



Modernisering Participatiefonds: noodzakelijke hervormingen

Focus op 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. Om deze veranderingen te kunnen doorvoeren is een wetswijziging nodig. Deze ligt ter goedkeuring in de Tweede Kamer.

Nieuwe systematiek en minder rompslomp

Streefdatum voor invoering van de nieuwe systematiek is 1 augustus 2021, met als voorwaarde dat de wet op tijd aangepast is. Vanaf dan gaan werkgevers in het PO standaard 50% van de werkloosheidskosten betalen. De eigen bijdrage kan verlaagd worden naar 10% als aan de voorwaarden in het reglement voldaan is. Het hele proces gaat voortaan digitaal en wordt administratief een stuk lichter.

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.

Waar moet je op letten en hoe pak je 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: coaching, training, jobcrafting, teambuilding, meelopen op andere locatie, taken anders verdelen binnen team, taakuren laten vallen



Van-werk-naar-werk-traject

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



Werkloosheid voorkomen



Werk buiten PO

Documenteren afspraken

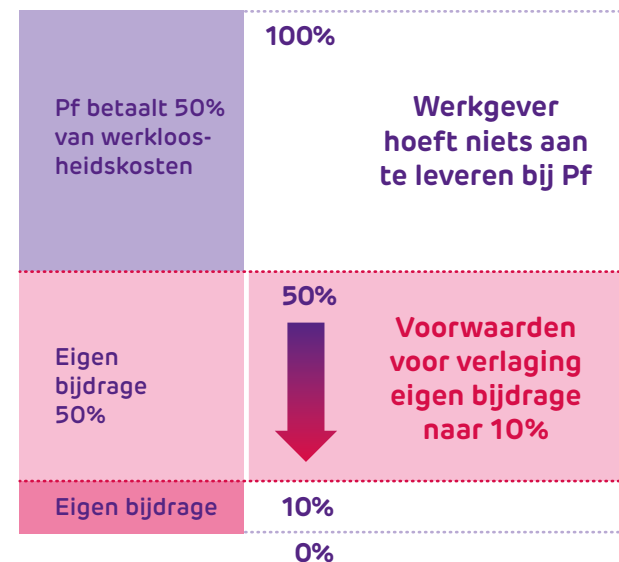


Toch ontslag

Verrekening werkloosheidskosten PO vanaf 1-8-2021

Standaard eigen bijdrage 50%

Werkloosheidskosten



Werkgever hoeft niets aan te leveren bij Pf

Voorwaarden voor verlaging eigen bijdrage naar 10%



Nieuw reglement
• dunner
• leesbaarder
• geen dubbele toetsing

Werkloosheidskosten door einde arbeidsovereenkomst

Beëindigingsgronden

Bedrijfs-economische reden via UWV

Bedrijfs-economische reden via vaststellings-overeenkomst

Via (kanton) rechter op tegenspraak

Tijdelijk contract voor vervanging

Langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (via UWV)

Tijdelijk contract van zij-instromer

Participatiebaan

Op verzoek van werknemer (uitzonderlijke situatie)

Werkgever en werknemer ondernemen actie om ontslag te voorkomen

Inspanningsverplichting



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

• Bedrag bepalen dat volledig besteed moet worden aan van-werk-naar-werk-activiteiten

• Rekentool beschikbaar via vfpf.nl



Inhoudelijke inspanning
Begeiden van werknemer naar nieuwe baan in overleg met coach

Eisen:
• Start minimaal 4 maanden voor ontslag (bij niet verlengen 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



Documenten voor aantonen inspanningsverplichting

• Inloggen met **eHerkenning** op vernieuwd portaal



Notificaties via e-mail, geen post meer
Facturatie per maand direct vanuit Pf
1 augustus 2021: Nieuw reglement gaat in
1 februari 2022: Verzoeken volgens oude reglement moeten ingediend zijn

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? Vragen over de gevolgen van de Modernisering voor uw organisatie? Uw regioteam staat voor u klaar.

www.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.