

Modernisering Participatiefonds

12 mei 2022

 Vervangingsfonds
Participatiefonds



1. Introductie en achtergrond

1. Introductie

- Wat doet Pf?
- Bestuur Pf.
- Bestuursbureau.

1. Achtergrond: aanleiding



Kritiek huidige reglement:

- Lang
- Onduidelijk
- Uitkomsten niet goed voorspelbaar
- Hoge administratieve lasten
- Weinig focus op preventie

Politieke wens: moderniseren Participatiefonds

- Regerakkoord 2012: Met meer focus op goed werkgeverschap



(<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2012/10/29/regerakkoord>)

Gevolg:

- Sociale partners kwamen met nieuwe basis voor het reglement.
- Wetswijziging met nieuwe wettelijke taken werd voorbereid.

Behoud van onderwijspersoneel in PO



Achtergrond: de basis van sociale partners

Voor het reglement:

- Standaardverdeling van 50% collectieve kosten en 50% Eigen Bijdrage, zonder indienverplichting
- Veel focus op voorkomen van uitkeringskosten voorafgaand aan beëindiging: de inspanningsplicht
- Aansluiten bij stelsel ontslagrecht (aanvankelijk WWZ)
- Mogelijkheid tot verlagen eigen bijdrage in 6 situaties:

UWV bedrijfseconomisch	Kantonrechter	VSO bedrijfseconomisch
UWV ziekte	Bepaalde tijd ivm vervanging	Eigen verzoek

- Bestuur is akkoord gegaan met dit voorstel van sociale partners

Achtergrond: modernisering is meer dan het reglement

- Wetswijziging
- Preventie en verkorten
- Nieuw portaal
- Reglement als sluitstuk

Achtergrond: de uitwerking

- Wetgevingstraject
- Multi-disciplinaire teams met input vanuit onderwijsveld
- Uitbreiding gronden reglement:
 - participatiebaan
 - zij-instromer
 - vrijstellingsregelingen

1. Achtergrond: over de kosten

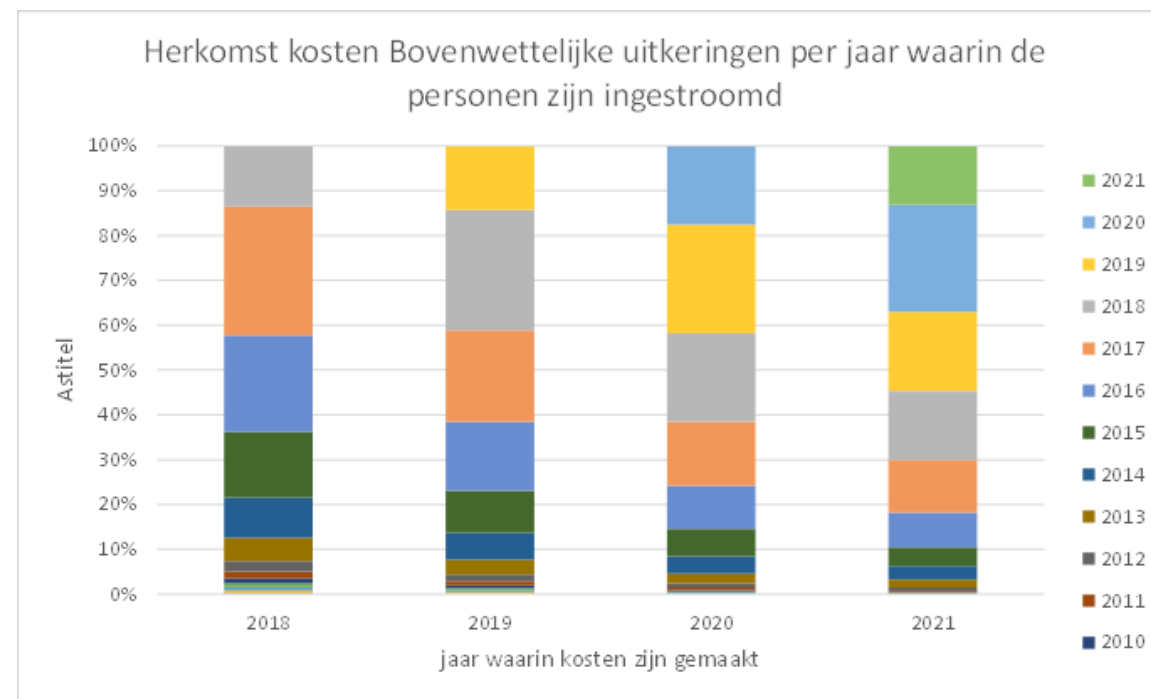
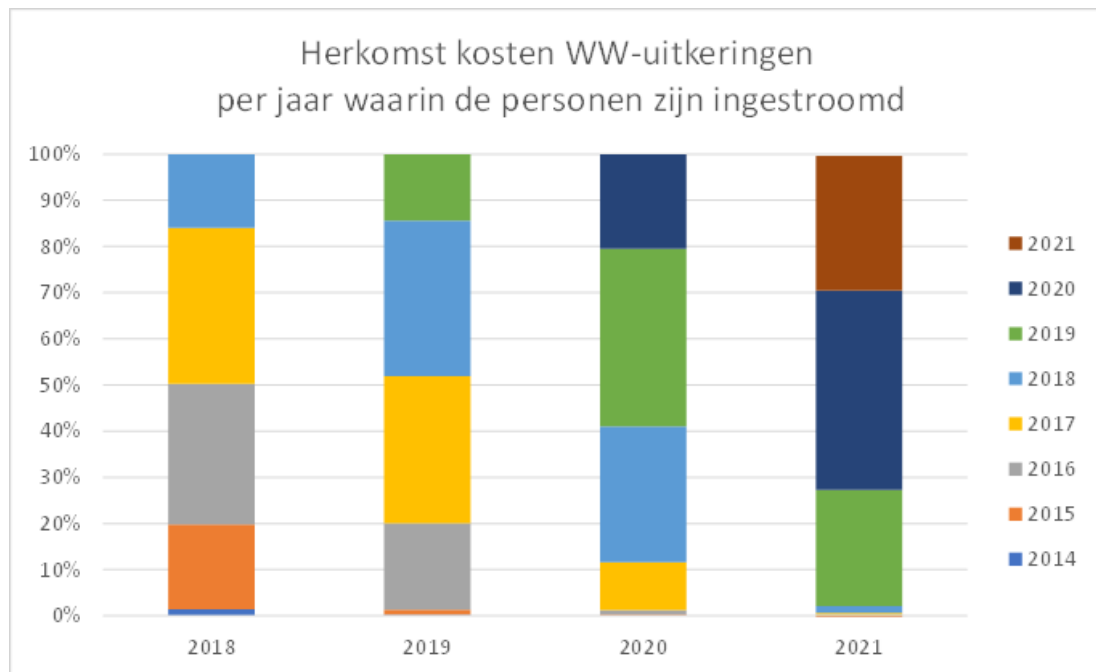
- **PO-werkgever blijft wettelijk 100% eigen risicodragers voor kosten werkloosheid.**
 - Verantwoordelijkheid daarvoor staat voorop.
- **Pf neemt standaard 50% van de kosten over. De andere 50% is de eigen bijdrage van de werkgever.**
 - Vergelijkbaar met normatieve verevening VO.
 - Doel: werkgevers merken door eigen bijdrage de eigen verantwoordelijkheid beter.
 - Voor de 50% die het Pf standaard overneemt, hoeft de werkgever niets te doen.
- **Eigen bijdrage verlagen naar 10%:**
 - Behoefte om nog extra in te zetten op voorkomen instroom in uitkering.
 - In sommige gevallen zagen sociale partners redenen én mogelijkheden om de eigen bijdrage te verlagen naar 10%.
 - Als aan voorwaarden is voldaan.



Let op: reglement is niet bedoeld om alle beëindigingssituaties te beschrijven!

Achtergrond: premie

Zal de premie uiteindelijk gaan dalen door de modernisering? Uiteindelijk wel, maar NIET per direct



Let op: nooit meer 100% eigen bijdrage in nieuwe reglement

2. Reglement Participatiefonds versie 1-8-2022

Reglement Pf 1-8-2022: opbouw



- **Hoofdstuk 1 (artikel 1 t/m 12)**
Algemene bepalingen. Zoals begrippen, premies, termijnen, gronden voor afwijzing en systeem van de eigen bijdrage
- **Hoofdstuk 2 (artikel 13 t/m 21)**
Voorwaarden voor verlaging van de eigen bijdrage
- **Hoofdstuk 3 (artikel 22 t/m 23b)**
Vrijstellingsregelingen
- **Hoofdstuk 4 (artikel 24 t/m 27)**
Slotbepalingen (citeertitel, datum inwerkingtreding etc.)

3. Inhoudelijke toelichting artikelen

Termijnen (1)

Indientermijn: proces sneller doorlopen!

- Niet langer meer voorafgaand. Pas bij ontstaan werkloosheidsuitkeringskosten → Pf stuurt melding aan werkgever.
- Indieningstermijn is 4 weken.
- Eénmalig mogelijkheid tot aanvulling van 4 weken.
- Behandeltermijn is 4 weken.

Termijnen (2)

• Zomerstop

- Huidige moratorium in de zomerperiode is te lang.
- RvS vindt de periode in zijn geheel onnodig. Zover willen we niet gaan.
- Wanneer alle schoolregio's in Nederland tegelijk schoolvakantie hebben (=4 weken), wordt de indieningstermijn tijdelijk stilgezet. Sluit dus aan op door OCW vastgestelde officiële vakanties. Op VfPf.nl staat de exacte datum voor 2023 (en zal worden bijgewerkt).
- Feitelijk hebben alle werkgevers netto 4 weken, hetzij ervoor hetzij erna, hetzij verdeeld ervoor en erna.

• PAUZE

De bezwaar- en beroepstermijn kan niet worden verlengd.

- PAUZE zorgt ervoor dat termijn niet aanvangt door zes weken-periode geen beschikkingen of beslissing op bezwaar te sturen.

Afwijzen

Artikel 7: Afwijzingsgronden

- Beëindiging staat niet in het reglement.
- Er is niet voldaan aan de voorwaarden.
- Het verzoek is kennelijk onredelijk.
- Het is niet of niet tijdig aangevuld.

Afwijzing = 50% eigen bijdrage.

Niet indienen = 50% eigen bijdrage.

Dus nooit meer 100% eigen bijdrage in nieuwe reglement.

Niet kunnen voldoen aan voorwaarden

- **Nieuwe reglement gaat uit van meer specifieke bewijsmiddelen**
- Afscheid van modelverklaringen.
- Slechts waar benoemd in het reglement de mogelijkheid tot indienen ter zake overtuigend document.

Uitzonderingssituaties artikel 8

Wanneer werkgever die verplichte documenten niet kan tonen, buiten zijn schuld om. Bijvoorbeeld bij brand of ransomware als wel aan preventie is gedaan.

Slechts bij hoge uitzondering toewijzing van beroep op dit artikel.



Einde arbeidsovereenkomst:	Aan te leveren documenten voor toetsing door Pf:	Inspanningsverplichting voor van-werk-naar-werk-traject:
Wegens bedrijfseconomische redenen via UWV	<ul style="list-style-type: none"> • Ontslagvergunning van UWV • Opzeggingsbrief van werkgever aan werknemer 	Werkgever overlegt volgens cao PO 2019-2020 met vakbonden over van-werk-naar-werk-traject en levert bij Pf de gemaakte afspraken aan <i>ó</i> f Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf (z.o.z.), startdatum minimaal 4 maanden voor einde contract
Wegens bedrijfseconomische redenen via vaststellingsovereenkomst	<ul style="list-style-type: none"> • Ondertekende vaststellingsovereenkomst • Onderbouwing van beëindigen dienstverband <p>én</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afspraken met vakbonden (volgens cao PO 2019-2020) <p><i>ó</i>f</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderbouwing van bedrijfseconomische redenen: <ul style="list-style-type: none"> - jaarverslagen - (meerjaren)begroting - recent bestuurs-/meerjarenformatieplan - overzicht natuurlijk verloop en overige ontslagen <p><i>ó</i>f</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik van overgangsrecht voeren werkgelegenheidsbeleid (artikel 10.1 cao PO 2019-2020): <ul style="list-style-type: none"> - sociaal plan 	Werkgever overlegt volgens cao PO 2019-2020 met vakbonden over van-werk-naar-werk-traject en levert bij Pf de gemaakte afspraken aan <i>ó</i> f Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf (z.o.z.), startdatum minimaal 4 maanden voor einde contract
Wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (via UWV)	<ul style="list-style-type: none"> • Ontslagvergunning van UWV • Opzeggingsbrief van werkgever aan werknemer 	Geen inspanningsverplichting
Via kantonrechter (of na beroep via het Hof / Hoge Raad) op tegenspraak	<ul style="list-style-type: none"> • Beschikking van (kanton)rechter waaruit o.a. inhoudelijke behandeling op tegenspraak blijkt • Verzoekschrift • Verweerschrift 	Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf (z.o.z.), startdatum minimaal 4 maanden voor einde contract
Tijdelijk contract voor vervanging	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsovereenkomst (of addendum daarop) met: <ul style="list-style-type: none"> - naam werknemer - periode - dat het om vervanging gaat • Bij voortijdig eindigen van contract: bewijs van terugkeer van afwezige 	Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf (z.o.z.), maar de startdatum van de inspanning is minimaal 2 maanden voorafgaand aan einde contract (in plaats van 4 maanden)
Tijdelijk contract van zij-instromer	<ul style="list-style-type: none"> • Ondertekende studieovereenkomst of de arbeidsovereenkomst • Bewijs dat bevoegdheid niet gehaald is 	Geen inspanningsverplichting
Participatiebaan	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsovereenkomst van de participatiebaan • Bewijs dat de werknemer in staat is gesteld gebruik te maken van de voorziening in een gespecialiseerde jobcoach door UWV of gemeente • Opzeggingsbrief of ander bewijs van einde arbeidsovereenkomst 	Geen inspanningsverplichting, maar werkgever motiveert en biedt medewerker ruimte om van gespecialiseerde jobcoach (via UWV of gemeente) gebruik te maken.
Op verzoek van werknemer (uitzonderlijke situatie)	<ul style="list-style-type: none"> • Opzeggingsbrief van werknemer aan werkgever 	Geen inspanningsverplichting

Artikel 14: Bedrijfseconomische reden via VSO

- VSO wordt niet elders getoetst.
- Inrichten toets door Pf.
- Vergelijkbaar met toets UWV.
- Pf toetst in twee fases.
- Niet langer meer zuiver rekenkundige toets (geen afwijzing meer door 1 euro verschil).

Artikel 15: Langdurig ziek via UWV

- UWV bevoegd om te toetsen.
- Pf kan deze toets niet doen.
- Geen inspanningsverplichting want UWV toetst Tweede Spoor.

Artikel 16: Pers. grond via rechter

- Bij persoonlijke gronden toets door rechter.
- Tegenspraak:
 - Verzoekschrift.
 - Verweerschrift.
 - Beschikking rechtbank.

Hoofdstuk 2: voorwaarden

Artikel 17: Tijdelijke vervanging

- Uitgangspunt sociale partners: maar één voorziening in reglement voor bepaalde tijd contracten.
- Alle vervangingsgronden.
- Reden van vervanging niet meer aantonen.
- Naam afwezige niet meer opnemen in arbeidsovereenkomst vervanger.
- Wel inspanningsplicht.

Inspanningsverplichting

	Einde arbeidsovereenkomst	Inspanningsverplichting
1	Wegens bedrijfseconomische reden via UWV	Afspraken met vakbonden over v-w-n-w-t volgens cao PO 2019-2020 <i>ó</i> f Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf
2	Wegens bedrijfseconomische reden via vaststellingsovereenkomst	Afspraken met vakbonden over v-w-n-w-t volgens cao PO 2019- 2020 <i>ó</i> f Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf
3	Wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (via UWV)	Geen inspanningsverplichting
4	Via (kanton)rechter op tegenspraak	Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf
5	Tijdelijk contract voor vervanging	Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf, maar de startdatum van de inspanning is minimaal 2 maanden voorafgaand aan ontslag (in plaats van 4 maanden)
6	Tijdelijk contract van zij-instromer	Geen inspanningsverplichting
7	Participatiebaan	Geen inspanningsverplichting
8	Op verzoek van werknemer (uitzonderlijke situatie)	Geen inspanningsverplichting

Artikel 21 Inspanningsverplichting

Inhoudelijke inspanningsplicht

Minstens één van de volgende activiteiten:

- Coachgesprek voeren.
- Arbeidskansengesprek voeren.
- Gezamenlijk (werkgever en werknemer) een mobiliteitsplan opstellen.
- Het mobiliteitsplan uitvoeren.
- De mogelijkheden tot herplaatsing buiten het eigen bestuur onderzoeken.
- **Maatwerk:** de keuze voor welke bovenstaande activiteiten en de invulling daarvan hangt af van wat de medewerker nodig heeft.

Artikel 21 Inspanningsverplichting

Financiële inspanningsplicht, hoe stel je de hoogte vast?

- Bij een dienstverband van 6 maanden: €600.
- Bij elke maand dat het dienstverband langer heeft geduurd: €25 per maand extra.
- Tot een maximum van €5000.
- Korter dan 6 maanden: €0.

Hoofdstuk 3: vrijstellingsregelingen

Overwegingen Vrijstellingsregeling

- Per 1-8-22: herbenoemingsplicht eigen wachtgelders uit WPO en WEC.
- Wens om i.p.v. plicht een motivatie voor die groep op te nemen.
- Basis vanuit huidige vrijstellingsregeling met paar wijzigingen.
 - Uitkeringsgerechtigde met minstens 3 maanden PO-uitkering.
 - Aanmelden bij helpdesk binnen 10 werkdagen na start overeenkomst.
 - Overeenkomst moet minstens zes maanden hebben geduurd, max 12 maanden.
- Effect:
 - Niet eigen uitkeringsgerechtigden: 0% Eigen Bijdrage
 - Eigen uitkeringsgerechtigde:

Oude Eigen Bijdrage	Nieuwe Eigen Bijdrage
0%	0%
10%	10%
50%	50%*
100%	50%**



Meer lezen?

vfpf.nl/modernisering