VERZUIM | RE-INTEGRATIE | FINANCIËN

VeReFi Nieuwsbrief 30 - Februari 2014
Inhoud

Nieuwe Whitepaper Wetsvoorstel Werk en Zekerheid beschikbaar
CBP publiceert do's & don'ts bij gebruik persoonsgegevens werknemers
Geen privacyschending meer bij ziekteverzuim
Huisarts als poortwachter voor verzuim- en claimbeoordeling?
Foutje in premie werkhervattingskas
Asscher maakt belofte aan verzekeraars waar over inlooprisico WGA-flex
Eerste concept wetsvoorstel van de Quotumwet
Concept vijfde nota van wijziging Participatiewet
Slechte tip voor HR
Stand van zaken van de Sociale Zekerheid, januari 2014
Belastingtarieven en veranderingen voor 2014

Nieuwe Whitepaper Wetsvoorstel Werk en Zekerheid beschikbaar

Op www.verefi.nl is een nieuwe whitepaper gepubliceerd. De Whitepaper geeft een overzicht van de belangrijkste bepalingen uit het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid. Aan de orde komen de maatregelen rond flexibele arbeid, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet.

Terug naar boven

CBP publiceert do's & don'ts bij gebruik persoonsgegevens werknemers

Bedrijven gaan niet altijd zorgvuldig om met de persoonsgegevens van hun werknemers. Het College bescherming persoonsgegevens (CBP) concludeert dit na een reeks onderzoeken bij verschillende organisaties. Naar aanleiding van de onderzoeksbevindingen publiceert het CBP op 29 januari, op de internationale Dag van de Privacy, 'do's & don'ts' voor bedrijven en hun werknemers. "In deze tijden van hoge werkloosheid zijn werknemers nog meer dan anders afhankelijk van hun werkgever. De werkplaats is echter geen vrijplaats, het grondrecht op de bescherming van persoonsgegevens geldt ook op de werkvloer", aldus Jacob Kohnstamm, voorzitter van het CBP. Alle vier onderzochte bedrijven hebben na het optreden van het CBP hun werkwijze aangepast en de overtredingen beëindigd.

Het CBP ontving in 2013 900 signalen die te maken hebben met de verwerking van persoonsgegevens in de arbeidsrelatie. Het toenemend aantal signalen was eerder al reden voor het CBP om dit onderwerp hoog op de agenda te zetten en een aantal onderzoeken te starten. De onderzochte bedrijven gingen op diverse punten in de fout. Een aantal organisaties verwerkte in strijd met de wet medische gegevens van werknemers. Een ander bedrijf maakte gebruik van of beveiligingscamera's om het personeel te controleren terwijl dat in die situaties niet was toegestaan. Tot slot bleek een werkgever zijn medewerkers te verplichten deel te nemen aan social media.

Medische gegevens

Het CBP constateerde bij een bedrijf dat het zijn medewerkers opriep om medicijndoosjes af te geven om zo te controleren of sprake is van medicijngebruik dat de rijvaardigheid beïnvloedt. Alleen de bedrijfsarts mag vragen naar medicijngebruik.

Een ander bedrijf vroeg de medewerkers bij de ziekmelding om welke ziekte het ging en de oorzaak daarvan. Werkgevers mogen echter geen medische gegevens van hun personeel verwerken. Medische gegevens zijn per definitie privacygevoelig en voor het verwerken daarvan gelden extra wettelijke eisen. Een werkgever mag alleen vragen naar de verwachte duur van het verzuim en de mate waarin een werknemer arbeidsongeschikt is om te bezien welke mogelijkheden er voor het doen van (andere) werkzaamheden zijn.

Cameratoezicht

In een ander onderzocht geval werden werknemers aangesproken naar aanleiding van beelden van beveiligingscamera's. Dit is in strijd met de wet. Als een werkgever camera's inzet voor de beveiliging van werknemers en/of bezittingen, dan mag hij de beelden hiervan niet gebruiken om medewerkers aan te spreken of te beoordelen op hun functioneren. De beelden mogen in principe alleen worden gebruikt voor het doel waarvoor ze zijn gemaakt.

Screening, internet en social media

Een werkgever beoordeelde medewerkers op het feit of zij al dan niet een (bijgewerkt) LinkedIn profiel hadden. Het bedrijf had hiervoor echter geen legitieme reden en handelde daardoor in strijd met de wet. Een werkgever kan een werknemer niet verplichten hun persoonsgegevens op een sociale netwerksite te plaatsen.

Zie ook:

- Do's & don'ts bij cameratoezicht op de werkvloer
- Do's & don'ts bij ziekte van de werknemer
- Do's 7 don'ts bij screening en controle via social media
- Q&A's voor werkgevers over de wettelijke regels voor screening: http://www.cbpweb.nl/Pages/th_screening_start.aspx
- Rapport definitieve bevindingen Media Markt

Terug naar boven

Geen privacyschending meer bij ziekteverzuim

Volgens minister Asscher maken verzekeraars zich niet meer schuldig aan privacyschending van zieke werknemers. Het Verbond van Verzekeraars heeft Asscher laten weten dat ze zich nu aan de regels houden.

Vorig jaar ontstond opschudding over een uitzending van het tv-programma *Zembla*. Daaruit bleek dat verzuimbedrijven en arbodiensten privacygevoelige informatie over zieke werknemers doorspelen naar hun werkgever. Asscher reageerde geschrokken en kaartte de zaak aan bij het Verbond van Verzekeraars. Dat heeft hem onlangs geschreven dat er fouten zijn gemaakt en dat de verzekeraars hun werkwijze hebben aangepast. De minister kondigde verder dat het College bescherming persoonsgegevens als toezichthouder meer bevoegdheden krijgt om in te grijpen.

De discussie over verzuim en privacy loopt volop door en het laatste woord is er nog lang niet over gezegd. We zijn met andere partijen bezig om ook over dit onderwerp een congres te organiseren. We streven er naar dat dit congres in juni 2014 gaat plaatsvinden.

Bron: ANP

Terug naar boven

Huisarts als poortwachter voor verzuim- en claimbeoordeling?

CNV-voorzitter Maurice Limmen heeft in het tv-programma Schepper & Co een onverwachte uitspraak gedaan. De CNV wil de positie van de bedrijfsarts bij wet anders regelen. Volgens Limmen moet iedere werknemer toegang krijgen tot de bedrijfsarts en dat zou dan via de huisarts moeten lopen.

In de blog van Dolf Algra op Artsennet lezen wij dat er een verslag circuleert waarin de elementen van een toekomstgericht stelsel worden beschreven. De kern is dat het takenpakket van de huidige bedrijfsarts wordt opgesplitst in een verzuim- en preventiedeel en dat de huisarts de nieuwe poortwachter wordt bij de verzuimbegeleiding en claimbeoordeling. Na intake en filtering verwijst de huisarts de ziek gemelde werknemer zo nodig door naar een arbeidsdeskundige die de verzuimbegeleiding verzorgt. Deze arbeidsdeskundige werkt niet bij een arbodienst of het UWV maar in een huisartsenpraktijk, gezondheidscentrum of nieuw op te richten andere organisatie.

Deze ideeën geven al jarenlang stof tot veel discussie. Daar haken wij graag op in tijdens ons VeReFi Congres van 14 april a.s.! Meer informatie over het aankomende congres wordt binnenkort bekend gemaakt.

Zie ook: Artikel op Artsennet

Terug naar boven

Foutje in premie werkhervattingskas

Volgens het ministerie van Financiën is er bij de vaststelling van de premies Werkhervattingskas (WHK) een klein foutje in de berekening geslopen. Het kan zijn dat de maand augustus 2012 in de berekeningen niet is meegenomen

Dat kan een (kleine) directe invloed hebben op de hoogte van de premie WHK. Maar het kan ook gevolgen hebben voor de indeling als kleine, middelgrote of grote werkgever en dus op die wijze ook weer van invloed zijn op de premiehoogte.

Werkgevers die baat hebben bij een eventuele nieuw vast te stellen premie zouden bezwaar kunnen aantekenen tegen de huidige berekening. Werkgevers die baat hebben bij de huidige vast te stellen premie zouden in bezwaar kunnen komen tegen een eventuele nieuwe beschikking van de Belastingdienst.

Eerder speelde een dergelijke situatie bij de gedifferentieerde premie WAO/WGA. Bij het vaststellen van die premie had de Belastingdienst een foutje gemaakt dat later werd onderkend. De Belastingdienst stelde toen een nieuwe (hogere) premie vast. Zo’n herziening is volgens Hof Amsterdam echter niet mogelijk en het Hof vernietigde de beschikking. De Staatssecretaris van Financiën heeft aangegeven geen kansen te zien in cassatie en ziet daar dan ook van af.

Kortom: het is belangrijk om te weten dat de Belastingdienst niet ten nadele mag afwijken wanneer werkgever niets te verwijten is en werkgever er gerechtvaardigd op mag vertrouwen dat de juiste gegevens zijn gebruikt. Wees wel voorzichtig, want als je wel weet dat de berekening niet kan kloppen, dan kan afwijken dus wel.

Terug naar boven

Asscher maakt belofte aan verzekeraars waar over inlooprisico WGA-flex

Een aanpassing in de Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) regelt dat een WGA-eigenrisicodrager pas het

WGA-flex-risico gaat dragen voor de werknemers die vanaf 1 januari 2016 in het Ziektewetvangnet komen en van daaruit vanaf 2018 in de regeling WGA komen. Hiermee maakt minister Asscher een gedane belofte aan de private verzekeraars waar (zie nieuwsbrief juni 2013).

Vanaf 1 januari 2016 wordt in de Werkhervattingskas het WGA-risico niet meer uitgesplitst in een WGA-vast deel en in een WGA-flex deel. Er geldt dan één totale regeling voor de WGA voor vast en flex samen. Dit is geregeld met de wet BeZaVa (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters). Dit betekent dat vanaf 1 januari 2016 er geen verplichte aparte WGA-flex gedifferentieerde premie meer geldt en dat het WGA-flex-risico vanaf dat moment ook binnen het eigenrisicodragerschap voor de regeling WGA komt te vallen. Minister Asscher maakt zijn belofte waar door het inlooprisico van WGA-flex bij het eigenrisicodragerschap WGA op 1 januari 2016 volledig voor rekening van de sectorfondsen te laten komen. Dus een WGA-eigenrisicodrager krijgt niet met terugwerkende kracht alsnog de rekening van instromers die vanuit het ZW-vangnet de regeling WGA in zijn gegaan. De WGA-eigenrisicodragers en de verzekeraars van het WGA-eigenrisicodragerschap kunnen gerust zijn.

Dit blijkt uit de tekst van het Besluit van 6 december 2013 tot wijziging van het Besluit Wfsv in verband met de vaststelling van de premie voor de sectorfondsen vanaf 2014, de wijzigingen van het eigenrisicodragen van de WGA vanaf 2016 en enkele andere wijzigingen.

In afwijking van artikel 2.1b komen de volgende lasten ten laste van een sectorfonds:

- de WGA-uitkeringen, bedoeld in artikel 117b, derde lid, onderdeel h, van de Wfsv, die zijn toegekend aan werknemers, die uit de dienstbetrekking waaruit de WGA-uitkering is ontstaan vóór 1 januari 2016 recht hadden op een uitkering op grond van artikel 29, tweede lid, onderdeel a, b en c, van de Ziektewet en die op de eerste dag van ongeschiktheid tot werken in een dienstbetrekking stonden van een eigenrisicodrager als bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel b, van de Wfsv waarbij die dag is gelegen vóór de dag van ingang van het eigenrisicodragen, en de uitvoeringskosten en andere kosten in verband met deze uitkeringen.

Hier staat in andere woorden dat als iemand een WGA-uitkering krijgt en deze werknemer had voor 1 januari 2016 een Ziektewetuitkering, deze lasten voor rekening van het sectorfonds komen. Deze worden derhalve niet toegerekend aan de WGA-eigenrisicodrager (of diens verzekeraar). Met andere woorden: als iemand al in 2015 in de Ziektewetvangnetregeling komt en vanaf 2017 in de regeling WGA, dan is deze niet voor rekening van de WGA-eigenrisicodrager. De WGA-eigenrisicodrager is wel verantwoordelijk voor eventuele WGA-instroom van een ZW-vangnetter indien de ZW-uitkering is ingegaan na 1 januari 2016.

Terug naar boven

Eerste concept wetsvoorstel van de Quotumwet

Staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 17 januari een eerste concept van het wetsvoorstel voor de Quotumwet beschikbaar gesteld voor consultatie.

In het Sociaal Akkoord kwam het kabinet in april vorig jaar met de sociale partners overeen dat er in de jaren tot 2026 in totaal 125.000 extra banen beschikbaar komen voor mensen die tot de doelgroep van de Participatiewet worden gerekend. Met de Participatiewet, die op 1 januari 2015 in werking moet treden, ontstaat één regeling voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten krijgen een belangrijke rol bij de uitvoering van deze wet.

Om er zeker van te zijn dat er de komende jaren ook voldoende banen beschikbaar komen, maakte het kabinet hierover afspraken met werkgevers en werknemers. Bovenop de 100.000 toegezegde extra banen in het bedrijfsleven staat ook de overheid garant voor 25.000 banen voor mensen die vanwege hun beperking niet in staat zijn zelf het wettelijk minimumloon te verdienen. Als stok achter de deur is er de Quotumwet met sanctiemogelijkheden. Deze treedt in werking als blijkt dat de gemaakte afspraken niet worden nageleefd.

De internetconsultatie voor de Quotumwet duurt drie weken en loopt tot zaterdag 8 februari. De publicatie van de concepttekst via internet gebruikt het kabinet als aanvulling op de bestaande manier van consulteren in het wetgevingsproces. Hierdoor krijgen meer mensen, bedrijven en instellingen informatie over wetgeving die in voorbereiding is en kunnen zij suggesties doen om de kwaliteit en uitvoerbaarheid van deze voorstellen te verbeteren. Het concept ligt momenteel ook voor advies bij verschillende direct betrokken partijen.

Het definitieve voorstel voor de Quotumwet wordt voor het zomerreces aangeboden aan de Tweede Kamer.

Zie ook:
Ø Concepttekst wetsvoorstel Quotumwet
Ø Memorie van toelichting wetsvoorstel Quotumwet

Terug naar boven

Concept vijfde nota van wijziging Participatiewet

Op 17 januari heeft Staatssecretaris Jetta Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de concept vijfde nota van wijziging op de Invoeringswet Participatiewet aan de Tweede Kamer gezonden. De definitieve versie wordt naar verwachting begin februari bij de Kamer ingediend.

De vijfde nota van wijziging bevat de wettelijke verankering van de afspraak tussen kabinet, sociale partners en VNG, dat UWV een rol krijgt bij de beoordeling of iemand zoveel begeleiding nodig heeft dat beschut werk voor de hand ligt. In de aanbiedingsbrief geeft Klijnsma ook een planning voor lagere regelgeving, zoals het nieuwe arbeidsongeschiktheidscriterium in de Wajong, het nieuwe claimcriterium ZW en WIA en regelgeving over de doelgroepenverklaring mobiliteitsbonus. Alle regelgeving moet uiteindelijk ingaan op 1 januari 2015, gelijktijdig met de inwerkingtreding van de Participatiewet.

Veel kritiek

Overigens is er de nodige kritiek op de Participatiewet. Het belangrijkste bezwaar betreft de 240.000 Wajongers die vanaf 1 januari 2015 herkeurd moeten worden. Wie wordt goedgekeurd verliest zijn uitkering en moet aan het werk. Lukt dat niet dan wacht de bijstand. FNV en CNV stellen dat de herkeuring pas kan gebeuren als er ook echt banen zijn voor mensen met een arbeidshandicap.

Ook andere belangenorganisaties en deskundigen hebben scherpe kritiek op de herkeuringen. Terwijl gemeenten voor het plaatsen van nieuwe arbeidsgehandicapten (de oude sociale werkvoorziening) een budget van € 5.500 per persoon tot hun beschikking krijgen, is het budget voor een Wajonger € 1.500. De verwachting is dan ook dat een groot deel van de Wajongers in de bijstand terechtkomt.

Klijnsma heeft overigens wel extra geld beschikbaar om de gevolgen van herkeuring voor deze groep te verzachten. Hiervoor ligt een bedrag van 100 miljoen per jaar klaar. D66 en CDA betwijfelen echter of dit bedrag voldoende zal zijn.

Zie ook:
Ø Kamerbrief planning participatiewet en quotumwet
Ø Concept vijfde nota van wijziging invoeringswet participatiewet

Terug naar boven

Slechte tip voor HR

Paul van den Boom van FNV stuurde ons de onderstaande link naar een artikel in pwdegids.nl. Hierin worden vier zaken aangekaart waarover HR mag liegen.
Onder andere de tip:

Notoire verzuimers blijvend ziekmelden

"We kennen ze allemaal, medewerkers die de wet- en regelgeving beter kennen dan een jurist. Zo zijn zij vaak beter op de hoogte van de rechten (vooral) en de plichten van de Wet Verbetering Poortwachter en blijven keurig binnen de lijntjes. Wel verzuimen zij vaak en zijn op de verkeerde momenten ziek. Maar ziek is ziek, zeggen sommigen dan en net niet met een glimlach.
Het is volgens de regels van de wet vrijwel onmogelijk deze mensen te ontslaan. Maar een truc die wel wordt gebruikt om na twee jaar makkelijker afscheid te kunnen nemen van deze medewerkers zijn er organisaties die 'vergeten' hem beter melden. Zonder het te weten staan deze medewerkers blijvend een bepaald percentage ziek gemeld."

Daar zakt ons de moed wel enigszins van in de schoenen. We hebben er een congres aan gewijd en diverse artikelen in CS Verbindt, dus het zal duidelijk zijn dat wij dit een slechte tip vinden. Dergelijke acties hebben geen enkele zin. Mocht de werknemer bij de WIA-uitkering aankomen dan zal het UWV vaststellen dat de werknemer al geruime tijd zijn volledig bedongen arbeid doet en dat de wachttijd van 104 weken niet is doorlopen. De WIA-aanvraag wordt afgewezen en ontslag is niet aan de orde.

Centraal staat bij elke ziekmelding de vraag in hoeverre de werknemer om objectief medische redenen niet in staat is om zijn eigen bedongen arbeid te verrichten. Een werknemer is ziek indien hij of zij om medische redenen nog niet volledig in staat is om zijn bedongen arbeid uit te voeren (qua uren, tempo, inhoud, volledige werkzaamheden). Alleen dan is er sprake van een loondoorbetalingsplicht voor de werkgever bij ziekte (artikel 7 : 629 BW) gedurende maximaal 104 weken en gaat de werknemer rechtmatig op weg naar een WIA-keuring.

Zie ook: http://pwdegids.nl/artikel/vier-zaken-waarover-hr-mag-liegen/

Terug naar boven

Stand van zaken van de Sociale Zekerheid, januari 2014

In deze publicatie vindt u een handig overzicht van de verschillende sociale verzekeringen en voorzieningen in Nederland. Ook vindt u hierin de actuele bedragen per 1 januari 2014.

Zie ook: Ø Stand van zaken sociale zekerheid 2014

Terug naar boven

Belastingtarieven en veranderingen voor 2014

Een overzicht van de nieuwe belastingtarieven en veranderingen voor 2014. De veranderingen komen voort uit het Belastingplan 2014 en enkele andere fiscale wetten.

Inkomstenbelasting

De tarieven en heffingskortingen voor de inkomstenbelasting zijn aangepast. De belangrijkste wijzigingen zitten in het belastingtarief in de eerste schijf, de algemene heffingskorting en de arbeidskorting. De regels voor de hypotheekrenteaftrek en de aftrek levensonderhoud voor kinderen veranderen.

Loonbelasting

De stamrechtvrijstelling is per 1 januari gestopt. Regels voor de bijtelling van de auto van de zaak zijn gewijzigd. Enkele regels voor vergoedingen veranderen, bijvoorbeeld de regels voor reiskosten.

Verhoging AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd wordt in 2014 met één maand verhoogd. De AOW-leeftijd is dan 65 jaar en 2 maanden.

Wettelijk minimumloon

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen per 1 januari 2014.

Leeftijd	per maand	per week	per dag
23 jaar en ouder	€ 1.485,60	€ 342,85	€ 68,57
22 jaar	€ 1.262,75	€ 291,40	€ 58,28
21 jaar	€ 1.077,05	€ 248,55	€ 49,71
20 jaar	€ 913,65	€ 210,85	€ 42,17
19 jaar	€ 779,95	€ 180,00	€ 36.00
18 jaar	€ 675,95	€ 156,00	€ 31,20
17 jaar	€ 586,80	€ 135,45	€ 27,09
16 jaar	€ 512,55	€ 118,30	€ 23,66
15 jaar	€ 445,70	€ 102,85	€ 20,57

Aanpassing uitkeringsbedragen

Per 1 januari 2014 wijzigen de meeste uitkeringen zoals de AOW, WW en de Wajong. Deze uitkeringen zijn gekoppeld aan het wettelijk minimumloon.

Afkoop pensioen

Kleine pensioenaanspraken kunnen door de pensioenuitvoerder worden afgekocht. Het grensbedrag wordt jaarlijks herzien en is per 1 januari 2014 vastgesteld op € 458,06.

Wijziging algemene heffingskorting

In 2014 wordt de maximale heffingskorting verhoogd met € 102. Voor mensen met een hoger inkomen (vanaf € 19.645) wordt de heffingskorting inkomensafhankelijk verlaagd. De maximale verlaging bedraagt in 2014 € 737. De heffingskorting bedraagt in 2014 € 1.366 voor inkomens vanaf circa € 56.500.

Tarieven box 2 en box 1 omlaag

Het tarief van de eerste schijf wordt in 2014 verlaagd. Daarnaast gaat het tarief in box 2 incidenteel omlaag van 25% naar 22%.

Aanpassing arbeidskorting

De maximale arbeidskorting is verhoogd met € 374 naar € 2.097. De arbeidskorting wordt al inkomensafhankelijk afgebouwd vanaf inkomens van circa € 40.000 tot uiteindelijk € 550 bij een inkomen van circa € 70.000. In 2014 wordt de inkomensafhankelijke afbouw versterkt. Bij een inkomen vanaf circa € 85.000 bedraagt de arbeidskorting dan nog € 367.

Hogere premie voor tijdelijk personeel in Ziektewet

Werkgevers worden financieel meer verantwoordelijk voor de re-integratie van tijdelijke werknemers die ziek uit dienst gaan. Zij betalen een hogere premie als er meer werknemers met een tijdelijk dienstverband in de Ziektewet (ZW) of WIA zitten.

Identificatieplicht werknemers

Werkgevers zijn verplicht de identiteit van werknemers te controleren. Per 1 januari 2014 is een kopie van het ID-bewijs van een ingeleende medewerker niet meer nodig in de administratie.

Ontslagvergoeding en stamrecht

De stamrechtvrijstelling voor nieuwe ontslagvergoedingen is per 1 januari 2014 afgeschaft. Dit houdt in dat nieuwe ontslagvergoedingen in het jaar dat de belastingplichtige deze ontvangt volledig in de heffing worden betrokken, tegen het reguliere tarief in de inkomstenbelasting. Dit heeft een negatief inkomenseffect, omdat direct afgerekend moet worden tegen een doorgaans hoog marginaal tarief.

Vanaf 1 januari 2014 kan bij bestaande stamrechten de volledige aanspraak bij banken, verzekeraars of bij een stamrecht BV in één keer opgenomen worden. Deze aanspraak wordt niet volledig, maar voor 80% betrokken in de inkomstenbelasting. Dit geeft een positief inkomenseffect voor mensen die gebruik maken van deze mogelijkheid.

Zie ook:

Ø Wijzigingen in de belastingheffing met ingang van 1 januari 2014
Ø Uitkeringsbedragen per 2014

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.
HET IS UITDRUKKELIJK NIET TOEGESTAAN DEZE NIEUWSBRIEF VERDER TE VERSPREIDEN.