

**Ledenbulletin nr. 3-2020**  
**Maart 2020**

## **Inhoudsopgave**

### **Actueel**

- Ministers en bouw- en technieksector: samen veilig doorwerken 2

### **Arbeidsomstandigheden**

- Inspectie SZW gaat intensiever controleren en handhaven 2
- Wil je in gesprek met je werknemers? Doe eerst de Quicksan op Vollandis.nl 3

### **Arbeidsrecht**

- Omgaan met medische informatie bij coronavirus 3
- Rechter wijst ontslag op cumulatiegrond af 4
- Vóór WWZ twee jaar ziek, maar toch transitievergoeding 4

### **Bedrijfsvoering**

- Aanvraag compensatie transitievergoeding voorbereiden 5
- Reiskosten doorbetalen aan werknemer in isolatie? 6
- Strengere eisen voor WW-uitkering bij onwerkbaar weer! 6
- WW-premiedifferentiatie 7
- Nieuwe subsidie voor dure voorziening arbeidsbeperkten 7

### **Economische zaken**

- Toename orderportefeuilles bouwnijverheid 8

### **Overheid**

- Fiscus controleert eerst arbeidsrelaties zorg en bouw 9
- Vierde nieuwsbrief Wet kwaliteitsborging voor het bouwen 9

### **Aannemersfederatie**

- Bereikbaarheid AFNL 14

### **Bijlage:**

- Indexen Risicoregeling GWW

Voor meer informatie over artikelen in deze ledeninformatie kunt u contact opnemen met  
eerstelijns advies: 0318 – 544900 of 06-23537511

## Actueel

### **Ministers en bouw- en technieksector: samen veilig doorwerken**

De bouw- en technieksector wil veilig aan het werk blijven tijdens de coronacrisis. Daarom hebben Minister Knops van BZK en minister Van Veldhoven van Milieu en Wonen samen met organisaties in de bouw- en technieksector hierover afspraken gemaakt. De afspraken moeten er voor zorgen dat de bouw niet stilvalt en de orderportefeuille leegloopt en de woning- en utiliteitsbouw en de verduurzaming van bestaande gebouwen zoveel als mogelijk veilig verder kan.

De bouw- en technieksector is voor de Nederlandse economie een essentiële motor. Daarom zijn er met deze sector afspraken gemaakt om de voortgang van de bouwproductie in de komende weken en maanden zo goed mogelijk te borgen. De komende tijd vindt hier intensief overleg over plaats met de betrokken partijen: opdrachtgevers zoals corporaties en netbeheerders, provincies en gemeenten als vergunningverleners en uitvoerende partijen.

Er komt een protocol 'Samen veilig doorwerken'. Daarmee wordt actief gecommuniceerd hoe en in welke situaties er veilig doorgewerkt kan worden, zodat bedrijven, opdrachtgevers en werknemers weten waar ze aan toe zijn, zodat het werk dat doorgang kan vinden niet onnodig stil komt te liggen. Ook wordt hierin aandacht besteed aan de manier waarop werkzaamheden in huis veilig door kunnen gaan. Uitgangspunt daarbij zijn de adviezen van het RIVM.

Overheidsaanbestedingen van Rijkswaterstaat en het Rijksvastgoedbedrijf blijven doorlopen, ook met andere grote opdrachtgevers worden hierover komende tijd afspraken gemaakt. Daarnaast wordt bevorderd dat de vergunningverlening door provincies, waterschappen en gemeenten blijft doorgaan zodat de orderportefeuilles gevuld kunnen blijven, en werknemers in dienst kunnen blijven.

De partijen zijn het erover eens dat alles op alles gezet moet worden om lopende projecten door te laten gaan. Dit vraagt van iedereen extra inspanningen. Het Rijk brengt op korte termijn in kaart welke wettelijke veranderingen op de sector afkomen en hoe daar het beste mee omgegaan kan worden. Als er door de coronacrisis vertraging in de bouw ontstaat zullen de Rijksopdrachtgevers zich coulant opstellen bij contractueel opgenomen boeteclausules. Dit moet per geval worden bekeken. Ook met andere opdrachtgevers zoals corporaties en netbeheerders zal hier over worden gesproken.

Het Rijk en de bouw- en technieksector hebben ook afgesproken dat zij gezamenlijk blijven investeren in de bouw- en verduurzamingsopgaven voor de toekomst. Het is van groot maatschappelijk belang dat de sector, zodra de coronacrisis dit weer toestaat, op volle slagkracht verder kan. De sector wordt hierbij ondersteund door de woningbouwimpuls, de regionale woondeals, innovatiesubsidies en subsidiemiddelen voor versnelling en opschaling in de renovatieopgave.

## Arbeidsomstandigheden

### **Inspectie SZW gaat intensiever controleren en handhaven**

Het aantal arbeidsongevallen is ook vorig jaar weer gestegen. Een belangrijke oorzaak zou kunnen zijn dat nog steeds meer dan de helft van de bedrijven geen RI&E heeft. Inspectie SZW heeft daarom aangekondigd nog meer controles te gaan doen. Bedrijven die daarbij geen RI&E kunnen laten zien, krijgen een boete.

Het aantal bedrijfsongevallen stijgt nog steeds, ondanks de verplichting om een RI&E te maken. In 2018 werden 4.368 ongelukken gemeld en in 2019 steeg dat aantal naar 4.474. Het aantal dodelijke ongevallen schommelt rond de 70: in 2018 waren het er 71 en in 2019 waren het er 69. De verplichting een RI&E op te stellen zou het aantal meldingen juist omlaag moeten brengen. Minder dan de helft van de bedrijven voldoet hier echter aan. Inspectie SZW heeft dan ook aangekondigd het aantal controles op te gaan voeren. Ook zal er strenger opgetreden worden: bedrijven die bij een controle geen RI&E kunnen overleggen, krijgen een boete. Voor

bedrijven met meer dan 500 werknemers bedraagt die € 4.500, voor bedrijven met minder dan 5 werknemers is het € 450.

#### Meeste slachtoffers bij kleine bedrijven

Vooraf die kleine bedrijven zijn nalatig als het op het opstellen van een RI&E aankomt. En juist bij die bedrijven vielen gemiddeld de meeste slachtoffers, aldus Inspectie SZW. Kwetsbare sectoren zijn de bouw, industrie, vervoer en opslag en de agrarische sector. Qua leeftijdsgroepen vallen de meeste slachtoffers onder jongeren en ouderen. Ook flexwerkers als uitzendkrachten horen tot een kwetsbare groep, omdat ze vaak onvoldoende voorlichting en begeleiding krijgen. Bovendien doen ze vaker gevaarlijk en zwaar werk.

#### **Wil je in gesprek met je werknemers? Doe eerst de Quickscan op Vollandis.nl**

Werknemers die met plezier naar hun werk gaan en op tijd vooruit kijken zijn goed voor jouw bedrijf en bovenal wil je goed personeel behouden. Uit ervaring weten we dat niet alle werknemers snel het achterste van hun tong laten zien. Toch wil je een betrokken werkgever zijn en inspelen op ieders behoefte. Tijd voor de Quickscan!

Eenvoudig en toegankelijk

De Quickscan is een handige online tool gericht op bedrijven en/of afdelingen met minimaal 4 werknemers. Je krijgt inzicht in thema's als gezondheid, samenwerken en ontwikkeling en invullen duurt slechts 5 minuten.

Als werkgever beantwoord je online 20 korte vragen over onder andere leefstijl, werk-privé balans en risico op uitval van jouw werknemers. Vervolgens nodig je jouw werknemers uit om hetzelfde te doen. Zo achterhaal je hoe zij tegen dezelfde onderwerpen aankijken. Je ontvangt binnen 2 weken een rapportage per e-mail met de uitkomsten. Zo krijg je inzicht in het werkplezier, de veiligheid en het toekomstperspectief van jouw werknemers op een eenvoudige en toegankelijke manier! Een mooie aanleiding om in gesprek te gaan met je werknemer.

#### MijnVollandis

Heb je 15 of meer werknemers die deelnemen aan de DIA (incl. het PAGO)? Dan vind je in mijnVollandis jouw bedrijfsrapport over de duurzame inzetbaarheid van jouw medewerkers. Daarnaast is ook de benchmark op branche- en sectorniveau aanwezig en vind je instrumenten als de RI&E en V&G-planner.

## **Arbeidsrecht**

### **Omgaan met medische informatie bij coronavirus**

Een werkgever die maatregelen wil nemen tegen de verspreiding van het nieuwe coronavirus moet zich houden aan de privacywetgeving. Hij mag geen medische gegevens van werknemers verwerken, en bij hen ook geen koorts opmeten.

Gezondheidsgegevens vallen onder de bijzondere persoonsgegevens en zijn daarom extra beschermd. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) schrijft voor dat de werkgever alleen bijzondere persoonsgegevens mag registreren als hij daarvoor een goede reden, of in juridische termen: een wettelijke grondslag, heeft. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP), de toezichthouder voor de bescherming van persoonsgegevens, volgt ook bij het coronavirus (COVID-19) deze lijn. De werkgever mag de ziekmelding van de werknemer wel registreren, maar hij mag niet vragen naar de aard en de oorzaak van de ziekte en deze niet registreren, ook niet als de werknemer dit uit zichzelf vertelt.

#### Werkgever mag niet vragen naar medische gegevens

Een werkgever die toch op de hoogte is van een coronabesmetting van een werknemer, mag deze informatie niet vastleggen in zijn administratie omdat hij geen wettelijke grondslag heeft. Hij mag het nieuws ook niet aan de andere werknemers vertellen, tenzij de besmette werknemer hiervoor toestemming geeft.

Wat mag een werkgever wel? De werkgever mag met een werknemer praten over een mogelijke coronabesmetting, bijvoorbeeld als diegene verkoudheidsklachten heeft. Maar met

deze individuele medische informatie mag hij niets doen. Dat mag alleen de bedrijfsarts. De werkgever mag de werknemer ook vragen of hij in een risicogebied is geweest en hem op basis hiervan verplichten om thuis te werken. Daarnaast kan de werkgever zijn werknemers voorlichten over de symptomen van het coronavirus en het nemen van hygiënemaatregelen, zoals regelmatig handen wassen.

#### Bedrijfsarts onderzoekt vermoedelijk besmette werknemer

De AP geeft aan dat de werkgever niet de temperatuur van zijn werknemers mag controleren. Het is de werkgever wel toegestaan om een werknemer waarvan hij vermoedt dat deze besmet is met het coronavirus, door te sturen naar de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts kan dan beoordelen of er mogelijk sprake is van een besmetting. Is dit het geval dan zal de bedrijfsarts met spoed contact opnemen met de regionale GGD. De AP wijst erop dat het de taak van de overheid is om in samenwerking met de GGD verdere verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, ook op de werkvloer. Het is daarom van groot belang dat iedereen de actuele adviezen van de regionale GGD en het [RIVM](#) opvolgt.

#### **Rechter wijst ontslag op cumulatiegrond af**

De kantonrechter heeft voor het eerst een oordeel uitgesproken over een ontslag waar de i-grond of cumulatiegrond een rol speelde. Maar de rechter wees het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af.

De i-grond is ingevoerd onder de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en maakt het voor de werkgever mogelijk om meerdere ontslaggronden met elkaar te combineren, zodat deze samen een 'voldragen ontslaggrond' kunnen vormen. Vandaar dat de i-grond ook wel de cumulatiegrond wordt genoemd. Denk bijvoorbeeld aan een combinatie van een verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren. De kantonrechter zal een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van één van deze ontslaggronden mogelijk niet voldoende vinden, maar een combinatie van deze gronden wel. Kort geleden is de eerste uitspraak over de i-grond gepubliceerd.

#### Werkgever beschuldigde de werknemer van sabotage

De zaak ging over een werkgever die de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst van een werknemer te ontbinden op basis van verwijtbaar handelen (ontslaggrond e). De werknemer had twee officiële waarschuwingen gekregen vanwege onacceptabel gedrag. Ook werd de werknemer verdacht van sabotage van de producten die het bedrijf produceerde. Zou de rechter de ontbinding niet op de e-grond toewijzen, dan wilde de werkgever de werknemer ontslaan op basis van disfunctioneren (de d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) of een combinatie van deze omstandigheden (de i-grond).

#### Cumulatiegrond was niet voldoende toegelicht

De rechter oordeelde echter dat de werkgever de ontslaggronden verwijtbaar handelen, disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding onvoldoende kon onderbouwen. Ook een ontslag op basis van de i-grond vond de rechter niet gerechtvaardigd. De werkgever had namelijk nagelaten om de cumulatiegrond afzonderlijk toe te lichten. De kantonrechter vond het niet aan haar om de omstandigheden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dit voldoende was voor een voldragen i-grond. Maar zelfs als de werkgever de i-grond wel had toegelicht, had hij geen kans gemaakt. De rechter oordeelde dat geen enkele afzonderlijke ontslaggrond voldragen, of bijna voldragen, was.

#### **Vóór WWZ twee jaar ziek, maar toch transitievergoeding**

Een langdurig arbeidsongeschikte werknemer kan ook recht hebben op de transitievergoeding als hij al vóór 1 juli 2015 twee jaar arbeidsongeschikt was. De werkgever krijgt voor deze werknemer echter geen compensatie van die vergoeding.

Er is de laatste tijd veel te doen geweest rond het slapend dienstverband. Het thema staat ook regelmatig centraal in rechtszaken. In een recent kort geding was de vraag of een werknemer met een slapend dienstverband ook recht heeft op de transitievergoeding als al voor 1 juli 2015 – het moment waarop de Wet werk en zekerheid (WWZ) het recht op transitievergoeding introduceerde – de 2 jaar durende loondoorbetalingsplicht eindigde. De kantonrechter

oordeelde in deze zaak dat de werkgever de transitievergoeding wel moest betalen, omdat pas in 2017 werd voldaan aan de vereisten voor een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

#### In 2019 verzoek om slapend dienstverband te beëindigen

De werkneemster had zich begin 2013 toegenomen arbeidsongeschikt gemeld. Na 2 jaar – begin 2015 – werd de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld op 80%-100%. Vanwege een operatie verwachtte de verzekeringsarts op termijn een 'aanzienlijk herstel van de arbeidsmogelijkheden'. Maar dat herstel bleef uit. In maart 2017 stelde UWV vast dat de mate van arbeidsongeschiktheid onveranderd was gebleven. De werkgever zette het dienstverband slapend voort. Na het arrest van de Hoge Raad, verzocht de werkneemster in november 2019 om het dienstverband te beëindigen en de maximale transitievergoeding van € 81.000 te betalen. Daar was de werkgever niet toe bereid.

#### Geen compensatie van verplichte transitievergoeding

Voor de rechter stelde de werkgever dat de Hoge Raad de vergoedingsplicht had gekoppeld aan het moment van einde wachttijd, na 2 jaar arbeidsongeschiktheid. In dit geval eindigde de wachttijd op 5 januari 2015. Toen bestond er nog geen recht op een transitievergoeding. De kantonrechter zag het anders en keek voor de transitievergoeding naar het tijdstip waarop ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid mogelijk was. Dat was niet begin 2015. Tot maart 2017 verrichtte de werkneemster werk voor haar re-integratie. Pas in maart 2017 was duidelijk dat er niet binnen 26 weken herstel zou optreden en dat ontslag dus een optie was. De rechter oordeelde daarom dat de werkgever de vergoeding moest betalen. Extra nadelig voor de werkgever is dat hij hiervoor geen compensatie krijgt. Daarvoor moet het moment van 2 jaar ziekte op of na 1 juli 2015 liggen.

## **Bedrijfsvoering**

### **Aanvraag compensatie transitievergoeding voorbereiden**

Vanaf 1 april 2020 kunnen werkgevers een aanvraag indienen bij UWV voor een compensatie van transitievergoedingen die zij hebben betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Voor de aanvraag zijn diverse documenten nodig.

De compensatie van de transitievergoeding werd al in 2016 aangekondigd, maar vanaf 1 april 2020 is het eindelijk zover: werkgevers kunnen hun aanvraag voor de compensatie indienen. De aanvraag verloopt via het werkgeversportaal van UWV (waarvoor eHerkenning nodig is). Het instituut eist dat de aanvrager verschillende documenten meestuurt, die bewijzen dat hij recht heeft op de compensatie. Om welke documenten het gaat, hangt van het type ontslag af. Werkgevers kunnen hun aanvraag alvast voorbereiden door de benodigde informatie uit de administratie te verzamelen.

#### Bewijsstukken voor compensatie transitievergoeding

Documenten die nodig kunnen zijn voor de aanvraag van de compensatie:

- kopie van de arbeidsovereenkomst van de ontslagen werknemer;
- stukken waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst ten einde is gekomen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, zoals een ontslagvergunning van UWV, een beschikking van de kantonrechter of een beëindigingsovereenkomst (hierin moet concreet staan dat langdurige arbeidsongeschiktheid de reden van de contractbeëindiging is);
- beschikking van UWV over de aanvraag van een WIA- of ZW-uitkering;
- verklaring van de werkgever waarin staat dat de werknemer ziek was op het moment dat het contract eindigde, in welke periode de werknemer ziek was en welke bedrijfsarts de ziekte van de werknemer heeft vastgesteld;
- bewijs van betaling van de transitievergoeding (een bankafschrift);
- gebruikte gegevens voor de berekening van de betaalde transitievergoeding;
- loonstroken rondom de ziekteperiode van de ontslagen werknemer.

### Aanvraagformulier UWV verduidelijkt eisen voor compensatie

Soms verlangt UWV van de aanvrager dat hij nog aanvullende informatie opstuurt. Mist een werkgever bepaalde gegevens, dan betekent dit niet dat hij de compensatie per definitie misloopt. 100% zekerheid over de compensatie heeft hij dan echter niet. Welke documenten de werkgever precies nodig heeft voor zijn aanvraag, staat straks aangegeven op het aanvraagformulier.

### **Reiskosten doorbetalen aan werknemer in isolatie?**

Als een werknemer langdurig moet thuiswerken, betekent dit niet automatisch dat zijn werkgever hem voor die periode geen onbelaste reiskostenvergoeding meer kan geven. Er gelden wel strikte voorwaarden voor het doorbetalen van de vergoeding aan bijvoorbeeld werknemers die in isolatie zitten vanwege het coronavirus.

Voor reiskostenvergoedingen bestaat een gerichte vrijstelling. Daarbij geldt een vast bedrag van € 0,19 per kilometer of de kosten van het openbaar vervoer. Als een werkgever achteraf op basis van declaraties van de werknemer de reiskosten vergoedt, krijgt hij natuurlijk geen declaraties als de werknemer niet gereisd heeft. Werknemers in corona-quarantaine krijgen dan dus geen reiskostenvergoeding meer.

### Vaste kostenvergoeding mag doorlopen

Geeft een werkgever aan een werknemer een vaste reiskostenvergoeding, dan geldt er een bijzondere regel bij langdurige afwezigheid. Hij mag dan tijdens maximaal 6 aaneensluitende weken de vaste vergoeding doorbetalen. Verwacht de werkgever dat de werknemer langdurig afwezig is, dan mag hij de vaste onbelaste reiskostenvergoeding nog uitbetalen tijdens de lopende en de eerstvolgende kalendermaand. Komt de werknemer weer naar het werk, dan mag de werkgever pas weer reiskostenvergoeding betalen vanaf de maand ná de maand waarin de werknemer weer gaat werken.

### Reiskosten vergoeden voor werknemer in isolatie

Voor het geven van een vaste onbelaste reiskostenvergoeding gelden de volgende voorwaarden:

- De werkgever moet het bedrag van de vrijstellingen aannemelijk maken.
- De werkgever omschrijft elke vrijstelling en geeft een schatting van het bedrag.
- De werkgever geeft aan uit welke bedragen de vaste kostenvergoeding is opgebouwd.
- De werkgever onderbouwt de vergoeding met een onderzoek vooraf naar de werkelijk gemaakte kosten en herhaalt dit als de Belastingdienst daarom vraagt of als de omstandigheden wijzigen.
- De werkgever wijst de vergoeding aan als eindheffingsloon.

### **Strengere eisen voor WW-uitkering bij onwerkbaar weer!**

Als het erg hard waait of zelfs stormt, is er in een aantal sectoren sprake van zogenoemd onwerkbaar weer: werknemers kunnen niet veilig aan het werk. Dat betekent dat werkgevers na 2 dagen mogen stoppen met het doorbetalen van hun loon. Daarvoor moeten ze dan wel voldoen aan strenge eisen.

Sinds 1 januari 2020 geldt er een nieuwe regeling voor onwerkbaar weer. Iedere werkgever mag na 2 dagen stoppen met het betalen van het loon van de werknemers als er weersomstandigheden zijn waardoor er niet (veilig) gewerkt kan worden. De werknemer heeft vanaf dag 3 recht op een WW-uitkering. Werkgevers moeten daarvoor wel op elke dag dat er sprake is van onwerkbaar weer melding doen bij UWV, ook op de eerste 2 dagen waarop er nog geen recht is op een uitkering. De uitkeringsinstantie controleert vervolgens aan de hand van KNMI-gegevens of de melding terecht is.

### Strengere eisen voor WW-uitkering

Werkgevers mogen alleen stoppen met het betalen van het loon van de werknemers als zij de meldingen bij UWV doen en er voldaan wordt aan de volgende eisen:

- De werkgever heeft er alles aan gedaan om te voorkomen dat het werk gestopt moet worden.

- De werknemer kan alleen door onwerkbaar weer niet werken; er zijn dus geen andere redenen waarom hij niet kan werken. Hij is bijvoorbeeld niet ziek en er is voldoende werk voorhanden.
- De werknemer kan per week minimaal vijf uur niet werken; voor werknemers die normaal minder dan tien uur per week werken geldt dat ze per week minimaal de helft van hun uren niet kunnen werken.
- Het onwerkbaar weer valt niet meer onder het normale bedrijfsrisico: er is dus sprake van uitzonderlijke omstandigheden. UWV kan vragen hoeveel dagen de afgelopen jaren jaarlijks wegens onwerkbaar weer niet gewerkt is.

#### Eén keer wachten per seizoen

De twee wachtdagen gelden per winterseizoen. Dat loopt van 1 november tot en met 31 maart. In die periode hoeft een organisatie dus slechts één keer gedurende twee dagen het loon van de werknemers door te betalen bij onwerkbaar weer. Ook als er meerdere keren sprake van is. Voor onwerkbaar weer wegens langdurige regen geldt overigens een wachttijd van 19 dagen.

#### **WW-premiedifferentiatie**

Sinds 1 januari betalen werkgevers, als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab), een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. In die regeling is ook opgenomen dat werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Deze bepaling kan nu tot onbedoelde effecten leiden in sectoren waar door het coronavirus veel extra overwerk nodig is (bijvoorbeeld de zorg). De Stichting van de Arbeid heeft verzocht deze regeling aan te passen. Het kabinet is daartoe bereid en zal een aanpassing voorbereiden om deze onbedoelde effecten weg te nemen. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zal deze aanpassing, die voor kalenderjaar 2020 zal gelden, zo spoedig mogelijk uitwerken.

Op 9 december jl. (Kamerstuk 35 074 nr. 73) heeft de minister van SZW aan de Kamer gemeld dat werkgevers tot 1 april 2020 de tijd kregen om een vaste arbeidsovereenkomst op schrift te stellen, om te voldoen aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. Omdat het de komende weken niet voor alle werkgevers praktisch mogelijk zal zijn om aan die voorwaarde te voldoen, wordt deze periode verlengd tot 1 juli. Het coulanceregime, zoals beschreven in de brief van december en geldig voor werknemers die uiterlijk 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst waren, zal dus gelden tot en met 30 juni 2020.

#### **Nieuwe subsidie voor dure voorziening arbeidsbeperkten**

Werkgevers kunnen sinds kort een nieuwe subsidie aanvragen om werkplekken geschikt te maken voor arbeidsbeperkten. Door de pilot generieke werkvoorzieningen hoeven die arbeidsbeperkten daarvoor nog niet in dienst te zijn.

Het kabinet wil meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk helpen. Daarom kunnen werkgevers sinds 1 maart 2020 subsidie aanvragen om werkplekken geschikt te maken voor een potentiële werknemer met een arbeidsbeperking. De arbeidsbeperkte hoeft dus niet al in dienst te zijn op het moment van de subsidieaanvraag. In deze pilot generieke werkvoorziening zijn de voorwaarden voor het ontvangen van zo'n subsidie dus soepeler dan voorheen.

#### Intentie is doorslaggevend

Werkgevers kunnen de subsidie aanvragen tot en met 31 december 2020. Zij moeten daarbij de intentie hebben om één of meerdere mensen met een vergelijkbare beperking in dienst te nemen en duurzame werkgelegenheid voor 3 jaar aan te bieden. De werknemer moet bij de start van de pilot wel in beeld zijn bij de werkgever, maar hoeft nog niet in dienst te zijn. Organisaties kunnen subsidie krijgen voor duurdere en meer vernieuwende voorzieningen, omdat zij deze voor meerdere werknemers kunnen aanvragen.

#### Voorziening moet noodzakelijk zijn

Voor het ontvangen van de subsidie gelden de volgende voorwaarden:

- De voorziening is noodzakelijk.

- De voorziening kost minimaal € 22.689 en maximaal € 1.000.000.
- De werkgever moet in de 3 jaar dat de proef duurt minimaal één werknemer in dienst hebben voor wie de aanpassing noodzakelijk is.
- Die werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor minstens 6 maanden.
- UWV heeft bij de werknemers een arbeidsbeperking vastgesteld.
- De werknemer heeft de voorziening nodig om te kunnen werken.
- Het mag niet gaan om een WSW-dienstverband.

#### Meewerken aan evaluatie is verplicht

De proef duurt tot en met 31 december 2023. In die periode evalueert UWV door middel van onder meer bedrijfsbezoeken en interviews met werkgevers. UWV bekijkt ook of met de pilot meer werknemers met een beperking aan het werk komen én blijven. Organisaties zijn verplicht om aan deze evaluatie mee te werken.

## **Economische zaken**

### **Toename orderportefeuilles bouwnijverheid**

In januari is de werkvoorraad in de totale bouwnijverheid ten opzichte van december met twee tiende maand toegenomen en kwam uit op 9,9 maanden werk. Hiermee is de werkvoorraad gelijk aan januari 2019.

De orderportefeuilles in de woningbouw namen met vijf tiende maand toe tot 12,5 maanden werk. Bij utiliteitsbedrijven bleef de werkvoorraad in januari met 10,1 maanden werk gelijk aan december 2019. Per saldo steeg de werkvoorraad bij bedrijven in de burgerlijke- en utiliteitsbouw met drie tiende maand en kwam uit op 11,6 maanden werk.

In de grond-, water- en wegenbouw stegen de orderportefeuilles met één tiende maand tot 6,7 maanden werk. De werkvoorraad steeg in de grond en waterbouw naar 7,9 maanden werk, een toename van één tiende maand. In de wegenbouw lag de werkvoorraad voor de derde maand op rij op 5,7 maanden werk.

Het aantal bedrijven dat aangeeft stagnatie te ondervinden in onderhanden werk vanwege de PAS en PFAS is in januari afgenomen naar één op de zestien bedrijven ten opzichte van één op de negen bedrijven in december. Bij b&u-bedrijven zijn problemen in de personeelsvoorziening de belangrijkste oorzaak voor stagnatie. Voor gww-bedrijven is een gebrek aan orders de belangrijkste reden voor stagnatie.

De productie was in de afgelopen drie maanden bij bijna een kwart van de bedrijven toegenomen, terwijl de productie bij één op de acht bedrijven was afgenomen. In januari beoordeelde bijna een vijfde van de bedrijven hun huidige orderpositie als groot, terwijl ruim één op de tien bedrijven hun orderpositie als klein beoordeelde.

Ruim 15% van de bedrijven verwacht een toename in de personeelsbezetting en bijna 5% van de bedrijven verwacht een afname. Ongeveer een derde van de bouwbedrijven verwacht de prijzen in het komende kwartaal te verhogen.

Dit blijkt uit de conjunctuurmeting in de bouwnijverheid van februari 2020 van het Economisch Instituut voor de Bouw. Deze meting wordt uitgevoerd in opdracht van de Europese Commissie. Aan de conjunctuurmeting verlenen ongeveer 250 hoofdaannemingsbedrijven met meer dan tien personeelsleden hun medewerking.



## Overheid

### **Fiscus controleert eerst arbeidsrelaties zorg en bouw**

De Belastingdienst gaat in het kader van zijn toezicht op arbeidsrelaties samenwerken met brancheverenigingen en koepelorganisaties in de zorg en in de bouw. De fiscus wil hiermee marktverstoring of een ongelijk speelveld voorkomen.

In het kader van de handhaving van het toezicht op de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (DBA) gaat de Belastingdienst samenwerken met brancheverenigingen en koepelorganisaties uit een deel van de zorg en de bouw. Dat staat in het Toezichtplan Arbeidsrelaties dat werd gepubliceerd. Met deze sectorgerichte benadering wil de organisatie een ongelijk speelveld of marktverstoring voorkomen. Het gaat in de zorg om toezicht bij ziekenhuizen en zelfstandige klinieken en in de bouw om (grote) bouwprojecten. De Belastingdienst betreft ook bemiddelingsbureaus en intermediaire partijen in deze sectoren bij deze samenwerking. De Belastingdienst controleert of er sprake is van een dienstbetrekking, geeft voorlichting en biedt hulp bij het beoordelen of er sprake is van een dienstbetrekking.

### Werkgevers voelen dwang bij werken met opdrachtnemers

Steeds meer werkgevers voelen zich gedwongen om met opdrachtnemers te werken, omdat deze liever zelfstandig blijven. Dit gebeurt met name in sectoren waar krapte heerst, zoals de zorg en de bouw. Daarom start de Belastingdienst in deze sectoren met het toezicht, wel met de bedoeling om het toezicht later uit te breiden naar andere sectoren, waaronder onderwijs, ICT en horeca.

### Belastingdienst heeft meer handhavingsbevoegdheden

Sinds 1 juli 2018 handhaaft de Belastingdienst de Wet DBA. Ze deed dit echter alleen bij gevallen van kwaadwillendheid, maar vanaf 1 januari 2020 zijn de handhavingsbevoegdheden van de Belastingdienst uitgebreid. De Belastingdienst handhaaft nu ook bij opdrachtgevers die aanwijzingen van de Belastingdienst niet of in onvoldoende mate opvolgen binnen een redelijke termijn. Dit beperkte handhavingsmoratorium duurt in elk geval tot 1 januari 2021, in afwachting van de vervanger van de Wet DBA.

## **Vierde nieuwsbrief Wet kwaliteitsborging voor het bouwen**

### **Kwaliteitsborgers & Instrumenten**

In de Wkb maken we kennis met twee nieuwe begrippen in de bouwregelgeving: 'kwaliteitsborgers' en 'instrumenten'. In deze vierde editie van de nieuwsbrief gaan we nader op deze begrippen in. Daarbij besteden we aandacht aan de taken van de kwaliteitsborger en komen de nu bekende instrumenten aan de orde.

Daarnaast wijzen we u erop dat de eerste nieuwsbrief is geüpdatet. Het gaat niet om grote aanpassingen, maar enkele verduidelijkingen ten aanzien van de overgang naar de Omgevingswet gelijktijdig met de invoering van de Wkb.

### **Deel I; de kwaliteitsborger**

#### Kwaliteitsborger: geen toezichthouder, geen opzichter, geen kwaliteitscontroleur

We kennen nu drie soortgelijke rollen in het bouwproces, namelijk de toezichthouder, de opzichter en de kwaliteitscontroleur. De kwaliteitsborger is van alle drie een beetje of beter: geen van drieën.

Een toezichthouder treedt op voor het bevoegd gezag, meestal de gemeente, en heeft de daarbij behorende bevoegdheden. Zijn taak is het erop toe te zien dat het bouwen waarvoor een vergunning is verleend overeenkomstig de vergunning wordt uitgevoerd of dat het vergunningsvrij bouwen niet in strijd is met de bouwvoorschriften. Hij kan aanwijzingen geven en kan bijvoorbeeld ook een bouw stilleggen als hij (ernstige) tekortkomingen vaststelt. De toezichthouder is dan ook een ambtenaar.

De opzichter is de vertegenwoordiger van de opdrachtgever op de bouwplaats. Hij rapporteert aan een directievoerder of rechtstreeks aan de opdrachtgever. Omdat hij aan de kant van de

opdrachtgever staat is hij partij in het bouwproces. Hoewel hij het werk niet kan stil leggen heeft hij wel enige macht.

De kwaliteitscontroleur is in dienst van (meestal grotere) bouwbedrijven en toetst de uitvoering van het werk volgens interne richtlijnen. Het is vaak een staffunctionaris, die vaak niet direct kan optreden. Hij rapporteert aan de kwaliteitsmanager of aan de directie van het bouwbedrijf.

De kwaliteitsborger is geen partij in het bouwproces. Hij vertegenwoordigt noch de bouwer, noch de opdrachtgever en hij vervangt ook niet de gemeentelijke toezichthouder. En hij kan de bouw dus ook niet stilleggen.

Wat is de kwaliteitsborger dan wel?

De kwaliteitsborger is een nieuwe rol in het stelsel van bouwtoezicht, zoals dat er onder de Wkb uit komt te zien. Hoewel in het spraakgebruik met een kwaliteitsborger vaak de persoon wordt aangeduid die een plan toetst en het werk op de bouwplaats beoordeelt, is de kwaliteitsborger als bedoeld in de Wkb meestal een organisatie.

#### **Artikel 7aa WKB**

d. kwaliteitsborger: natuurlijk persoon of rechtspersoon die met toestemming van de instrumentaanbieder een toegelaten instrument voor kwaliteitsborging toepast.

#### Altijd een kwaliteitsborger?

Het korte antwoord op deze vraag is nee, maar dat vraagt om uitleg. Kwaliteitsborgers komen alleen in actie bij vergunningplichtige werken. In de Wkb is een bijzondere situatie voorzien voor bouwwerken waarvoor de vergunning alleen betrekking heeft op welstand of bestemmingsplan. In dat geval wordt gesproken over Bouwbesluittoetsvrije werken, die wel vergunningplichtig zijn, maar waarvoor geen kwaliteitsborger hoeft te worden ingezet.

Bouwen blijft ook onder de Omgevingswet in principe vergunningplichtig. Wel wordt er een 'knip' gemaakt tussen de ruimtelijke regels en de technische regels in het Besluit bouwwerken leefomgeving. De ruimtelijke regels en de regels voor welstand worden vastgelegd in het omgevingsplan en dus heeft de vergunning voor het bouwen alleen nog betrekking op de technische regels. Onder de Omgevingswet zal nog steeds sprake zijn van vergunningsvrij bouwen en hieronder zullen ook de Bouwbesluittoetsvrije bouwwerken van de Wkb vallen.

Bij bouwen onder kwaliteitsborging zal een meldingsplicht worden ingevoerd. Net als voorgesteld in de Wkb zal de initiatiefnemer van het bouwen aan het bevoegd gezag moeten melden welk instrument wordt toegepast en welke kwaliteitsborger toeziet op de bouw. De melding moet uiterlijk vier weken voor start bouw worden ingediend. In de praktijk zal het echter noodzakelijk om veel eerder een kwaliteitsborger in te schakelen aangezien deze het bouwplan nog moet beoordelen en een risicobeoordeling en borgingsplan moet vaststellen.

#### Risicobeoordeling en borgingsplan

De werkzaamheden van de kwaliteitsborger beginnen met de risicobeoordeling. Van het te bouwen bouwwerk wordt een inschatting gemaakt welke onderdelen en welke werkzaamheden risicovol zijn. Dat wil zeggen dat de kans dat die fout gaan groter is dan gemiddeld en/of de gevolgen als het fout gaat groter zijn dan gemiddeld. De risicobeoordeling hoeft niet door de kwaliteitsborger te worden uitgevoerd, maar kan ook worden gedaan door de opdrachtgever, een architect of een adviseur. De kwaliteitsborger zal er in dat geval wel naar kijken en de risicobeoordeling eventueel aanpassen. De risicobeoordeling zal in veel gevallen samengaan met het toetsen van het bouwplan op papier aan de bouwvoorschriften. Die taak ligt nu nog bij de gemeente, maar zal dus verschuiven.

De risicobeoordeling is het vertrekpunt voor het borgingsplan. Daarin wordt beschreven welke acties de kwaliteitsborger zal uitvoeren om het risico te monitoren. Dat kunnen verschillende soorten acties zijn, zoals bijvoorbeeld het inspecteren van een specifiek onderdeel op de bouwplaats, het bijwonen van bepaalde activiteiten tijdens de bouw, controle van de toe te passen materialen of het beoordelen van detailuitwerkingen van het plan.

Ook het borgingsplan hoeft niet door de kwaliteitsborger zelf te worden opgesteld. Net als bij de risicobeoordeling kunnen andere partijen een borgingsplan opstellen, maar zal de kwaliteitsborger die beoordeling, zo nodig aanpassen en vaststellen. Het borgingsplan wordt ingediend bij de gemeente.

#### De kwaliteitsborger in de praktijk

Of een onderneming in de praktijk te maken krijgt met een kwaliteitsborger en zo ja op welke manier, hangt vooral af van de aard van uw werkzaamheden. Als u nooit een vergunning aanvraagt, dan heeft u met een risicobeoordeling en een borgingsplan niet direct te maken. Het borgingsplan bepaalt wel welke onderdelen de kwaliteitsborger zal beoordelen. Zijn primaire taak is het beoordelen op het voldoen aan de bouwvoorschriften (Bouwbesluit en straks Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl)), maar daarnaast kan een opdrachtgever hem verzoeken ook toe te zien op 'goed en deugdelijk werk' of het voldoen aan bestekeisen. Lang niet alle werkzaamheden vallen in de categorie 'risicovol'. En als de taak van de kwaliteitsborger is beperkt tot de bouwvoorschriften is dat nog minder.

Wat de kwaliteitsborger van u kan vragen is mede afhankelijk van de werkwijze van de kwaliteitsborger. Die werkwijze is beschreven in het instrument dat hij toepast. Vaak zal het erop neerkomen dat hij een deel van het werk bekijkt en foto's maakt of gegevens van de materialen bij u opvraagt. Sommige instrumenten voorzien erin dat de (hoofd)aannemer zelf een deel van de gegevens aanlevert aan de kwaliteitsborger en sommige (hoofd)aannemers zullen die vraag doorleggen aan de andere bouwpartners. Dan wordt gevraagd een foto te sturen via de mobiele telefoon of een document te uploaden. Meestal zijn daar geen bijzondere digitale tools, zoals EDControls, HomeDNA of Snagsteam, voor nodig.

#### Instrument: een toegelaten werkwijze

Bij een instrument denk je al snel aan een fysiek hulpmiddel, zoals een waterpasinstrument. In de Wkb wordt met 'instrument' een beoordelingsmethodiek bedoeld.

#### **Artikel 7aa Wkb**

a. instrument voor kwaliteitsborging: beoordelingsmethodiek die tot doel heeft vast te stellen of er een gerechtvaardigd vertrouwen bestaat dat het bouwen van een bouwwerk voldoet aan de voorschriften die zijn gesteld bij of krachtens een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 2, eerste lid, aanhef en onder a\*, en vierde lid, of artikel 120;

c. instrumentaanbieder: natuurlijk persoon of rechtspersoon die een aanvraag tot toelating van een instrument voor kwaliteitsborging tot het stelsel van kwaliteitsborging voor het bouwen indient bij de toelatingsorganisatie;

\* Bouwbesluit 2012

Iedereen is vrij om een geschikte beoordelingsmethodiek te bedenken en te beschrijven die ertoe leidt dat de kwaliteitsborger die het instrument toepast een verantwoorde uitspraak kan doen of een bouwwerk bij de gereedmelding voldoet aan de bouwvoorschriften. In de praktijk blijkt dat nog niet zo eenvoudig. Op dit moment zijn er vier instrumenten beschreven en in elk geval voor de proefprojecten positief beoordeeld. Degene die een instrument beschikbaar stelt voor kwaliteitsborgers heet in de Wkb de 'instrumentaanbieder'.

De instrumentaanbieder is ervoor verantwoordelijk dat het instrument door de overheid wordt toegelaten om te worden toegepast door een kwaliteitsborger. Om te kunnen worden toegelaten moet het instrument aan een aantal wettelijke eisen voldoen. Zo regelt het instrument onder andere dat een kwaliteitsborger over bepaalde kennis en ervaring beschikt.

Bovendien moet hij erop toezien dat de kwaliteitsborger het instrument op de juiste wijze toepast. Een kwaliteitsborger mag een instrument pas toepassen als hij de instrumentaanbieder heeft aangetoond dat hij aan de eisen kan voldoen.

### Certificering kan en mag

Het systeem van instrument en kwaliteitsborger heeft wat weg van certificering. Een instrument zou je kunnen vergelijken met een beoordelingsrichtlijn (BRL). De rol van de instrumentaanbieder ligt dan bij de certificerende instelling (KIWA, SKG-IKOB, SKH, SGS, etc.). Waar bij certificering het overheidstoezicht is geregeld via de Raad voor Accreditatie is dat bij de Wkb de toelatingsorganisatie.

Certificering past dus binnen de Wkb, maar is niet voorgeschreven. Tegelijkertijd laat de Wkb ruimte aan een instrument om het gebruik te maken van bestaande kwaliteitssystemen, zoals certificering. Dat wil zeggen dat de kwaliteitsborger kan volstaan met het vaststellen dat werkzaamheden onder een certificaat worden uitgevoerd en verdere controles kan beperken of zelfs achterwege laten. Het moet voorkomen dat op die manier dubbel werk wordt verricht.

#### **Artikel 7ak Toelatingsorganisatie (vereenvoudigd)**

1. Er is een toelatingsorganisatie kwaliteitsborging bouw.
2. De toelatingsorganisatie heeft de volgende taken:
  - a. het beslissen op aanvragen om toelating van instrumenten voor kwaliteitsborging tot het stelsel van kwaliteitsborging voor het bouwen;
  - b. het houden van toezicht op het stelsel van kwaliteitsborging en de taken van de instrumentaanbieder;
  - c. het geven van waarschuwingen met betrekking tot de toepassing van toegelaten instrumenten voor kwaliteitsborging, het schorsen of het intrekken van toelatingen als bedoeld in onderdeel a;
  - d. het bijhouden van het register van instrumenten en kwaliteitsborgers;
  - e. het vaststellen van de vergoedingen en de bijdrage (vergoeding voor toelating en registratie en bijdrage aan toezicht door de toelatingsorganisatie);
  - f. het geven van voorlichting over de toepassing van de regels met betrekking tot de toelating van instrumenten voor kwaliteitsborging tot het stelsel van kwaliteitsborging voor het bouwen;
  - g. het monitoren en evalueren van het functioneren van het stelsel van kwaliteitsborging voor het bouwen.

### **Deel II; het instrument**

#### Wie kiest een instrument?

Het vergunningstelsel kent slechts twee partijen: de vergunninghouder en de vergunningverlener. Tot het moment dat een vergunning is verleend is de vergunninghouder nog vergunningaanvrager. Omdat het instrument en de kwaliteitsborger moeten worden gemeld in het kader van de vergunningaanvraag is de vergunninghouder ervoor verantwoordelijk. Dat betekent echter niet dat de vergunninghouder het instrument moet kiezen. Hij hoeft zelfs niet de opdrachtgever van de kwaliteitsborger te zijn. Dat mag ook de aannemer of elke andere partij zijn. In de praktijk is te verwachten dat met name de niet-professionele opdrachtgevers tegen hun architect of aannemer zullen zeggen: "O ja, er moet een kwaliteitsborger bij, regel jij dat?". Dat is ook vaak de praktijk bij het aanvragen van een vergunning.

Een (gespecialiseerde) aannemer zal dus onvermijdelijk te maken krijgen met verschillende instrumenten en verschillende kwaliteitsborgers. De manier van werken van de kwaliteitsborger kan wat verschillend zijn, maar hun opdracht is steeds dezelfde: borgen dat een bouwwerk aan de bouwvoorschriften voldoet. De verschillen voor de uitvoerende partijen zullen daardoor voor zover nu valt te overzien niet al te groot zijn. In de volgende paragrafen zullen we de verschillende instrumenten kort belichten.

## **De vier instrumenten die positief zijn beoordeeld voor proefprojecten**

### KOMO instrument voor Kwaliteitsborging KiK

Het instrument KiK is ontwikkeld door KOMO. KOMO is een keurmerkorganisatie en verleent licenties aan certificatie-instellingen om het KOMO-keurmerk te mogen voeren.

Het instrument bestaat uit twee componenten: een risicomodel, de 'KiK-tool', en beoordelingsrichtlijn BRL 5019 'Kwaliteitsborging'. De KiK-tool is een hulpmiddel om een risicobeoordeling en een borgingsplan te maken, die moet worden toegepast om van KiK gebruik te kunnen maken. Het kan zowel door aannemers als kwaliteitsborgers worden ingezet en kan ook toegankelijk worden gemaakt voor de gemeente. Het instrument is bedoeld voor alle soorten bouwwerken.

Een kwaliteitsborger moet bovendien zijn gecertificeerd voor BRL 5019 door de certificatie-instellingen SKG-IKOB of KIWA. Het instrument is door KOMO ontwikkeld om de bestaande certificering van producten, processen en diensten zoveel mogelijk te benutten bij kwaliteitsborging.

De BRL 5019 is al bijna twintig jaar geleden ontwikkeld om bouwplantoetsing door private partijen onder certificaat te kunnen laten uitvoeren. Dat is lang voordat sprake was van de Wkb. Met het toetsen van bouwplannen onder BRL 5019 is dus al veel ervaring. Daarnaast bestond er een certificaat voor bouwtoezicht, dat vooral was bedoeld voor opzichters. Enkele jaren geleden zijn beide regelingen samengevoegd in de BRL 5019 Kwaliteitsborging.

### Woningborg Kwaliteitsborgingsinstrument WKI

WKI is het kwaliteitsborgingsinstrument van Woningborg. Woningborg is een waarborginstelling voor de bouw van voornamelijk koopwoningen ('Keurmerk Garantiewoning') met zo'n duizend aangesloten bouwondernemingen. In die rol toetst Woningborg al enkele decennia bouwplannen aan de eisen van goed en deugdelijk werk en aan de bouwvoorschriften, zoals op papier als op de bouwplaats. Naast nieuwbouw koopwoningen, zowel grondgebonden als appartementen, beoordeelt Woningborg ook verbouwingen en transformaties, huurwoningen, recreatiewoningen en aanverwante bouwwerken.

Voor de kwaliteitsborging is Woningborg Toetsing en Toezicht (WTT) opgericht. Dit bedrijf houdt zich uitsluitend bezig met bouwtechnische toetsing van bouwplannen en toezicht op de bouwplaats. Het WKI maakt gebruik van verschillende tools om het proces te optimaliseren, waarbij alles is afgestemd op de planning van het bouwproces.

Alle partijen, dus niet alleen Woningborg-deelnemers, kunnen gebruik maken het WKI, waarbij WTT zelf als kwaliteitsborger optreedt.

### Verbeterde Kwaliteitsborging VKB

VKB is het instrument van SWK. SWK is net als Woningborg een waarborginstelling, die het Keurmerk Garantiewoning afgeeft voor nieuwbouwwoningen en dat ook al 40 jaar doet. Bij SWK zijn voornamelijk grote(re) bouwbedrijven aangesloten. SWK is instrumentaanbieder en werkt samen met Oculus en Nieman Kwaliteitsborging als kwaliteitsborgers.

Het VKB gaat uit van het interne kwaliteitssysteem van het bouwbedrijf. De bij SWK aangesloten bedrijven zijn ISO 9001 gecertificeerd.

### Technical Inspection Service TIS

De TIS-systematiek is een kleine twintig jaar geleden ontwikkeld door ProRail en Allianz. Rond 2009 heeft CROW hiervoor een erkenningsregeling ontwikkeld, die daarna is overgedragen aan SKG-IKOB. Op dit moment is de vereniging TIS instrumentaanbieder van het TIS-instrument.

Een TIS is een onafhankelijk en deskundig bureau dat risico gestuurde inspecties uitvoert van zowel het ontwerp als de uitvoering. Waar de TIS in het begin vooral werd ingezet voor (complexe) infrastructurele werken is de dienstverlening nadrukkelijk verbreed naar de Wkb. Belangrijke kenmerken van de TIS zijn strenge onafhankelijkheidseisen, die verder gaan dan de Wkb voorschrijft, en hoge eisen aan de deskundigheid van de medewerkers. Aan de inzet van een TIS kan een Verborgene Verbreken Verzekering (VGV) worden gekoppeld.

### Register: zoeken en vinden

De toelatingsorganisatie zal te zijner tijd een register opzetten, waarin de gegevens van de

toegelaten instrumenten en de door de instrumenten toegelaten kwaliteitsborgers worden opgenomen. Het register wordt publiek toegankelijk, zodat zowel opdrachtgevers als andere belanghebbenden kunnen nagaan welke instrumenten en kwaliteitsborgers zijn toegelaten. Mochten er sancties aan instrumentaanbieders en/of kwaliteitsborgers zijn opgelegd (waarschuwing/schorsing/intrekking) dan is dat ook in het register terug te vinden.

## Aannemersfederatie

### Bereikbaarheid AFNL

**Om verdere verspreiding van het virus zoveel mogelijk te beperken, heeft AFNL besloten om alle medewerkers vanaf 17 maart a.s. zoveel mogelijk vanuit huis te laten werken. Ook alle bijeenkomsten zijn tot in ieder geval 1 juni 2020 geannuleerd.**

Uiteraard zijn wij gewoon bereikbaar en blijft onze dienstverlening beschikbaar. Schroom dus niet en gebruik onze dienstverlening als u vragen heeft. Wel willen wij u vragen in plaats van de bekende telefoonnummers de volgende nummers te bellen. In verband met de drukte die wij op dit moment ervaren kunt u het beste een e-mail sturen, zodat wij daar spoedig op kunnen reageren.

Secretariaat	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Koela Chatzoudis	06-21838650	<a href="mailto:secretariaat@aannemersfederatie.nl">secretariaat@aannemersfederatie.nl</a>	Ma t/m vrij

Algemeen/ Verenigingszaken	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Jaco Uittenbogaard	06-25322983	<a href="mailto:uittenbogaard@aannemersfederatie.nl">uittenbogaard@aannemersfederatie.nl</a>	Ma t/m vrij

CAO/ Corona/ Arbeidsrecht/ Sociale Zekerheid	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Martin van der Veen	06-23537511	<a href="mailto:vanderveen@aannemersfederatie.nl">vanderveen@aannemersfederatie.nl</a>	Ma t/m vrij
Alie Dijkstra	06-12456076	<a href="mailto:dijkstra@aannemersfederatie.nl">dijkstra@aannemersfederatie.nl</a>	Ma, di, woemorgen en do

Pers/ Communicatie/ Lobby	Mobiel nummer	E-mail	Bereikbaar
Rielèn van der Hoek	06-46746693	<a href="mailto:vanderhoek@aannemersfederatie.nl">vanderhoek@aannemersfederatie.nl</a>	Ma, di en do

Staat uw onderwerp hier niet bij, stuur dan een e-mail naar [secretariaat@aannemersfederatie.nl](mailto:secretariaat@aannemersfederatie.nl). U kunt ook nog terecht op [de website van de AWWN](#) en [de website van VNO-NCW](#) met informatie voor werkgevers, en [de website van het RIVM](#) voor de actuele situatie van de coronacrisis in ons land. Voor nadere informatie kunt u via deze link, <https://www.mkb.nl/corona>, ook nog terecht op de website van MKB Nederland.

Ook de Kamer van Koophandel heeft een speciaal op ondernemers gericht loket geopend dat u kunt bereiken via de website [www.kvk.nl/coronaloket](http://www.kvk.nl/coronaloket)

Tenslotte vragen wij u om, als u specifieke vragen heeft over de coronacrisis, dit ook door te geven aan de collega's van de helpdesk zodat wij goed op de hoogte blijven van wat er leeft onder ondernemers en zo nodig aanvullende maatregelen van het kabinet kunnen vragen.

#### Bijeenkomsten en vergaderingen

Alle bijeenkomsten en vergaderingen die tot 1 juni 2020 op de agenda staan, zijn afgelast. Als het mogelijk is, worden ze vervangen door een telefonische of videovergadering. Uiteraard kunt u wel zaalreserveringen doen na 1 juni 2020. Stuur hiervoor een e-mail naar [secretariaat@aannemersfederatie.nl](mailto:secretariaat@aannemersfederatie.nl)

Ook helpt onze helpdesk u graag verder; [secretariaat@aannemersfederatie.nl](mailto:secretariaat@aannemersfederatie.nl)