



seu

HÉT BEWIJS VAN KENNIS IN FLEX

EIND- EN TOETSTERMEN VAN HET SEU-EXAMEN UITZENDPROFESSIONAL

INLEIDING

Dit document beschrijft de eind- en toetstermen van het SEU-examen Uitzendprofessional, 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 Uitzendprofessional. 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 Uitzendprofessional volgen het werkproces. Het examen toetst de deelnemer 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 wet- en 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 examen geactualiseerd. Het bestuur vertrouwt erop dat de vernieuwde eind- en toetstermen deelnemers en opleiders van voldoende informatie voorzien voor een optimale voorbereiding op het SEU-examen Uitzendprofessional.

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

Deze eindtermen zijn vastgesteld in december 2024, per 1 januari 2025 bijgewerkt.

	Eindterm 1 en bijbehorende toetstermen	K	B	T
1	De deelnemer begrijpt de context van flexibele arbeid en van de uitzendbranche. Relevante wet- en regelgeving: <i>Wet Flexibiliteit & Zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid), cao voor uitzendkrachten, WAADI, WAB (Wet arbeidsmarkt in balans), WAS (Wet aanpak schijnconstructies), Achtergronden Sociale Zekerheid</i>			
1.1	De deelnemer kan benoemen wat flexibele arbeid inhoudt, waaronder: ■ Uitzendbeding ■ Driehoeksverhouding ■ Rechtspositie ■ Leiding en toezicht	x		
1.2	De deelnemer kan benoemen welke flexibele arbeidsverhoudingen gehanteerd worden, zoals: ■ Contract voor bepaalde en onbepaalde tijd ■ Detacheren ■ Oproepcontracten ■ Payroll ■ Uitzenden met/zonder uitzendbeding	x		
1.3	De deelnemer kan de volgende begrippen toepassen: ■ Arbeidsbemiddeling ■ Algemeenverbindendverklaring (AVV) ■ Collegiaal in- en uitlenen ■ Doorlenen ■ Binnen een concern uitzenden ■ Outplacement			x
1.4	De deelnemer kan de rol en taken benoemen van de volgende organisaties: ■ Belastingdienst ■ Brancheorganisaties ABU, NBBU ■ Nederlandse Arbeidsinspectie ■ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ■ Servicepunt Flex ■ Stichting Normering Arbeid (SNA) ■ Sociaal Fonds Uitzendbranche (SFU) en onderliggende organisaties ■ Stichting Normering Flexwonen (SNF) ■ (Uitvoerings-)organisaties in de sociale zekerheid ■ Werknemersorganisaties	x		

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

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

	Eindterm 4 en bijbehorende toetstermen	K	B	T
4	De deelnemer kent de relevante wet- en regelgeving bij sollicitatie en inschrijving en kan deze juist toepassen. Relevante wet- en regelgeving: AVG (algemene verordening gegevensbescherming), 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			
4.1	De deelnemer 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 deelnemer kan de rechten hanteren die een flexwerker heeft met betrekking tot zijn personeelsdossier.			x
4.3	De deelnemer kan omgaan met privacygevoelige gegevens bij inschrijving en sollicitatie.			x
4.4	De deelnemer kan sollicitanten werven met inachtneming van de wettelijke kaders.			x
4.5	De deelnemer 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	De deelnemer kan de flexwerker voorlichting geven over het werken voor een uitzendonderneming. Relevante wet- en regelgeving: WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), Wet Flexibiliteit en Zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid), WAB (Wet arbeidsmarkt in balans), Wml (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag), VLZ (Wet Verlenging loondoorbetaling bij ziekte), cao voor uitzendkrachten			
5.1	De deelnemer kan de cao voor uitzendkrachten toepassen.			x
5.2	De deelnemer kan de sollicitant voorlichting geven over de onderwerpen die betrekking hebben op het werken via de uitzendonderneming bij de inlener, zoals: ■ 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/1-2, Fase B/3, Fase C/4 ■ Wederzijdse verplichtingen ■ Wettelijk minimumloon (Wml)			x
5.3	De deelnemer weet dat er specifieke afspraken zijn in de cao's van inleners die invloed hebben op de inzet van flexwerkers. ■ Vergewisplicht ■ Kostenvergoedingen ■ Pensioenregelingen	x		

	Eindterm 6 en bijbehorende toetstermen	K	B	T
6	De deelnemer kan objectief en binnen de wettelijke kaders een flexwerker voor een vacature selecteren. Relevante wet- en regelgeving: AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), AVG (algemene verordening gegevensbescherming) WID (Wet op de identificatieplicht), WAB (Wet arbeidsmarkt in balans), WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) en cao voor uitzendkrachten			
6.1	De deelnemer 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 deelnemer beoordelen of een flexwerker geschikt is voor een bepaalde functie, met in achtneming van relevante wet- en regelgeving.			x
6.2	De deelnemer 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	De deelnemer kan een vacature behandelen en de hiervoor relevante wet- en regelgeving toepassen. 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)			
7.1	De deelnemer kan in de vacaturebehandeling de relevante wet- en regelgeving toepassen.			x
7.2	De deelnemer kan beoordelen of een geldige terbeschikkingstelling of arbeidsbemiddeling mogelijk is.			x
7.3	De deelnemer 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 deelnemer kan de tarief- en kostprijsbepaling en de werking van Algemene Voorwaarden toepassen. <i>Relevante wet- en regelgeving:</i> Mededingingswet, cao voor uitzendkrachten en de Algemene Voorwaarden			
8.1	De deelnemer begrijpt uit welke componenten een tarief kan worden opgesteld en hoe een kostprijs wordt bepaald.		x	
8.2	De deelnemer kan de verschillen in tarieven en kostprijsberekening benoemen bij bepaalde specifieke groepen, zoals vakantiekrachten en AOW-gerechtigden.		x	
8.3	De deelnemer kan aangeven wat Algemene Voorwaarden zijn en hoe hij deze moet aanbieden om van toepassing te laten zijn.			x
8.4	De deelnemer 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	De deelnemer 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. Relevante wet- en regelgeving: WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten), Wml (Wet minimumloon en minimum-vakantiebijslag), WAS (Wet Aanpak Schijnconstructies), WAB (Wet arbeidsmarkt in balans), Belastingwetgeving, ZVW (Zorgverzekeringswet), cao voor uitzendkrachten			
9.1	De deelnemer is bekend met de relevante wet- en regelgeving rondom de inlenersbeloning en kan daarnaar handelen.			x
9.2	De deelnemer kan het bruto(uur)loon van de flexwerker vaststellen met inachtneming van relevante wet- en regelgeving.			x
9.3	De deelnemer kan uitleggen welke andere beloningselementen van toepassing kunnen zijn (bijvoorbeeld toeslagen, vakantiebijslag, vergoedingen, overuren, onregelmatigheidsuren, ADV).		x	
9.4	De deelnemer kan andere beloningselementen berekenen (bijvoorbeeld toeslagen, vakantiebijslag, vergoedingen, overuren, onregelmatigheidsuren, ADV).			x
9.5	De deelnemer kan het verschil tussen bruto en netto uitleggen evenals de loonspecificatie.		x	
9.6	De deelnemer kan de flexwerker op correcte wijze in het fasen- en/of ketensysteem plaatsen.			x
9.7	De deelnemer kan de wet- en regelgeving die geldt bij de inzet van flexwerkers die niet permanent in Nederland woonachtig zijn toepassen, zoals: ■ Huisvesting ■ Zorgverzekeringswet ■ Uitzendovereenkomst en bijbehorende documenten			x
9.8	De deelnemer 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	De deelnemer 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. Relevante wet- en regelgeving: Wet Flexibiliteit en Zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid), WAB (Wet arbeidsmarkt in balans), 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 (werkhervatting 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 implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG).			
10.1	De deelnemer 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 deelnemer kan de individuele flexwerker voorlichting geven over: ■ Consequenties bij beëindigen uitzendovereenkomst, waaronder transitievergoeding ■ Consequenties bij werkloosheid en ziekte ■ Eigenrisicodragerschap (ERD) ■ Opleidingsmogelijkheden ■ Pensioenregelingen (StiPP en BPF)			x
10.3	De deelnemer 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

	Eindterm 11 en bijbehorende toetstermen	K	B	T
11	De deelnemer kan administratieve procedures rondom de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten conform de relevante wet- en regelgeving uitvoeren. Relevante wet- en regelgeving: Cao voor uitzendkrachten, ZW (Ziektewet), WVP (Wet verbetering poortwachter), WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), AVG (algemene verordening gegevensbescherming), WAB (Wet arbeidsmarkt in balans), Arbeidsomstandighedenwet en de VLZ (verlenging loondoorbetaling bij ziekte)			
11.1	De deelnemer kan bij het uitvoeren van de administratieve procedures de relevante wet- en regelgeving hanteren, zoals: ■ Afhandeling van ziek- en hersteldmeldingen (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 urendeclaraties (verloning)			x

	Eindterm 12 en bijbehorende toetstermen	K	B	T
12	De deelnemer kan de inlener advies- en uitleg geven rondom de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten met in achtneming van de relevante wet- en regelgeving. 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), WAB (Wet arbeidsmarkt in balans)</i>			
12.1	De deelnemer kan de inlener advies- en uitleg geven over: ■ 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 deelnemer kan de inlener advies- en uitleg geven over de consequenties en risico's van het foutief toepassen van de inlenersbeloning.			x
12.3	De deelnemer kan de inlener advies- en uitleg geven over ketenaansprakelijkheid en over termen als NEN, G-rekening en SNA.			x
12.4	De deelnemer kan de consequenties van een wel of niet algemeen verbindend verklaarde cao uitleggen.			x

	Eindterm 13 en bijbehorende toetstermen	K	B	T
13	De deelnemer kan vanuit zijn rol als werkgever instrumenten uit het personeelsbeleid hanteren. <i>Relevante wet- en regelgeving:</i> <i>Algemeen arbeidsrecht, Wvz (Wet werk en zekerheid), WAZO (Wet arbeid en zorg), WIEG (Wet invoering extra geboorteverlof)</i>			
13.1	De deelnemer kan vanuit zijn rol als werkgever in het kader van personeelsbeleid gebruik maken van: ■ 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



HÉT BEWIJS VAN KENNIS IN FLEX