



[Vanaf 1 januari nieuwe opzet VeReFi nieuwsbrief](#)  
[Uitvoeringsregels ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid](#)  
[Collectiveren loondoorbetaling: doorrekening motie Voortman](#)  
[Kamerbrief over voortgang loondoorbetaling bij ziekte](#)  
[Loonkostensubsidie en premiekorting combineren](#)  
[Drie rapporten arbeidsgerelateerde zorg](#)  
[Kamerbrief over herbeoordelingen door UWV](#)  
[Monitor Arbeidsmarkt oktober 2015](#)  
[Doelgroepregister staat online](#)  
[Adviesaanvraag SER over flexibele inzet van mensen binnen organisaties](#)  
[Landelijke uitvoeringsorganisatie voor bovenwettelijk deel WW](#)  
[Stevigere rol voor sociale partners bij begeleiding van mensen die hun baan dreigen te verliezen](#)  
[Bedrijfsartsen en verzekeringsartsen: initiatief voor gezamenlijk kwaliteitsbeleid](#)  
[Whitepaper Pesten op het werk](#)

## Vanaf 1 januari nieuwe opzet VeReFi nieuwsbrief

Tot nu toe ontvangt u de nieuwsbrief per mail. Vanaf 1 januari gaat dat veranderen. In de mail ziet u dan alleen de kopjes en een korte toelichting. Om de volledige nieuwsbrief te lezen, moet u vanaf 1 januari inloggen op [VeReFi](#).

[NAAR BOVEN](#)

## Uitvoeringsregels ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid

UWV heeft op haar website de [Uitvoeringsregels ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid](#) gepubliceerd. Vanaf 1 juli 2015 worden deze ontslagen beoordeeld op basis van de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling (stcrt. 2015, 12685).

Deze uitvoeringsregels zijn een nadere uitwerking van en een toelichting op het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling. Bijvoorbeeld welke gegevens een werkgever moet aanleveren voor het onderbouwen van langdurige arbeidsongeschiktheid, met name als het gaat om de 'duur van de arbeidsongeschiktheid voor de bedongen arbeid', de 'mogelijkheden tot het verrichten van eigen werk in aangepaste vorm' en de 'herplaatsingsverplichtingen'.

Ook de rechter kan deze uitvoeringsregels in voorkomende gevallen betrekken bij de beoordeling van beslissingen van UWV waartegen beroep wordt aangetekend.

- [Zie ook: Uitvoeringsregels ontslag wegen langdurige arbeidsongeschiktheid](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Collectiveren loondoorbetaling: doorrekening motie Voortman

Het ministerie van SZW heeft het CPB gevraagd om een doorrekening van de motie Voortman om de loondoorbetaling bij ziekte gedeeltelijk collectief te financieren. Het voorstel is de loondoorbetaling bij ziekte voor werkgevers tot circa 10 werknemers na zes maanden en voor werkgevers tot circa 250 werknemers na een jaar collectief te financieren. Het CPB concludeert dat dit een lastenverzwaring zou

## **betekenen van 0,6 miljard euro.**

Loondoorbetaling bij ziekte is onderdeel van hervormingen die hebben bijgedragen aan een vermindering van ziekteverzuim en instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen. Maar deze hervormingen hebben mogelijk ook geleid tot risicoselectie in personeelsbeleid en zijn waarschijnlijk minder effectief bij kleine werkgevers. Mogelijk is een collectieve verzekering tegen de loondoorbetalingsverplichting voor kleine bedrijven een goedkopere optie dan een private verzekering. Voor grote bedrijven ligt een collectieve loondoorbetaling echter minder voor de hand.

In het voorstel blijft de totale loondoorbetalingsperiode twee jaar. Het collectieve deel zou gefinancierd worden uit de sectoraal gedifferentieerde werkgeverspremies. De re-integratieverplichtingen in het collectieve deel zouden worden overgedragen aan het UWV.

Voor werkgevers betekent het voorstel dat zij minder individueel risico lopen op langdurig ziekteverzuim en dat de administratieve en organisatorische lasten die samenhangen met de re-integratie van zieke werknemers verminderen. Deze risico's echter geven werkgevers prikkels om te investeren in preventie en re-integratie. Een gedeeltelijk collectieve loondoorbetaling vermindert deze prikkels, waardoor ziekteverzuim gemiddeld toeneemt.

Volgens het CPB zullen het ziekteverzuim en de WIA-instroom toenemen, doordat werkgevers zich bij een collectief gefinancierde loondoorbetaling minder zullen inspannen om ziek personeel te voorkomen of weer aan de slag te krijgen. Op de lange termijn treedt een verlies van werkgelegenheid op van ongeveer 0,1%, omdat extra WIA-instroom een afname betekent van het aantal personen dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

Er wordt gewerkt aan een wetsvoorstel om de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor kleine werkgevers te veranderen. De werkgeverorganisaties willen voor alle werkgevers terug naar één jaar en ook binnen de politieke partijen is er nog geen eenduidigheid over de plannen.

- [Zie ook: CPB notitie collectiviseren loondoorbetaling: doorrekening motie Voortman](#)

[NAAR BOVEN](#)

## **Kamerbrief over voortgang loondoorbetaling bij ziekte**

### **Minister Asscher (SZW) informeert de Tweede Kamer over de voortgang met betrekking tot de plannen tot loondoorbetaling bij ziekte.**

Asscher geeft aan dat het kabinet de variant 'collectieve verzekering tweede ziektejaar voor kleine werkgevers met opt-out-mogelijkheid' als enige maatregel haalbaar acht. Deze variant houdt in dat kleine werkgevers (loonsom tot tien maal het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer) voor de tweedejaarsloondoorbetaling verzekerd zullen zijn bij UWV. De lasten in het tweede ziektejaar worden gefinancierd via een werkgeverspremie. Als de werkgever niet van de collectieve verzekering gebruik wil maken, blijft de huidige situatie bestaan. De werkgever kan zich eventueel privaat verzekeren.

Deze variant wordt op dit moment verder uitgewerkt. Onderzocht wordt onder meer wat de rol van UWV bij de re-integratieverplichtingen in het tweede jaar zal zijn. Ook wordt bekeken of de RIV-toets voor werkgevers die collectief verzekerd zijn bij UWV, moet worden vervroegd naar het einde van het eerste jaar. In het voorjaar van 2016 volgt een nadere uitwerking.

- [Zie ook: kamerbrief-voortgang-loondoorbetaling-bij-ziekte](#)

[NAAR BOVEN](#)

## **Loonkostensubsidie en premiekorting combineren**

Naar verwachting is het vanaf 1 januari 2016 mogelijk om loonkostensubsidie en premiekorting te combineren. Dat geldt als een werkgever iemand aanneemt uit de doelgroep van de banenafpraak die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen. De werkgever krijgt dan maximaal € 1.800 premiekorting per werknemer per jaar gedurende maximaal drie jaar, en het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon.

[NAAR BOVEN](#)

## **Drie rapporten arbeidsgerelateerde zorg**

### **Minister Asscher (SZW) informeert de Tweede Kamer over de resultaten van een aantal onderzoeken. Dit betreft de bevordering van de instroom in de bedrijfsartsenopleiding, kennisinfrastructuur arbeid en zorg, en de klinisch arbeidsgeneeskundige.**

#### **Instroom in bedrijfsartsenopleiding**

Het rapport 'De instroom van bedrijfsartsen' geeft informatie over de achtergronden van de geringe instroom. De belangrijkste reden is het slechte imago van het vak bedrijfsarts en onbekendheid bij basisartsen met het werk van de bedrijfsarts. Informatie en voorlichting over het beroep is daarom belangrijk. De NVAB stelt een landelijk opleidingsplan op dat moet bijdragen aan vernieuwing van het curriculum van de bedrijfsartsenopleidingen.

#### **Kennisinfrastructuur arbeid en zorg**

De SER concludeerde in het advies over de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg dat een goed toegankelijke, ondersteunende kennisinfrastructuur een voorwaarde is voor kwalitatief betere arbeidsgerelateerde zorg. Het onderzoek beschrijft een scenario om in drie stappen tot een hoogwaardige kennisinfrastructuur te komen. Belangrijke elementen zijn kennisontwikkeling en ontsluiting, samenwerking

rondom en met de cliënt en ontwikkeling van richtlijnen.

### **De klinisch arbeidsgeneeskundige**

In de eerste en tweede lijn is er onvoldoende kennis over complexe arbeidsgerelateerde problematiek. De klinisch arbeidsgeneeskundige kan een verbindende rol spelen tussen de bedrijfsgezondheidszorg en de curatieve zorg. Op dit moment beschikken 12 centra in het land over deze expertise. Het vakgebied is echter nog in ontwikkeling. Er is nog geen sprake van een erkend beroep.

- [Zie ook: kamerbrief-bij-drie-rapporten-arbeidsgerelateerde-zorg](#)
- [Onderzoek klinische arbeidsgeneeskunde](#)
- [Onderzoek de instroom van bedrijfsartsen](#)
- [Onderzoek verkenning kennisinfrastructuur arbeid zorg](#)

[NAAR BOVEN](#)

## **Kamerbrief over herbeoordelingen door UWV**

**In een bericht in Trouw van 26 september werd gesproken over werkachterstanden bij het UWV. Minister Asscher heeft hierover gesproken met het UWV. Momenteel is er sprake van werkachterstanden op verschillende gebieden. Voor wat betreft de WGA-dienstverlening (herbeoordelingen en re-integratie) zijn aanvullende maatregelen nodig om deze achterstanden in te lopen. Asscher is in overleg met UWV welke concrete acties genomen kunnen worden om dit probleem op te lossen.**

Volgens Asscher kampt het UWV met een achterstand van 11.500 herbeoordelingen. Dit jaar wordt de achterstand naar verwachting ingelopen tot 9.500, maar als er niets gebeurt loopt de achterstand in 2016 weer op tot 16.800. Door capaciteitsproblemen is er bovendien te weinig tijd om meldingen over fraude na te gaan. Hierdoor lagen er op 1 oktober ongeveer 78.000 meldingen op de plank.

### **Uitgangspunten beleid**

Welk soort ondersteuning iemand van UWV krijgt, is afhankelijk van de uitkomst bij de beoordeling van de WIA-claim. Er zijn twee soorten herbeoordelingen:

- Professionele herbeoordelingen: de groep mensen die op het moment van claimbeoordeling medisch gezien geen arbeidsmogelijkheden heeft, maar in de toekomst mogelijk wel (WGA 80-100 medisch), krijgen een herbeoordeling door de verzekeringsarts van UWV.
- Vraaggestuurde herbeoordelingen: dit zijn beoordelingen op initiatief van de klant, de werkgever, de verzekeraar of een andere afdeling binnen UWV.

Vraaggestuurde herbeoordelingen krijgen voorrang. Reden hiervoor is dat WIA-uitkeringsgerechtigden alle relevante wijzigingen in hun gezondheidssituatie op eigen initiatief moeten doorgeven aan UWV en dit dus consequenties kan hebben voor de indeling van hun arbeidsdeelname. Daarnaast is de werkgever ook financieel gebaat met een juiste indeling van zijn werknemer. Deze wijzigingen kunnen alleen worden vastgesteld met een herbeoordeling. De vraaggestuurde herbeoordeling is dan ook de meest voorkomende herbeoordeling die UWV uitvoert, namelijk 74% van alle beoordelingen (in 2014).

Het aantal vraaggestuurde herbeoordelingen is echter fors hoger dan verwacht en stijgt ook sterker. Dat heeft te maken met de doorontwikkeling van de hybride markt. Verzekeraars maken meer werk van activering en re-integratie van WGA'ers.

### **Aanvullende maatregelen nodig**

De oplopende werkvoorraad bij de herbeoordelingen heeft als gevolg dat de professionele herbeoordelingen worden verdrongen door vraaggestuurde herbeoordelingen. Dat vindt Asscher ongewenst. Hij is in overleg met UWV hoe ook voor de toekomst geborgd kan worden dat mensen op de aangewezen momenten worden gezien door UWV en verwacht in het voorjaar van 2016 met een plan te komen. Asscher vindt het niet nuttig om wettelijk een bepaalde frequentie voor herbeoordelingen vast te leggen.

### **No-risk voor 35-minners**

In de brief gaat Asscher ook in op een no-riskpolis voor 35-minners. Op verzoek van de Kamer heeft hij laten berekenen wat de kosten zijn van het uitbreiden van de no-riskpolis met de groep WIA-gerechtigden die op een later moment minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard. Dit zou neerkomen op €20 miljoen structureel.

### **Tweede Kamer not amused**

De Tweede Kamer vindt het echter volstrekt onvoldoende wat Asscher nu laat zien. De hele Kamer stemde recent in met een VVD-voorstel dat de achterstanden uiterlijk in 2016 moeten zijn weggewerkt. Asscher heeft al gewaarschuwd dat hem dat waarschijnlijk niet zal lukken. "Dat is gewoon niet genoeg", vindt VVD-Kamerlid Schut-Welkzijn. "Het UWV heeft budget voor 30.000 keuringen per jaar, maar alleen al de instroom is hoger. Hoe het er nu uitziet, kunnen ze niet eens iemand eens in de tien jaar keuren. Hij moet het gewoon regelen."

- [Zie ook kamerbrief stand van zaken handhaving WIA door UWV](#)

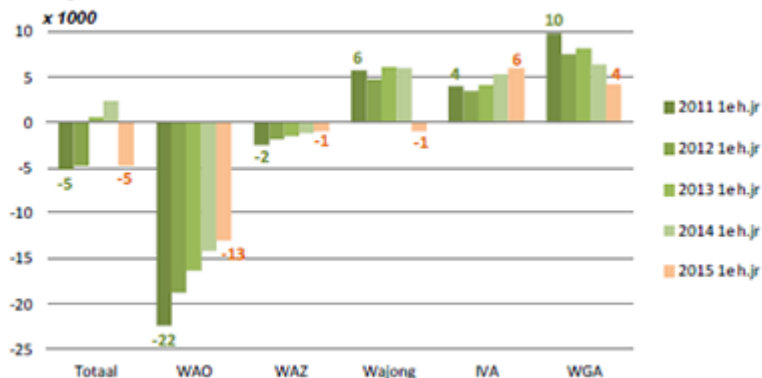
[NAAR BOVEN](#)

## Monitor Arbeidsmarkt oktober 2015

De Monitor Arbeidsmarkt geeft informatie over de ontwikkeling van werkgelegenheid en werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

Voor wat betreft de WGA valt op dat de stijging die we de laatste jaren zagen, is afgenomen. Dit wordt mede veroorzaakt door een grotere doorstroom naar de IVA. Bij de Wajong is de constante toename van de afgelopen jaren in 2015 abrupt veranderd in een daling, door de aanscherping van de wet Wajong.

**Figuur 3.4a: Ontwikkeling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen naar uitkeringstype, 1<sup>e</sup> halfjaar 2011-2015**



Bron: SZW, op basis van UWV

- [Zie ook: monitor arbeidsmarkt 2015](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Doelgroepregister staat online

Sinds 5 november 2015 is het doelgroepregister online. Het doelgroepregister is een landelijk register, waarin alle mensen staan die in aanmerking komen voor een baan uit de banenafpraak. UWV beheert dit register.

Werkgevers kunnen via het werkgeversportaal op [uwv.nl](http://uwv.nl) controleren of een sollicitant of werknemer hierin opgenomen is. Burgers kunnen zelf ook controleren of zij in het doelgroepregister zijn opgenomen via Mijn UWV op [uwv.nl](http://uwv.nl).

[NAAR BOVEN](#)

## Adviesaanvraag SER over flexibele inzet van mensen binnen organisaties

Het kabinet heeft het voornemen de Sociaal-Economische Raad (SER) komend jaar om advies te vragen over onder meer de flexibele inzet van mensen binnen organisaties. Het gaat dan bijvoorbeeld over flexibiliteit in werkplaats- en tijd, functieroulatie en variabel belonen.

Het kabinet wil verder weten wat zulke flexibiliteit organisaties oplevert en welke gevolgen het heeft voor de werknemers van de organisatie. De ministerraad heeft hiermee ingestemd op voorstel van minister Asscher van SZW.

Ook over andere onderwerpen zal het kabinet advies vragen aan de SER. Zo wil het kabinet advies inwinnen over de effecten van de schaalgrootte van een organisatie voor de groei van arbeidsproductiviteit. Het kabinet wil weten of alleen de productievare bedrijven doorgroeien en wat de meerwaarde is van kleinere bedrijven. Verder wil het kabinet weten of er andere manieren van praktijkleren in het MBO mogelijk zijn dan de bekende beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Het kabinet wil de SER ook vragen hoe de kennis en ervaring met mensen met een arbeidsbeperking breder benut kan worden.

[NAAR BOVEN](#)

## Landelijke uitvoeringsorganisatie voor bovenwettelijk deel WW

Met ingang van 1 januari 2016 wordt de duur en opbouw van de publiek gefinancierde WW stapsgewijs beperkt tot 24 maanden. In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat sociale partners via cao-afspraken de verantwoordelijkheid nemen voor een privaat gefinancierd deel van de WW, waardoor de duur 38 maanden kan blijven. De Stichting van de Arbeid maakt nu bekend dat er voor het private deel een landelijke uitvoeringsorganisatie zal komen.

De afspraken uit het Sociaal Akkoord:

- De opbouw van de WW wordt aangepast naar één maand per dienstjaar in de eerste tien dienstjaren en een halve maand per dienstjaar in de jaren daarna. Opgebouwd arbeidsverleden tot 2016 wordt gerespecteerd. Elk jaar arbeidsverleden vóór 2016 geeft recht op één maand WW.
- De maximale publiek gefinancierde WW-duur wordt geleidelijk ingekort naar 24 maanden met één maand per kwartaal, van 1 januari 2016 tot 1 juli 2019.

- De hoogte van de WW blijft loongerelateerd.
- Sociale partners kunnen op cao-niveau een aanvulling van 14 maanden WW introduceren. Deze afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard.

Aangezien de duur van de WW en de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering aan elkaar gekoppeld zijn, zal door doorwerking ook de duur en opbouw van de loongerelateerde WGA-uitkering worden gerepareerd.

De werkgevers blijven de premies voor het wettelijke deel van de WW betalen. De aanvulling op de wettelijke WW wordt betaald door de werknemers. Zij leveren hiervoor de komende twee jaar 0,2 procent van het jaarsalaris in. Daarna loopt de premie op tot 0,75 procent.

### Medio volgend jaar operationeel

Voor de uitvoering van de private verzekering zag de Stichting van de Arbeid drie mogelijkheden, namelijk uitvoering door het UWV, private verzekeringsmaatschappijen of een speciaal op te richten fonds. Het UWV wordt echter door het kabinet niet in staat geacht om de uitvoering van de private aanvullende WW en WGA op zich te nemen. Daarom heeft de Stichting de afgelopen maanden gesproken met verschillende organisaties die interesse toonden de landelijke uitvoering op zich te nemen. Naar verwachting zullen vanaf 1 maart 2016 de eerste overeenkomsten getekend kunnen worden zal medio volgend jaar zal de uitvoeringsorganisatie operationeel kunnen zijn. Het bestuur beveelt cao-partijen aan hun afspraken door deze organisatie uit te laten voeren. Uiteraard kan men ook kiezen voor eigenrisicodragerschap of een nauw aan de sector gelieerde uitvoeringsorganisatie.

- [Private aanvulling WW-WGA in cao](#)
- [brief cao-partijen over aanvulling WW 11 juli 2014](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Stevigere rol voor sociale partners bij begeleiding van mensen die hun baan dreigen te verliezen

**Sociale partners krijgen een stevigere rol bij het aan het werk houden en naar werk begeleiden van mensen die hun baan dreigen te verliezen. Het kabinet stelt tien miljoen euro beschikbaar voor experimenten die dit ondersteunen. Dit maakte minister Asscher van SZW op 24 november bekend in reactie op het SER-advies 'Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren'.**

Het begeleiden van werknemers naar ander werk blijkt tot nog toe lastig. De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseerde minister Asscher daarom de regie van de sociale partners te vergroten voor, tijdens en na de WW. Asscher neemt die aanbeveling over. Naast het beschikbare geld voor de experimenten, krijgen de sociale partners een wettelijk vastgelegd adviesrecht over de hoogte van de WW-premies. Anders dan in het verleden beslist de overheid uiteindelijk over de WW. Ook krijgen de sociale partners het recht om het kabinet te adviseren over mogelijke toekomstige wijzigingen in de werknemersverzekeringen. Als zij afspraken maken over de aanvulling van de WW met een derde WW-jaar zal dat privaat worden uitgevoerd. UWV zal daarvoor de benodigde gegevens aanleveren.

Als experiment gaan de sociale partners bijvoorbeeld al voordat mensen in de WW komen, adviseren over mogelijke banen in de regio of in andere sectoren. Werkgevers en werknemers zien veel eerder dan gemeenten en UWV wie zijn baan dreigt te verliezen en waar kansen zijn. Om de werknemers ook daadwerkelijk naar ander werk te kunnen begeleiden, is het nodig dat er regionaal en in de verschillende sectoren nauw wordt samengewerkt tussen sociale partners, gemeenten en UWV. De experimenten worden de komende tijd nog verder uitgewerkt.

- [Kamerbrief met kabinetsreactie op SER Advies werkloosheid](#)

[NAAR BOVEN](#)

## Bedrijfsartsen en verzekeringsartsen: initiatief voor gezamenlijk kwaliteitsbeleid

**De wetenschappelijke beroepsverenigingen van bedrijfsartsen (NVAB) en verzekeringsartsen (NvVG en GAV) hebben de handen ineengeslagen om te komen tot een gezamenlijk kwaliteitsbeleid. Om dit financieel mogelijk te maken pleiten zij voor de instelling van een fonds waaraan alle betrokken stakeholders een bijdrage leveren.**

Het reeds ontstane tekort aan bedrijfsartsen en verzekeringsartsen zal door vergrijzing en onvoldoende instroom in de opleiding in de komende jaren in versneld tempo toenemen. Door verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt, toename van het aantal zzp'ers en daardoor minder eenduidige verantwoordelijkheid voor de gezondheid van werkenden, dreigt de zorg voor arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking te versnipperen en te verdwijnen. De medische vervolgopleiding tot bedrijfsarts wordt volledig privaat gefinancierd door arbdiensten. Bij de medische vervolgopleiding tot verzekeringsarts is UWV als grootste werkgever van verzekeringsartsen de voornaamste financier.

Bedrijfsgeneeskundige richtlijnen, verzekeringsgeneeskundige protocollen en multidisciplinaire richtlijnen met aandacht voor arbeid, gezondheid en veiligheid en gebaseerd op actuele wetenschappelijk inzichten zijn een belangrijke pijler voor het kwaliteitsbeleid. De wetenschappelijke houdbaarheidsdatum van een aantal NVAB-richtlijnen en VG-protocollen zal de komende tijd overschreden worden. Daarom is een plan van aanpak

gemaakt voor de herziening van NVAB-richtlijnen en VG-protocollen die, waar relevant en mogelijk, zullen worden geïntegreerd tot gemeenschappelijke nieuwe, evidence-based richtlijnen. Daarnaast is er veel arbeidsrelevante problematiek (in samenhang met medische aandoeningen, risico- en stressfactoren) waar nog geen richtlijn voor bestaat, maar die wel gewenst is. Er is in kaart gebracht voor welke onderwerpen op korte termijn nieuwe gemeenschappelijke evidence-based richtlijnen nodig zijn. En er is een aanzet voor een meerjarig kwaliteitsbeleid gemaakt.

De beroepsverenigingen hebben vanzelfsprekend ieder een eigen verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en uitvoeren van kwaliteitsbeleid. Daarom zullen de verenigingen veel blijven investeren, bijvoorbeeld in de vorm van het organiseren van nascholing en het vaststellen van de inhoud van de medische vervolgopleiding. De beroepsverenigingen lopen echter tegen de grenzen van hun eigen financiële mogelijkheden aan. Voor de financiering van de medische vervolgopleiding en het meerjarig kwaliteitsbeleid pleiten de beroepsverenigingen daarom voor de instelling van een fonds waaraan alle betrokken stakeholders een bijdrage leveren. De overheid kan hierbij een belangrijke rol spelen om het overkoepelend en maatschappelijk belang te benadrukken. Omdat de realisatie van een dergelijk fonds waarschijnlijk enkele jaren in beslag zal nemen, vragen de verenigingen de overheid om financieringsmogelijkheden tijdens de overbruggingsperiode. Verder vinden zij dat er een kwartiermaker nodig is om de fondsvorming te realiseren, benoemd door de overheid in samenspraak met de sector.

- Bron: [nvab-online.nl](http://nvab-online.nl)

[NAAR BOVEN](#)

## Whitepaper Pesten op het werk

Nu beschikbaar op [verefi.nl](http://verefi.nl) achter de knop 'Whitepapers en nieuwsbrieven': de whitepaper Pesten op het werk.

[NAAR BOVEN](#)