

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"> <li>• Ontslagvergunning van UWV</li> <li>• Opzeggingsbrief van werkgever aan werknemer</li> </ul>	Werkgever overlegt volgens cao PO 2022 met vakbonden over van-werk-naar-werk-traject en levert bij Pf de gemaakte afspraken aan <i>óf</i> 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"> <li>• Ondertekende vaststellingsovereenkomst</li> <li>• Onderbouwing van beëindigen dienstverband</li> </ul> <b>én</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afspraken met vakbonden (volgens cao PO 2022)</li> </ul> <i>óf</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderbouwing van bedrijfseconomische redenen:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- jaarverslagen</li> <li>- (meerjaren)begroting</li> <li>- recent bestuurs-/meerjarenformatieplan</li> <li>- overzicht natuurlijk verloop en overige ontslagen</li> </ul> </li> </ul> <i>óf</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebruik van overgangsrecht voeren werkgelegenheidsbeleid (artikel 10.1 cao PO 2022):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- sociaal plan</li> </ul> </li> </ul>	Werkgever overlegt volgens cao PO 2022 met vakbonden over van-werk-naar-werk-traject en levert bij Pf de gemaakte afspraken aan <i>óf</i> 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"> <li>• Ontslagvergunning van UWV</li> <li>• Opzeggingsbrief van werkgever aan werknemer</li> </ul>	Geen inspanningsverplichting
Via kantonrechter (of na beroep via het Hof / Hoge Raad) op tegenspraak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschikking van (kanton)rechter waaruit o.a. inhoudelijke behandeling op tegenspraak blijkt</li> <li>• Verzoekschrift</li> <li>• Verweerschrift</li> </ul>	Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf (z.o.z.), startdatum minimaal 4 maanden voor einde contract
Tijdelijk contract voor vervanging	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsovereenkomst (of addendum daarop) met:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- naam werknemer</li> <li>- periode</li> <li>- dat het om vervanging gaat</li> </ul> </li> <li>• Bij voortijdig eindigen van contract: bewijs van terugkeer van afwezige</li> </ul>	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"> <li>• Ondertekende studieovereenkomst of de arbeidsovereenkomst</li> <li>• Bewijs dat bevoegdheid niet gehaald is</li> </ul>	Geen inspanningsverplichting
Participatiebaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsovereenkomst van de participatiebaan</li> <li>• Bewijs dat de werknemer in staat is gesteld gebruik te maken van de voorziening in een gespecialiseerde jobcoach door UWV of gemeente</li> <li>• Opzeggingsbrief of ander bewijs van einde arbeidsovereenkomst</li> </ul>	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"> <li>• Opzeggingsbrief van werknemer aan werkgever</li> </ul>	Geen inspanningsverplichting

# Modernisering Participatiefonds: de inspanningsverplichting

vfpf.nl/inspanningsverplichting

Sinds 1 augustus 2022 is de Modernisering Participatiefonds ingegaan en geldt het nieuwe reglement. Werkgevers in het PO betalen voortaan standaard een eigen bijdrage van 50% van de werkloosheidskosten. Onder bepaalde voorwaarden kan de eigen bijdrage verlaagd worden naar 10% (zie hiervoor het overzicht op de andere zijde).

**Uitgangspunt** is dat een schoolbestuur als werkgever in alle gevallen zijn best doet om te voorkomen dat een werknemer werkloos wordt. Ook wanneer er geen sprake is van verlaging van de eigen bijdrage is dit zinvol. Het voorkomt dat de werkgever 50% van de werkloosheidskosten moet gaan betalen en het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt, mocht de werknemer toch in een uitkeringssituatie terecht komen.

**Inspanningsverplichting:** om in aanmerking te kunnen komen voor verlaging van de eigen bijdrage naar 10% bij sommige van de genoemde beëindigingsgronden, moet het schoolbestuur kunnen aantonen dat voldoende inspanning gedaan is voor een van-werk-naar-werk-traject: de "inspanningsverplichting". Uiteraard sluit het reglement van het Pf aan bij de cao PO en de wet. Daar waar op basis van de cao al een van-werk-naar-werktraject met de bonden is afgesproken, heeft het Pf geen aanvullende voorwaarden voor de inspanningsverplichting. En waar bij een ontslagprocedure al een tweede spoortraject door UWV is gecontroleerd, gaat het Pf die check niet nog een keer doen.

Wat houdt de inspanningsverplichting in:

## 1. Financiële inspanning

- Bedrag bepalen dat vóór einde contract volledig besteed moet zijn aan van-werk-naar-werk-activiteiten
- Rekenmethode:  
bij dienstverband  $\geq 6$  maanden: €600 + €25 voor elke maand dat het dienstverband langer duurde, met een maximum van €5000  
Pf stelt hiervoor een handige rekentool beschikbaar.
- Altijd uitdraai maken van de berekening in de rekentool en ondertekenen door werkgever en werknemer

## 2. Inhoudelijke inspanning

Werkgever en werknemer ondernemen samen activiteiten gericht op begeleiding van de werknemer naar een andere baan.

*Voorwaarden:*

- De activiteiten starten minimaal 4 maanden voor ontslagdatum. Bij einde tijdelijk vervangingscontract is dat 2 maanden.
- Voert een externe organisatie deze activiteiten uit, dan moet die aangesloten zijn bij Blik op Werk, Cedeo, Cedris, NOBCO, Noloc of Oval. Doet de werkgever het in eigen beheer, dan moet de functionaris aangesloten zijn bij NOBCO of Noloc.

*De inhoudelijke inspanningsverplichting bestaat uit één of meer van de volgende activiteiten:*

- Coachgesprek voeren
- Arbeidskansengesprek voeren
- Gezamenlijk een mobiliteitsplan opstellen
- Het mobiliteitsplan uitvoeren
- Mogelijkheden tot herplaatsing buiten het eigen bestuur onderzoeken

In samenspraak met de gecertificeerde coach bepalen werkgever en werknemer welke van deze activiteiten het best passend zijn. Het volledige bedrag dat volgens de financiële inspanning bepaald is, moet daarbij worden besteed, voor het einde van het contract.

## 3. Documenten aanleveren bij Pf voor aantonen inspanningsverplichting

- Door werkgever en werknemer ondertekende uitdraai van de rekentool om duur van dienstverband en hoogte van financiële inspanningsplicht vast te stellen (altijd, ook als het bedrag 0 euro is)
- Ondertekende opdrachtbevestiging voor de van-werk-naar-werk-activiteiten
- De facturen (of urenspecificaties) die samen het berekende bedrag zijn dat aan de activiteiten uitgegeven moet worden.