

Werkwijzer 'artikel 72a WW'

Een werkwijzer voor werkgevers uit de sector
Overheid & Onderwijs

Meer informatie?

Deze brochure geeft algemene informatie. Wilt u na het lezen preciezer weten wat voor u in uw situatie geldt? Kijk dan op uwv.nl. Als u daarna nog vragen heeft, bel dan met UWV Telefoon Werkgevers via 0900 - 92 95 (Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen). Als u belt, houd dan uw loonheffingsnummer bij de hand. Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.



Inhoud

Werkwijzer artikel 72a WW	1
1 Over de werkwijzer	3
1.1 Inleiding	3
2 Context van de werkwijzer	4
2.1 Wettelijk kader artikel 72a WW	4
2.2 Betrokken partijen	4
2.2.1 Overheidswerkgever	4
2.2.2 Overheidswerknemer	4
2.2.3 Uitkeren van UWV	5
2.2.4 WERKbedrijf van UWV	5
3 Gegevensuitwisseling	6
3.1 Van UWV aan de overheidswerkgever	6
3.1.1 Applicatie FIV	6
3.1.2 Autorisatie FIV	6
3.1.3 Gebruik FIV	6
3.1.4 Raadpleeg-user FIV	6
3.1.5 UWV Telefoon Werkgevers	7
3.2 Van UWV aan de werkloze overheidswerknemer	7
3.2.1 Internet	7
3.2.2 UWV Telefoon Werknemers	7
3.3 Van de overheidswerkgever aan Uitkeren van UWV	7
4 Re-integratieverantwoordelijk	8
4.1 Taak voor de overheidswerkgever	8
4.1.1 Reguliere re-integratieactiviteiten	8
4.2 Beperkte taak voor WERKbedrijf van UWV	8
4.3 Matrix re-integratieverantwoordelijkheid	8
4.3.1 Uitgangspunt re-integratieverantwoordelijkheid	8
4.3.2 Matrix Re-integratieverantwoordelijkheid	9

5	Inzet re-integratiemiddelen en ontheffing sollicitatieplicht	11
5.1	Scholing	11
5.1.1	Advies over scholing vóór toekenning WW	12
5.2	Startersregeling	12
5.2.1	Starterskrediet	12
5.3	Proefplaatsing	12
5.4	Mantelzorg	13
5.5	Vrijwilligerswerk	13
5.6	Calamiteiten	13
5.7	Afhandeling advies door Uitkeren van UWV	13
6	Re-integratie tijdens ziekte	14
6.1	Ziekmelding	14
6.1.1	Eerste dertien weken ziekte	14
6.1.2	Na de eerste dertien weken ziekte	14
6.1.3	Informatie in FIV	14
6.2	Re-integratie tijdens ziekte	14
6.2.1	Eerste dertien weken ziekte	14
6.2.2	Na de eerste dertien weken ziekte	15
6.3	Beter melden	15
7	Handhaving en sanctivering	16
7.1	Controle sollicitatieactiviteiten	16
7.1.1	Controle sollicitatieplicht bij samenloop WW en WAO	16
7.2	Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratie	16
7.3	Hulpmiddel voor de overheidswerkgever: matrix 'Handhaving en sanctivering'	16
7.4	Maatregel	17
7.4.1	Informatie in FIV	17
8	Rechtsmiddelen voor de werkloze overheidswerknemer	18
8.1	Werknemer vindt dat re-integratietaak niet naar behoren wordt vervuld	18
8.1.1	Beleidsontwikkeling en dossieropbouw	18
8.1.2	Geen rol voor UWV	18
8.1.3	Rechtsgang	18
9	Bijlage I	19
9.1	Overzicht nuttige informatie en websites	19

1 Over de werkwijzer

1.1 Inleiding

Alle overheids- en onderwijswerkgevers (de sectoren 61 tot en met 66) zijn verplicht eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet (WW).

Wij duiden de overheids- en onderwijswerkgevers in deze werkwijzer verder aan als 'overheidswerkgevers'. Dat de overheidswerkgevers eigenrisicodragers zijn voor de WW, betekent dat UWV de WW-uitkeringen toekent aan werkloze overheidswerknemers en dat UWV de uitgekeerde brutobedragen (verhoogd met de werkgeverspremies) vervolgens in rekening brengt bij de betreffende overheidswerkgevers. Overheidswerkgevers zijn op grond van artikel 72a van de WW, ook verantwoordelijk voor de re-integratie van werkloze (ex-)werknemers.

Bij de uitvoering van de wettelijke re-integratietaak maken de overheidswerkgevers deel uit van de keten 'werk en inkomen' waar ook UWV deel van uitmaakt. Om die keten zo optimaal mogelijk te laten functioneren, is het van belang dat voor alle betrokken partijen duidelijk is wie welke taken heeft en dat ieders activiteiten zo veel mogelijk op elkaar worden afgestemd.

Deze werkwijzer is bedoeld om daaraan een bijdrage te leveren en bevat praktische informatie voor overheidswerkgevers. Voor vragen over de werkwijzer kunt u een e-mail sturen naar de Servicedesk Eigenrisicodragers WW (erdww@uwv.nl) of een bericht plaatsen op het [werkgeversportaal](#).

2 Context van de werkwijzer

2.1 Wettelijk kader artikel 72a WW

Artikel 72a van de WW luidt:

Artikel 72a WW, lid 1

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

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

2.2 Betrokken partijen

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

2.2.1 Overheidswerkgever

Volgens de definitie in de Werkloosheidswet (WW) moeten werkgevers van een overheidswerknemer als overheidswerkgever worden beschouwd. De volgende categorieën behoren tot de overheidswerkgevers:

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

De overheidswerkgever is eigenrisicodragend voor de WW-kosten van zijn werkloze ex-werknemers (artikel 79 WW) en is in het verlengde daarvan wettelijk verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn werkloze ex-werknemers.

De wijze waarop de re-integratieactiviteiten ingevuld moeten worden, is niet wettelijk vastgelegd. De overheidswerkgever kan daar dus zijn eigen invulling aan geven. Meer hierover is te vinden in hoofdstuk 4: Re-integratieverantwoordelijk.

2.2.2 Overheidswerknemer

In het algemeen wordt iemand die in dienst is bij een overheidswerkgever beschouwd als overheidswerknemer. Hierbij bestaat geen onderscheid tussen vast (aanstelling voor onbepaalde tijd) en tijdelijk (aanstelling voor bepaalde tijd) personeel. Het maakt ook geen verschil of iemand een ambtelijke aanstelling heeft, of is aangesteld op basis van een overeenkomst naar burgerlijk recht.

Op deze hoofdregel bestaan wel uitzonderingen. Deze uitzonderingen zijn benoemd in de 'Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP'. De belangrijkste uitzonderingen uit deze regeling staan hieronder vermeld.

Geen overheidswerknemer zijn:

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

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

Het staat een ex-overheidswerknemer vrij om juridische stappen te ondernemen als hij van mening is dat zijn ex-werkgever niet de juiste invulling geeft aan zijn wettelijke re-integratietaken. Zie voor meer informatie hierover hoofdstuk 8: Rechtsmiddelen voor de werkloze overheidswerknemer.

2.2.3 Uitkeren van UWV

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

UWV beoordeelt of de klant voldoet aan de voorwaarden voor het recht op uitkering, kent de WW-uitkering toe en verzorgt de betalingen aan de werkloze overheidswerknemer. De uitkeringskosten worden (op grond van artikel 79 WW) in rekening gebracht bij de betreffende overheidswerkgever.

De overheidswerkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie, echter UWV is de enige partij die een beslissing over de inzet van een re-integratiemiddel tijdens de WW-uitkering kan afgeven. Het gaat hier om re-integratiemiddelen die de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in de weg staan en/of van invloed zijn op de sollicitatieplicht. Meer informatie hierover is te vinden in hoofdstuk 4 en 5.

Daarnaast is UWV verantwoordelijk voor de handhavingstaak. Meer informatie hierover is te vinden in hoofdstuk 7: Handhaving en sanctionering.

2.2.4 Het WERKbedrijf van UWV

Het WERKbedrijf van UWV heeft een wettelijke taak voor alle mensen met een WW-uitkering, ongeacht of ze afkomstig zijn uit de marktsector of uit de overheidssector.

De adviseur werk van UWV biedt alleen de basisdienstverlening aan. Ook moet de werkloze overheidswerknemer zijn sollicitatieactiviteiten doorgeven in de Werkmap. Meer informatie hierover is te vinden in hoofdstuk 4.2: Beperkte taak voor WERKbedrijf van UWV en in hoofdstuk 7.1: Controle sollicitatieactiviteiten.

3 Gegevensuitwisseling

3.1 Van UWV aan de overheidswerkgever

Voor en tijdens het re-integreren van een werkloze ex-werknemer zijn er tal van momenten waarop de overheidswerkgever de situatie van de ex-werknemer in kaart wil brengen. Bijvoorbeeld voor informatie over het recht, de duur en de hoogte van de WW-uitkering, maar ook voor informatie over werkzaamheden, eventuele ziekte en mogelijke maatregelen. De ex-werknemer heeft strikt genomen geen informatieplicht ten aanzien van zijn ex-werkgever. Het kan daardoor voorkomen dat de werkgever niet over alle (noodzakelijke) informatie beschikt. In dat geval kan de overheidswerkgever gegevensbronnen van UWV raadplegen, zoals de applicatie Financiële Informatie Voorziening (FIV), de UWV Telefoon Werkgevers en vanaf 1 november 2018 het werkgeversportaal

3.1.1 Applicatie FIV (vanaf 1 november 2018: het werkgeversportaal)

Op grond van artikel 5.17 van besluit Invoeringswet structuur uitvoering werk en inkomen (SUWI) is UWV verplicht gegevens over de uitkeringssituaties te leveren aan overheidswerkgevers. Het gaat hierbij alleen om de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de re-integratietaken van de overheidswerkgever. De integrale tekst van de WW en het Besluit SUWI staan op overheid.nl. Op deze site staat ook andere relevante regelgeving zoals het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten en de Richtlijn Passende Arbeid.

UWV heeft een internetapplicatie ingericht voor overheidswerkgevers: FIV (fiv.uwv.nl). FIV biedt de overheidswerkgever inzicht in de uitkeringssituatie van alle ex-werknemers met recht op WW. Dit kan van pas komen bij het inzetten en monitoren van re-integratieactiviteiten. De gegevens die informatie bieden over recht, duur en hoogte van een WW-uitkering worden wekelijks vernieuwd. Tot 1 november 2018 zijn de gegevens nog in FIV te raadplegen. Na deze datum wordt FIV gesloten en zijn de gegevens opgenomen in het Werkgeversportaal van UWV.

Daarnaast levert UWV via FIV (vanaf 1 november 2018: via het werkgeversportaal) maandelijks bestanden met financiële informatie aan de overheidswerkgever, die daarmee kan zien welke bedragen aan zijn werkloze ex-werknemers zijn uitgekeerd. Daaruit kan hij vervolgens afleiden welk bedrag UWV aan hem zal factureren. Voor werkgevers uit het primair en voortgezet onderwijs geldt dat zij niet zelf de facturen betalen maar dat een zogenoemde koepelfinancier hiervoor zorg draagt. De werkgevers uit deze sectoren betalen dus de WW-uitkeringen niet rechtstreeks aan UWV.

3.1.2 Autorisatie FIV

Om toegang te krijgen tot FIV moet de overheidswerkgever geautoriseerd worden. Het aanvraagformulier hiervoor kunt u downloaden van uwv.nl.

Nadat u het aanvraagformulier heeft gedownload en ingevuld, kunt u het formulier mailen of sturen naar de Servicedesk ERD WW. Zie bijlage I voor de contactgegevens.

3.1.2.1 Account werkgeversportaal

Om toegang te krijgen tot het werkgeversportaal moet de overheidswerkgever geautoriseerd worden. Via uwv.nl/werkgeversportaal kunt u toegang krijgen of een account aanvragen.

3.1.3 Gebruik FIV

Zodra het ondertekende aanvraagformulier door de Servicedesk ERD WW is ontvangen, wordt aan de werkgever een gebruikersnaam en een wachtwoord toegekend. Per werkgever wordt één gebruikersnaam met bijbehorend wachtwoord gegeven. Deze combinatie is echter door meer gebruikers (tegelijk) te gebruiken.

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

3.1.4 Raadpleeg-user FIV

In FIV kunnen enkele velden door de gebruiker worden gevuld met de eigen kostenplaatsstructuur voor de verdere doorbelasting binnen de eigen organisatie. Dit leidt er soms toe dat de FIV-autorisatie alleen door de financiële administratie wordt gebruikt en niet beschikbaar is voor de afdeling die zich met de re-integratie van ex-werknemers bezighoudt. Om die reden is het mogelijk om een tweede FIV-user (gebruikersnaam + wachtwoord) aan te vragen die precies dezelfde informatie levert, maar waarbij de mogelijkheid om velden in FIV te muteren, is geblokkeerd. Dit is de zogeheten raadpleeg-user.

3.1.5 UWV Telefoon Werkgevers

Incidenteel kan het voorkomen dat de informatie over de ex-werknemer op basis van FIV / het werkgeversportaal niet compleet is. In die situaties kan de overheidswerkgever contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers: 0900 - 92 95 (Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen). In de contacten met UWV Telefoon Werkgevers moet de overheidswerkgever aangeven dat hij een overheidswerkgever is. UWV Telefoon Werkgevers heeft de volgende informatie nodig: het loonheffingsnummer en als dat van toepassing is het burgerservicenummer van de ex-werknemer. Op basis van die informatie controleren wij of u daadwerkelijk recht heeft op inzage in de uitkeringsgegevens van uw werkloze ex-werknemer.

3.2 Van UWV aan de werkloze overheidswerkknemer

De ontslagen overheidswerkknemer die een WW-aanvraag indient, wordt geïnformeerd over de re-integratieverantwoordelijkheid van de ex-werkgever.

3.2.1 Internet

Op uwv.nl en werk.nl is meer (inhoudelijke) informatie te vinden die voor overheidswerkknemers (maar ook voor overheidswerkgevers) van belang kan zijn, maar die buiten de reikwijdte van deze werkwijzer valt.

3.2.2 UWV Telefoon Werknemers

Voor vragen over de eigen WW-uitkering (recht, duur, hoogte) kan de werkloze overheidswerkknemer terecht bij UWV Telefoon Werknemers: 0900 - 92 94 (Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen). Vragen over de inzet van re-integratiemiddelen bij bovenwettelijke uitkeringen worden niet door UWV Telefoon Werknemers beantwoord. UWV Telefoon Werknemers zal de beller met dergelijke vragen doorverwijzen naar de ex-werkgever.

3.3 Van de overheidswerkgever aan UWV

Er is een formulier beschikbaar voor overheidswerkgevers. Hiermee kan informatie en zo nodig advies doorgegeven worden aan UWV (Servicedesk ERD WW) over een in te zetten re-integratiemiddel van een ex-werknemer: Formulier Advies ex-overheidswerkgever in het kader van re-integratie (artikel 72a WW). Dit formulier is te vinden op uwv.nl. Zie voor meer informatie hoofdstuk 5: Inzet re-integratiemiddelen en ontheffing sollicitatieplicht.

Er is ook een formulier beschikbaar waarmee overheidswerkgevers mogelijk verwijtbaar gedrag van de werknemer tijdens het re-integratietraject kunnen doorgeven aan UWV: Formulier Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject. Dit formulier is te vinden op uwv.nl. Zie voor meer informatie hoofdstuk 7: Handhaving en sanctionering.

4 Re-integratieverantwoordelijk

4.1 Taak voor de overheidswerkgever

De overheidswerkgever heeft de wettelijke taak (artikel 72a WW) om de re-integratie te verzorgen van de ex-werknemer met recht op WW. De werknemer is op zijn beurt verplicht om mee te werken aan de re-integratieondersteuning van zijn ex-werkgever.

Als de ex-werknemer onvoldoende meewerkt, dan kan de overheidswerkgever UWV daarover inlichten, wat financiële gevolgen kan hebben voor de uitkering van deze ex-werknemer. Meer informatie hierover is te vinden in hoofdstuk 7: Handhaving en sanctionering.

4.1.1 Reguliere re-integratieactiviteiten

Hoe de re-integratietaak door de overheidswerkgever moet worden ingevuld, is niet wettelijk vastgelegd. De overheidswerkgever kan zijn re-integratiebeleid zelf invullen. Dat kan door voor zijn ex-werknemers volledige re-integratietrajecten in te kopen bij een of meerdere re-integratiebedrijven. Ook kan hij besluiten om, afhankelijk van de behoefte van een werkloze ex-werknemer, een of meerdere 'losse' re-integratieactiviteiten in te kopen, of die zelf intern te verzorgen. Het is raadzaam om het re-integratiebeleid vast te leggen. De overheidswerkgever kan namelijk bezwaar of beroep aantekenen tegen de beslissing van de overheidswerkgever. Meer informatie hierover is te vinden in hoofdstuk 8: Rechtsmiddelen voor de werkloze overheidswerkgever.

4.2 Beperkte taak voor WERKbedrijf van UWV

Waar de overheidswerkgever de taak heeft om werkloze ex-werknemers te ondersteunen bij het vinden van ander werk, heeft WERKbedrijf van UWV slechts een beperkte taak ten aanzien van de werkloze overheidswerknemers, de zogenoemde basisdienstverlening. Meer informatie over de basisdienstverlening is terug te vinden op werk.nl.

4.3 Matrix re-integratieverantwoordelijkheid

Er kan in een aantal situaties onduidelijkheid bestaan over welke partij verantwoordelijk is voor de re-integratie van een werkloze overheidswerkgever. Om daarin duidelijkheid te scheppen, is de matrix 're-integratieverantwoordelijkheid' opgesteld. De matrix bevat een overzicht van mogelijke uitkeringsituaties (inclusief verschillende uitkeringscombinaties). Bij elk van die situaties is opgenomen welke organisatie de meest logische re-integratieverantwoordelijke is. Betrokken partijen kunnen echter in gezamenlijk overleg van deze leidraad afwijken. Mocht hier sprake van zijn dan kan dit doorgegeven worden aan de Servicedesk ERD WW.

4.3.1 Uitgangspunt re-integratieverantwoordelijkheid

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

- slechts één partij per klant is re-integratieverantwoordelijk;
- de re-integratieverantwoordelijkheid bij arbeidsongeschiktheid gaat boven de re-integratieverantwoordelijkheid bij werkloosheid;
- de re-integratieverantwoordelijkheid bij een WW-uitkering gaat boven de re-integratieverantwoordelijkheid bij een bovenwettelijke uitkering;
- de re-integratieverantwoordelijkheid bij meerdere WW-uitkeringen wordt zo mogelijk bepaald door de ingangsdatum en de omvang in uren van de uitkering.

Voor situaties waarbij sprake is van een combinatie van uitkeringen geldt: als een bepaalde partij de re-integratie heeft opgepakt voor een uitkeringsgerechtigde, terwijl een andere partij re-integratieverantwoordelijk blijkt te zijn, dan is het aan te raden om de lopende re-integratieactiviteiten in dat geval niet af te breken. De diverse partijen zullen dan met elkaar in overleg moeten treden over hoe voortzetting van de re-integratieactiviteiten het beste geregeld kan worden.

4.3.2 Matrix Re-integratieverantwoordelijkheid

Situatie	Re-integratieverantwoordelijke
1. Situaties waarbij sprake is van één uitkering	
1.1 betrokkene ontvangt uitsluitend WW	de overheidswerkgever die de WW-uitkering financiert
1.2 betrokkene ontvangt uitsluitend WW, maar er is wel sprake van een langdurige ziekte of handicap (mogelijk na een herbeoordeling of na een beoordeling dat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is volgens de WIA)	de overheidswerkgever die de WW-uitkering financiert*
1.3 betrokkene ontvangt een WW-uitkering tijdens de eerste dertien weken na een ziekmelding vanuit de WW-situatie	de wettelijke re-integratietaak van de overheidswerkgever loopt door, echter voortzetting van de re-integratie-activiteiten kan door ziekte tijdelijk niet mogelijk zijn
1.4 betrokkene ontvangt een Ziektewet-uitkering (ZW) (nadat hij dertien weken ziek gemeld is geweest vanuit de WW-situatie)	de wettelijke re-integratietaak van de overheidswerkgever stopt en UWV wordt formeel verantwoordelijk voor de re-integratie van de werkloze overheidswerkgever, maar de werkgever kan zijn re-integratieactiviteiten in overleg met UWV en de zieke ex-werknemer voortzetten
1.5 betrokkene ontvangt een WW-uitkering tijdens de eerste dertien weken na een ziekmelding vanuit de WW-situatie	de wettelijke re-integratietaak van de overheidswerkgever loopt door, echter voortzetting van de re-integratie-activiteiten kan door ziekte tijdelijk niet mogelijk zijn
1.6 betrokkene ontvangt een Ziektewet-uitkering (ZW) (nadat hij dertien weken ziek gemeld is geweest vanuit de WW-situatie)	de wettelijke re-integratietaak van de overheidswerkgever stopt en UWV wordt formeel verantwoordelijk voor de re-integratie van de werkloze overheidswerkgever, maar de werkgever kan zijn re-integratieactiviteiten in overleg met UWV en de zieke ex-werknemer voortzetten
1.7 betrokkene ontvangt uitsluitend een WAO-uitkering	artikel 72a van de WW is in deze situatie niet van toepassing. UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie
1.8 betrokkene ontvangt uitsluitend een WIA-uitkering	artikel 72a van de WW is in deze situatie niet van toepassing. UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie

* De werkgever kan daarbij rekening houden met de ziekte of handicap van de werknemer bij de aanpak van de re-integratie.

2. Situaties waarbij sprake is van een combinatie van werkloosheidsuitkeringen	
2.1 betrokkene ontvangt twee WW-uitkeringen: <ul style="list-style-type: none"> • een WW-uitkering van het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) (in geval van werkloosheid vanuit een werkgever uit de marktsector) • een WW-uitkering van een overheidswerkgever 	<ul style="list-style-type: none"> - UWV als de WW-uitkering van het Awf een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de WW-uitkering van de overheidswerkgever - de overheidswerkgever als de WW-uitkering van de overheidswerkgever een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de WW-uitkering van het Awf. Als de ingangsdatum van de uitkeringen hetzelfde is, dan wordt de re-integratie verzorgd door de partij van wie de uitkering de grootste omvang heeft
2.2 betrokkene ontvangt twee WW-uitkeringen: <ul style="list-style-type: none"> • een WW-uitkering van overheidswerkgever A • een WW-uitkering van overheidswerkgever B 	<ul style="list-style-type: none"> - overheidswerkgever A als de WW-uitkering van overheidswerkgever A een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de WW-uitkering van overheidswerkgever B - overheidswerkgever B als de WW-uitkering een ingangsdatum heeft vóór de ingangsdatum van de WW-uitkering van overheidswerkgever A <p>Als de ingangsdatum van de uitkeringen hetzelfde is, dan wordt de re-integratie verzorgd door de partij van wie de uitkering de grootste omvang heeft. Daarbij staat het beide werkgevers natuurlijk vrij om afspraken te maken over de kostenverdeling van de re-integratieactiviteiten</p>
3. Situaties waarbij sprake is van een combinatie van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en een werkloosheidsuitkering	
3.1 betrokkene ontvangt WAO/WIA én WW	UWV

5 Inzet re-integratiemiddelen en ontheffing sollicitatieplicht

Zoals eerder aangegeven is de overheidswerkgever verantwoordelijk voor de re-integratie van de ex-werknemer die recht heeft op een WW-uitkering. Er kunnen zich situaties voordoen waarbij de inzet van een re-integratiemiddel de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in de weg staat. In dat geval beoordeelt UWV of de re-integratieactiviteit met behoud van WW-uitkering uitgevoerd mag worden.

Alleen UWV is bevoegd een beslissing te nemen over de Werkloosheidswet. De overheidswerkgever heeft, ondanks zijn re-integratietaken, geen bevoegdheid om zijn werkloze ex-werknemers een sollicitatieplichtontheffing te verlenen. Die bevoegdheid is uitsluitend belegd bij UWV. Voor meer informatie over de sollicitatieplicht zie het 'Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012', op overheid.nl.

Hieronder volgt een overzicht met de re-integratiemiddelen of -beperkingen waarvoor (eventueel) ontheffing van de sollicitatieplicht mogelijk is. Daarna volgt een beknopte toelichting wat de mogelijkheden zijn. Meer informatie is te vinden op uwv.nl of kan opgevraagd worden bij de Servicedesk ERD WW.

Een ontheffing omvat naast de ontheffing van de sollicitatieplicht ook de ontheffing van de verplichting om passend werk te accepteren.

Met het formulier Advies ex-overheidswerkgever in het kader van re-integratie kan de inzet van een re-integratiemiddel door de overheidswerkgever gemeld worden aan UWV. Het formulier is te vinden op uwv.nl (zie bijlage I voor de precieze locatie).

Re-integratiemiddel	Advies bij vrijstelling sollicitatieplicht
Scholing*	Overheidswerkgever moet adviseren
Startersregeling	Overheidswerkgever moet adviseren
Proefplaatsing	UWV beslist zonder advies overheidswerkgever**

Re-integratiebeperking	Advies
Mantelzorg*	UWV beslist zonder advies overheidswerkgever**
Calamiteiten	UWV beslist zonder advies overheidswerkgever

5.1 Scholing

Bij vrijstelling van de sollicitatieplicht vanwege scholing brengt de overheidswerkgever in alle gevallen een advies uit aan de servicedesk ERD WW van UWV. De overheidswerkgever is, binnen de kaders van de regelgeving, volledig vrij om positief of negatief te adviseren over vrijstelling bij een opleidingswens van een ex-werknemer. De overheidswerkgever kan bij zijn overwegingen desgewenst gebruikmaken van onderstaande handreikingen.

Over het algemeen zal het advies voortkomen uit de beoordeling van de vraag of de opleiding die de werknemer gaat volgen, noodzakelijk is in het kader van zijn re-integratie en de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in de weg staat. Een advies is niet nodig als dit de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt niet in de weg staat. De ex-werknemer is wel verplicht dit bij UWV te melden.

UWV volgt de Beleidsregels Scholing 2016.

* hiervoor geldt dat dit ook gedaan kan worden zonder vrijstelling van de sollicitatieplicht. In dat geval is een advies van de overheidswerkgever niet nodig. ** een advies van de overheidswerkgever is niet nodig. Wel kan UWV contact opnemen met de overheidswerkgever om na te gaan of de inzet van het re-integratiemiddel een traject niet in de weg staat. Bij het verlenen van ontheffing zal de Servicedesk ERD WW altijd een kopie van de beslissing naar de overheidswerkgever sturen.

5.1.1 Advies over scholing vóór toekenning WW

Zoals hierboven aangegeven, brengt de overheidswerkgever bij ontheffing vanwege scholing in alle gevallen een advies uit aan UWW. In één situatie is dit al aan de orde voordat de WW-uitkering is toegekend.

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

5.2 Startersregeling

Sommige werkloze overheidswerknemers hebben – zoals ook werkloze werknemers uit de marktsector – de wens om een eigen bedrijf te starten. De WW kent hiervoor de startersregeling. Het doel van deze regeling is om een uitkeringsgerechtigde volledig uit te laten stromen uit de WW.

Op werk.nl is de online training 'Zelfstandig ondernemen met een WW-uitkering' beschikbaar. Voordat een werkloze overheidswerknemer een onderzoeksperiode en/of startperiode met u wil bespreken, is het aan te raden om de werknemer eerst deze online training te laten volgen.

De overheidswerkgever adviseert UWW over het wel of niet inzetten van een onderzoeks- of startperiode, waarna UWW een besluit neemt en zowel de werknemer als de werkgever hierover informeert. UWW kent dus geen onderzoeks- of startperiode toe zonder advies van de overheidswerkgever.

Voor het indienen van een advies geldt het volgende:

- Een advies moet ingediend zijn bij UWW voordat de onderzoeks- of startperiode begint.
- Een ingangsdatum van een onderzoeks- of startperiode moet op een maandag vallen.
- Bij een advies voor een startperiode moet een kopie van het beoordeelde ondernemersplan meegestuurd worden.

5.2.1 Starterskrediet

UWW geeft geen starterskredieten aan werkloze overheidswerknemers. Het staat de overheidswerkgever echter vrij om wel starterskredieten te geven aan zijn ex-werknemers.

5.3 Proefplaatsing

Informatie over proefplaatsing en het aanvraagformulier voor een ex-overheidswerknemer zijn te vinden op uww.nl/proefplaatsing.

5.4 Mantelzorg

Een ex-overheidswerknemer kan voor ontheffing vanwege mantelzorg in aanmerking komen. Voor deze ontheffing is een positief advies van de overheidswerkgever niet noodzakelijk. Wel zal de Servicedesk ERD WW informatie bij de overheidswerkgever inwinnen of de ontheffing een re-integratietraject niet in de weg staat. Informatie over mantelzorg en het aanvraagformulier voor een ex-overheidswerknemer zijn te vinden via [mantelzorg](http://mantelzorg.nl).

5.5 Vrijwilligerswerk

Per 1 juli 2015 is het 'Besluit ontheffing verplichtingen sociale verzekeringswetten' gewijzigd. Hierdoor is ontheffing van de sollicitatieplicht vanwege vrijwilligerswerk niet meer mogelijk. Informatie over vrijwilligerswerk is te vinden via [vrijwilligerswerk](http://vrijwilligerswerk.nl).

5.6 Calamiteiten

Van een calamiteit is sprake in geval van een plotselinge, ernstige crisissituatie in de privésfeer.

Een calamiteit dwingt ons daarom tot snel handelen. Uitgebreide toetsing vooraf past daar niet bij. In de praktijk betekent dit, dat UWW direct ontheffing van de verplichtingen verleent als een werkloze overheidswerknemer daar vanwege een calamiteit om vraagt.

Een verzoek om ontheffing vanwege een calamiteit kan ook namens de ex-werknemer door de werkgever worden gedaan, maar de werkgever heeft hierin geen adviesrol.

Uitgaande van de gehanteerde definitie van een calamiteit, kan ervan worden uitgegaan dat het altijd om ontheffing voor een relatief korte periode zal gaan. Dit verzoek kan gestuurd worden naar UWW (zie bijlage I voor de contactgegevens).

5.7 Afhandeling advies door UWW

Bij ontvangst van een advies ontheffing sollicitatieplicht beoordeelt UWW allereerst of de aanvraag compleet is. Is dit niet het geval, dan vraagt UWW de ontbrekende informatie op bij de partij die de informatie moet aanleveren.

Zodra het advies compleet is, neemt UWW binnen vier weken een beslissing. UWW stuurt een brief met de beslissing aan de werkloze overheidswerknemer. Een kopie van die brief gaat naar de ex-werkgever.

NB. Stuurt een werkloze overheidswerknemer een verzoek om ontheffing rechtstreeks naar UWW en is een advies van de overheidswerkgever noodzakelijk om de aanvraag af te kunnen handelen? Aan de werknemer wordt gemeld dat hij contact met de ex-werkgever moet opnemen, omdat die een advies moet afgeven. Pas nadat de overheidswerkgever een advies heeft afgegeven, neemt UWW een beslissing.

Als er binnen afzienbare tijd geen advies van de ex-werkgever binnenkomt of als de ex-werkgever negatief adviseert, dan wijst UWW het verzoek meestal af.

In die gevallen waarin de beslissing van UWW vooraf wordt gegaan door een advies van de overheidswerkgever, zal UWW dat advies als regel ook volgen. Slechts bij hoge uitzondering kan UWW beslissen om het advies van de overheidswerkgever niet te volgen of zonder een advies een beslissing te nemen. Wordt het advies van de overheidswerkgever niet gevolgd, dan wordt altijd contact met de overheidswerkgever opgenomen.

De belangrijkste reden om een advies van de overheidswerkgever niet over te nemen, is dat het advies niet in overeenstemming is met de wet- en regelgeving.

6 Re-integratie tijdens ziekte

6.1 Ziekmelding

WW-gerechtigden moeten zich bij ziekte online ziek melden via Mijn UWV. Dit is de beveiligde klantomgeving van UWV. Dit geldt ook voor werkloze overheidsmedewerkers. Alleen klanten die geen mogelijkheid hebben om zich online ziek te melden kunnen zich nog telefonisch ziek melden via UWV Telefoon Werknemers: 0900 - 92 94 (Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen).

6.1.1 Eerste dertien weken ziekte

De werkloze werknemer die zich ziek heeft gemeld, blijft tijdens de eerste dertien weken van zijn ziekte een WW-uitkering ontvangen. Ook al ontvangt de werkloze werknemer die zich ziek heeft gemeld gewoon een WW-uitkering, de uitkerings- en uitvoeringslasten over deze periode van maximaal dertien weken worden niet op de overheidswerkgever verhaald. Deze worden bekostigd vanuit het UFO (UitvoeringsFonds voor de Overheid). Dit is geregeld in artikel 79, lid 2 WW.

Tijdens de eerste dertien weken van ziekte zijn zowel de WW als de Ziektewet (ZW) van toepassing. De Ziektewet komt niet tot uitbetaling, maar de Ziektewet-rechten en -plichten gelden wél. En ook de rechten en plichten van de WW blijven van toepassing. Voor de werkloze werknemer die zich ziek heeft gemeld betekent dit onder andere dat hij aan zijn sollicitatieverplichtingen moet blijven voldoen. Hij is dus tijdens de eerste dertien weken van ziekte niet automatisch vrijgesteld van deze verplichtingen. Mocht een overheidswerknemer niet aan de sollicitatieplicht kunnen voldoen, dan kan hij via de Werkmap een bericht sturen. Alleen klanten die geen mogelijkheid hebben om dit online te melden kunnen contact opnemen met UWV Telefoon Werknemers: 0900 - 92 94 (Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen).

6.1.2 Na de eerste dertien weken ziekte

Na dertien weken ziekte geldt voor de werkloze werknemer die zich ziek heeft gemeld alleen nog de Ziektewet. De WW is gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid niet meer van toepassing. Vanaf dat moment gelden uitsluitend nog de rechten en plichten van de Ziektewet.

6.1.3 Informatie in het Werkgeversportaal

In het Werkgeversportaal kan de overheidswerkgever zien of een werkloze ex-werknemer zich bij UWV heeft ziek gemeld.

6.2 Re-integratie tijdens ziekte

Zodra een werkloze werknemer zich vanuit de WW ziek meldt bij UWV, is (ook) de Ziektewet van toepassing. De gevolgen hiervan voor de re-integratieactiviteiten, worden hieronder nader belicht.

6.2.1 Eerste dertien weken ziekte

Omdat in de eerste dertien weken van ziekte zowel de WW als de Ziektewet van toepassing is, is ook artikel 72a WW in die periode gewoon van toepassing en heeft de overheidswerkgever dus een wettelijke re-integratietraject.

De overheidswerkgever kan zijn re-integratieactiviteiten dus continueren, tenzij de ziekte van de ex-werknemer voortzetting van de re-integratieactiviteiten in de weg staat. Dit houdt dus ook in, dat als de overheidswerkgever van mening is dat zijn zieke ex-werknemer (met inachtneming van zijn ziekte) te weinig onderneemt in het kader van zijn re-integratie, hij dit bij UWV kan melden. Hiervoor is het formulier Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject beschikbaar, dat te vinden is op uwv.nl (zie bijlage I voor de precieze locatie).

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

Uit dat plan van aanpak kunnen specifieke re-integratieactiviteiten voortvloeien, die door UWV aangeboden en bekostigd worden. Het is daarom verstandig om als overheidswerkgever in een dergelijke situatie afstemming te zoeken met UWV Telefoon Werkgevers: 0900 - 92 95 (Kijk voor de kosten van dit telefoonnummer op uwv.nl/bellen), om de tijdens de WW al ondernomen re-integratieactiviteiten en de tijdens de Ziektewet te ondernemen re-integratieactiviteiten zo veel mogelijk op elkaar te laten aansluiten.

6.2.2 Na de eerste dertien weken ziekte

Na de eerste dertien weken vindt er een verschuiving van de verantwoordelijkheden plaats. De overheidswerkgever heeft dan (formeel) geen re-integratieverantwoordelijkheid meer. De re-integratieactiviteiten kunnen in overleg met UWV en de zieke ex-werknemer worden voortgezet, zeker als de verwachting is dat de ex-werknemer snel zal herstellen en dus slechts korte tijd in de Ziektewet zal blijven. Voor de duidelijkheid: de kosten van deze re-integratieactiviteiten blijven wel voor rekening van de overheidswerkgever.

UWV continueert in deze periode zijn activiteiten in het kader van de Arbo-taak, om de ziekteduur zoveel mogelijk te bekorten.

6.3 Beter melden

Op het moment dat een zieke (werkloze) werknemer zich weer beter meldt bij UWV, of als UWV oordeelt dat geen sprake (meer) is van ziekte, stopt het recht op Ziektewet-uitkering en het recht op WW loopt door of wordt voortgezet. Hierdoor stopt de Arbo-rol van UWV en is er uitsluitend nog de wettelijke re-integratietraject van de overheidswerkgever.

7 Handhaving en sanctionering

7.1 Controle sollicitatieactiviteiten

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

De sollicitatieplicht voor werkloze overheidswerknemers houdt in dat per week gemiddeld ten minste één sollicitatieactiviteit moet worden verricht (zie hiervoor het Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012, te vinden op overheid.nl). De sollicitatieactiviteiten moeten elke vier weken worden doorgegeven via de Werkmap.

UWV controleert of de werkloze overheidswerknemer aan zijn sollicitatieplicht voldoet, ongeacht of deze wel of niet deelneemt aan activiteiten van zijn ex-werkgever. Let wel, UWV voert alleen een kwantitatieve controle uit op het aantal verrichte sollicitatieactiviteiten.

Kwalitatieve aspecten, zoals de inhoud van de brieven en de selectie van vacatures waarop wordt gesolliciteerd behoren tot de re-integratietaken van de overheidswerkgever. Omdat de re-integratietaken voor overheidswerknemers bij de ex-werkgever ligt, maakt UWV nooit afspraken met werkloze overheidswerknemers over de invulling van de sollicitatieplicht.

7.1.1 Controle sollicitatieplicht bij samenloop WW en WAO/WIA

Als er sprake is van samenloop van WW en WAO/WIA, ligt de re-integratieverantwoordelijkheid altijd bij UWV (zie de matrix Re-integratieverantwoordelijkheid in 4.3.2). UWV controleert voor deze groep zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve sollicitatieactiviteiten.

7.2 Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratie

Werkloze overheidswerknemers hebben de plicht mee te werken aan de re-integratieactiviteiten van hun ex-werkgever.

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

Meldingen verwijtbaar gedrag tijdens re-integratie worden beoordeeld in de context van de re-integratietaken die de werkgever heeft. Bij een melding richt UWV zich op de actualiteit, en bijvoorbeeld niet op het sollicitatiegedrag van het afgelopen jaar.

Het bovenstaande heeft tot gevolg, dat de overheidswerkgever, als hij van mening is dat het gedrag van de werkloze ex-werknemer daartoe aanleiding geeft, daarvan melding kan doen bij UWV. Hiervoor is het formulier Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject beschikbaar. Dit formulier is te vinden op uwv.nl.

Het formulier kan gestuurd of gemaild worden aan de Servicedesk ERD WW. Zie bijlage 1 voor de contactgegevens. UWV streeft ernaar over meldingen van mogelijk verwijtbaar gedrag (na uitvoering hoor/wederhoor-procedure richting werknemer) zo snel mogelijk een beslissing te nemen. Dat lukt echter alleen als UWV uitsluitend volledig ingevulde (inclusief noodzakelijke bewijsstukken) en realistische meldingen verwijtbaar gedrag van de overheidswerkgevers ontvangt. Dat wil zeggen: meldingen waarvan de werkgever mag aannemen dat er een redelijke kans is dat de gemelde overtredingen tot een maatregel zullen leiden.

7.3 Hulpmiddel voor de overheidswerkgever: matrix 'Handhaving en sanctionering'

Hoe kan de overheidswerkgever vaststellen of er sprake is van verwijtbaar gedrag? UWV heeft in samenwerking met een aantal overheidswerkgevers een aantal praktische (re-integratie)situaties beschreven en daarbij vermeld of het wel of geen zin heeft om in deze situaties een melding verwijtbaar gedrag te sturen. Deze praktijksituaties zijn opgenomen in de matrix 'Handhaving en sanctionering' te vinden op fiv.uwv.nl.

7.4 Maatregel

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

7.4.1 Informatie in het werkgeversportaal

Opgelegde maatregelen zijn terug te vinden in het werkgeversportaal. Voor meer informatie over het werkgeversportaal zie hoofdstuk 3: Gegevensuitwisseling.

8 Rechtsmiddelen voor de werkloze overheidswerknemer

8.1 Werknemer vindt dat re-integratietraject niet naar behoren wordt vervuld

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

- de overheidswerkgever geen invulling geeft aan zijn re-integratietraject;
- de werkloze overheidswerknemer een opleiding noodzakelijk acht voor zijn re-integratie, terwijl zijn ex-werkgever die mening niet deelt en niet bereid is om de betreffende opleiding te vergoeden;
- de overheidswerkgever na twee jaar zijn activiteiten beëindigt, terwijl de werkloze overheidswerknemer van mening is dat een voortzetting van de re-integratieactiviteiten noodzakelijk is.

8.1.1 Beleidsontwikkeling en dossieropbouw

Om een dergelijke situatie te voorkomen, doet de overheidswerkgever er verstandig aan om zijn re-integratiebeleid op schrift te stellen. Dat wil zeggen dat hij formuleert in welke situatie een ex-werknemer in aanmerking komt voor welke activiteiten van de werkgever, en waarom. De overheidswerkgever en de werkloze ex-werknemer weten dan wat ze van elkaar mogen verwachten.

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

8.1.2 Geen rol voor UWW

Een werkgever kan UWW 'inschakelen' als hij van mening is dat de ex-werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratieactiviteiten. UWW beoordeelt dan of een maatregel opgelegd moet worden. Dit is onderdeel van de handhavingstaak van UWW.

De werknemer heeft een dergelijke mogelijkheid niet. De werkloze overheidswerknemer kan UWW niet 'inschakelen' als hij van mening is dat zijn ex-werkgever de re-integratietraject niet of niet naar behoren invult.

Als zich dus een situatie voordoet, waarbij de werknemer niet tevreden is over de wijze waarop zijn ex-werkgever de re-integratietraject invult, heeft het voor zowel de werkloze overheidswerknemer als de overheidswerkgever geen zin om zich tot UWW te wenden met een verzoek om een oordeel te geven over de inspanningen van de overheidswerkgever. UWW heeft in dit soort situaties geen arbitrorol.

8.1.3 Rechtsgang

Als de werkloze overheidswerknemer van mening is dat zijn ex-werkgever zijn re-integratietraject niet naar behoren invult, dan zal hij zijn wensen voor zijn re-integratie schriftelijk kenbaar moeten maken aan zijn ex-werkgever.

Hij zal moeten aangeven dat bepaalde re-integratie-inspanningen van zijn werkgever noodzakelijk zijn voor zijn toeleiding naar arbeid. De reactie van de overheidswerkgever om deze wensen wel of niet in te willigen, is een beslissing die valt onder de werking van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Een dergelijke beslissing is vatbaar voor bezwaar en beroep op grond van de Awb. Als de ontslagen werknemer dus van mening is dat zijn werkgever in gebreke blijft, kan de ex-werknemer hiertegen in bezwaar en beroep gaan*.

*Een werkgever in het bijzonder onderwijs is een privaatrechtelijke rechtspersoon en geen bestuursorgaan in de zin van de Awb. Overheidswerknemers uit het bijzonder onderwijs moeten zich in een dergelijk geval dan ook tot de kantonrechter wenden.

9 Bijlage I

9.1 Overzicht nuttige informatie en websites

UWW
Servicedesk ERD WW
Postbus 30008
9700 RK Groningen
erdww@uwv.nl

uwv.nl en werk.nl
Websites van UWW

Eigen risico dragen voor WW

Pagina op de website van UWW die speciaal is ingericht voor overheids- en onderwijswerkgevers. Van deze pagina kunnen de volgende documenten worden gedownload:

- de laatste versie van de werkwijzer artikel 72a WW;
- formulier *Advies ex-overheidswerkgever in het kader van re-integratie*;
- formulier *Melding verwijtbaar gedrag tijdens re-integratietraject*;

overheid.nl

Website waarop de overheid wet- en regelgeving publiceert, zoals de WW, Besluit SUWI, Maatregelenbesluit UWW, Richtlijn Passende Arbeid en Sollicitatiebesluit Werknemers.