

Modernisering Participatiefonds: wat gaat er veranderen?

Met de modernisering gaat er veel veranderen in hoe het Participatiefonds (Pf) werkt. Dat betekent een ander reglement, maar ook bijvoorbeeld een nieuw portaal. Om u alvast te informeren over de verschillen hebben we deze in een tabel gezet.

Deze tabel wordt de komende maanden aangevuld met uit de bouw van het portaal voortkomende nieuwe informatie.

OUD (was)	NIEUW (wordt)
Startmoment verplichtingen richting Pf	
De werkgever dient al voor het ontstaan van een uitkering een verzoek in bij Pf tot overnemen van de werkloosheidskosten.	De werkgever kan een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage (van 50% naar 10%) pas indienen na bericht van Pf dat UWV/WWplus kosten voor de uitkering in rekening heeft gebracht. De werkgever hoeft dus geen moeite meer te steken in verzoeken die achteraf onnodig bleken omdat er geen uitkeringskosten zijn ontstaan. Omdat het Pf bepaalde gegevens al heeft ontvangen van UWV/WWplus hoeft de werkgever minder informatie in te vullen bij het indienen van een verlagingverzoek.
Vergoedingsverzoek indienen	
Pf stuurt informatie per post.	Pf stuurt (bijna) alle informatie digitaal via Mijn Pf. De werkgever krijgt een notificatie per mail dat er een bericht klaar staat in het nieuwe werkgeversportaal: Mijn Pf. In de mail staat ook wat voor bericht dit is en welke termijn er eventueel geldt voor reactie. Bij een bezwaarprocedure moet nog wel een aantal stukken per post verzonden worden. Dat gaat op termijn ook digitaal via Mijn Pf verlopen.
Uitkomst van vergoedingsverzoek is een vergoeding van 100% of 0%.	Standaard geldt een eigen bijdrage van 50% van de uitkeringskosten. De eigen bijdrage kan verlaagd worden naar 10% in specifieke situaties en onder voorwaarden die in het reglement genoemd staan. In de zeer uitzonderlijke situatie dat een werknemer zelf ontslag heeft genomen, maar er toch uitkeringskosten ontstaan, kan de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van de eigen bijdrage naar 0%.
Het reglement versie schooljaar 2020-2021 beslaat 105 pagina's.	Het reglement na de modernisering bestaat uit 12 pagina's.
Sinds 1-1-2020 zijn er in totaal 64 indieningsgronden en 1 vrijstellingsregeling.	Na de modernisering zijn er in totaal 8 indieningsgronden en 2 vrijstellingsregelingen. Het wordt voor de werkgever dus eenvoudiger om te vinden welke mogelijke verlaginggronden van toepassing zijn op de beëindiging en daardoor wordt het ook eenvoudiger om aan de juiste voorwaarden te voldoen. [→ Overzichtstabel met beëindigingsgronden]

OUD (was)	NIEUW (wordt)
Vergoedingsverzoek indienen (vervolg)	
<p>20 indieningsgronden voor formatieve gronden met verschillende voorwaarden.</p>	<p>Bij een bedrijfseconomisch ontslag zijn er 2 mogelijkheden voor een verlagingverzoek; via het UWV en met wederzijds goedvinden.</p> <p>Via de UWV-route moet de werkgever de ontslagvergunning van UWV en de arbeidsovereenkomst aanleveren. Ook moet hij voldoen aan de inspanningsverplichting, tenzij hij kan aantonen dat hij afspraken met de vakbonden heeft gemaakt zoals in hoofdstuk 10 van de CAO PO 2019-2020 staat.</p> <p>Bij beëindiging met wederzijds goedvinden moet de werkgever de vaststellingsovereenkomst en verschillende andere documenten overleggen, waaruit blijkt dat er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden. Ook moet de werkgever voldoen aan de inspanningsverplichting. Als de werkgever echter kan aantonen dat hij afspraken met de vakbonden heeft gemaakt zoals staat in hoofdstuk 10 van de CAO PO 2019-2020, dan hoeft de werkgever alleen de vaststellingsovereenkomst aan te leveren.</p>
<p>21 indieningsgronden voor niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met verschillende voorwaarden.</p>	<p>Er zijn nu 3 indieningsgronden voor het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor vervanging; 2. Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een zij-instromer; 3. Einde van een participatiebaan.
<p>3 indieningsgronden voor beëindiging in verband met ziekte.</p>	<p>1 indieningsgrond voor beëindiging in verband met ziekte, namelijk via UWV.</p>
<p>27 indieningsgronden bij beëindiging vanwege persoonlijke redenen met verschillende voorwaarden.</p>	<p>1 indieningsgrond bij beëindiging vanwege persoonlijke redenen: ontbinding door kantonrechter op tegenspraak.</p>
<p>10 indieningsgronden voor beëindiging van arbeidsovereenkomst wegens vervangingswerkzaamheden.</p>	<p>1 indieningsgrond voor het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst in verband met vervanging.</p>
<p>Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden.</p>	<p>Vrijstellingsregeling voor niet-eigen uitkeringsgerechtigden én een vrijstellingsregeling voor eigen uitkeringsgerechtigden.</p>
<p>Geen vergoedingsverzoek ingediend? Niet op eigen initiatief en niet (op tijd) na de rappelbrief? Dan komen 100% van de uitkeringskosten voor rekening van de werkgever.</p>	<p>Na de notificatiemail dat er voor een (ex-)werknemer uitkeringskosten zijn ontstaan geen verzoek om verlaging van de eigen bijdrage ingediend? Dan betaalt de werkgever 50% van de uitkeringskosten. De werkgever hoeft hiervoor niets te doen en geen documenten aan te leveren.</p>

OUD (was)	NIEUW (wordt)
Vergoedingsverzoek indienen (vervolg)	
De werkgever krijgt geen herinnering bij niet reageren op de melding dat er uitkeringskosten zijn ontstaan (rappelbrief). Er volgt dan na het verstrijken van de rappeltermijn direct een beschikking waarin wordt medegedeeld dat de uitkeringskosten voor rekening van de werkgever komen.	Als de werkgever niet binnen 3 weken na notificatie reageert, krijgt de werkgever een herinnering via mail dat hij nog een week de tijd heeft om een verlagingsverzoek in te dienen via het portaal Mijn Pf. De werkgever heeft ook de mogelijkheid om in Mijn Pf aan te geven geen verlagingsverzoek in te dienen, dan krijgt hij ook geen herinnering.
De werkgever heeft slechts een minimaal inzicht in de status van een vergoedingsverzoek en het dossier.	De werkgever kan altijd via het portaal Mijn Pf de status van het verlagingsverzoek, de documenten in het dossier (alleen de titels), het percentage aan eigen bijdrage en de nota's die in rekening gebracht worden voor de uitkeringskosten inzien.
De werkgever moet door een dik reglement en een grote vragenboom heen om te weten welke indieningsgrond van toepassing is op de situatie. Bovendien moet werkgever alle gegevens in de vragenboom zelf invullen.	De werkgever kan kiezen om een korte vragenboom te doorlopen of kan direct het juiste artikel aankruisen dat van toepassing is. Alle informatie die Pf al van de uitkeringsinstantie heeft gekregen, staat voorgevuld.
Tijdens het indienen van een vergoedingsverzoek kan de werkgever tussentijds geen gegevens of documenten opslaan. Als de werkgever één scherm teruggaat in het proces, verdwijnt eerder ingevoerde informatie.	In het nieuwe portaal Mijn Pf kan de werkgever tijdens het indienen van een verlagingsverzoek de ingevulde informatie tussentijds opslaan. Ook vult Pf zoveel mogelijk gegevens vooraf in.
Financiële afhandeling	
Voor ieder ontslag moet de werkgever een vergoedingsverzoek indienen. Als er een uitkering ontstaat betaalt Pf de rekening van UWV en WWplus vooruit. Pf stuurt daarna alleen een rappelbrief aan de werkgever als die nog geen vergoedingsverzoek heeft ingediend.	Pf betaalt de rekening van UWV en WWplus vooruit en stuurt daarna een notificatiemail naar de werkgever dat er uitkeringskosten zijn ontstaan. De werkgever kan vanaf dat moment in portaal Mijn Pf een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage indienen of direct aangeven geen verzoek in te dienen.
Wanneer 100% van de uitkeringskosten voor rekening van de werkgever komt, stuurt het Pf de rekening door naar DUO. Die brengt het bedrag vervolgens in mindering op de rijksbekostiging van de werkgever. Daardoor heeft de werkgever geen goed overzicht van de uitkeringskosten die verrekend worden.	Pf heeft de financiële afhandeling zelf in beheer. DUO vervult hierbij geen rol meer, de kosten worden niet meer verrekend via de rijksbekostiging. De werkgever krijgt maandelijks via het portaal Mijn Pf een nota voor de eigen bijdrage in de uitkeringskosten (50% of 10%). Zodra er een nota klaarstaat, krijgt de werkgever daarvan een notificatie per mail.
Er zijn 2 beschikkingen: 1 van Pf (toegewezen of afgewezen; dus 100% of 0%) en 1 van Duo (de hoogte van de lumpsum en de te verrekenen uitkeringskosten).	De werkgever ontvangt via Mijn Pf de beschikking van Pf: de vaststelling van de hoogte van de eigen bijdrage aan de uitkeringskosten. Kort daarop volgen de maandelijkse nota's via Mijn Pf.

OUD (was)	NIEUW (wordt)
Zichtbaarheid van en toegang tot informatie	
De werkgever heeft in het huidige Werkgeverportaal Pf geen actueel inzicht in de uitkeringen en betalingen.	Binnen een paar dagen nadat Pf de bestanden van uitkeringen en betalingen van de uitkeringsinstanties heeft ontvangen, zijn de gegevens inzichtelijk in het nieuwe portaal Mijn Pf.
De werkgever heeft geen overzicht van de kosten die DUO inhoudt; de verrekenende kosten van een uitkering staan niet overzichtelijk op één plek. Deze worden namelijk maandelijks via de Ofb door DUO verrekend. Ook staat op de Ofb vooral informatie over de rijksbekostiging, wat de overzichtelijkheid niet ten goede komt.	Alle nota's voor de uitkeringskosten die een werkgever moet betalen staan overzichtelijk en digitaal in het portaal Mijn Pf. Deze nota's gaan alleen over de in rekening gebrachte eigen bijdrage aan de uitkeringskosten.
Geen inzicht vooraf vanuit DUO van de kosten die in mindering gebracht gaan worden op de lumpsum.	Overzicht van de over 14 dagen te incasseren nota's.
De werkgever heeft slechts een minimaal inzicht in de status van een vergoedingsverzoek en het dossier.	De werkgever kan altijd via het portaal Mijn Pf de status van het verlagingsverzoek, de documenten in het dossier (alleen de titels), het percentage aan eigen bijdrage en de nota's die in rekening gebracht worden voor de uitkeringskosten inzien.
Inloggen en indienen gebeurt met TANcodes gekoppeld aan specifieke telefoonnummers.	Inloggen en indienen gaat via eHerkenning, net zoals bijvoorbeeld bij UWV en de Belastingdienst.
Termijnen	
8 weken reactietijd op een rappelbrief.	4 weken reactietijd op de melding van een nieuwe uitkering. Het proces om te reageren wordt veel simpeler en niet in alle situaties hoeft gereageerd te worden. Na 3 weken van deze reactietijd volgt er een reminder als de werkgever nog geen verlagingsverzoek heeft ingediend of niet aangeeft geen verzoek in te dienen.
8 weken om aanvullende informatie op te sturen.	4 weken om aanvullende informatie aan te leveren. Het proces om te reageren wordt veel simpeler en alles gaat digitaal via Mijn Pf.
8 weken beslistermijn voor Pf om een vergoedingsverzoek af te handelen en de mogelijkheid tot 8 weken verlenging.	4 weken beslistermijn voor Pf met mogelijkheid tot 2 weken verlenging. Hierdoor krijgt de werkgever eerder de beschikking en is er dus eerder duidelijkheid.