

VeReFi Nieuwsbrief 22 - Juni 2013

Inhoud

[UWV helpt werkgevers tijdelijk bij berekening ZW-uitkering](#)

[Monitor arbeidsmarkt 2013](#)

[Jaarverslag UWV 2012](#)

[Convenant over het herbeoordelen van WGA-gerechtigden door UWV op verzoek van verzekeraars](#)

[Succesvolle lobby van private verzekeraars over risico's van WGA-flex?](#)

[Nieuwe whitepaper beschikbaar](#)

UWV helpt werkgevers tijdelijk bij berekening ZW-uitkering

Werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de Ziektewet kunnen de berekening van de ZW-uitkering voor hun werknemers maximaal drie maanden gratis aan het UWV uitbesteden.

De reden hiervoor is de korte voorbereidingstijd van het gewijzigde 'Dagloonbesluit werknemersverzekeringen' dat ingaat per 1 juni 2013. Werkgevers – vaak in de uitzendsector - en hun dienstverleners hebben zo meer tijd om zich voor te bereiden op de nieuwe berekeningswijze van de Ziektewetuitkering. Normaal gesproken hebben zij de keuze de hoogte van de uitkering zelf vast te stellen of dit tegen betaling door het UWV te laten doen.

Het gewijzigde dagloonbesluit heeft niet alleen gevolgen voor de berekening van de ZW-uitkering, maar ook voor de WW-uitkering. Voorheen werd de uitkeringen berekend op basis van het gemiddelde loon van alle dienstbetrekkingen in het afgelopen jaar. Voortaan wordt gekeken naar het salaris uit de laatste dienstbetrekking. Dit maakt de berekening van de uitkeringen eenvoudiger en bovendien sluiten ze zo beter aan op het salaris dat de werknemer verliest.

[Terug naar boven](#)

Monitor arbeidsmarkt 2013

De monitor arbeidsmarkt 2013 van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is uit. De monitor geeft onder meer inzicht in de werkloosheidscijfers, het effect van de mobiliteitsbonussen en re-integratie-ondersteuning.

Mobiliteitsbonussen

Werkgevers die arbeidsgehandicapten of uitkeringsgerechtigden van 50 jaar of ouder in dienst nemen, ontvangen een mobiliteitsbonus. De bedragen zijn per 1 januari 2013 verhoogd naar € 7.000 per jaar, gedurende maximaal drie jaar.

Voor oudere uitkeringsgerechtigden gelden al premiekortingen sinds 2009. Vanaf 2009 tot 2012 zien we een toename van het aantal uitkeringsgerechtigden in nieuwe dienstverbanden van 2% naar 7%. Het is echter niet duidelijk of de stijging alleen is toe te schrijven aan de premiekorting.

Het aantal lopende bonussen voor arbeidsgehandicapten laat een meer gelijkmatige ontwikkeling zien: in 2010 en 2011 ging

het om ca. 27.000 bonussen en over de eerste negen maanden van 2012 om 25.000.

Re-integratie-ondersteuning

In de cijfers over re-integratie tot en met juni 2012 is weinig verandering zichtbaar in de effectiviteit van de verleende re-integratieondersteuning: dit is het percentage van de re-integratietrajecten dat binnen 24 maanden resulteerde in niet-gesubsidieerd werk. Dit percentage nam af van 61% in 2011 naar 60% medio 2012.

Met name het uitstroombepaalde naar werk uit de WW ligt een stuk hoger dan het gemiddelde: 75%. Deze mensen hebben doorgaans meer werkervaring en zijn hoger opgeleid. De percentages voor de bijstand en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (resp. 51% en 47%) zijn juist lager dan het gemiddelde. Al deze genoemde trajecten hebben wel een stijgend verloop. Het gemiddelde daalt omdat er relatief minder trajecten voor WW'ers zijn uitgevoerd.

- Zie [Monitor Arbeidsmarkt 2013](#)

[Terug naar boven](#)

Jaarverslag UWV 2012

UWV stond in 2012 voor een grote opgave. De werkloosheid steeg snel en dat betekende fors meer werk voor UWV. Daarnaast stonden ze voor het redesign van het UWV Werkbedrijf en de voorbereiding van diverse grote beleidswijzigingen, waaronder de modernisering van de Ziektewet.

Uit het jaarverslag blijkt dat UWV toch vrijwel alle voor 2012 afgesproken prestaties heeft behaald. In het afgelopen jaar vonden 238.000 mensen een baan, waaronder 11.000 werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Voor zieke werklozen en zieke uitzendkrachten vervult UWV de rol van arbodienst. Met het ministerie van SZW is afgesproken meer te focussen op arbeidsparticipatie en een hogere uitstroom uit de Ziektewet. Het percentage mensen dat langer dan 13 weken ziek is en werkt, is gestegen naar 11,58%. Daarnaast is 40% van de vangnetters hersteld verklaard.

In 2012 ontving UWV voor het eerst minder WIA-aanvragen: 58.500 tegenover 60.900 in 2011. De beslistermijn is per 1 januari 2012 teruggebracht van 10 naar 8 weken: het lukte UWV 89% van de WIA-beschikkingen op tijd af te geven.

Het aantal opgelegde loonsancties is gestegen. In 2012 heeft UWV 4.750 loonsancties opgelegd: dit is 19% van de getoetste re-integratieverslagen. In 2011 was dit nog 15%.

Redesign UWV Werkbedrijf

UWV heeft zich inmiddels van 30 vestigingen teruggetrokken. Dit zet zich de komende periode door, waarna er uiteindelijk 30 regiovestigingen overblijven. Vanuit deze vestigingen zal UWV de werkzoekenden en werkgevers in 35 arbeidsmarktregio's bedienen.

UWV wil een bijdrage leveren aan een meer efficiënte en effectieve uitvoering in de keten van werk en inkomen. Daarom zoekt UWV samenwerking met gemeenten. Via de 35 regionale Werkgeversservicepunten bieden ze gezamenlijk dienstverlening aan werkgevers. De nadruk ligt daarbij op werkgevers die de meer kwetsbare klanten van UWV een baan willen bieden.

- Zie [Jaarverslag UWV 2012](#)

[Terug naar boven](#)

Convenant over het herbeoordelen van WGA-gerechtigden door UWV op verzoek van verzekeraars

Op 26 september 2012 tijdens het jaarlijkse verzuimcongres van de Goudse kondigde Bruno Bruins, voorzitter van de Raad van Bestuur van het UWV al aan open te staan voor de mogelijkheid dat private verzekeraars zelf rechtstreeks herbeoordelingen mogen aanvragen bij het UWV voor de WGA- uitkeringsgerechtigden. Tot nu toe mochten alleen de werknemers of de werkgevers die eigen risicodragers zijn de WGA herbeoordeling aanvragen. Ook kon het UWV zelf de herbeoordeling initiëren. Probleem was dat dit niet of nauwelijks gebeurde. De private verzekeraars hebben daar wel belang bij en pleiten er al jaren voor om rechtstreeks de herbeoordeling te mogen aanvragen als gemachtigde van de werkgever. Er ligt een convenant tussen UWV en private verzekeraars om deze mogelijkheid nog in 2013 te implementeren. Private verzekeraars hebben veel belang bij het aanvragen van deze herbeoordelingen omdat ze zelf UWV-volgend zijn bij de vaststelling van de uitkeringen uit een WIA-aanvullingsverzekering of bij de WGA-eigenrisicodragersverzekering. Het is algemeen bekend dat de verzekeraars met name op de WGA-eigenrisicodragersverzekering veel verlies lijden.

Verschil WGA of IVA

Het grote verlies komt mede omdat 2/3 van alle WGA instroom volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt blijkt te zijn (de zogenaamde 80-100% WGA-er). Indien de volledig arbeidsongeschikte ook duurzaam arbeidsongeschikt is, komt hij of zij in de regeling IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten). Er is sprake van duurzame arbeidsongeschiktheid indien ze geen kans of een geringe kans hebben om te herstellen. Oftewel volledig arbeidsongeschikten hebben alleen recht op de IVA indien herstel is uitgesloten of de kans op herstel zeer gering is. Het grote voordeel is dat de IVA-uitkering niet individueel aan de werkgever wordt doorbelast. Er geldt voor de IVA geen premiedifferentiatie en ook geen mogelijkheid van het eigenrisicodragerschap zoals voor de regeling WGA wel geldt.

Een werkgever is direct of indirect 10 jaar financieel verantwoordelijk voor de WGA-uitkering. De kosten hiervan bedragen € 100.000,- tot € 150.000,-. Indien een werkgever eigenrisicodragers is geworden, dan heeft hij hier veelal een verzekering voor afgesloten bij de private verzekeraar. Voor de private verzekeraar is de beoordeling over wel of niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn dus van groot belang.

Het UWV en het Verbond van Verzekeraars hebben afspraken gemaakt dat de verzekeraar zelf een herbeoordeling kan aanvragen als hij daarbij motiveert dat er sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid of dat de restverdiencapaciteit van de WGA-gerechtigde zodanig is toegenomen of afgenomen, dat dit leidt tot verandering van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Van WGA naar IVA bij duurzame arbeidsongeschiktheid

Dit kan er toe leiden dat een WGA- uitkering wordt omgezet naar een IVA-uitkering. In het convenant staat dat als de herbeoordeling deze wijziging beoogt, de herbeoordeling te allen tijde kan worden aangevraagd dus ongeacht hoe lang iemand reeds in de WGA zit. Deze aanvraag mag ook tijdens de zogenaamde WGA loongerelateerde uitkering. Veel verzekeraars zijn het laatste jaar actief geworden om deze herbeoordelingen aan te vragen. Op het laatste grote VeReFi congres van 17 december 2012 hebben we ook veel aandacht gegeven aan de schadelastbeperking die mogelijk is door actief te sturen op IVA of juist op werken!

De verzekeraars zullen vooral inzetten op de wijziging richting de IVA (= vaststelling duurzaamheid bij de volledig arbeidsongeschikten) omdat ze dit veel financiële voordelen oplevert. Indien duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid duidelijk is mogen ze op elk moment de herbeoordeling aanvragen.

Wanneer de verzekeraar de herbeoordeling gaat aanvragen omdat de restverdiencapaciteit is gewijzigd waardoor de mate van arbeidsongeschiktheid verandert, dan mag dit voorlopig alleen plaatsvinden na afloop van de WGA loongerelateerde uitkering. Over een jaar wordt het convenant geëvalueerd en wordt er bekeken of de private verzekeraars deze herbeoordeling al tijdens de WGA loongerelateerde uitkering mogen aanvragen.

Schijnzekerheid WGA

De WGA 80-100% klasse is voor de werknemer een schijnzekerheid. Want de uitkomst van de herbeoordeling kan ook betekenen dat de mate van arbeidsongeschiktheid afneemt tot minder dan 35%. Voor de werknemer is het gevolg dat twee maanden na de herbeoordeling er geen recht meer bestaat op een WGA uitkering en hij of zij mogelijk alleen nog een beroep kan doen op een bijstandsuitkering indien er niet op tijd een baan wordt gevonden.

Voorwaarden convenant

Binnen het convenant zijn enkele voorwaarden voor de herbeoordeling geregeld. Zo moeten verzekeraar en UWV de WGA gerechtigde goed voorlichten over de herbeoordelingsaanvraag en mogelijke gevolgen. Waar het de medische gegevens betreft, kan het UWV de stukken alleen verstrekken aan een medisch adviseur van de verzekeraar indien de verzekeraar

daarvoor optreedt als gemachtigde van de werkgever. Daarbij geldt de gebruikelijke regel dat de medisch adviseur van de verzekeraar de gegevens alleen voor de herbeoordeling mag gebruiken. De medisch adviseur zal geen medische gegevens met de verzekeraar delen.

Monitoring en evaluatie

Afgesproken is dat het UWV de verzekeraars voorlichting gaat geven over de wijze waarop ze kunnen motiveren dat de beperkingen een duurzaam karakter hebben (dus IVA) of juist dat de restverdiencapaciteit van een WGA-gerechtigde is toegenomen of afgenomen waardoor de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt. Er wordt goed gemonitord hoeveel aanvragen de verzekeraars doen en de bijbehorende uitkomsten daarvan. Over 1 jaar vindt er een evaluatie plaats of de herbeoordeling van de restcapaciteit ook al mag gebeuren tijdens de WGA loongerelateerde uitkering. Over twee jaar worden alle afspraken uit het convenant geëvalueerd.

Samenvatting

In de oude situatie mocht de private verzekeraar niet rechtstreeks de WGA herbeoordeling aanvragen bij het UWV. In de nieuwe situatie met dit convenant hebben de verzekeraars wel de mogelijkheid om reeds rechtstreeks de herbeoordeling aan te vragen. Hierbij moet onderscheid worden gemaakt in twee soorten herbeoordelingen:

- Herbeoordeling over de duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid ten behoeve van de omzetting naar IVA. Dit mag op elk moment tijdens de WGA uitkering.
- De herbeoordeling indien de restcapaciteit is gewijzigd. Dit mag voorlopig alleen na afloop van de WGA loongerelateerde uitkering.

Gezien het financiële belang zullen verzekeraars vooral inzetten op de eerste herbeoordeling, de omzetting van WGA naar IVA.

Terug naar boven

Succesvolle lobby van private verzekeraars over risico's van WGA-flex?

AM Web maakt melding dat de lobby van het Verbond van Verzekeraars om met terugwerkende kracht de risico van WGA-flex van de Wet BeZaVa lijkt te slagen. Hier is al lange tijd discussie over. De private verzekeraars zouden vanaf 2016 risico gaan lopen voor WGA instroom van flexwerkers die al vanaf 2010 ziek waren geworden. Hier gaat een verandering in komen. De terugwerkende kracht van het risico van de WGA-flex groep wordt namelijk geschrapt. Het WGA-flexrisico gaat voor de verzekeraar pas gelden vanaf 2016.

Om deze verandering goed te begrijpen wordt eerst een uitleg van de nieuwe financieringswijze gegeven. Hierover is in eerdere nieuwsbrieven en whitepapers regelmatig geschreven.

Publiek met premiedifferentiatie of privaat eigen risicodragerschap

Om werkgevers te stimuleren meer aan preventie en re-integratie te doen, komt er ook voor de Ziektewet flex en WGA-flex een systeem van premiedifferentiatie. Middelgrote en grote werkgevers gaan een gedifferentieerde premie betalen voor werknemers met een flexibel dienstverband, de zogenoemde flexwerkers. Flexwerkers zijn werknemers die:

- een fictieve dienstbetrekking hebben, zoals thuiswerkers, stagiaires of provisiewerkers;
- een tijdelijk dienstverband hebben en ziek uit dienst gaan;
- een tijdelijk dienstverband hebben en binnen 4 weken na het einde van hun dienstverband ziek worden (nawerking Ziektewet).

Een gedifferentieerde premie betekent, dat hoe meer flexwerknemers in de ZW of de WGA zijn gekomen, hoe hoger de lasten voor de werkgever zijn. Werkgevers kunnen kiezen tussen een gedifferentieerde premie in het publieke bestel of voor het eigenrisicodragerschap. Dit wordt het 'hybride stelsel' genoemd oftewel met keuze tussen publiek of privaat verzekeren.

Invoering van een ZW flex en WGA-flex gedifferentieerde premie in 2014

De werkgeversprikkels voor ZW en WGA voor flexwerkers (WGA-flex) worden in twee stappen geïntroduceerd. Per 2014 wordt voor ZW-flex en WGA-flex individuele premiedifferentiatie geïntroduceerd voor grote werkgevers.

Vormgeving van het financieringsstelsel per 2014 en 2015			
	ZW-flex	WGA-flex	WGA-vast
Groot (> 100 maal gemiddelde loonsom)	HybrideIndividuele premiedifferentiatie	PubliekIndividuele premiedifferentiatie	HybrideIndividuele premiedifferentiatie
Middelgroot (> 10 maal en ≤ 100 maal gemiddelde loonsom)	HybridePremie deels individueel, deels sectoraal bepaald	PubliekPremie deels individueel, deels sectoraal bepaald	HybridePremie deels individueel, deels sectoraal bepaald
Klein (≤ 10 maal de gemiddelde loonsom)	HybrideSectoraal bepaalde premie	PubliekSectoraal bepaalde premie	HybrideSectoraal bepaalde premie

Vanaf 2014 geldt dus de introductie van de premiedifferentiatie in de Ziektewet (ZW-flex). Daarnaast is nieuw dat voor het premiejaar 2014 en premiejaar 2015 verplichte publieke gedifferentieerde WGA-flexpremies gelden voor alle middelgrote en grote bedrijven. Dus ook voor de werkgevers die eigen risicodragers WGA zijn!

Bij de premiedifferentiatie geldt het T-2 principe dat we ook kennen bij de gedifferentieerde WGA-premie. Het jaar T is het jaar waarvoor de premie wordt vastgesteld. Om voor de werkgever het individuele risico vast te stellen, gaat het UWV uit van de instromers in het ZW vangnet of van de WGA van het jaar T-2 (oftewel twee kalenderjaren eerder).

Dit betekent dat voor de premiedifferentiatie in de ZW in 2014 wordt gekeken naar de zieken in 2012. De premiedifferentiatie in 2014 en 2015, die voor elke grote werkgever van toepassing is bij de WGA-instroom van flexwerkers, kijkt zelfs nog langer terug. Dit gaat voor 2014 dan om WGA- uitkeringen uit 2012. Let op dat deze mensen al ziek zijn geworden in 2010.

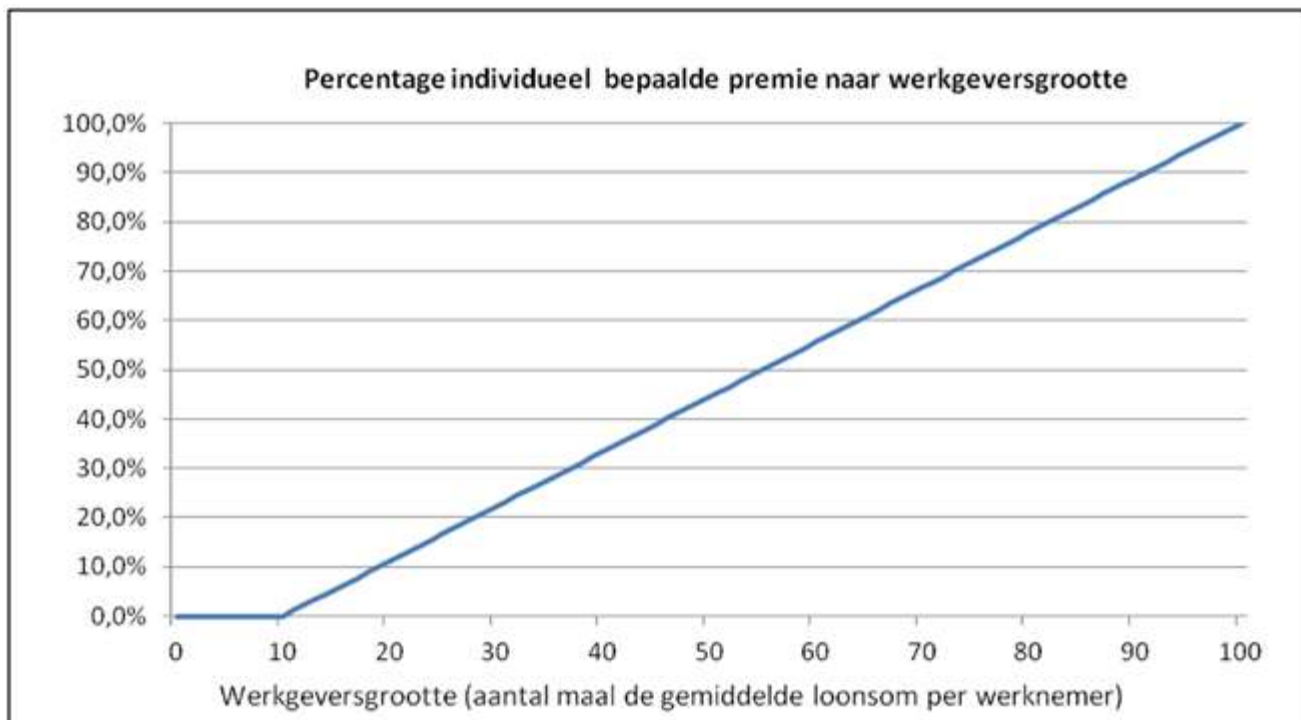
Voor het premiejaar 2014 en premiejaar 2015 gelden verplichte publieke gedifferentieerde WGA-flexpremies voor alle middelgrote en grote bedrijven. Dus ook voor de werkgevers die eigen risicodragers zijn.

Wijze van premiedifferentiatie is afhankelijk van bedrijfsgrootte

Verder is vanaf 2014 de methode van premiedifferentiatie in het publieke stelsel afhankelijk van de grootte van de werkgever. Want alle kleine werkgevers (<10 maal de gemiddelde loonsom) krijgen niet meer te maken met een premiedifferentiatie op individueel niveau. Ze betalen alleen een sectorale premie (dus een premie voor de gehele branche gelijk). Dit geldt ook voor WGA vast dus voor kleine werkgevers is dit een grote wijziging. Hoe groter het bedrijf, hoe groter de invloed van de eigen ZW-instroom. Kleine werkgevers betalen een sectorale premie en worden dus niet direct op hun eigen instroom afgerekend. De grens tussen klein, middelgroot of groot is als volgt:

- sectorale premiedifferentiatie voor kleine werkgevers (minder of gelijk aan dan tien maal de gemiddelde loonsom voor een werknemer) – voor 2013: *loonsom* ≤ € 300.000);
- een combinatie van sectorale en individuele premiedifferentiatie voor middelgrote werkgevers (meer dan tien en minder of gelijk aan honderd maal de gemiddelde loonsom) – voor *loonsom* > € 303.000 en ≤ € 3.030.000);
- individuele premiedifferentiatie voor grote werkgevers (meer dan honderd maal de gemiddelde loonsom voor een werknemer) – voor 2013: *loonsom* > 3.030.000.

In onderstaand schema is te zien welk percentage individueel aan de werkgever wordt toegerekend afhankelijk van de bedrijfsgrootte.



Één WGA-stelsel voor vast en flex vanaf 2016

In 2016 wordt de tweede stap gezet met het samenvoegen van de premiestelling van WGA-flex met WGA-vast. Hiermee ontstaat een gecombineerd hybride WGA-stelsel. Werkgevers kunnen kiezen:

- publieke verzekering met premiedifferentiatie (bij het UWV)
- eigenrisicodrager worden voor hun totale WGA-lasten. In de praktijk zullen zij zich privaat verzekeren.

Vormgeving van het financieringsstelsel vanaf 2016		
	ZW-flex	WGA-totaal
Groot (> 100 maal gemiddelde loonsom)	HybrideIndividuele premiedifferentiatie	HybrideIndividuele premiedifferentiatie
Middelgroot (> 10 maal en ≤ 100 maal gemiddelde loonsom)	HybridePremie deels individueel, deels sectoraal bepaald	HybridePremie deels individueel, deels sectoraal bepaald
Klein (≤ 10 maal de gemiddelde loonsom)	HybrideSectoraal bepaalde premie	HybrideSectoraal bepaalde premie

Deze verplichte koppeling van vast en flex geldt ook voor de werkgevers die nu al eigenrisicodrager voor de WGA zijn. De werkgever krijgt derhalve vanaf 2016 ook de uitkeringen doorbelast van personen die uit een flexcontract komen. De overheid heeft immers alleen voor 2014 en 2015 een WGA-flex publieke premie. Bij de samenvoeging van 2016 moeten ineens alle bedrijven ook de eigen risicodragers het risico van flexwerkers zelf dragen.

Omdat dit al geldt voor WGA instromers die sinds 2012 in de regeling WGA zijn gekomen en al in het jaar 2010 ziek zijn geworden, loopt dit risico reeds nu al zonder dat hiervoor premie aan de private verzekeraar is betaald. Indien de private verzekeraars dit inlooprisico moeten financieren, dan zouden de eigen risicodragers over dit zogenaamde inlooprisico van de flexwerkers alsnog een koopsom moeten betalen.

Is marktwerking weer gewaarborgd?

De uitbreiding van deze flexrisico's op de bestaande WGA eigen risicodragersportefeuille in combinatie met de forse verliezen die de private verzekeraars reeds lopen, heeft al diverse verzekeraars doen besluiten om te stoppen met de verzekeringen voor het WGA eigen- risicodragerschap. Dit geldt o.a. voor Delta Lloyd. Ook verzekeraar Allianz had al eerder aangegeven geen toekomst meer te zien in de verzekeringen voor het WGA-eigenrisicodragerschap.

Het schrappen van de terugwerkende kracht van het WGA-flexrisico kan wellicht er voor zorgen dat de overgebleven verzekeraars niet de WGA-markt afgaan. Wellicht ook dat Delta Lloyd haar besluit gaat heroverwegen. De marktwerking van het hybride stelsel stond vooral na het vertrek van Delta Lloyd zeer onder druk. Dit heeft er zeker toe bijgedragen dat politiek

Den Haag bereid is om het risico van de Flex-WGA niet met terugwerkende kracht voor de private verzekeraars te laten gelden.

Het lijkt er nu op dat de marktwerking met de keuze tussen publiek en privaat gered is. Voorwaarde voor marktwerking is immers dat er voldoende verzekeraars op de markt blijven. Het was afgelopen maand onduidelijk of meerdere verzekeraars het besluit van Delta Lloyd gingen volgen. De andere grote verzekeraars bleven richting de markt vrij stil en gaven aan nog bezig te zijn met de propositie voor 2014 en daarna.

Samenvatting

Onder een lobbydruk van de verzekeraars is er vanaf 2016 een wijziging in het risico van de WGA-flex situaties gekomen. In de oude situatie zouden verzekeraars van het WGA eigen risicodragerschap ook de risico's moeten dragen van de WGA-flex uitkeringen van instromers die sinds 2012 in de WGA zijn gekomen. Deze mensen zijn al ziek geworden vanaf het jaar 2010. Omdat hier geen verzekeringspremie voor is betaald, zou dit alleen met een inloopkoopsom te financieren zijn. Met de nieuwe situatie gaat het WGA-flexrisico pas gelden vanaf 2016 en is de terugwerkende kracht van dit risico geschrapt. Verzekeraars hebben nu de mogelijkheid om de risico uitbreiding van WGA-flex in de verzekeringsdekking op te nemen en daar een adequate premie voor te berekenen.

Vorbehoud over de besluitvorming

Dit besluit om de terugwerkende kracht van het WGA-flexrisico voor de private verzekeraars te schrappen, betekent overigens niet dat de werkgever zelf geen terugwerkende kracht risico meer heeft. De overheid kan immers besluiten om de verplichte WGA-flex premie publiek langer aan te houden. Hoe het e.e.a. vanuit de besluitvorming in Den Haag precies uitpakt is nu nog niet volkomen duidelijk omdat de brief hierover met de uitwerking nog niet is verzonden naar de Tweede Kamer. Om de marktwerking voor de WGA te redden (dus hybride stelsel van publiek en privaat) is wel duidelijk dat het kabinet bereid is om voor de private verzekeraars het risico van de flexwerkers niet met terugwerkende kracht te laten ingaan. Indien de exacte uitvoering en regels bekend zijn, houden we u op de hoogte via onze reguliere VeReFi nieuwsbrief service en via onze speciale workshops Modernisering Ziektewet.

Terug naar boven

Nieuwe whitepaper beschikbaar

Op www.verefi.nl is een nieuwe whitepaper beschikbaar. Deze keer is het onderwerp het VeReFi Verzuimbeleid; hierin geven we een model voor verzuimbeleid weer, met als achterliggend principe 'vrijblijvendheid eraf'.

Terug naar boven

De informatie in deze nieuwsbrief is zorgvuldig tot stand gekomen op basis van gegevens, bekend tot en met de datum van uitgifte van deze nieuwsbrief. Desondanks kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

© Copyright Marjol Nikkels-Agema - [CS Opleidingen BV](#) - Teksten mogen niet zonder toestemming worden gebruikt.