



Modernisering Participatiefonds: noodzakelijke hervormingen

Behoud van personeel

De werkloosheidskosten in het primair onderwijs zijn de afgelopen jaren flink gestegen. Dat betekent dat er ervaren onderwijspersoneel, soms zelfs langdurig, in een uitkering zit. De sector, OCW, de bonden en de PO-Raad willen dat de focus komt te liggen op het behouden van personeel in het PO. Ook moeten de kosten voor een werkgever inzichtelijker en voorspelbaarder worden. Werkgevers in het PO blijven eigenrisicodragers voor de kosten van werkloosheidsuitkeringen, maar het Participatiefonds (Pf) gaat deze op een andere manier vergoeden vanuit het collectieve fonds. Deze veranderingen noemen we de Modernisering.

Nieuwe systematiek en minder rompslomp

Op 1 augustus 2022 gaat de Modernisering Participatiefonds in en geldt het nieuwe reglement. Vanaf dan gaan werkgevers in het PO standaard 50% van de werkloosheidskosten van hun ex-werknemers betalen. Dat geldt voor alle gevallen waarbij de laatste contractdag op of na 1-8-2022 ligt.

Het Pf vergoedt dus standaard 50% en daarvoor hoeft een werkgever niets te doen. In sommige gevallen kan de eigen bijdrage verlaagd worden naar 10% als aan de voorwaarden van het nieuwe reglement is voldaan. Dat proces gaat digitaal via het nieuwe portaal Mijn Pf en wordt administratief een stuk lichter.

De vergoeding voor alle situaties die onder het huidige reglement vallen verandert niet.

Voorkomen in plaats van verliezen

Belangrijk aan deze verandering is dat we met elkaar meer aandacht hebben voor preventief beleid. Vanzelfsprekend wil een werkgever structureel bezig zijn met duurzame inzetbaarheid van personeel, vanaf het moment van aannemen tot aan het pensioen. En is afscheid nemen onafwendbaar, dan is investeren in een goed van-werk-naar-werk-traject belangrijk. Daarmee voorkomen we dat arbeidskracht verloren gaat en beperken we werkloosheidskosten.

Waar moet u op letten en hoe pakt u dat aan als schoolbestuur?

Onze regioteams denken graag met u mee en helpen waar nodig!

Behoud van onderwijspersoneel in PO



Altijd in gesprek zijn met je medewerkers

Praat regelmatig formeel en informeel over de voortgang. Zorg voor continu inzicht in de samenstelling van de formatie.



Aandacht voor ontwikkeling

Denk aan: duurzame inzetbaarheid, coaching, training, jobcrafting, teambuilding, meelopen op andere locatie, taken anders verdelen binnen team



Van-werk-naar-werk-traject

Denk aan:
 • Gesprekken met loopbaancoach
 • Mobiliteitsplan
 • Sollicitatietraining
 • Omscholing



Werkloosheid voorkomen



Documenteren afspraken



Toch ontslag?

Verrekening werkloosheidskosten PO vanaf 1-8-2022*

De eigen bijdrage is standaard 50%

Werkloosheidskosten

<p>Standaard situatie:</p> <p>Participatiefonds betaalt 50% van werkloosheidskosten</p> <p>Werkgever hoeft niets aan te leveren bij Pf</p> <p>Werkgever betaalt 50% eigen bijdrage</p>	<p>In bepaalde gevallen:</p> <p>Participatiefonds betaalt 90% van werkloosheidskosten</p> <p>Voorwaarden voor verlaging eigen bijdrage naar 10%</p> <p>10% eigen bijdrage</p>	<p>Nieuw reglement</p> <ul style="list-style-type: none"> dunner leesbaarder geen dubbele toetsing
---	--	--

Verlaging eigen bijdrage mogelijk bij einde arbeids-overeenkomst:

Beëindigingsgronden

Werkgever en werknemer ondernemen actie om werkloosheid te voorkomen

Inspanningsverplichting

Bedrijfs-economische reden via UWV

Bedrijfs-economische reden via vaststellings-overeenkomst

Via (kanton) rechter op tegenspraak

Tijdelijk contract voor vervanging

Langdurige ziekte of arbeids-ongeschiktheid via UWV

Tijdelijk contract van zij-instromer

Participatiebaan

Op verzoek van werknemer (uitzonderlijke situatie)



Financiële inspanning

Investeren in 'van-werk-naar-werk-trajecten'

• Bedrag bepalen dat volledig besteed moet zijn aan van-werk-naar-werk-activiteiten vóór de laatste contractdag

• Gebruik de rekentool Dienstverbanden en bedrag inspanningsverlichting Deze is beschikbaar via vfpf.nl



Inhoudelijke inspanning

Begeleiden van werknemer naar nieuwe baan in overleg met coach

Eisen:

• Start minimaal 4 maanden voor einde contract (bij tijdelijk vervangingscontract 2 maanden)
 • Coach of functionaris is gecertificeerd of aangesloten bij erkende beroepsvereniging

Van-werk-naar-werk-activiteiten:

• Coachgesprek voeren
 • Arbeidskansengesprek voeren
 • Gezamenlijk een mobiliteitsplan opstellen
 • Het mobiliteitsplan uitvoeren
 • De mogelijkheden tot herplaatsing buiten het eigen bestuur onderzoeken

Nieuw portaal voor het nieuwe reglement

• Inloggen met eHerkenning
 • Regel uw account vóór 1-8-2022!



• Notificaties via e-mail, registreer uw eigen e-mailadres
 • Nota's voor premie en eigen bijdrage downloaden via Mijn Pf!
 • Overzicht van totale uitkeringskosten en uw eigen bijdrage

NB! Gebruik huidige Werkgeversportaal Pf bij laatste contractdag vóór 1-8-2022 (tot 1-2-2023)

Hoe ondersteunt VfPf werkgevers in het PO?

Investeren in van-werk-naar-werk-traject

Soms is afscheid nemen van een medewerker onafwendbaar. Dan gaat u samen aan de slag om een nieuwe passende werkplek te vinden en werkloosheid te voorkomen. Dat kunt u in eigen beheer doen of u kunt een traject bij een externe partij inkopen. Het is sowieso aan te raden om altijd een loopbaan- of arbeidskansen-gesprek te voeren!

Op tijd beginnen is belangrijk en geeft het beste resultaat. Minimaal 4 maanden voor de einddatum van het arbeidscontract. Ook als u geen verlagingsverzoek indient. Want hoe beter een medewerker begeleid wordt, hoe groter de kans dat er helemaal geen werkloosheidskosten ontstaan. Of hoe sneller iemand die toch in een uitkering raakt, daar weer uit komt. En dat getuigt van goed werkgeverschap. Waar het hele primair onderwijs van profiteert.

.....

"VfPf is er voor u, ook op het moment dat u met een medewerker gaat spreken over een toekomst buiten de organisatie!"

.....

Neem gerust contact met ons op!

Met een deskundige bespreken hoe u uw personeel duurzaam inzetbaar houdt of hoe u een effectief van-werk-naar-werk-traject aanpakt? Vragen over de gevolgen van de Modernisering voor uw organisatie? Uw regioteam staat voor u klaar.

vfpf.nl/regioteams

Wat kan VfPf voor u betekenen?

- **onze regioteams zijn sparringpartner**
Wij denken met u mee over mobiliteit en duurzame inzetbaarheid binnen uw personeelsbeleid. Toekomstgericht en proactief.
- **ondersteuning bij selecteren geschikte van-werk-naar-werk-partijen**
Wij kennen de markt en delen graag onze expertise over succesvolle mobiliteitsactiviteiten.
- **inzet van de regionale match-kracht van uw regioteam**
We hebben contact met veel schoolbesturen in uw regio en kunnen vraag en aanbod bij elkaar brengen.
- **regionale en bovenbestuurlijke netwerken**
Onze regioteams zijn aangesloten bij diverse netwerken, zowel binnen als buiten het onderwijs. Dit zetten wij natuurlijk in om u te helpen bij het vinden van passende nieuwe functies.
- **strategische personeelsplanning**
Inzicht hebben in de instroom, doorstroom en uitstroom is cruciaal voor een gezond personeelsbeleid. Uw regioteam weet precies hoe je dat aanpakt en helpt u graag.