



seu

HÉT BEWIJS VAN KENNIS IN FLEX

**EINDTERMEN
VOOR HET EXAMEN
UITZENDMEDEWERKER**

INLEIDING

Dit document beschrijft de eind- en toetstermen voor het SEU examen Uitzendmedewerker, zoals vastgesteld door het bestuur van de Stichting Examens Uitzendbranche (SEU).

Aan het formuleren van de eindtermen is meegewerkt door een brede vertegenwoordiging van de flexbranche.

De eindtermen 1 tot en met 3 omschrijven de noodzakelijke kennis van de achtergronden en de omgeving van het beroep van uitzendmedewerker. De eindtermen 4 tot en met 13 definiëren de kennis die nodig is om de in de functie voorkomende werkzaamheden goed uit te kunnen voeren.

De eind- en toetstermen van het SEU Examen Uitzendmedewerker volgen het werkproces. Het examen toetst de kandidaat op onderliggende wet- en regelgeving met betrekking tot:

- alle momenten in het proces van inschrijving tot en met plaatsing
- de begeleiding van flexwerker en inlener
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, inclusief de gevolgen van de regelgeving met betrekking tot sociale zekerheid voor de flexwerker.

In de eind- en toetstermen is het beheersingsniveau opgenomen. Dit beschrijft op welk niveau de deelnemer de inhoud van de specifieke toetsterm moet beheersen.

Waar in de toetstermen een opsomming wordt gegeven die begint met “zoals”, is wel een representatieve, maar niet noodzakelijk een complete weergave nagestreefd. Binnen elke eindterm wordt de relevante wet- en regelgeving vermeld. Voor verdere toelichting op de eind- en toetstermen verwijzen wij graag naar het toelichtingsdocument.

Met de vaststelling van deze eindtermen heeft het SEU bestuur de inhoud van zijn examens geactualiseerd. Het bestuur vertrouwt erop dat de vernieuwde eind- en toets termen examenkandidaten en opleiders van voldoende informatie voorzien voor een optimale voorbereiding op het SEU Examen Uitzendmedewerker.

Een ieder die geïnteresseerd is in de functie van uitzendmedewerker kan dit document gebruiken als beknopte samenvatting voor de inhoud van deze functie.

Deze eindtermen zijn in december 2017 vastgesteld.

Eindterm 1 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
1	<p>De kandidaat begrijpt de context* van flexibele arbeid en van de uitzendbranche.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>Wet Flexibiliteit & Zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid), Cao voor uitzendkrachten, WAADI, WAS (Wet aanpak schijnconstructies), Achtergronden Sociale Zekerheid</i></p>			
1.1	<p>De kandidaat kan benoemen wat uitzendarbeid inhoudt.</p> <p>Zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Uitzendbeding ■ Driehoeksverhouding ■ Rechtspositie ■ Leiding en toezicht 	x		
1.2	<p>De kandidaat kan benoemen welke flexibele arbeidsvormen gehanteerd worden, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Contract voor bepaalde en onbepaalde tijd ■ Detacheren ■ Oproepcontracten ■ Outplacement ■ Payroll ■ Uitzenden met/zonder uitzendbeding (ABU/NBBU) 	x		
1.3	<p>De kandidaat kan de volgende begrippen toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeidsbemiddeling ■ Algemeenverbindendverklaring (AVV) ■ Collegiaal in- en uitlenen ■ Doorlenen ■ Intra concern uitzenden 			x
1.4	<p>De kandidaat kan de rol en taken benoemen van de volgende organisaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Belastingdienst ■ Brancheorganisaties ABU, NBBU ■ Inspectie SZW ■ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ■ Servicepunt Flex ■ Stichting Normering Arbeid ■ Sociaal Fonds Uitzendbranche (SFU) en onderliggende organisaties ■ Stichting Normering Flexwonen (SNF) ■ (Uitvoerings-)organisaties in de sociale zekerheid ■ Werknemersorganisaties 	x		

* voor meer informatie verwijzen wij u graag naar het 'toelichtingsdocument.'

Eindterm 2 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
2	<p>De kandidaat kan ter voorkoming van discriminatie bij uitzendarbeid de hiervoor relevante regels toepassen.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)</i></p>			
2.1	De kandidaat kan de relevante regels benoemen voor het voorkomen van discriminatie bij uitzendwerk.	x		
2.2	De kandidaat kan de relevante wet- en regelgeving voor het voorkomen van discriminatie bij uitzendwerk toepassen bij inschrijving, werving, selectie en plaatsing.			x

Eindterm 3 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
3	<p>De kandidaat begrijpt wet en regelgeving rondom identificatie en privacy en kan hier correct naar handelen.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>WID (Wet op de identificatieplicht), WBP (Wet bescherming persoonsgegevens)</i> <i>AVG (algemene verordening gegevensbescherming) (vervangt per 25 mei 2018 de WBP),</i> <i>WAV (Wet arbeid vreemdelingen), Vreemdelingenwet</i></p>			
3.1	De kandidaat kan zelfstandig de vaststelling van de identiteit en de registratie van de sollicitant (Nederlandse en niet-Nederlandse) uitvoeren met inachtneming van relevante wetgeving. Daarbij maakt hij/zij gebruik van de documenten, formulieren en procedures en middelen die hiervoor in gebruik zijn.			x
3.2	De kandidaat kan benoemen welke rol uitvoerende instanties (bijvoorbeeld de IND en Inspectie SZW) spelen bij identificatie en privacy.	x		
3.3	De kandidaat kan de consequenties beschrijven van het niet opvolgen van de regelgeving omtrent identificatie en registratie.		x	
3.4	De kandidaat kan omgaan met privacygevoelige informatie en wetgeving rondom privacy en datalekken.			x
3.5	De kandidaat kan de verplichtingen voor de werkgever (inlener of uitzendonderneming) uit de wetgeving over de identificatieplicht toepassen.			x

Eindterm 4 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
4	<p>De kandidaat kent de relevante wet en regelgeving bij sollicitatie en inschrijving van de flexwerker en kan deze juist toepassen.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>WBP (Wet bescherming persoonsgegevens), AVG (algemene verordening gegevensbescherming) (vervangt per 25 mei 2018 de WBP) AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), Cao voor uitzendkrachten, Arbeidstijdenwet en wet- en regelgeving m.b.t. jeugdigen en vakantiekrachten</i></p>			
4.1	De kandidaat kan de juistheid en volledigheid controleren van de door de sollicitant verstrekte informatie (zoals diploma's, werkverleden - in het kader van opvolgend werkgeverschap - en referenties).			x
4.2	De kandidaat kan de rechten hanteren die een flexwerker heeft met betrekking tot zijn personeelsdossier.			x
4.3	De kandidaat kan omgaan met privacygevoelige gegevens bij inschrijving en sollicitatie.			x
4.4	De kandidaat kan sollicitanten werven met inachtneming van de wettelijke kaders.			x
4.5	De kandidaat hanteert de wet- en regelgeving rondom jeugdigen en vakantiekrachten.			x

“Het hebben van de juiste kennis is voor Intercedenten uiterst belangrijk.”

JURRIËN KOOPS, DIRECTEUR ABU

Eindterm 5 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
5	<p>De kandidaat kan de flexwerker voorlichting geven over het werken voor een uitzendonderneming.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), Wet Flexibiliteit en Zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid), Wml (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag), VLZ (Verlenging loondoorbetaling bij ziekte), Cao voor uitzendkrachten</p>			
5.1	De kandidaat kan de CAO van de ABU of de NBBU toepassen.			X
5.2	<p>De kandidaat kan de sollicitant voorlichting geven over de onderwerpen die betrekking hebben op het werken via de uitzendonderneming bij de inlener, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeidsverleden in het kader van inschaling en beloning ■ Fasen- en/of het ketensysteem ■ Inschalingsregels CAO en/of inlenersbeloning ■ Loondoorbetaling bij ziekte ■ Opvolgend werkgeverschap ■ Overeenkomsten met en zonder uitzendbeding ■ Pensioenregeling ■ Regels voor geschillen ■ Reserveringen ■ (Uitsluiten) loondoorbetalingsverplichting in Fase A / Fase 1/2 ■ Wederzijdse verplichtingen ■ Wettelijk minimumloon (WML) 			X
5.3	De kandidaat kan benoemen dat in enkele sectoren specifieke regelgeving van toepassing kan zijn.	X		

Eindterm 6 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
6	<p>De kandidaat kan objectief en binnen de wettelijke kaders een flexwerker voor een vacature selecteren.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), WBP (Wet bescherming persoonsgegevens), AVG (algemene verordening gegevensbescherming) (vervangt per 25 mei 2018 de WBP) WID (Wet op de identificatieplicht), WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) en CAO voor uitzendkrachten</p>			
6.1	De kandidaat kan een oordeel vormen over kennis en ervaring van een flexwerker op basis van objectieve criteria, zoals opleiding (diploma's en certificaten), opleidingsniveau en werkervaring (Curriculum Vitae). Daarnaast kan de kandidaat beoordelen of een flexwerker geschikt is voor een bepaalde functie, met in achtneming van relevante wet- en regelgeving.			x
6.2	De kandidaat kan sollicitanten (flexwerkers) en vacatures matchen op basis van objectieve (harde) criteria (zoals opleiding en ervaring) en subjectieve (zachte) criteria (zoals persoonlijke indruk).			x

Eindterm 7 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
7	<p>De kandidaat kan een vacature behandelen en de hiervoor relevante wetten en regels toepassen.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: WAV (Wet arbeid vreemdelingen), Arbeidstijdenwet, WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), Arbeidsomstandighedenwet, AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), WagwEU (De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie)</p>			
7.1	De kandidaat kan in de vacaturebehandeling de relevante wetgeving toepassen.			x
7.2	De kandidaat kan beoordelen of een geldige terbeschikkingstelling of arbeidsbemiddeling mogelijk is.			x
7.3	De kandidaat kan aangeven dat bij het ter beschikking stellen van flexwerkers van en naar het buitenland of bij grensarbeid mogelijk andere regels gelden.		x	

Eindterm 8 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
8	De kandidaat kan de tarief- en kostprijsbepaling en de werking van Algemene Voorwaarden toepassen. <i>Relevante wet- en regelgeving: Mededingingswet, Cao voor uitzendkrachten en de Algemene Voorwaarden</i>			
8.1	De kandidaat begrijpt uit welke componenten een tarief kan worden opgesteld en hoe een kostprijs wordt bepaald.		x	
8.2	De kandidaat kan de verschillen in tarieven en kostprijsberekening benoemen bij bepaalde specifieke groepen, zoals vakantiekrachten en AOW-gerechtigden.		x	
8.3	De kandidaat kan aangeven wat Algemene Voorwaarden zijn en hoe hij deze moet aanbieden om van toepassing te laten zijn.			x
8.4	De kandidaat weet dat hij bedrijfsinformatie over de kostprijs- en tariefbepaling niet mag delen met derden en er geen commerciële afspraken over mag maken en handelt hiernaar.			x

“NBBU stimuleert vakkennis. Kennis verrijkt uw carrière én is waardevol voor de kwaliteit van de onderneming.”

MARCO BASTIAN, DIRECTEUR NBBU

Eindterm 9 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
9	<p>De kandidaat kan de flexwerker, met inachtneming van de relevante wet- en regelgeving, op correcte wijze in het fasen- en/of ketensysteem plaatsen, met het correcte loon en andere beloningselementen.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten), Wml (Wet minimumloon en minimum-vakantiebijslag), WAS (Wet Aanpak Schijnconstructies), Belastingwetgeving, ZVW (Zorgverzekeringswet), Cao voor uitzendkrachten</p>			
9.1	De kandidaat is bekend met de relevante wet- en regelgeving rondom de inlenersbeloning en kan daarnaar handelen.			x
9.2	De kandidaat kan het bruto(uur)loon van de flexwerker vaststellen met inachtneming van relevante wet- en regelgeving.			x
9.3	De kandidaat kan uitleggen welke andere beloningselementen van toepassing kunnen zijn (bijvoorbeeld toeslagen, vakantiebijslag, vergoedingen, overuren, onregelmatigheidsuren, ADV).		x	
9.4	De kandidaat kan andere beloningselementen berekenen (bijvoorbeeld toeslagen, vakantiebijslag, vergoedingen, overuren, onregelmatigheidsuren, ADV).			x
9.5	De kandidaat kan het verschil tussen bruto en netto uitleggen evenals de loonspecificatie.		x	
9.6	De kandidaat kan de flexwerker op correcte wijze in het fasen- en/of ketensysteem plaatsen.			x
9.7	<p>De kandidaat kan de wet- en regelgeving die geldt bij de inzet van flexwerkers die niet permanent in Nederland woonachtig zijn toepassen. Zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Huisvesting ■ Zorgverzekeringswet ■ Uitzendovereenkomst en bijbehorende documenten 			x
9.8	De kandidaat kan de flexwerker plaatsen met inachtneming van de bepalingen die voortvloeien uit de WAADI. (o.a. opvolgend werkgeverschap).			x

Eindterm 10 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
10	<p>De kandidaat kan vanuit zijn rol als werkgever, in het kader van de terbeschikkingstelling arbeid, de flexwerker uitleg geven over arbeidsovereenkomsten, secundaire arbeidsvoorwaarden en relevante wet- en regelgeving.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>Wet Flexibiliteit en Zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid), ZW (Ziektewet), WW (Werkloosheidswet), WVP (Wet verbetering poortwachter), ZVW (Zorgverzekeringswet), Participatiewet, Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten), WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) met als regelingen WGA (werkherleving gedeeltelijk arbeidsongeschikten) en IVA (inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten), AOW (Algemene ouderdomswet), ANW (Algemene nabestaandenwet), AKW (Algemene kinderbijslagwet), Wlz (Wet langdurige zorg), IOAW (wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers), IOW (Inkomensvoorziening voor oudere werklozen), TW (Toeslagenwet) en de WAZO (Wet arbeid en zorg), Cao voor uitzendkrachten, Arbeidstijdenwet, Wet op de Studie Financiering (WSF)</i></p>			
10.1	De kandidaat kan de flexwerker voorlichting geven over verschillende soorten arbeidsovereenkomsten en de daarbij behorende rechten en plichten van werkgever (uitzendonderneming) en werknemer (flexwerker).			X
10.2	De kandidaat kan de individuele flexwerker voorlichting geven over: Consequenties bij beëindigen uitzendovereenkomst, waaronder transitievergoeding Consequenties bij werkloosheid en ziekte <ul style="list-style-type: none"> ■ Eigenrisicodragerschap (ERD) ■ Opleidingsmogelijkheden ■ Pensioenregelingen (StiPP en BPF) 			X
10.3	De kandidaat kan vanuit zijn rol als werkgever voorlichting geven over de relevante wet- en regelgeving op het gebied van werkloosheid, bijstand, ziektekosten, arbeid en zorg, arbeidsongeschiktheid en re-integratie.*			X

* voor meer informatie verwijzen wij u graag naar het 'toelichtingsdocument.'

Eindterm 11 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
11	<p>De kandidaat kan administratieve procedures rondom de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten conform de relevante wet- en regelgeving uitvoeren.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: CAO voor uitzendkrachten, ZW (Ziektewet), WVP (Wet verbetering poortwachter), WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), WBP (Wet bescherming persoonsgegevens), AVG (algemene verordening gegevensbescherming) (vervangt per 25 mei 2018 de WBP), Arbeidsomstandighedenwet en de VLZ (verlenging loondoorbetaling bij ziekte)</p>			
11.1	<p>De kandidaat kan bij het uitvoeren van de administratieve procedures de relevante wet- en regelgeving hanteren, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Afhandeling van ziek- en herstelmeldingen (o.a. ERD) ■ Consequenties van niet of te laat ziekmelden ■ Bijhouden van het arbeidsverleden ■ Doorgeleidingsplicht ■ Gegevensbescherming en datalekken ■ Het doorvoeren van mutaties in de flexwerkersadministratie (inclusief verzekering en pensioenvoorziening) op basis van wettelijke eisen ■ Het doorvoeren van consequenties van het arbeidsverleden voor de rechtspositie van de flexwerker ■ Het doorvoeren van de consequenties van loonbeslag ■ Loondoorbetaling bij ziekte ■ Voorbereiden, controleren en verwerken van urenverklaringen (verloning) 			x

Eindterm 12 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
12	<p>De kandidaat kan de inlener advies- en uitleg geven rondom de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten met in achtneming van de relevante wet- en regelgeving.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>Algemene voorwaarden, CAO voor uitzendkrachten, WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), Arbeidsomstandighedenwet, Wet Ketenaansprakelijkheid (WKA), Wet Flexibiliteit en zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid)</i></p>			
12.1	<p>De kandidaat kan de inlener advies- en uitleg geven over:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aansprakelijkheid bij ongeval en schade ■ De voorwaarden rondom de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten ■ De rechtspositie van de flexwerker ■ De soorten arbeidsovereenkomsten ■ Medezeggenschap ■ WAADI 			x
12.2	De kandidaat kan de inlener advies- en uitleg geven over de consequenties en risico's van het foutief toepassen van de inlenersbeloning.			x
12.3	De kandidaat kan de inlener advies- en uitleg geven over ketenaansprakelijkheid en over termen als NEN, G-rekening en SNA.			x
12.4	De kandidaat kan de consequenties van een wel of niet algemeenverbindend-verklaring van een CAO uitleggen.			x

Eindterm 13 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
13	<p>De kandidaat kan vanuit zijn rol als werkgever instrumenten uit het personeelsbeleid hanteren.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>Algemeen arbeidsrecht, Wvz (Wet werk en zekerheid), WAZO (Wet arbeid en zorg)</i></p>			
13.1	<p>De kandidaat kan vanuit zijn rol als werkgever in het kader van personeelsbeleid gebruik maken van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Functionerings- en beoordelingsgesprekken ■ Instrumenten ter voorkoming van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid ■ Medezeggenschap ■ Opbouw en beheer personeelsdossiers ■ Scholing ■ Voorlichting (bijvoorbeeld, subsidies, en soorten verlof uit de WAZO) 			x



seu

HÉT BEWIJS VAN KENNIS IN FLEX