	<h1 style="margin: 0;">WGI NIEUWSBRIEF</h1> <h2 style="margin: 0;">INFORMATIE VOOR OPDRACHTGEVER EN WERKNEMER</h2>	<p style="margin: 0;">2014 Nr. 1</p>
<p style="margin: 0;"><i>Periodieke berichtgeving aan opdrachtgevers en werknemers van WGI over actuele en belangrijke zaken betreffende P&O-aangelegenheden, zoals CAO wijzigingen, algemene P&O-informatie en informatie over WGI zelf.</i></p>		
<p style="margin: 0;">Bezoek- en postadres: Heemraadssingel 163, 3022 CE Rotterdam T: 010 - 4366555 E: wgi@werkgeversinstituut.nl W: www.werkgeversinstituut.nl</p>		

Verdere digitalisering WGI

WGI probeert al jaren zo efficiënt milieuvriendelijk mogelijk te werken. Door middel van digitalisering kunnen beide doelen bereikt worden en WGI is al behoorlijk ver hiermee. Zo zijn alle personeelsdossiers gedigitaliseerd, ontvangen de meeste medewerkers hun loonstroken per email en vindt een belangrijk deel van de communicatie met opdrachtgevers plaats via email. WGI gaat hierin binnenkort een nieuwe stap zetten in digitaal werken.

Zoals bekend ontvangen opdrachtgevers altijd een papieren kopie van de documenten die naar hun medewerkers worden gestuurd. Hierbij kan gedacht worden aan bv. arbeids- en detacheringsovereenkomsten, brieven betreffende verlengingen van de arbeidsovereenkomst etc. Vanaf 17 februari as. zullen de kopieën van deze documenten per email naar de opdrachtgever worden gestuurd. Op deze wijze ontvangt een opdrachtgever deze documenten dan sneller en heeft ze meteen zelf digitaal beschikbaar.

Voor alle duidelijkheid: de medewerker zal genoemde documenten nog steeds op papier per reguliere post ontvangen.

Extra voordeel bij in dienst nemen van jongere werklozen

Neemt u vanaf volgend jaar een jongere in dienst, dan levert u dat maximaal twee jaar een extra voordeel op. Om de jeugdwerkloosheid aan te pakken, introduceert het kabinet namelijk de tijdelijke premiekorting voor jongere werknemers.

Premiekorting jongere werknemer

Neemt u in de periode 1 januari 2014 tot 1 januari 2016 een of meerdere jongeren in dienst dan ontvangt u voor elke aanname en zolang als de betreffende jongere bij u in dienst is maximaal twee jaar premiekorting. Deze korting bedraagt € 3.500 op jaarbasis. Het moet gaan om een jongere werknemer die bij de indiensttreding de leeftijd van 18 tot 27 jaar heeft. Bovendien moet deze jongere voorafgaand aan de dienstbetrekking recht hebben gehad op een WW- of bijstandsuitkering.

Verder geldt als voorwaarde dat het moet gaan om een dienstbetrekking voor minimaal zes maanden en ten minste 32 uur per week. Let op! Wanneer na indiensttreding de contractduur van een half jaar of de arbeidsduur van 32 uur wordt gekort, heeft u geen recht meer op de premiekorting. U moet de arbeidsovereenkomst met de jongere werknemer bij uw loonadministratie bewaren zodat u bij een eventuele controle kunt aantonen dat sprake is van ten minste een halfjaarcontract voor minimaal 32 uur of meer per week. Bovendien moet u bij de loonadministratie ook een doelgroepverklaring van het UWV of het college van burgemeester en wethouders bewaren, waaruit blijkt dat de jongere voor aanvang van de dienstbetrekking recht had op een WW- of bijstandsuitkering. Indien uw werknemer in dienst is bij WGI, dan zal WGI deze gegevens in het personeelsdossier van de medewerker voor u bewaren.

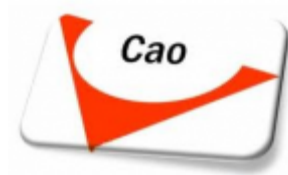
Hoogte premiekorting

De premiekorting bedraagt zoals gezegd € 3.500 per jaar en mag maximaal twee jaar worden toegepast. Omdat de regeling niet eerder dan per 1 juli 2014 in werking kan treden, kunt u in 2014 de helft van het jaarbedrag toepassen, oftewel € 1.750. De premiekorting kan niet leiden tot een negatieve

premie voor de werknemersverzekeringen. Verder mag de premiekorting jongere werknemer niet cumuleren met de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer.

Tip: U kunt de korting vanaf 1 juli 2014 ook toepassen als u een jongere in dienst neemt in de periode tussen 1 januari 2014 en 1 juli 2014. De korting is dan toepasbaar vanaf 1 juli 2014, mits de dienstbetrekking dan nog bestaat.

Cao Nieuws



Looptijd cao 2012-2013 ongewijzigd verlengd

In artikel 1.5 van de cao 2012-2013 is te lezen dat de huidige cao is aangegaan tot en met 31 december 2013. Wanneer geen van de cao partijen de cao tijdig opzegt, wordt de duur van de cao steeds met een jaar verlengd. Dit geldt voor zover er nog geen nieuwe cao wordt afgesloten.

De cao 2012-2013 is niet opgezegd door een van de cao-partijen en cao-partijen hebben nog geen nieuwe cao afgesloten. De huidige cao loopt dan ook nog gewoon onveranderd door.

Vervolg cao-onderhandelingen in maart

Een cao-akkoord tussen de MOgroep en de vakbonden is nog niet in zicht. In de afgelopen periode hebben cao-partijen zowel formeel als informeel met elkaar gesproken over de mogelijkheden om tot overeenstemming te komen. Zover is het op dit moment echter nog niet.

De gesprekken met de vakbonden verlopen constructief. Cao-partijen staan beiden achter het gedachtegoed van de nieuwe cao. Duurzame inzetbaarheid is hierbij het belangrijkste speerpunt, uitgewerkt in een individueel keuzebudget en een inzetbaarheidsbudget. De hoogte van dit inzetbaarheidsbudget en de hoogte van een loonstijging houdt partijen nog verdeeld.

Op 20 maart worden de onderhandelingen hervat. In de tussenliggende periode gaan cao-

partijen een aantal opties uitwerken en berekenen. Wij houden u op de hoogte.

WGI ook op Twitter



WGI informeert u maandelijks via onze nieuwsbrief. Maar wist u dat u niet zo lang op de laatste ontwikkelingen hoeft te wachten? Wanneer u ons volgt op [Twitter](#) wordt u steeds op de hoogte gehouden. Meer over WGI lezen kunt u ook op [LinkedIn](#). Hier staat onze dienstverlening nogmaals toegelicht en plaatst WGI updates van haar dienstenpakket. WGI ziet u graag digitaal tegemoet!

Gratis Loopbaanevent: 'Kom in beweging!'



Het wordt steeds belangrijker hoe je jezelf presenteert en profileert in het werkveld, bij je collega's en bij je leidinggevende. Of je nu het hoofd moet bieden aan de veranderingen op je werk of op zoek bent naar ander werk.

Maar hoe pak je dat aan? En wat komt er allemaal bij kijken?

In de namiddag van **woensdag 5 maart a.s.** organiseert FCB een inspirerende bijeenkomst voor werknemers en HR, leidinggevenden en directie in de Jeugdzorg, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening en Kinderopvang.

Onder leiding van Carl Verheijen (oud-top-schaatser, nu actief op terrein van gezondheidsmanagement) vinden er in stadion Galgenwaard diverse workshops, presentaties en activiteiten plaats. Zo is er een netwerkplein, kun je je CV laten checken door een loopbaanadviseur en worden er diverse workshops gehouden. Bijvoorbeeld over bewustwording van duurzame inzetbaarheid,

het Power CV, LinkedIn voor beginners enz..

Maak bovendien kans op een persoonlijk styling-advies, begeleiding door een loopbaancoach of een fitness-abonnement! Meld je vandaag nog aan op de [site van het FCB](#).

Sectorplan Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening grotendeels gehonoreerd



De MOgroep heeft samen met de vakbonden in november 2013 een sectorplan bij de Rijksoverheid ingediend, met de vraag om financiële steun voor branche W&MD, zodat we kunnen investeren in de kwaliteit en mobiliteit van werknemers en het management in de branche. Die aanvraag zal grotendeels worden gehonoreerd.

Het ministerie van SZW heeft donderdagavond 13 februari bekend gemaakt dat de sectoren Welzijn, Kinderopvang en Jeugdzorg als derde sector (na de bouw en de uitzendbranche) extra financiële middelen beschikbaar krijgen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft FCB laten weten dat het sectorplan grotendeels wordt goedgekeurd.

Dat is goed nieuws, want de branche kan daarmee investeren in personeel van de sector, duurzame inzetbaarheid en veranderingen in de arbeidsmarkt en scholing. De grote bezuinigingen en de decentralisaties die een professionaliseringsslag vereisen, brachten de afgelopen jaren de ondernemers en werknemers in de branches in een moeilijke positie.

Het betreft in totaal een aanvraag van ruim 9 miljoen voor de branche, waarvan het ministerie 50% bijdraagt, de werkgevers die trajecten inkopen voor hun werknemers 32% en FCB 18%.

De kern van het sectorplan W&MD:

- voorlichtingsbijeenkomsten voor 8000 werknemers over duurzame inzetbaarheid en loopbaan;
- scholingstrajecten voor 5000 medewerkers om nieuwe competenties te ontwikkelen;

- loopbaantrajecten voor 1300 medewerkers die niet langer werkzaam kunnen blijven bij hun organisatie;
- omscholingstrajecten voor 300 medewerkers gericht op vrijwillige uitstroom;
- regionale experimenten gericht op intersectorale en regionale samenwerking op de arbeidsmarkt.

Het ministerie is voornemens de maatregelen behoud vakkrachten en instroom van jonge en nieuwe professionals niet in deze vorm te honoreren. Daarover gaat de MOgroep nog in overleg.

Het wachten is nu op de formele beschikking en de concrete voorwaarden vanuit het ministerie, zodat duidelijk wordt waarmee aan de slag kan worden gegaan.

Daarna wordt u geïnformeerd op welke wijze u gebruik kunt maken van deze extra middelen.

Het bericht van het [ministerie vindt u hier](#).

Mogelijke aanpassing Wet Werk en Zekerheid

Minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken is bereid zijn plan om de positie van flexwerkers te verbeteren een jaar uit te stellen. Hij zei dat 13 februari jl. in de Tweede Kamer. Die had op het uitstel aangedrongen. Asscher wil dat flexwerkers vanaf 1 juli 2014 al na 2 jaar recht krijgen op een vast contract, in plaats van na 3 jaar. Een Kamermeerderheid vreest dat die maatregel averechts zal werken, gezien de economische crisis. Bedrijven zullen jongeren dan nog eerder ontslaan, om te voorkomen dat ze hun na 2 jaar een vaste baan moeten aanbieden. Asscher is daar minder bang voor, maar hij vindt het „geen ramp“ de Kamer tegemoet te komen. Hij verzet zich niet tegen een amendement van VVD en D66 om het flexvoorstel pas op 1 juli 2015 te laten ingaan.

Werkgeversinstituut