ 415,10
Gehuwden, beide echtgenoten 18,19 of 20 jaar met een of meer kinderen	€ 655,34
Gehuwden, waarvan één echtgenoot 21 jaar of ouder zonder kind(eren)	€ 808,14
Gehuwden, waarvan één echtgenoot 21 jaar of ouder met een of meer kinderen	€ 1048,39
Gehuwden, beide echtgenoten van 21 jaar tot 65 jaar	€ 1201,20
Alleenstaanden en alleenstaande ouder in instelling.....	€ 267,46
(+ € 51 tegemoetkoming premie zorgverzekering)	
Gehuwden en ongehuwd samenwonenden in instelling.....	€ 416,04
(+€ 73 tegemoetkoming premie zorgverzekering)	

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 2006 gelden daarvoor de volgende bedragen in euro's.

	Bedrag eigen vermogen
Algemeen	
Alleenstaande	€ 5.180,-
Gezinnen	€ 10.360,-
Maximale vrijlating eigen woning	€ 43.700,-

Als u meer hebt dan dit bedrag, moet u dat eerst op verantwoorde wijze opmaken voordat u

recht hebt op een bijstandsuitkering. Schulden worden van uw vermogen afgetrokken. Maar studieschulden en andere niet-direct-opeisbare schulden tellen hierbij niet mee.

Voorbeeld

U bent alleenstaand en u hebt € 3000 op uw spaarrekening staan. U bezit een boot ter waarde van € 5000 en u hebt een persoonlijke lening met een restschuld van € 400. Uw vermogen is dan $3000 + 5000 - 400 = € 7600$. U mag € 5180 eigen vermogen hebben. U moet dus eerst een bedrag van $7600 - 5180 = € 2420$ opmaken. De sociale dienst berekent hoeveel maanden u kunt leven van dit bedrag. Pas na die periode hebt u recht op een bijstandsuitkering.



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

Degenen 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 langdurigheidstoeslag. Per jaar bedraagt deze voor:

- Gehuwden: € 473,-
- Alleenstaande € 331,-
- Alleenstaande ouders: € 425,-

UITSTROOMPREMIE

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

4.2.9 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 2006 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	€ 1364,10
Alleenstaande van 23 jaar of ouder zonder kind(eren)	€ 1060,05
Alleenstaande van 21 jaar of ouder met kind(eren)	€ 1252,13
Alleenstaande van 22 jaar zonder kind(eren)	€ 810,48
Alleenstaande van 21 jaar zonder kind(eren)	€ 682,37
Alleenstaande jonger dan 21 jaar zonder kind(eren)	€ 650,57
Alleenstaande jonger dan 21 jaar met kind(eren)	€ 1196,44
Thuiswonend jonger dan 21 jaar zonder kind(eren)	€ 318,52
Thuiswonend jonger dan 21 jaar met kind(eren)	€ 783,10



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 € 113.849



Een uitkering volgens de IOAW of IOAZ vraagt u schriftelijk aan bij de Gemeentelijke sociale dienst of de afdeling Sociale Zaken van uw gemeente.

4.2.10 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 en loopt in principe door tot uw 65^e jaar. 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 gege-

vens 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.

Voor onderstaande bedragen aan inkomen en vermogen wordt gekeken naar twee jaar geleden, voor 2006 dus naar uw inkomen en vermogen in 2004.

Eigen bijdragen rechtsbijstand 2006

Netto inkomen in € per maand	Eigen bijdrage	
Gehuwden en samenwonenden	Alleenstaanden	Eigen bijdrage
meer dan - ten hoogste		
€ 0 - € 21.600	€ 0 - € 15.500	€ 90
€ 21.600 - € 22.400	€ 15.500 - € 16.000	€ 142
€ 22.400 - € 23.600	€ 16.000 - € 16.800	€ 244
€ 23.600 - € 26.200	€ 16.800 - € 18.500	€ 431
€ 26.200 - € 31.100	€ 18.500 - € 22.000	€ 677

Het vrijgestelde vermogen bedraagt € 19.522,00 per persoon, vermeerderd met € 2.607,00 per kind.

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 (liefst één pagina), maar laat er wel uw enthousiasme voor de baan in doorklinken. Dring aan op een uitnodiging voor een gesprek.

Bij de brief stopt u een bijlage waarin u de volgende gegevens vermeldt:

- uw naam, adres, woonplaats, telefoonnummer en geboortedatum;
- uw opleidingen met datum van afronding;
- uw werkervaring: bij welke bedrijven u gewerkt heeft en in welke periode;
- uw ervaringen in vrijwilligerswerk en/of hobbies (voor zover van belang voor de gevraagde functie).

Enkele algemene tips:

1. Laat uw sollicitatiebrief en bijlage door iemand in uw omgeving controleren op stijl- en taalfouten en of de bedoeling overkomt.
2. Heeft u geen of weinig werkervaring, schrijft u dan iets over uw hobbies en interesses. Bedenk dat werkervaring niet alleen in het betaalde werk hoeft te liggen!

3. Heeft u vanwege uw arbeidsongeschiktheid lang niet gewerkt, dan komt dat in uw bijlage tot uitdrukking.
4. Het kan daarom nuttig zijn te vermelden dat u in de periode dat u niet gewerkt heeft arbeidsongeschikt was, maar dat dit nu niet meer het geval is. Leg er niet te veel nadruk op. Een werkgever wil alleen maar weten of u de geschikte kandidaat bent voor de aangeboden baan!
5. Heeft u vanwege uw handicap aanpassingen nodig op het werk, dan kunt u twee dingen doen. U kunt het in uw brief vermelden of u kunt het bewaren voor later in het sollicitatiegesprek. Vermeldt u het in uw brief, geef dan aan dat er mogelijkheden zijn voor vergoedingen via de uitvoeringsinstelling. Het voordeel van het niet vermelden is dat een werkgever u eerst ziet. Als hij u eenmaal geschikt vindt voor de functie, dan hoeven de benodigde aanpassingen geen probleem meer te zijn.

4.4.2 Een open sollicitatie

U kunt ook solliciteren als er nog geen vacature is. Dit kunt u op twee manieren doen. U kunt langs gaan bij de bedrijven waar u graag wilt werken of u kunt die bedrijven een 'open sollicitatiebrief' sturen. Veel bedrijven houden lijsten bij van mensen die open solliciteren. Is er dan een vacature, dan nemen ze eerst die lijst door. Zo kan een bedrijf zich een dure advertentie en sollicitatieprocedure besparen.

4.4.3 Sollicitatiegesprek

Wordt u uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, dan zal in dat gesprek nader ingegaan worden op uw brief en op de gestelde functie-eisen. Bedenkt u zich van te voren dat u niet de enige bent die belang heeft bij het gesprek. U wilt die baan misschien wel heel erg graag, maar het bedrijf wil ook erg graag een geschikte kandidaat. Een sollicitatiegesprek is dus tweerichtingsverkeer. U wilt weten of het werk en het bedrijf wat voor u is en de sollicitatiecommissie wil weten of u in het werk en het bedrijf zal passen.

Enkele tips:

1. Vraag van tevoren zoveel mogelijk informatie op bij het bedrijf. Een advertentie is vaak heel beknopt. Vooral als u op een hogere functie gaat solliciteren, kan het handig zijn om een jaarverslag of een uitgebreidere functieomschrijving bij het bedrijf op te vragen. Bij het bedrijf maakt dit een positieve indruk: u wilt uzelf serieus voorbereiden. Informeer ook naar de samenstelling en de omvang van de sollicitatiecommissie. Tijdens het gesprek komt u dan niet voor verrassingen te staan.
2. Bedenk van tevoren of u nog vragen heeft over het werk of over de organisatie. Daar wordt meestal naar gevraagd. Maar stel geen vragen die u van te voren had kunnen uitzoeken. Dat is zonde van de tijd en het maakt de indruk dat u uzelf slecht voorbereid heeft. U kunt uw vragen op papier meenemen naar het gesprek.
3. Het kan nuttig zijn van te voren het gesprek te oefenen met een bekende.
4. Draag kleding waarin u zich op uw gemak voelt, dan hoeft u zich daar tijdens het gesprek niet druk over te maken.

5. Bereidt u voor op vragen over uw arbeidsongeschiktheid. Men wil bijvoorbeeld graag weten of u vaak ziek bent. 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 organisaties, dat wil zeggen dat iedere plaatselijke belangengroep van arbeidsongeschikten er lid van kan worden. Globaal genomen heeft ieder platform de volgende activiteiten:

- ondersteuning en advies aan de spreekuurhouders van aangesloten plaatselijke groepen;
- informatieverstrekking aan aangesloten groepen over de wetten, regels en procedures alsmede over politieke ontwikkelingen over de WAO, in de vorm van vergaderingen, informatiebijeenkomsten en een informatieblad;
- belangenbehartiging van arbeidsongeschikten ten opzichte van de uitvoerings- organen en de politiek;
- opzetten van reïntegratie-activiteiten en/of stimuleren van reïntegratie-activiteiten door derden.

Drenthe

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

Friesland

F.S.U. Fries Samenwerkingsverband Uitkeringsgerechtigden Tel.: 058-2139992
 Keetwiltje 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 Leyllystad
 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

Arme Kant van Zuid-Holland Tel: 070-3181673
 De contactpersoon is Mieke Punt
 Parkstraat 32, 2514 JK Den Haag E-mail :..... armekant@planet.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

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

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

BREED PLATFORM VERZEKERDEN EN WERK

Het Breed Platform Verzekerden en Werk (BPV&W) heeft het verbeteren van de arbeids-
 marktpositie 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 690071060 CA Amsterdam Fax: 020-4800334
 Helpdesk: 020-4800300
 E-mail: secretariaat@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.

Arbeitsongeschikten 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 informatie-dienst, 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 lid-organisaties.

NPCF Tel.: 030-2970303
Churchillaan 11 6^e etage, Postbus 1539, 3500 BM Utrecht Fax: 030-2970606
E-mail: npcfnpcf.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
Bankastraat 42 unit C, 9715 Cd Groningen Internet: www.steungroep.nl

Het jongerenbelpunt voor jonge ME-patiënten of hun ouders Tel. 0164 - 230 162
email: jongerenbelpunt@hotmail.com.

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:

ZZW 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 VESTIGINGSPLAATSEN

Voor telefonisch contact met het UWV kantoor in uw regio kunt u bellen naar het nummer 0900-9292 (lokaal tarief)

Alkmaar

Schinkelwaard 20, Postbus 71, 1800 BD
Wognumsebuurt 2

Almere

Willem Dreesweg 16, Postbus 10021, 1301 AA

Amsterdam

Delflandlaan 3-5, Postbus 8071, 1005 AB

Hoofdkantoor

La Guardiaweg 36-66 (gebouw A), Postbus 58285, 1040 HG
La Guardiaweg 68-94 (gebouw B)
La Guardiaweg 94-114 (gebouw C)
La Guardiaweg 116-162 (gebouw D)

Apeldoorn

Arnhemseweg 2, Postbus 1258, 7301 BM
Chr. Geurtsweg 10, Postbus 73, 7300 AB
Hoofdstraat 9-15, Postbus 44, 7300 AA

Arnhem

Utrechtsestraat 40, Postbus 35, 6800 LG
Kronenburgsingel 4, Postbus 35, 6800 LG

Assen

Stationsstraat 30-32, Postbus 19, 9400 AA

Breda

Markendaalseweg 78, Postbus 3276, 4800 MH

Verl poolseweg 20

Vlaszak 61-67 + 71

Chasséveld 9-11

Den Bosch

Magistratenlaan 158-162, Postbus 295, 5201 AG

Den Haag

Leeghwaterplein 1, Postbus 16140, 2500 BC

Scheveningseweg 54 - 56, Postbus 29715, 2502 LS

Doetinchem

Dr. H. Noodtstraat 82, Postbus 9, 7000 AA

Kapoeniestraat 13

Dordrecht

Van Godewijckstraat 17, Postbus 41, 3300 AA

Eindhoven

Boschdijk 20, Postbus 678, 5600 AR

Kennedyplein 101

Emmen

Bukakkers 18, Postbus 11112, 9700 CC Groningen

Goes

Piet Heinstraat 77, Postbus 28, 4460 AA Goes

Gouda

Tielweg 5, Postbus 3 ,2803 PK

Groningen

Stationsweg 10, Postbus 11112, 9700 CC

Haarlem

Surinameweg 11, Postbus 4600, 2003 EP

Heerlen

Heldevierlaan 11, Postbus 2620, 6401 MB

Schakelweg 4

Helmond

Stationsplein 11

Hengelo

Pr. Beatrixstraat 9-15, Postbus 86, 7550 AB

Leeuwarden

Tesselschadestraat 5, Postbus 268 ,8901 BB

Zuidersingel 8

Leiden

Verbeekstraat 1-9, Postbus 9103, 2300 PC

Nijmegen

Koninginnelaan 164, Postbus 42, 6500 DB

Rijswijk

J.C. van Markenlaan 5, Postbus 1035, 2280 CA

Roermond

Looskade 2, Postbus 1067, 6040 KB

Rotterdam

Aert van Nesstraat 45, Postbus 213, 3000 AE
Twentestraat 96

Tilburg

Reitseplein 15, Postbus 90104, 5000 LA

Utrecht

Moeder Teresalaan 200, Postbus 2064, 3500 GB

Venlo

Prinsessesingel 10, Postbus 110, 5900 AC

Winterswijk

Spoorstraat 1-10

Zwolle

Burg. Drijbersingel 25, Postbus 111, 8000 AC
Burg. Roelenweg 22
Dr. Stolteweg 76-82

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 Fax: 070-3460260

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 Districtskantoor Middenwest..... Tel.: 0348-786730
 Jaap Bijzerweg 19, 3446 CR Woerden Fax: 0348-786731

CWI Districtskantoor Noord-Nederland Tel.: 050-3178200
 Hereplein 6-7, 9711 GA Groningen Fax: 050-3178299
 Internet: www.werk.nl

CWI Districtskantoor Noordwest-Nederland Tel.: 020-7515370
 Orlyplein 141, 1043DV Amsterdam, Gebouw Orly Plaza, Fax: 020-7515371
 Internet: www.werk.nl

CWI Districtskantoor Oost Tel.: 0570 - 639393
 Bergweidedijk 22, 7418 AA Deventer

CWI Districtskantoor Zuidoost Tel.: 040-8514134
 Waagstraat 1, Postbus 6407, 5600 HK Eindhoven, (M) 06-51253987
 Fax: 040 851-4111

Dienst Werk, Zorg en Inkomen, Mercado, Tel.: 040-2389555
 Smalle Haven 109, Postbus 90151
 5600 RC Eindhoven

Inkomensondersteuningsloket Tel.: 040-238 58 98
 Mercado, Smalle Haven 109
 geopend op werkdagen van 8.30 tot 17.00 uur

Unit Wet voorzieningen gehandicapten Tel.: 040-238 59 00
 Mercado, Smalle Haven 109, Postbus 2150
 5600 CD Eindhoven

District Zuidwest Tel.: 0165-58 60 00
 Laan van Brabant 64
 4701 BL Roosendaal

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 8884444
Simon de Vrieshof 1, 2019HA Haarlem		
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- 2723044
 Fax: 030 2724676
 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 Tel.: 072-5143070
 Helderseweg 14, Postbus 3020, 1801 GA Alkmaar
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl

Bureau Rechtshulp Amsterdam Tel.: 020-5205100
 Spuistraat 10, 1012 TS Amsterdam Fax: 020-6276431
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl

Rechtshulp Noord/Assen Tel.: 0592-315736
 Stationsstraat 29-A, Postbus 845, 9400 AV Assen
 Internet: www.bureaurechtshulp.nl

Bureau voor rechtshulp Breda Tel.: 0900-8020 (0,10 per minuut)
 Delpratsingel 1, 4811 AM Breda

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 Vestdijk 2,5611 CC Eindhoven	 Tel.: 040-2652400 Fax: 040-652411 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 Stationsplein 110, 2011 LN Haarlem	 Tel.: 023-5157400 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Rechtshulp Noord Achter het station 3, Postbus 882, 8901 BR Leeuwarden	 Tel.: 058-2941900 Fax: 058-2136967 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau voor Rechtshulp Maastricht Mariastraat 2-4, Postbus 45, 6200 AA Maastricht	 Tel.: 043-3501777 Fax: 043-3501788 Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau Rechtshulp Middelburg Houtkaai 3,4331 JR Middelburg	 Tel.: 0118-640011 Fax: 0118-40011 E-mail:..... info@zeeland.bureaurechtshulp.nl Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau voor Rechtshulp Rotterdam Statenweg 200, Postbus 27561, 3003 MB Rotterdam	 Tel.: 010-4106677 Fax: 010-4106677 E-mail:..... info@rechtshulp Rotterdam.nl Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau Rechtshulp Utrecht FC Dondersstraat 1, Postbus 13036, 3507 LA Utrecht	 Tel.: 030-2769511 Fax: 030-2716144 E-mail:..... vragen@utrecht.bureaurechtshulp.nl Internet: www.bureaurechtshulp.nl
Bureau Rechtshulp Zutphen Zaadmarkt 110, Postbus 4035, 7200 BA Zutphen	 Tel.: 0575-594242 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

Juridisch Loket

Hoofdkantoor Juridisch Loket Tel.: 0900-8020
Bezoekadres: Catharijnesingel 55, 5e etage, 3511 GD Utrecht Fax: 030-2342727
Postadres: Postbus 487, 3500 AL Utrecht E-mail: via reactieformulier op onderstaande site
Internet: www.hetjl.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
Kwinkensplein 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 Leidsestraat 32-II, 1017 PB Amsterdam	 Tel.: 020-6257090 Fax: 020-6252369 E-mail:..... amsterdam@geldergroep.nl
Geldergroep Arnhem Sonsbeekweg 26, Postbus 728, 6800 AS Arnhem	 Tel.: 026-4430888 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 werk-
 zoekenden 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

Straat

Postcode en plaats

Tel.:.....

Vrijwilligerscentrale

Straat

Postcode en plaats

Tel.:.....

STEUNFUNCTIES WERKGELEGENHEID

IWA WURKYMPULS BV 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@vkv.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. T. Nederland

Drs. F. Dekker

Dr. M.M.J. Stavenuiter

Met medewerking van: drs. E.M. Kromontono

Juridisch advies: mr. C.W.G. Raijer

Eindredactie

Ida Linse

Opdrachtgever

Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten

Vormgeving

Omslag: Grafitall, Valkenswaard

Foto omslag: (c) Peter Hilz / Hollandse Hoogte

Binnenwerk: Gert-Jan Bloemers, Oss

Opmaak: Nanda van Koutrik

Druk

Drukkerij Regeer, Dongen

Uitgave

Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
telefoon 030-2300799
telefax 030-2300683
e-mail secre@verwey-jonker.nl
website www.verwey-jonker.nl

De publicatie

De publicatie kan besteld worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl>. Behalve via deze site kunt u producten bestellen door te mailen naar verwey-jonker@adrepak.nl of faxen naar 070-359 07 01, onder vermelding van de titel van de publicatie, uw naam, factuuradres en afleveradres.

ISBN 90-5830-208-3

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2006

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.