

Fase 1 en 2: de aanvullende en nawettelijke uitkering

Algemene beschrijving categorie	Na te komen verplichtingen zoals:
<p>Categorie 1: Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces. Daarnaast gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften en gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.</p>	<p>- De medewerker vraagt toestemming om op vakantie te gaan zodra hij zijn vakantieplanning weet, maar minimaal vier weken van tevoren.</p> <p>- De medewerker meldt zich op zijn eerste ziektedag ziek volgens de daarvoor geldende interne afspraken.</p> <p>- De medewerker informeert de werkgever direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering.</p> <p>- De medewerker doet de werkgever direct mededeling van alle wijzigingen die zich in de persoonlijke situatie voordoen en die van belang kunnen zijn voor de beoordeling op aanspraak en op de voortzetting van de uitkering. Hieronder worden in ieder geval begrepen wijzigingen in woonplaats, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie, (neven)werkzaamheden en (neven)inkomsten.</p> <p>- De medewerker moet aanwezig zijn bij de afspraak om de voortgang van het re-integratieplan te bespreken.</p> <p>- De medewerker overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf.</p> <p>- De medewerker onderhoudt zijn inschrijving(en) bij:</p> <ol style="list-style-type: none"> het UWV Werkbedrijf het regionale mobiliteitsbureau de (specifieke) uitzendbureaus de werving- en selectiebureaus het re-integratiebureau. <p>- De medewerker verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten.</p> <p>- De medewerker moet voldoen aan elke oproep om aanwezig te zijn.</p> <p>- De medewerker moet vragen die door de werkgever zijn gesteld in verband met het recht op uitkering beantwoorden.</p> <p>- De medewerker meldt de werkgever of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen onder vermelding van de reden hiervan.</p> <p>- De medewerker stelt zich niet belemmerend op bij het vinden van werk.</p> <p>Dit houdt concreet in dat de medewerker:</p> <ol style="list-style-type: none"> meewerkt aan het wijzigen van het re-integratieplan; de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan nakomt; solliciteert op door de werkgever aangereikte functies alsmede zelf actief opzoek gaat naar passende vacatures en hierop solliciteert; meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid; medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten. <p>- De medewerker is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Wanneer de medewerker gebruik wil maken van re-integratie-instrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan dient dit eerst te worden overlegd met de werkgever. - De medewerker is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV Werkbedrijf wanneer de werkgever hiertoe opdraagt.
<p>Categorie 2: Onder deze categorie verplichtingen vallen handelingen die de gemeente kunnen benadelen.</p>	<p>De medewerker mag de werkgever niet benadelen. Benadelen kan bijvoorbeeld concreet inhouden dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de medewerker zonder toestemming van zijn werkgever (betaald werk) voor zichzelf en/of derden verricht, langer dan toegestaan met vakantie is; - de medewerker doet de werkgever maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan. - de medewerker verplicht is de werkgever in kennis te stellen over het indienen van een verzoek bij UWV voor sollicitatieplichtonthefing of vrijstelling van de sollicitatieplicht. - wanneer een re-integratiebureau/outplacementbureau is ingeschakeld, is de medewerker verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding. - de medewerker voortdurend van werkloosheid voorkomt door onvoldoende sollicitatieactiviteiten. - de medewerker voortdurend van de werkloosheid voorkomt door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. - de medewerker dient mee te werken aan de gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de medewerker in staat te stellen om arbeid te verrichten. - de medewerker verplicht is zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de medewerker dit toelaat. - zich tijdens ziekte schuldig maakt aan gedragingen die het herstel belemmeren, - geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op de re-integratiefase op grond van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.