

XXX
XXX
XXX
XXX

Contactgegevens	Ons kenmerk	Uw kenmerk	Bijlage(n)	Datum
XXX	ALG.25.0001.00	Woo-verzoek		5-3-2025
088 - 837 30 30		participatiefonds		
juridisch@vfpf.nl				

Onderwerp
Woo-verzoek

Geachte XXX,

U heeft op 5 februari 2025 een Woo-verzoek ingediend op grond van artikel 4.1 van de Woo. U vraagt om openbaarmaking van alle documenten en/of stukken die direct of indirect informatie bevatten over de wettelijke taken van het Participatiefonds op grond van artikel 190, derde lid Wpo en (de werkwijzer) artikel 72a WW.

Uw Woo-verzoek wijzen we toe

Allereerst wil ik aan u meegeven dat de werkwijze en dienstverlening van het Pf openbaar is. Daarom staat al deze informatie – inclusief bestuursbesluiten hierover – op onze site; vfpf.nl. Ik zal per vraag kort antwoord geven waarbij ik de doorverwijzing toevoeg naar de vindplaatsen op onze site waar u meer informatie met betrekking tot uw verzoek kunt vinden. Het huidige re-integratiebeleid vloeit voort uit het plan van aanpak stille reserve (**bijlage 1**).

Wijze van openbaarmaking

U ontvangt de informatie en de openbaar te maken documenten per e-mail.
Daarnaast publiceren wij deze op onze site.

Reactie per vraag:

1. Beleid en/of protocollen en/of werkwijzer en/of handboek met betrekking tot de uitvoering van art. 72a WW namens primair onderwijsinstellingen.

In de werkwijzer artikel 72a WW staat in paragraaf 2.2 dat de wijze waarop de re-integratieactiviteiten worden ingevuld niet wettelijk is vastgelegd. De overheidswerkgever kan daar dus zijn eigen invulling aan geven. De NOLOC gecertificeerde loopbaanadviseurs van het Participatiefonds begeleiden uitkeringsgerechtigden (hierna: kandidaten) met als doel om de kandidaat zo snel mogelijk duurzaam werkzaam te krijgen in een nieuwe betaalde baan, zodat de duur van de uitkering zo kort mogelijk blijft en de hoogte van de uitkering zo laag mogelijk. Het

doel van de persoonsgerichte aanpak is het herplaatsen van de kandidaat op een dusdanige manier dat de kandidaat weer een volwaardige en duurzame bijdrage levert aan de maatschappij en daarmee ook het zo laag mogelijk houden van de werkloosheidsuitkeringskosten. Tevens wordt hiermee de kans dat de kandidaat terugvalt een werkloosheidssituatie voorkomen. Het Participatiefonds zal hierbij altijd onderzoeken of er mogelijkheden zijn dat de kandidaat terugkeert binnen de sector primair onderwijs.

Als een (ex-)werknemer, die in dienst is bij een schoolbestuur in het primair onderwijs, ontslagen wordt en daardoor een beroep moet doen op een werkloosheidsuitkering, kan de (ex-)werknemer een aanvraag voor een werkloosheidsuitkering (hierna: WW-uitkering) doen bij het UWV. UWV bepaalt vervolgens op de (ex-)werknemer in aanmerking komt voor een WW-uitkering en stelt daarbij de hoogte en duur van de WW-uitkering vast. Zodra de (ex-)werknemer de beschikking met betrekking tot het recht op een WW-uitkering van UWV heeft ontvangen, kan contact worden opgenomen met WWplus. WWplus voert de bovenwettelijke regeling (WOPO) uit. Op basis van de WW-beschikking van UWV bepaalt WWplus of een bovenwettelijk recht is ontstaan. WWplus stelt daarbij de hoogte en duur van het bovenwettelijke recht vast. Een uitgebreidere uitleg over de verschillende organisaties en bijbehorende taken is openbaar en te lezen op onze site via de link en in **bijlage 2: [Uitleg over taken bij werkloosheidsuitkeringen in het PO | VfPf](#)**

UWV verleent geen re-integratiebegeleiding aan (ex-)werknemers die vanuit het primair onderwijs in de WW terecht zijn gekomen. De gegevens van de uitkeringsgerechtigden wordt wekelijks door aangeleverd aan het Participatiefonds. Nadat deze gegevens zijn ingelezen in het systeem van het Participatiefonds wordt per uitkeringsgerechtigde een dossier aangemaakt. Daarna wordt naar de kandidaat een brief gestuurd met daarin onder meer informatie over de re-integratieplicht en sollicitatieplicht. Binnen twee weken na dagtekening van die brief neemt een loopbaanadviseur uit de regio waar de kandidaat woont telefonisch contact met de kandidaat op.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.vfpf.nl (zie ook **bijlage 3**):

[Re-integratieactiviteiten bij een werkloosheidsuitkering | VfPf](#)

2. Beleid en/of protocollen en/of werkwijzer en/of handboek met betrekking tot het starten van een re-integratietraject.

Na de brief neemt de loopbaanadviseur van het Participatiefonds zo snel mogelijk contact op met de kandidaat. Zie ook antwoord bij punt 1. De re-integratietrajecten die het Participatiefonds met de kandidaten start zijn gebaseerd op maatwerk. Er wordt gekeken naar wat de kandidaat nodig heeft om weer te kunnen starten op de arbeidsmarkt.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.vfpf.nl (zie ook **bijlage 3**):

[Re-integratieactiviteiten bij een werkloosheidsuitkering | VfPf](#)

En op participatieplein.nl via de link: [Participatieplein | Participatiefonds](#)

En via de site van vfpf.nl kunt u onder 'documenten/bestuurVfPf' de bestuursbesluiten inzien.

3. Beleid en/of protocollen en/of werkwijzer en/of handboek met betrekking tot het uitvoeren van een re-integratietraject.

Zie informatie bij de punten 1 en 2.

In de begeleiding onderscheidt het Participatiefonds vijf fases: contactfase, intakefase, begeleidingsfase, bemiddelingsfase en de monitoringfase.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.vfpf.nl (zie ook **bijlage 3**):

[Re-integratiebegeleiding door het Participatiefonds | VfPf](#)

4. Op welke wijze er toezicht en controle wordt uitgeoefend op de kwantiteit (wettelijk minimaal vier concrete en verifieerbare sollicitatieactiviteiten per vier weken) van de sollicitatieactiviteiten van ex-werknemers.

In het verleden heeft u deze vraag al eerder gesteld. In de tussentijd is de wet op dit punt niet veranderd, waardoor het antwoord hierop nog steeds hetzelfde is, namelijk dat de kwantitatieve toets de wettelijke taak is van het UWV. UWV beoordeelt het aantal sollicitatieactiviteiten en legt indien nodig sancties op. Pf heeft hier geen rol in.

Volledigheidshalve verwijs ik u hiervoor naar openbare informatie die beschikbaar is op de website van UWV:

[Overheid en Onderwijs vrijstelling sollicitatieplicht | UWV](#)

5. Op welke wijze er toezicht en/of controle en/of wordt geadviseerd op de kwaliteit van de sollicitatieactiviteiten van ex-werknemers, waaronder ook de verplichting het verrichten van reële sollicitaties moet worden begrepen alsook de verplichting om na zes maanden werkloosheid breed te solliciteren.

Het Participatiefonds informeert de kandidaat over wettelijke vereisten van de sollicitatieplicht. De kwalitatieve controle van de sollicitatieplicht wordt uitgevoerd door het Participatiefonds. Deze inhoudelijke controle van de sollicitatieactiviteiten is een onderdeel van de re-integratiebegeleiding en is erop gericht om de sollicitatievaardigheden te verbeteren waardoor sollicitaties kansrijker worden.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.vfpf.nl (en **bijlage 4**): [Kwalitatieve toetsing van sollicitatieplicht](#)

6. Op welke wijze er door participatiefonds wordt gehandeld bij het overtreden van de verplichtingen behorende bij het ontvangen van een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering door een ex-werknemer.

Als er geen contact met de kandidaat tot stand komt na het versturen van twee brieven en de poging telefonisch contact te zoeken – waarbij één van de twee brieven aangetekend is verzonden – wordt bij UWV een melding verwijtbaar gedrag gedaan volgens de procedure die UWV daarvoor voorschrijft. UWV bepaalt of het gedrag wel of niet of minder verwijtbaar is en het type maatregel dat daarbij hoort. Ook als het Pf met een kandidaat afspraken heeft gemaakt over de re-integratie en die afspraken worden – zonder legitieme reden – niet nagekomen, doet het Pf een melding verwijtbaar gedrag bij UWV.

7. Alle stukken, zowel intern als extern, over de informatieverstrekking van re-integratiegegevens aan eigenrisicodragers voor de (B)WW-uitkering.

Schoolbesturen in het primair onderwijs kunnen in Mijn Pf zien welke (ex-)werknemers bezig zijn met een re-integratietraject bij het Participatiefonds. Ook staat daar – met inachtneming van de privacywetgeving – de informatie over het re-integratietraject zelf. Het Participatiefonds mag en kan namelijk niet alle informatie over een kandidaat met de (ex-)werkgever delen.

Meer achtergrond informatie hierover kunt u terug vinden in **bijlage 5**.

8. Alle stukken, zowel intern als extern, over de manier waarop het participatiefonds de administratie voert van de werkloosheidsuitkeringen die zijn vastgesteld door het UWV en WWplus.

Digitale bestanden van de uitkeringsinstanties worden aan het Participatiefonds ter beschikking gesteld. Dit zijn dezelfde digitale bestanden waartoe de schoolbesturen in het primair onderwijs zelf toegang hebben in de digitale omgevingen van de uitkeringsinstanties. De digitale bestanden worden door het Participatiefonds ingelezen in Mijn Pf. Als de schoolbesturen inloggen in Mijn Pf, kunnen ze deze informatie inzien en zien ze ook welk deel van de werkloosheidsuitkeringskosten in rekening wordt gebracht door het Participatiefonds.

Een uitgebreidere uitleg over dit deel van het proces is openbaar en te lezen op onze site via de link en in **bijlage 2: [Uitleg over taken bij werkloosheidsuitkeringen in het PO | VfPf](#)**

9. Op welke wijze het participatiefonds de primair onderwijsinstellingen ondersteunt in het beleid gericht op het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en het voorkomen van werkloosheid.

Het Pf biedt deze ondersteuning aan via de regioteams. Schoolbesturen in het primair onderwijs kunnen hier terecht voor HR-dienstverlening die bijdraagt bij de verdere professionalisering van de organisaties. Deze dienstverlening is per organisatie en vraag op maat gemaakt.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.vfpf.nl:
[Overzicht producten en diensten VfPf 2024.pdf](#) (Bijlage 6)
[Zo werken onze regioteams | VfPf](#) (Bijlage 7)

[Producten & diensten voor het primair onderwijs | VfPf \(Bijlage 8\)](#)

<https://www.vfpf.nl/actueel/lager-ziekteverzuim-op-scholen-door-het-vergroten-van-werkgeluk> (Bijlage 9)

[Ziekteverzuim in het basisonderwijs verlagen? | VfPf \(Bijlage 10\)](#)

[Factsheet Verzuimreductiebegeleiding-V1-052024-klikbaar.pdf \(Bijlage 11\)](#)

10. Beleid en/of protocollen en/of werkwijzer en/of handboek met betrekking tot het indienen van meldingen verwijtbaar gedrag bij UWV bij schending van de verplichtingen behorende bij het ontvangen van een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering. Onder meer ten aanzien van het niet voldaan aan de sollicitatieplicht en het niet meewerken aan de re-integratie.

In het antwoord bij vraag 6 heb ik al aangegeven dat een melding verwijtbaar gedrag – indien daarvoor aanleiding is – bij UWV wordt gedaan volgens de procedure die UWV hiervoor voorschrijft.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.uwv.nl:

[Melden verwijtbaar gedrag bij re-integratie nu online | UWV](#)

11. Beleid en/of protocollen en/of werkwijzer en/of handboek met betrekking tot het nemen van beslissingen in verband met de (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkeringen en/of re-integratie van ex-werknemers van primair onderwijsinstellingen.

Als u met uw vraag doelt op het vaststellen van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten wordt hiervoor het reglement Participatiefonds gevolgd. Dit reglement en de toelichting daarbij kunt u terug vinden op de site van het Pf.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.vfpf.nl (en bijlage 12 en bijlage 13):

[Formulieren en documenten | VfPf](#)

Als u met uw vraag doelt op beslissingen met betrekking tot de (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkeringen kan ik u medelen dat deze worden door de betreffende uitkeringsinstanties genomen. De uitkeringsinstanties stellen namelijk het recht, de hoogte en de duur van de (bovenwettelijke) uitkering vast. Uitleg over de taken van de verschillende instanties in het proces vanaf het punt van het toekennen van een uitkering tot aan het in rekening brengen van de eigen bijdrage van de werkloosheidsuitkeringskosten kunt u op de website terugvinden.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.vfpf.nl (en bijlage 14):

[Uitleg over taken bij werkloosheidsuitkeringen in het PO | VfPf](#)

12. Beleid en/of protocollen en/of werkwijzer en/of handboek met betrekking tot het in behandeling nemen van en beslissen over bezwaarschriften.

Het proces met betrekking tot het behandelen van bezwaarschriften is vastgelegd in het 'Reglement behandeling bezwaarschriften van de Stichting Participatiefonds voor het Onderwijs'.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.vfpf.nl (en bijlage 15):

[Reglement behandeling bezwaarschriften Participatiefonds per 1 januari 2021.pdf](#)

Ook de wijze waarop bezwaar kan worden ingediend staat op de site.

Informatie hierover is openbaar en beschikbaar op de website www.vfpf.nl (en bijlage 16):

[Hoe maak ik bezwaar tegen een beslissing van Vf of Pf? | VfPf](#)

Bent u het niet eens met de beslissing?

Is onze beslissing niet duidelijk, bent u het niet met de beslissing eens of heeft u informatie waar wij geen rekening mee hebben gehouden? Neemt u dan telefonisch contact op via telefoonnummer 088 – 837 30 30. Wij zijn op werkdagen bereikbaar tussen 9.00 uur en 17.00 uur. Wanneer u ons belt, wilt u deze brief dan bij de hand houden? Dan kunnen we u beter van dienst zijn.

Ook kunt u ons mailen, het e-mailadres is juridisch@vfpf.nl.

Heeft u gebeld maar bent u het nog steeds niet eens met de beslissing? Dan kunt u binnen zes weken na dagtekening van deze brief een bezwaar indienen bij ons. U kunt uw bezwaarschrift mailen naar juridisch@vfpf.nl. Wilt u de beslissing waartegen u bezwaar maakt aan uw mail toevoegen en aangeven waarom u het niet met de beslissing eens bent? Wij kunnen dan contact met u opnemen om uw bezwaren te bespreken.

Met vriendelijke groet,

XXX

Manager Klanten

Inventarislijst Woo-verzoek ALG.25.0001.00

Documentnummer	Beoordeling	Uitzonderingsgrond
1	Geheel openbaar	n.v.t.
2	Reeds openbaar	n.v.t.
3	Reeds openbaar	n.v.t.
4	Reeds openbaar	n.v.t.
5	Geheel openbaar	n.v.t.
6	Reeds openbaar	n.v.t.
7	Reeds openbaar	n.v.t.
8	Reeds openbaar	n.v.t.
9	Reeds openbaar	n.v.t.
10	Reeds openbaar	n.v.t.
11	Reeds openbaar	n.v.t.
12	Reeds openbaar	n.v.t.
13	Reeds openbaar	n.v.t.
14	Reeds openbaar	n.v.t.
15	Reeds openbaar	n.v.t.
16	Reeds openbaar	n.v.t.

Plan van aanpak **Stille Reserve**



Mei 2020

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
H1 Inleiding	7
Aanleiding	7
Huidige situatie	7
Onze visie op re-integratie.....	8
Doelstelling	9
Gewenste resultaat.....	9
Aanpak	9
H2 Hoe ziet de stille reserve eruit?	10
Definitie stille reserve	10
Omvang stille reserve	10
Analyse stille reserve	12
Kenmerken van de stille reserve.....	13
Verwachtingen terugkeerpotentieel	14
H3 Hoe wordt de stille reserve geactiveerd?	15
Succesvolle methodes van activering en re-integratie	15
Benader- en contactfase	16
Voorwaarden voor succes	17
H4 Wat betekent dit voor het huidige re-integratiebeleid?	18
Onderscheid bovenstaande aanpak voor stille reserve van huidig reguliere aanpak	18
Evaluatie huidige re-integratiebeleid	18
Nieuw re-integratiebeleid vanaf 1 januari 2021	19
Monitoren en evalueren	20
H5 Welke maatregelen worden ingezet om werkgevers te faciliteren en stimuleren om bij te dragen aan re-integratie uitkeringsgerechtigden?	21
Schoolbesturen zijn sceptisch over inzet uitkeringsgerechtigden als leerkracht	21
Bestaande re-integratie bevorderende maatregelen voor werkgevers	22
Versterking van en nieuw in te zetten maatregelen voor wegnemen belemmeringen	23
H6 Planning, investering en gevraagd besluit	25
Tijdsplanning	25
Investering	25
Gevraagd besluit	26
H7 Bijlage	27

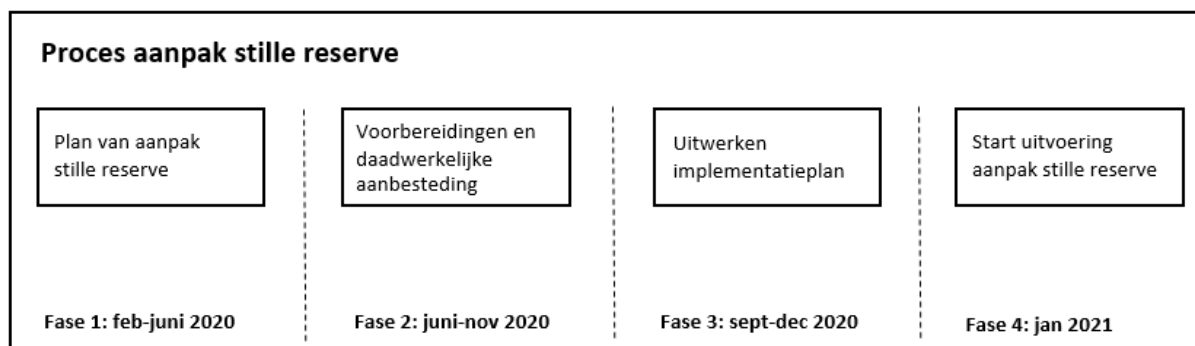
Managementsamenvatting

Aanleiding

In mei 2019 heeft Regioplan een rapport uitgebracht genaamd “Stille reserve in de WW, een onderzoek naar het potentieel voor re-integratie in het PO”, met als doel om te analyseren welke bijdrage de stille reserve kan leveren aan vermindering van het leerkrachtentekort. Naar aanleiding hiervan is zowel in het bestuur als op de landelijke tafel leerkrachtentekort afgesproken dat het Participatiefonds (hierna: Pf) met een plan van aanpak komt om de stille reserve met een geïntensiveerde aanpak (toch) te activeren en te re-integreren.

In dit plan van aanpak geven we een inhoudelijke richting aan de geïntensiveerde aanpak voor de stille reserve en de samenhang met het nieuwe re-integratiebeleid. Op dit moment kunnen we nog niet concreter worden. We weten nog onvoldoende van de mensen in de stille reserve, we weten nog niet welke resultaatratio's reïntegratiebedrijven kunnen geven en we kunnen onvoldoende inschatten welke menskracht en middelen we extra nodig hebben. Om dit te kunnen doen is de expertise en kennis van de gespecialiseerdere-integratiebureaus onmisbaar. Op het moment van schrijven (mei 2020) zijn er echter nog geen re-integratiebureaus gecontracteerd. De aanbesteding hiervoor wordt binnenkort gestart. In dit aanbestedingsproces wordt eerst met re-integratiebureaus verkend welke interventies en welke resultaatratio's succesvol zijn en vervolgens wordt deze informatie gebruikt om te contracteren. Daarna kan het implementatieplan verder worden uitgewerkt. De uitvoering van dit plan start - tegelijk met de nieuwe gecontracteerde re-integratiebureaus - in januari 2021. Pf voert regie over de re-integratietrajecten die worden uitgevoerd door de re-integratiebureaus. Regiocoördinatoren van Pf zijn de schakel naar schoolbesturen wanneer bemiddeling richting onderwijs mogelijk is.

Onderstaand een weergave van de vervolgstappen die worden gezet om te komen tot de uitvoering van dit plan van aanpak voor de stille reserve.



Als Pf hanteren wij hierbij de volgende visie op re-integratie:

“In het onderwijs haalt iedereen het maximale uit zichzelf en samen halen we het maximale uit de sector.” Dit doen we niet enkel door te investeren in werknemers binnen de onderwijssector, maar ook door betrokkenheid bij uitkeringsgerechtigden die werkzaam zijn geweest in het onderwijs. We streven ernaar om deze uitkeringsgerechtigden zoveel mogelijk te laten terugkeren binnen het onderwijs. We maken hierbij gebruik van een positieve benadering, waarbij de focus ligt op de kwaliteiten en talenten van het individu. We denken dat iedereen - jong en oud – op zijn of haar eigen manier een maatschappelijke bijdrage kan en moet leveren. Vanuit het Participatiefonds zien wij het dan ook als onze taak om hen hierin te activeren, motiveren, faciliteren en hen hierop aan te spreken. Door dit proces – met elkaar - blijvend te evalueren en monitoren, zorgen we voor een continu leerproces waarin gestreefd wordt naar een passend en vooral effectief re-integratietraject voor elke uitkeringsgerechtigde.

Deze visie vraagt om maatwerk in het aanbieden van effectieve trajecten om de uitkeringsgerechtigde zo snel mogelijk weer te activeren en re-integreren (bij voorkeur in het onderwijs). De duur en intensiteit van de re-integratietrajecten worden bepaald aan de hand van de afstand die de uitkeringsgerechtigde heeft tot de huidige arbeidsmarkt. Deze afstand tot de arbeidsmarkt kan voor elk individu anders zijn. Hierbij spelen diverse elementen een rol, zoals de oorzaak van werkloosheid, persoonsgebonden kenmerken, de regionale arbeidsmarkt en beeldvorming omtrent terugkeer naar werk.

Doelstellingen

Om aan te sluiten bij de bovenstaande visie, is het doel van dit plan van aanpak om inzichtelijk te maken welke bijdrage de stille reserve kan leveren om - voor onze klant (de schoolbesturen) - de uitkeringslasten te verlagen en invulling te geven aan formatieplaatsen en ondersteuning binnen het onderwijs. Om dit te bereiken, zetten we in dit plan van aanpak in eerste instantie in op de bemiddeling van uitkeringsgerechtigden binnen het onderwijs. Mocht de uitkeringsgerechtigde echter niet willen terugkeren naar het onderwijs, dan wordt gestreefd naar passende re-integratiebegeleiding buiten de onderwijssector.

In dit plan van aanpak besteden we aandacht aan zowel de uitkeringsgerechtigde als de werkgever. De volgende onderdelen worden in dit plan behandeld:

1. Inzicht in de kenmerken van de stille reserve;
2. Intensiveren van het re-integratiebeleid voor de stille reserve;
3. Evalueren huidig re-integratiebeleid en doorontwikkeling tot nieuw beleid;
4. Stimuleren en faciliteren van werkgevers (schoolbesturen) om uitkeringsgerechtigden een baan te bieden.

De stille reserve

In dit onderzoek gebruiken we de volgende definitie van de stille reserve: *iedere uitkeringsgerechtigde met een uitkeringsrecht gestart voor het nieuwe re-integratiebeleid van het Participatiefonds dat is ingegaan op 1 augustus 2018.*

De stille reserve bevat mensen die minimaal langer dan 2 jaar werkloos zijn. Gemiddeld zijn mensen 6 jaar werkloos. Wel kunnen mensen gedeeltelijk aan het werk zijn. Hoeveel dat is kunnen we (nog) niet uit onze cijfers achterhalen. Deze informatie krijgen we van het UWV na invoering van het nieuwe wetstraject.

Wat de stille reserve anders maakt dan andere uitkeringsgerechtigden, is dat zij nog te maken heeft gehad met oud re-integratiebeleid waarin de begeleiding stopte na het doorlopen van vijf fasen. We hebben om die reden met de meeste van deze uitkeringsgerechtigden al jaren geen contact gehad. In totaal zijn er nu nog 3863 uitkeringsgerechtigden die vallen binnen de stille reserve. De verwachting is dat deze groep – door diverse factoren – een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft en daarmee moeilijk tot zeer moeilijk te re-integreren is.

Met data-analyses is reeds enig inzicht verkregen in diverse factoren als leeftijd, verstreken en resterende uitkeringsmaanden en regio. Om echter het daadwerkelijke terugkeerpotentieel van deze groep in kaart te brengen, is het belangrijk om de persoon achter het dossier en diens situatie te leren kennen. De stappen die in onze ogen nodig zijn om dit voor elkaar te krijgen, worden in dit plan van aanpak beschreven.

Startfase traject stille reserve

Om de uitkeringsgerechtigde beter te leren kennen, (uiteindelijk) te activeren en zo mogelijk duurzaam te re-integreren, zijn specifieke expertise, tijd en aandacht nodig. In het licht daarvan is een aangepaste en geïntensiveerde aanpak gecreëerd, waarin aandacht wordt besteed aan zowel het fysieke als het psychologische welzijn van de uitkeringsgerechtigde. Op de volgende punten onderscheidt deze aanpak zich van de huidige reguliere aanpak voor uitkeringsgerechtigden:

- De contactfase: Tijdens deze fase wordt de uitkeringsgerechtigde (opnieuw) benaderd door het Pf wegens het ontvangen van een uitkering en een uitnodiging voor het individuele kennismakingsgesprek.
- Het individuele kennismakingsgesprek: Dit gesprek heeft als doel om de uitkeringsgerechtigde beter te leren kennen en inzicht te krijgen in diens leefsituatie, oorzaken van werkloosheid en ervaren belemmeringen voor re-integratie. Dit gesprek vindt plaats tussen de uitkeringsgerechtigde, een consulent (psycholoog) en een casemanager van het Pf.
- Na het individuele kennismakingsgesprek worden de benodigde vervolgstappen bepaald. Er zijn drie mogelijkheden:
 1. De uitkeringsgerechtigde geeft aan geestelijk en/of lichamelijk niet in staat te zijn om te werken. Er zal een onafhankelijke partij (een bedrijfsarts of arbeidsdeskundige) moeten worden benaderd om dit daadwerkelijk vast te stellen en vast te leggen.
 2. Wanneer er sprake is van weerstand en gebrek aan motivatie vanuit de uitkeringsgerechtigde, moet in eerste instantie worden geprobeerd om deze weerstand om te buigen. Het re-integratiebureau krijgt hierin de verantwoordelijkheid om een passend traject te starten. Dit kan ook samenhangen met het eerste scenario.
 3. De uitkeringsgerechtigde staat open voor verdere begeleiding en bemiddeling naar werk. In dit geval stroomt de uitkeringsgerechtigde door naar de reguliere begeleiding, die start met een loopbaanscan.

Omdat verwacht mag worden dat een substantieel deel van de stille reserve niet zonder forse extra inspanningen terug gaat keren in het onderwijs of andere betaalde arbeid, is meer nodig dan de huidige aanpak. We besteden daarom ook aandacht aan de evaluatie van het huidige re-integratiebeleid om vervolgstappen te zetten die van start gaat per vanaf 1 januari 2021.

Nieuw re-integratiebeleid vanaf 1 januari 2021

Door de evaluatie van het huidige beleid, verkregen inzichten bij het ontwikkelen van de intensieve aanpak voor de stille reserve én de doorontwikkeling van het Vervangingsfonds/Participatiefonds (hierna: VfPf), waarin de samenwerking met schoolbesturen is versterkt, proberen we vraag en aanbod in de arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten. Deze nieuwe inzichten en ervaringen brengen ons tot een nieuw re-integratieaanpak die per 1 januari 2021 van start gaat.

In dit nieuwe re-integratiebeleid wordt onderscheid gemaakt tussen vier categorieën re-integratietrajecten: licht, medium, intensief en extra intensief. De uitkeringsgerechtigden worden ingedeeld in een categorie op basis van hun afstand tot de arbeidsmarkt. Gedurende de komende maanden worden de categorieën en bijbehorende kenmerken nader gedefinieerd en worden (gezamenlijk met re-integratiebureaus) per categorie passende re-integratietrajecten samengesteld. Het re-integratietraject voor de categorie 'extra intensief' wordt gebaseerd op de kennis die is opgedaan tijdens dit onderzoek naar een passende aanpak voor de stille reserve. Dit traject wordt voornamelijk ingezet voor uitkeringsgerechtigden die veel weerstand ervaren en/of te maken hebben met (multi)problematiek, waarbij veel extra zorg nodig is. Denk hierbij aan de betrokkenheid van een bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of psycholoog. Naar verwachting zal een substantieel deel van de stille reserve in deze categorie vallen, maar dit 'extra intensieve traject' kan ook waardevol zijn voor nieuwe instroom of uitkeringsgerechtigden die door middel van huidige re-integratietrajecten nog niet aan het werk zijn gekomen. In de komende maanden gaat het Pf dit nieuwe re-integratiebeleid verder uitwerken en implementeren.

Monitoren en evalueren

Door de doorontwikkeling van de re-integratieaanpak op basis van de opgedane leerervaringen zal de effectiviteit van de re-integratieaanpak sterk verhoogd worden. Naast de reguliere monitoring en periodieke evaluaties met de re-integratiebureaus zijn we met de Universiteit van Utrecht in gesprek om te komen tot een evidence based aanpak. Dit moet uiteindelijk leiden tot een wetenschappelijk gevalideerd re-integratiebeleid dat continu verbeterd wordt. Op die manier willen we de effectiviteit van onze interventies aantoonbaar maken en relevante inzichten verkrijgen om de continue verbetercyclus te ondersteunen.

Bijdrage schoolbesturen in re-integratie uitkeringsgerechtigden

Een vereiste voor het behalen van de doelstellingen is dat werkgevers ervoor openstaan om uitkeringsgerechtigden een kans te bieden. Schoolbesturen zijn echter nog terughoudend met het aanbieden van een baan of zelfs een proefplaatsing of werkervaringsplek aan uitkeringsgerechtigden. Reden(en) hiervoor zijn de angst voor mogelijke financiële risico's en opgebouwde rechten, de beperkte tijd en capaciteit om voldoende begeleiding te bieden en het overwegend negatieve imago en heersende beeld dat er met deze mensen 'wel iets mis zal zijn'.

Om zoveel mogelijk belemmeringen voor de werkgevers weg te nemen, zijn de afgelopen jaren reeds diverse regelingen getroffen. Desondanks blijft het matchen van uitkeringsgerechtigden en schoolbesturen echter een grote uitdaging. Door (nog) intensiever in te zetten op al bestaande initiatieven en/of nieuwe maatregelen uit te voeren, hopen we dat bij steeds meer werkgevers de voordelen op gaan wegen tegen de belemmeringen.

Naast dat we inzetten op het wegnemen van onzekerheid en vrees bij schoolbesturen voor mogelijke financiële risico's en opgebouwde rechten, door meer en betere informatieverstrekking over de bestaande tegemoetkomingen, is er vooral nog veel winst te behalen in het wegnemen van psychologische belemmeringen. Onder psychologische belemmeringen verstaan we het heersende overwegend negatieve beeld van schoolbesturen over uitkeringsgerechtigden en de verwachting dat fysieke en/of psychische beperkingen aanwezig zijn. Met het Pf willen we deze psychologische belemmeringen beperken door ontmoetingen tussen de uitkeringsgerechtigden en werkgevers te faciliteren. Dit gaan we doen door uitbreiding van de pool van mentoren-on-the-job, het actiever zoeken naar werkervaringsplekken en re-integratiescholen en door mogelijkheden te onderzoeken voor een twee jaar durende proef- en gewenningsperiode in regionale vervangingspools. Om nog meer betrokkenheid te creëren bij schoolbesturen bij dit plan en het verbeteren van het imago van de uitkeringsgerechtigden, willen we een imagocampagne starten. Om deze campagne goed aan te laten sluiten bij de wensen en belemmeringen per regio, wordt deze campagne zowel landelijk als regionaal opgezet.

De hierboven beschreven tweezijdige aanpak voor uitkeringsgerechtigden en de maatregelen en initiatieven voor werkgevers, moeten ervoor gaan zorgen dat uitkeringsgerechtigden geactiveerd en zo mogelijk gere-integreerd worden én dat de werkgevers herstartenden in het PO een passende plek bieden om weer langzaam te kunnen groeien. Wel is het van belang dat we tijdens de uitvoering van dit plan nauw in contact (blijven) staan met gecontracteerde re-integratiebureaus om te monitoren of de verwachte succesratio wordt behaald. Waar mogelijk kan dan nog worden bijgestuurd om rendement en daarmee ook de doelen van dit plan van aanpak te behalen.

H1| Inleiding

1.1 Aanleiding

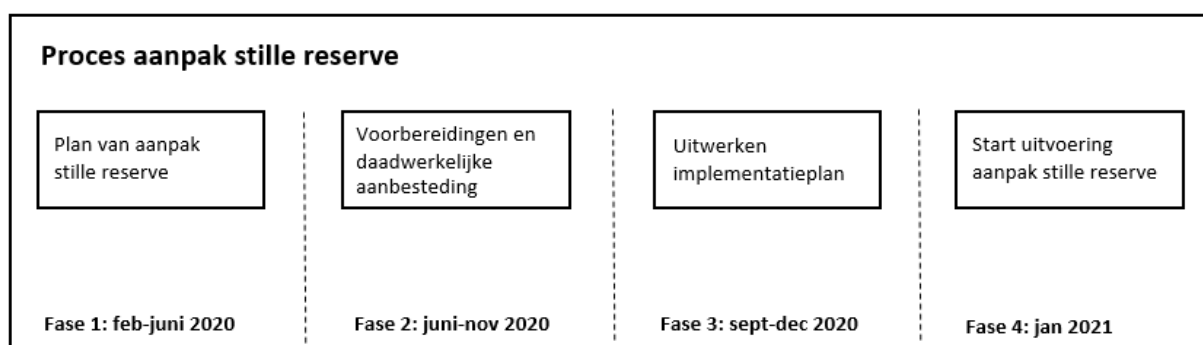
In mei 2019 heeft Regioplan een rapport uitgebracht genaamd “Stille reserve in de WW, een onderzoek naar het potentieel voor re-integratie in het PO”. Het eveneens door hen uitgevoerde onderzoek dat hieraan ten grondslag lag, is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) met als doel om te analyseren welke bijdrage de stille reserve kan leveren aan vermindering van het leerkrachtentekort. Naar aanleiding van het rapport van Regioplan is zowel in het bestuur van VfPf als op de landelijke tafel leerkrachtentekort afgesproken dat het Participatiefonds (Pf) een plan van aanpak maakt waarin staat beschreven hoe de stille reserve met een geïntensiveerde aanpak (alsnog) kan worden geactiveerd.

Definitie van de stille reserve

Binnen dit onderzoek is de stille reserve de groep uitkeringsgerechtigden waarvan het uitkeringsrecht startte voor het begin van de vernieuwde re-integratieaanpak (1 augustus 2018) binnen het Participatiefonds. In het verleden zijn ze werkzaam zijn geweest binnen het PO en ontvangen momenteel al voor een langere periode een WW-uitkering of ASU¹. Het is een groep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en vanwege diverse factoren lastig te re-integreren.

In dit plan van aanpak geven we een inhoudelijke richting aan de geïntensiveerde aanpak voor de stille reserve en de samenhang met het nieuwe re-integratiebeleid. Op dit moment kunnen we nog niet concreter worden. We weten nog onvoldoende van de mensen in de stille reserve, we weten nog niet welke resultaatratio's reïntegratiebedrijven kunnen geven en we kunnen onvoldoende inschatten welke menskracht en middelen we extra nodig hebben. Om dit te kunnen doen is de expertise en kennis van gespecialiseerde re-integratiebureaus onmisbaar. Op het moment van schrijven (mei 2020), zijn er echter nog geen re-integratiebureaus gecontracteerd. De aanbesteding hiervoor wordt binnenkort gestart. In dit aanbestedingsproces wordt eerst met re-integratiebureaus verkend welke aanpak interventies en welke resultaatratio's succesvol zijn en vervolgens wordt deze informatie gebruikt om te contracteren. Daarna kan het implementatieplan verder worden uitgewerkt. De uitvoering van dit plan start - tegelijk met de nieuwe gecontracteerde re-integratiebureaus - in januari 2021. Pf re-integreert niet zelf, ook nu niet, maar Pf voert regie over de re-integratiebureaus. Regiocoördinatoren van Pf zijn de schakel naar schoolbesturen wanneer bemiddeling richting onderwijs mogelijk is.

Onderstaand een weergave van de vervolgstappen die worden gezet om te komen tot de uitvoering van dit plan van aanpak voor de stille reserve.



1.2 Huidige situatie

Regioplan heeft in het rapport diverse aanbevelingen gedaan. Het Vervangings- en Participatiefonds herkent de door Regioplan geschetste problematiek en heeft hierin de eerste stappen gezet. In de zomer van 2018 is het Pf

gestart met een vernieuwde re-integratieaanpak. Deze aanpak is gericht op de bemiddeling naar werk (bij voorkeur) binnen of buiten de onderwijssector en kenmerkt zich door meer maatwerk en een focus op de ontwikkeling van vakinhoudelijke kennis en vaardigheden. Het Pf richt zich daarbij bewust op de 'nieuwe instroom in de WW', met als doel om de afstand tot de arbeidsmarkt van deze groep niet te vergroten en om haar zo snel mogelijk te re-integreren. Naast deze nieuwe instroom in de WW¹ is er echter ook een groep die al langere tijd een uitkering ontvangt. In het verleden zijn de re-integratieactiviteiten voor deze groep gericht geweest op het faciliteren van het zelfstandig vinden van nieuw werk, maar na het doorlopen van diverse fasen is geen contact meer met haar onderhouden. Deze groep wordt in dit rapport de stille reserve genoemd. De kenmerken van de uitkeringsgerechtigden in de stille reserve kennen we door het gebrek aan contact onvoldoende, maar naar verwachting zijn deze uitkeringsgerechtigden wegens diverse factoren lastig te re-integreren.

1.3 Onze visie op re-integratie

In de re-integratieaanpak hanteren wij de volgende visie:

"In het onderwijs haalt iedereen het maximale uit zichzelf en samen halen we het maximale uit de sector". Dit doen we niet enkel door te investeren in werknemers binnen de onderwijssector, maar ook door betrokkenheid bij uitkeringsgerechtigden die werkzaam zijn geweest in het onderwijs. We streven ernaar om deze uitkeringsgerechtigden zoveel mogelijk te laten terugkeren binnen het onderwijs. We maken hierbij gebruik van een positieve benadering, waarbij de focus ligt op de kwaliteiten en talenten van het individu. We denken dat iedereen - jong en oud – op zijn of haar eigen manier een maatschappelijke bijdrage kan en moet leveren. Vanuit het Participatiefonds zien wij het dan ook als onze taak om hen hierin te activeren, motiveren, faciliteren en hen hierop aan te spreken. Door dit proces – met elkaar - blijvend te evalueren en monitoren, zorgen we voor een continu leerproces waarin gestreefd wordt naar een passend en vooral effectief re-integratietraject voor elke uitkeringsgerechtigde.

Deze visie vraagt om maatwerk in het aanbieden van effectieve re-integratietrajecten om de uitkeringsgerechtigde zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen (bij voorkeur in het onderwijs). De duur en intensiteit van de re-integratietrajecten worden bepaald aan de hand van de afstand die de uitkeringsgerechtigde heeft tot de huidige arbeidsmarkt. Deze afstand tot de arbeidsmarkt kan voor elk individu anders zijn. Verschillende elementen² kunnen hierbij een rol spelen, zoals:

- Oorzaak van werkloosheid: Dit geeft een indicatie van het potentieel tot terugkeer naar werk. Wanneer de oorzaken van ontslag buiten de persoon hebben geleden door bijvoorbeeld een aflopend tijdelijk contract of boventalligheid, verwachten we dat de terugkeermotivatie groter is dan bij werklozen die disfuncioneerden en/of een arbeidsconflict hadden met hun werkgever.
- Persoonsgebonden kenmerken: Dit zijn kenmerken als ervaring, bekwaamheid en fysieke en mentale gesteldheid van de uitkeringsgerechtigde, maar ook kenmerken als de samenstelling van het huishouden, het hoofdkostwinnerschap en de omvang van het dienstverband. Op basis van deze kenmerken kan een inschatting worden gemaakt in hoeverre het huishouden afhankelijk is van het inkomen van de uitkeringsgerechtigde. Dit bepaalt mede de mogelijkheden en motivatie voor terugkeer op de arbeidsmarkt.
- Regionale arbeidsmarkt: De huidige regionale arbeidsmarkt is in disbalans. In regio's waar momenteel het leerkrachtentekort het hoogst is, is het aanbod van leerkrachten met een uitkering over het algemeen lager. De verhuisbereidheid binnen deze doelgroep is ook laag.

¹ ASU is een aansluitende uitkering. Deze start na afloop van de WW-uitkering of na afloop van de reparatie-uitkering (RU). De hoogte van de ASU is 70% van het WW-dagloon.

² Rapport Regioplan "Stille reserve in de WW, een onderzoek naar het potentieel voor re-integratie in het PO".

- Beeldvorming van zowel potentiële werkgevers als uitkeringsgerechtigden omtrent terugkeer naar werk: Potentiële werkgevers hebben vaak een bepaald beeld van uitkeringsgerechtigden. Daarnaast spelen ontwikkelingen als de vergrijzing van de samenleving een rol, waardoor werkgevers eerder kiezen voor verjonging van hun formatie om balans in hun personeelsbestand te krijgen. Ook het vertrouwen van uitkeringsgerechtigden zelf in terugkeer naar werk en hun mogelijkheden in het vinden van een baan beïnvloedt hun motivatie.

Wanneer in het rapport gesproken wordt over de afstand tot de arbeidsmarkt kunnen alle bovenstaande elementen dus een rol spelen.

1.4 Doelstelling

Om aan te sluiten bij de bovenstaande visie, is het doel van dit plan van aanpak om inzichtelijk te maken welke bijdrage de stille reserve kan leveren om - voor onze klant (de schoolbesturen) - de uitkeringslasten te verlagen en invulling te geven aan formatieplaatsen en ondersteuning binnen het onderwijs. Om dit te bereiken, zetten we in dit plan van aanpak in eerste instantie in op de bemiddeling van uitkeringsgerechtigden binnen het onderwijs. Mocht een betreffende uitkeringsgerechtigde echter niet willen terugkeren naar het onderwijs, dan wordt gestreefd naar passende re-integratiebegeleiding buiten de onderwijssector.

1.5 Gewenste resultaat

Het gewenste resultaat van de geïntensiveerde aanpak is dat de stille reserve door middel van een passend traject wordt geactiveerd richting het hoogst haalbare: deze groep (bij voorkeur) met de juiste motivatie, kennis en kunde duurzaam aan werk helpen. Echter, de sleutel tot succes van re-integratie ligt ook in handen van werkgevers. Zij moeten bereid zijn om herstartende leerkrachten en/of onderwijsassistenten een veilige plek te bieden waar iemand weer langzaam kan groeien. In dit plan is er dus sprake van een tweezijdige aanpak, die zich zowel richt op de uitkeringsgerechtigden als op de werkgever.

1.6 Aanpak

Voor het opstellen van het plan van aanpak is een projectgroep gevormd bestaand uit beleidsadviseurs, een communicatieadviseur, re-integratie-experts en een data-analist. Om tot een realistisch en kwalitatief plan te komen, heeft deze projectgroep de volgende stappen gezet. Ten eerste is een data-analyse uitgevoerd om meer inzicht te krijgen in de doelgroep en bijbehorende kenmerken. Vervolgens is er een literatuurstudie gedaan en is er gesproken met diverse externe betrokkenen, zoals de onderzoekers van Regioplan, re-integratiebureaus, specialisten re-integratie langdurig werklozen, gemeenten, schoolbesturen, Universiteit van Utrecht en hoogleraren. Tot slot zijn de ervaringen van het VfPf met het huidige beleid meegenomen bij het opstellen van de nieuwe aanpak.

In dit plan van aanpak lichten we toe hoe de tweezijdige aanpak eruit gaat zien, door aandacht besteden aan de volgende onderdelen:

1. Inzicht in de kenmerken van de stille reserve;
2. Intensiveren van het re-integratiebeleid voor de stille reserve;
3. Evalueren huidig re-integratiebeleid en doorontwikkeling tot nieuw beleid;
4. Stimuleren en faciliteren van werkgevers (schoolbesturen) om uitkeringsgerechtigden een baan te bieden.

H2 | Hoe ziet de stille reserve eruit?

In dit hoofdstuk beschrijven we de omvang en de kenmerken van de stille reserve. Om dit inzichtelijk te maken, is gekeken naar verschillende bronnen in de literatuur, waaronder het rapport van Regioplan (2019). Daarnaast zijn de data van het Pf zelf onderzocht.

2.1 Definitie stille reserve

In dit onderzoek gebruiken we de volgende definitie van de stille reserve:

Iedere uitkeringsgerechtigde met een uitkeringsrecht gestart voor het nieuwe re-integratiebeleid van het Participatiefonds dat is ingegaan voor 1 augustus 2018. Met uitsluitel van:

- *uitkeringsgerechtigden die maximaal 18 maanden verwijderd zijn van de AOW-leeftijd;*
- *uitkeringsgerechtigden met loonsuppletie³.*

We hanteren de datum van 1 augustus 2018 omdat het Pf sindsdien een nieuw re-integratiebeleid hanteert. In dit nieuwe beleid is sprake van een intensievere aanpak voor nieuw aangemelde uitkeringsgerechtigden die een werkloosheidsuitkering ontvangen. De verwachting is dat de afstand tot de arbeidsmarkt van uitkeringsgerechtigden die voor 1 augustus 2018 zijn aangemeld relatief groot is en dat zij daarmee ook moeilijker bemiddelbaar zijn. Ze zijn immers al een tijd uit het arbeidsproces. Daarnaast heeft deze groep uitkeringsgerechtigden nog te maken gehad met het oude vijf-fasen re-integratiebeleid van het Pf. Binnen dit beleid liepen de uitkeringsgerechtigden min of meer hetzelfde traject, alle vijf fasen door. Na het doorlopen van deze vijf fasen was het traject klaar, ongeacht de uitkomst. Daarna werd er ook vanuit het Pf niet meer ingezet op verdere begeleiding en/of activiteiten en is met een groot deel van de stille reserve het contact verloren.

In de stille reserve vallen ook nog uitkeringsgerechtigden die voor 1-1-2015 zijn aangemeld bij Pf, waarbij re-integratiebegeleiding nog niet verplicht was en wellicht nooit hebben deelgenomen aan activiteiten van het Pf. Dit alles neemt niet weg dat ook na 1 augustus 2018 nieuwe gevallen zijn of kunnen ontstaan die voldoen aan de kenmerken van de in dit rapport onderzochte ‘stille reserves’. Om onderzoekstechnische redenen houden we deze tweedeling in dit rapport aan. In de nieuwe re-integratie-aanpak vervalt dit onderscheid. Immers, met het verstrijken van de jaren verdwijnen de ‘stille reserves’ van voor 1 augustus 2018, maar komen nieuwe hardnekkig gevallen in beeld. Het nieuwe re-integratiebeleid moet die vorming van nieuwe “stille reserves” effectief voorkomen en reduceren.

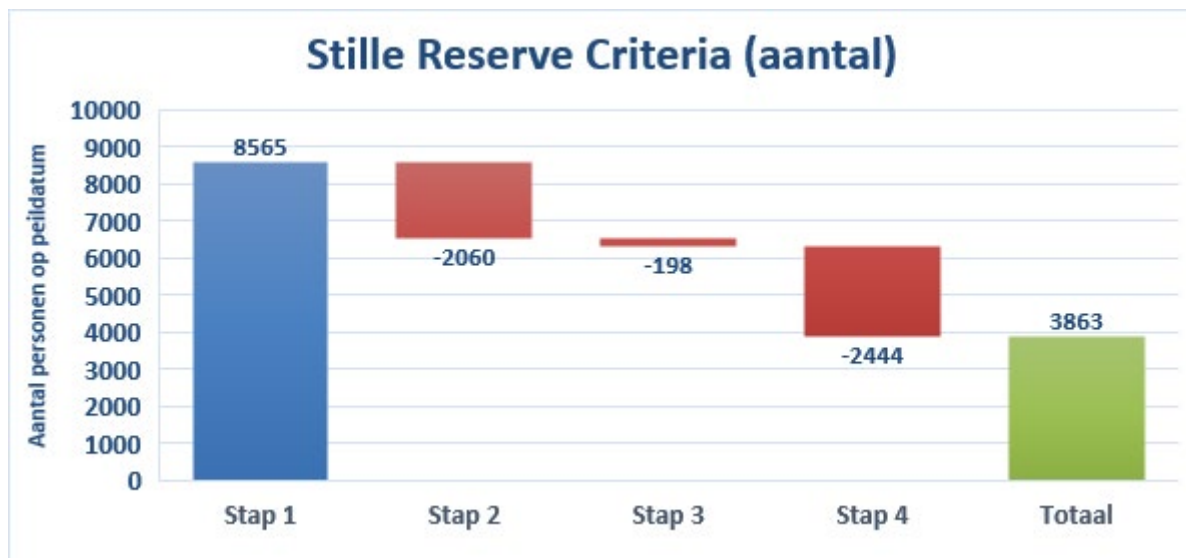
In overeenkomst met het re-integratiebeleid sluiten we van rechtswege uitkeringsgerechtigden die maximaal 18 maanden verwijderd zijn van de AOW-leeftijd uit. Ook uitkeringsgerechtigden met loonsuppletie zijn niet meegenomen in de data-analyse. Zij hebben de stap richting de arbeidsmarkt gemaakt en behoeven niet dezelfde aanpak als de rest van de stille reserve, voor wie de gehele fase van contact en activatie nog opgestart moet worden. Wel geldt dat wanneer deze groepen verdere re-integratiebegeleiding wensen, wij hen hierin vanuit het Pf stimuleren en faciliteren.

2.2 Omvang van de stille reserve

Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de stille reserve is op 1 mei 2020 een data-onderzoek uitgevoerd op de data van het Pf. Het aantal uitkeringsgerechtigden dat valt onder de gedefinieerde doelgroep is 3863.

³ Loonsuppletie is een aanvulling op het inkomen als aansluitend op ontslag of tijdens de duur van de WOPO-uitkering, een nieuwe baan wordt aanvaardt tegen een lager dagloon. WW-plus betaalt in dit geval een aanvulling op het salaris, berekend over 70% van het oude dagloon. De eerste helft van de duur van de uitkering wordt tot 100% aangevuld. De tweede helft van de duur van de uitkering wordt het loon aangevuld tot 90%.

Hoe we tot dit aantal zijn gekomen, wordt uitgelegd aan de hand van de volgende stappen:



Stap 1: In totaal waren er op 1 mei 2020 8565 uitkeringsgerechtigden bekend bij het Pf. Dit totale aantal kan later nog wijzigen, doordat gegevens op een later tijdstip bij en door het UWV worden aangeleverd. Dit maakt dat deze cijfers altijd een momentopname zijn.

Stap 2: Sinds 1 augustus 2018 zijn er in totaal 2060 nieuwe uitkeringsgerechtigden bijgekomen die in de tussentijd nog niet een (volledige) nieuwe baan gevonden hebben. Deze groep uitkeringsgerechtigden wordt aan de hand van het geïmplementeerde re-integratiebeleid begeleid. Dit betekent dat 6505 uitkeringsgerechtigden voor 1 augustus 2018 bij het Pf zijn aangemeld en momenteel nog een uitkering ontvangen.

Dit aantal van 6505 uitkeringsgerechtigden verschilt wezenlijk van het genoemde aantal van 11.000 uitkeringsgerechtigden dat in het onderzoek van Regioplan (2019) wordt genoemd. Regioplan heeft daarbij gebruikgemaakt van een database van het Pf d.d. 26 september 2018. Er is nader onderzoek gedaan naar de verklaring voor dit verschil en we stuiten daarbij op de volgende verklaringen:

- 1) Aan Regioplan is een geanonimiseerd databestand gestuurd met daarin lopende uitkeringsrechten, terwijl er uiteindelijk is gesproken over unieke personen. Het komt regelmatig voor dat een persoon meerdere uitkeringen ontvangt. Door het anonimiseren heeft Regioplan niet kunnen zien dat er dubbeltellingen in het bestand zaten.
- 2) In 2018 heeft er in de periode september een eenmalige uitkering plaatsgevonden. Dit heeft ook het aantal uitkeringsgerechtigden hoger doen lijken dan het daadwerkelijk was.
- 3) Uitkeringsgerechtigden met loonsuppletie zijn uitgesloten in deze data-analyse. Deze groep is wel meegenomen in het geanonimiseerde databestand dat aan Regioplan ter beschikking werd gesteld.
- 4) In de periode tussen 26 september 2018 en 1 mei 2020 heeft er uitstroom van uitkeringsgerechtigden plaatsgevonden door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, het vinden van een baan of het verlopen van hun uitkeringsrecht.

Regioplan:	11.000
Dubbel i.v.m. rechten:	- 900
Aantal eenmalige uitkeringen:	- 500
Loonsuppleties:	- 1050
Uitstroom sinds 26-09-18:	- 2050
Aantal unieke personen:	6500

Stap 3: In het re-integratiebeleid van het Pf hoeven uitkeringsgerechtigden met nog maximaal 18 maanden te gaan tot hun AOW-leeftijd niet deel te nemen aan re-integratieactiviteiten. 198 uitkeringsgerechtigden zitten in deze situatie. Dit maakt dat de stille reserve, aan de hand van bovenstaande definitie, een omvang heeft van 6307 uitkeringsgerechtigden.

Stap 4: Van de 6307 uitkeringsgerechtigden hebben 2444 geen betaling meer ontvangen sinds januari 2020. Dit kan komen door vertragingen in uitbetalingen, maar het kan ook zijn dat de uitkeringsgerechtigden een (tijdelijke) baan hebben gevonden en dat er dus sprake is van werkhervatting. Deze groep wordt in deze lijst nog wel aangehouden, omdat ze nog een uitkeringsrecht heeft dat na het stoppen van de tijdelijke baan of werkhervatting weer kan worden uitgekeerd. Deze groep heeft daarmee niet – zoals de rest van de stille reserve – een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In totaal weten we zeker dat een groep van 3863 uitkeringsgerechtigden nog na 1-1-2020 een uitkeringsbetaling heeft ontvangen. Wie van de 2444 uitkeringsgerechtigden ook nog tot deze groep behoren wordt nader uitgezocht. Momenteel zijn er dus 3863 uitkeringsgerechtigden waarvan we met zekerheid weten dat zij op 1 mei 2020 al (bijna) langer dan twee jaar een uitkering ontvangen (voor 1 augustus 2018) en daarmee behoren tot de stille reserve.

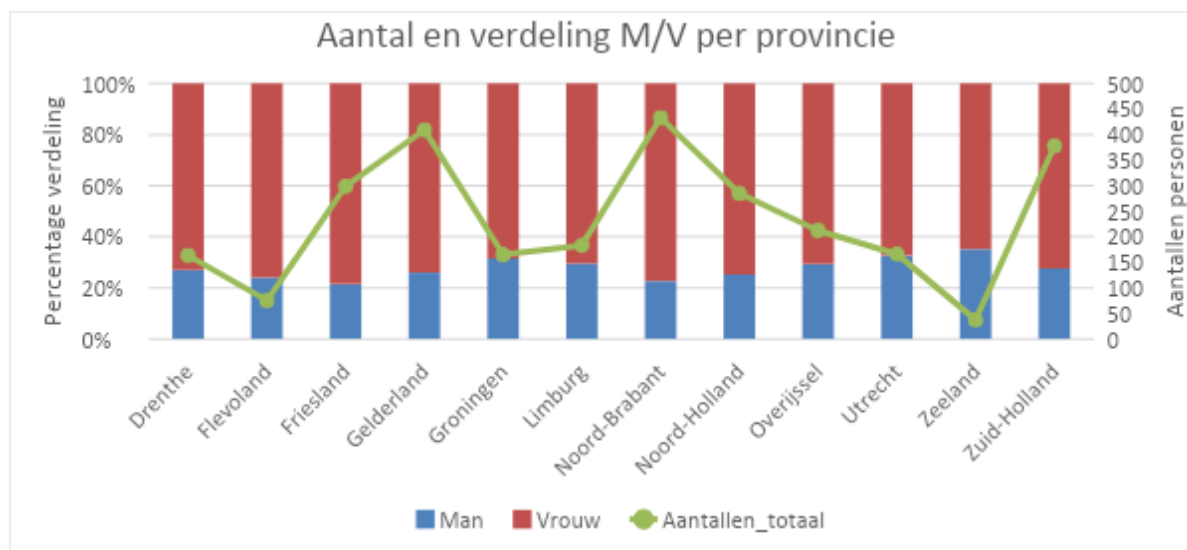
2.3 Analyse stille reserve

De 3863 uitkeringsgerechtigden die vallen onder de stille reserve, zijn nader geanalyseerd aan de hand van beschikbare data van het Pf. Hiermee zijn diverse kenmerken zichtbaar geworden. Zo blijkt dat deze groep een gemiddelde leeftijd heeft van 59 jaar. In onderstaande tabel is de verdeling van het aantal uitkeringsgerechtigden per leeftijdscategorie zichtbaar gemaakt. De leeftijdscategorie 60-64 jaar bevat 61% van de gehele stille reserve. Gemiddeld heeft deze groep 33 maanden recht op een uitkering. Een groot gedeelte krijgt dan ook tot aan AOW-leeftijd een bovenwettelijke uitkering, wat ervoor zorgt dat de financiële prikkel om weer aan het werk te gaan in veel gevallen beperkt is. De stille reserve bevat mensen die minimaal langer dan 2 jaar werkloos zijn. Gemiddeld zijn mensen 6 jaar werkloos. Wel kunnen mensen gedeeltelijk aan het werk zijn. Hoeveel dat is kunnen we (nog) niet uit onze cijfers achterhalen. Deze informatie krijgen we van het UWV na invoering van het nieuwe wetstraject.. De verdeling per leeftijdscategorie is hieronder te vinden.

Leeftijdscategorie	Aantal uitkeringsgerechtigden
25-34	46
35-44	125
45-49	131
50-54	290
55-59	907
60-64	2364
Totaal	3863

Leeftijd 60-64 jaar	Aantal uitkeringsgerechtigden
60	328
61	419
62	497
63	617
64	503
65+	-
Totaal	2364

In onderstaand figuur zijn de aantallen uitkeringsgerechtigden per provincie zichtbaar. Het grootste aantal uitkeringsgerechtigden woont in het Oosten van het land, terwijl in het Westen (Utrecht, Noord-, en Zuid-Holland) het leerkrachtentekort het grootst is. De man-vrouwverdeling lijkt in elke provincie redelijk gelijk.



2.4 Kenmerken stille reserve

Zoals eerder ook in het onderzoek van Regioplan (2019) werd gesteld, lijkt met de re-integratie van de stille reserve het landelijke leerkrachtenkort te kunnen worden opgelost. Dit ligt echter helaas niet zo eenvoudig. Het potentieel voor terugkeer is namelijk afhankelijk van diverse factoren. Zo is de verhouding tussen het regionale vraag en aanbod in disbalans en is de stille reserve over het algemeen voor een langere periode uit het formele arbeidsproces. Daarnaast is er wegens gunstige regelgeving nauwelijks een financiële prikkel geweest om actief op zoek te gaan naar werk; het ontbreekt deze groep vaak aan het kunnen en/of willen. Hierbij spelen diverse belemmeringen een rol (gebaseerd op het onderzoek van Regioplan (2019) en onze eigen data-analyse):

- Gezondheidsredenen zorgden ervoor dat een deel van de stille reserve de werkdruk en werken in het onderwijs niet meer aankon. Om dergelijke redenen is in het verleden vaker - in overeenstemming tussen werkgever en werknemer - een vaststellingsovereenkomst getekend. Uit het onderzoek van Regioplan (2019) blijkt dan ook dat zieke werknemers - ten onrechte - in deze regeling terechtkomen en dat door sommige schoolbesturen de regeling wordt beschouwd als een prepensioen.
- Een kwart tot een derde van de stille reserve heeft de (onterechte) vrees om bovenwettelijke uitkeringsrechten te verliezen bij het accepteren van werk.
- Geïnterviewde werkgevers zeggen geen negatief beeld te hebben van uitkeringsgerechtigden, maar geven tegelijkertijd aan dat ze zelf mensen hebben ontslagen die niet meer konden voldoen aan de eisen van het hedendaagse onderwijs. Zeker in tekortregio's rijst voor de geïnterviewde werkgevers dan al snel de vraag waarom iemand nog werkloos is.
- Uitkeringsgerechtigden met een hogere terugkeermotivatatie ervaren beperkte ondersteuning van uitkerende organisaties en ontvangen soms afwijzing na afwijzing. Dit veroorzaakt gevolgen als een laag zelfbeeld en sociale isolatie (eenzaamheid). Daarnaast is het de realiteit dat naarmate deze uitkeringsgerechtigden langer werkloos blijven, ze gedemotiveerd raken en minder hard op zoek gaan naar werk (Wanberg, Bas-bug, Van Hooft & Samtani, 2012). Hoe langer mensen werkloos zijn, hoe meer de problemen waarmee zij te kampen hebben toenemen; naast een verlies van motivatie, inkomen, professionele identiteit en sociale contacten, kan hun aanhoudende werkloosheid resulteren in lichamelijk en psychische klachten (Wanberg, 2012).
- Een significant deel van de uitkeringsgerechtigden heeft zich afgekeerd van het werken in het primair onderwijs vanwege de extra taken, de hoge werkdruk en verschillende onderwijsontwikkelingen. Verder is de verwachting dat ongeveer 60% van de doelgroep niet wil terugkeren naar het onderwijs. Van de 40% die dat wel wil, wil maar een beperkt deel terug als leerkracht. Velen van hen willen op een andere manier worden ingezet, bijvoorbeeld om extra ondersteuning te bieden bij het begeleiden van kleinere groepen met een leerachterstand, of door het overbrengen van hun expertise, kennis en ervaring. Dit zien we binnen het Pf terug in het enthousiasme voor het initiatief van mentoren-on-the-job. Wellicht dat online lesgeven tijdens en misschien ook na de coronacrisis een andere optie is die passend is voor deze groep.
- De gemiddelde leeftijd is hoog. Uitkeringsgerechtigden ervaren extra belemmeringen bij het vinden van een baan door hun leeftijd (Ravesteijn et al., 2010 en 2011). Dit heeft vaak de volgende oorzaken:
 - Oudere werklozen hebben vaak een eenzijdig en lang arbeidsverleden bij dezelfde werkgever. Er is dan vaak een discrepantie tussen waar men heen wil en wat in een vacature wordt gevraagd.
 - Oudere werklozen hebben vaak een onrealistisch beeld van de arbeidsmarkt, waardoor de afwijzingen kunnen leiden tot teleurstelling en een verlaagd zelfbeeld.
 - Ouderen hebben te weinig vaardigheden om te solliciteren.
 - Werkgevers hebben vooroordelen ten aanzien van deze doelgroep en ook de houding van werkcoaches kan (onbewust) het re-integratieproces beïnvloeden. D
 - Ook de regionale mismatch blijft bestaan. Oudere werklozen zijn vaak – minder dan jongeren – bereid om werk te aanvaarden met vervelende consequenties zoals een langere reistijd. Ook de verhuisbereidheid in deze doelgroep is laag.

Zoals uit bovenstaande belemmeringen blijkt, is de stille reserve een moeilijke groep om te re-integreren. Dit is niet enkel te wijten aan henzelf; deze situatie is ook gecreëerd door afspraken, regelingen en gedrag van diverse betrokken partijen waaronder de sociale partners, uitkeringsinstanties, schoolbesturen en OCW. In veel gevallen is de financiële prikkel om weer aan het werk te gaan grotendeels afwezig, is de ondersteuning niet toereikend genoeg geweest en worden beperkte mogelijkheden geboden vanuit schoolbesturen/potentiële werkgevers. Daarnaast is zeer beperkte druk gelegd op deze groep om weer aan de slag te gaan.

We verwachten dan ook dat betaalde arbeid niet voor iedereen haalbaar zal zijn. Naar aanleiding van het onderzoek van Regioplan (2019) weten we dat van deze groep:

- 90% een onderwijsbevoegdheid heeft;
- 30% wegens gezondheidsredenen aangeeft niet in staat te zijn te werken;
- 60% niet meer werkzaam wil zijn in het onderwijs;
- 23% wil re-integreren in het onderwijs. Naar verwachting is een deel van deze groep in de tussentijd ook daadwerkelijk gere-integreerd. Van deze groep gaf echter slechts 53% aan terug te willen keren als vaste leerkracht. Men geeft aan zichzelf vaak eerder in een rol te zien waarin zij hun expertise, kennis en ervaring over kunnen brengen op andere leerkrachten. Ook dit hebben we als Pf teruggezien bij de grote belangstelling voor het initiatief van mentoren-on-the-job.

2.5 Verwachtingen terugkeerpotentieel

Door data-analyses is meer inzicht verkregen in diverse factoren als leeftijd, resterende uitkeringsmaanden, regio en werkhervattingen. Om echter daadwerkelijk het terugkeerpotentieel te berekenen aan de hand van de afstand tot de arbeidsmarkt, hebben we meer nodig. Zo is het belangrijk om de uitkeringsgerechtigde te leren kennen. Wel verwachten we op basis van de bovenstaande resultaten en de wetenschap dat het lastig is om vraag en aanbod samen te brengen in de verschillende regio's, dat volledige re-integratie naar betaald werk voor deze doelgroep een zeer grote uitdaging vormt en dat een intensief en langdurig traject nodig zal zijn.

Hoewel garanties vooraf niet zijn te geven, zien wij als Pf kansen voor de activering van de doelgroep. Met de juiste aanpak verwachten we positieve resultaten te kunnen boeken waarbij de opbrengsten opwegen tegen de investeringen. In het volgende hoofdstuk 3 zal nader worden ingegaan op de wijze waarop we de stille reserve gaan benaderen en activeren. Omdat verwacht mag worden dat een groot deel van de stille reserve niet zonder forse extra inspanningen terug gaat keren in het onderwijs, is meer nodig dan de huidige aanpak. Naast dat we investeren in een intensieve aanpak voor deze groep, zijn we ook bezig met het vernieuwen van het re-integratiebeleid. Binnen dit nieuwe re-integratiebeleid is voor iedere uitkeringsgerechtigde een passend traject, met als doel de lengte van de uitkering te beperken en zo snel mogelijk duurzaam te re-integreren naar een passende plek (bij voorkeur in het onderwijs).

H3 | Wat is nodig om de stille reserve te activeren?

Uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden over het algemeen gezien als minder kansrijk voor arbeidsparticipatie. Ook binnen VfPf is deze groep het afgelopen jaar meer op de achtergrond geraakt en is het contact met haar zeer beperkt. Het alsnog activeren van de stille reserve vraagt dan ook om een aangepaste, geïntensiveerde aanpak, waarin meer aandacht is voor zowel het fysieke als psychologische welzijn van de uitkeringsgerechtigde. In eerste instantie moet het contact met deze groep worden gelegd, zodat we haar beter kunnen leren kennen. In veel gevallen moet weerstand worden overwonnen en zal motivatie moeten worden vergroot, onder meer door te werken aan empowerment en het terugbrengen of versterken van zingeving. Kortom: de aanpak vraagt om specifieke expertise, tijd en aandacht. Dit is ook nodig om deze groep duurzaam te kunnen re-integreren

3.1 Succesvolle methodes van activering en re-integratie

Er zijn binnen de stille reserve verschillende oorzaken voor inactief gedrag. Deze groep heeft inmiddels een heel ander leven opgebouwd waar terugkeer naar de arbeidsmarkt geen onderdeel meer van lijkt. Toch is een aantal belemmeringen te noemen dat over het algemeen voor de gehele groep geldt, namelijk leeftijd en de grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn dan ook twee elementen waar we in onze methode van activering en re-integratie rekening mee moeten houden.

Oudere werklozen

Met een gemiddelde leeftijd van 59 jaar en een percentage van 61% van uitkeringsgerechtigden van 60 tot 64 jaar, is het van belang om te kijken naar wat extra nodig is om ouderen op de juiste manier te kunnen ondersteunen. De exacte reden van ontslag weten we pas wanneer het contact weer is gelegd, maar over het algemeen is het zo dat ouderen - vaker dan jongere werknemers - werkloos worden na een langdurig dienstverband. Dit ontslag wordt vaak door hen ervaren als relatiebreuk en heeft invloed op hun motivatie en zelfbeeld (Inspectie CZW, 2013)⁴. Studies van RWI, SZW en het Gilde re-integratie, laten dan ook zien dat in een aanpak voor ouderen specifieke aandacht moet zijn voor het verwerken van teleurstellingen en rouwverwerking. Daarnaast moeten weerstand, boosheid en een laag zelfbeeld worden omgezet in positief zoekgedrag, inclusief positief zelfbeeld. Een essentieel onderdeel in de activering van positieve effecten op zoekacties, is het benutten en uitbreiden van hun netwerk. Daarnaast is het bieden van perspectief essentieel. Zonder het praten over kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, werkt re-integratie in onze ogen immers niet.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Naar verwachting heeft de stille reserve een grote afstand tot de huidige arbeidsmarkt. Onderzoek toont aan dat deze grotere afstand tot de arbeidsmarkt kan leiden tot meer eenzaamheid (sociale isolatie), minder zelfvertrouwen, frustraties en een lagere psychische belastbaarheid, met weerstand en inactief gedrag tot gevolg. Het frequent voeren van gesprekken tussen de uitkeringsgerechtigde en een consulent kan de werkherstattingskans vergroten, omdat dit zorgt voor wederzijds vertrouwen (ook wel reciprociteit⁵ genoemd). Reciprociteit betekent dat individuen een goede behandeling of het ontvangen van vertrouwen (een investering in sociale relaties) belonen door zich bijvoorbeeld extra in te spannen (positieve reciprociteit), terwijl ze het omgekeerde doen als ze slecht worden behandeld of op basis van wantrouwen worden bejegend (negatieve reciprociteit) (Fehr en Schmidt, 2003).

Van beperking naar talent

We verwachten dat niet iedereen daadwerkelijk zal terugkeren naar de arbeidsmarkt. Door de aandacht te vestigen op het positieve, kunnen we er echter wel voor zorgen dat er meer mogelijkheden en kansen worden gezien en dat

⁴ <file:///H:/Downloads/literatuuranalyse-dienstverlening-oudere-werklozen.pdf>

beweging richting een bijdrage aan de maatschappij mogelijk is (bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk). In de communicatie voorafgaand aan en tijdens de gesprekken zetten we daarbij in op een positieve benadering, waarbij de focus ligt op het - binnen de beperkingen die er zijn - ontdekken, waarderen en ontwikkelen van mogelijkheden, sterke kanten en bronnen van zingeving (Bohlmeijer et al., 2012). Door deze benadering groeit het zelfvertrouwen van de stille reserve en wordt de uitkeringsgerechtigde zich meer bewust van zijn of haar kracht en van de toegevoegde waarde die hij of zij kan leveren aan de maatschappij en/of een organisatie. Dit moet uitmonden in een persoonlijk plan van aanpak vanuit motivatie, talent en commitment.

3.2 Benader- en contactfase

Een belangrijk element dat de stille reserve anders maakt dan de rest van de uitkeringsgerechtigden, is dat zij op dit moment geen contact heeft met het Pf. Deze groep uitkeringsgerechtigden zit immers al enige jaren in een uitkeringssituatie. De begeleiding die zij heeft gekregen, liep - in tegenstelling tot de huidige begeleiding - niet door totdat iemand weer een nieuwe baan had gevonden. Door het zetten van de volgende stappen verwachten we weer in contact te kunnen komen, om zo uiteindelijk meer zicht te krijgen op de persoon achter het dossier. Daaropvolgend kunnen we vaststellen hoe groot zijn afstand tot de huidige arbeidsmarkt momenteel is en welk re-integratietraject nodig is om hem te activeren en zo mogelijk te re-integreren.

Het is praktisch namelijk niet haalbaar om iedereen uit de stille reserve op hetzelfde moment te informeren en te benaderen voor het eerste telefonische contactmoment. Stapsgewijs zal dan ook de volgende benader- en contactfase moeten worden doorlopen. Tijdens de uitvoering moet goed worden gemonitord en geëvalueerd wat werkt en wat niet werkt. Met deze praktijkkennis kunnen we bij een volgende groep de aanpak steeds weer verbeteren. Zo blijven we in een continu proces van leren en verbeteren.

3.2.1 Benaderfase

De eerste stap naar (het herstellen van het) contact moet nauwkeurig worden gezet. We hebben vaak al geruime tijd geen contact gehad met de uitkeringsgerechtigde en we willen dit contact op een positieve en activerende manier weer oppakken. In een brief geven we aan dat het Pf nieuw beleid hanteert waarin meer aandacht gaat naar elk individu dat is aangesloten bij het Pf. Om deze reden is het de hoogste tijd voor hernieuwd contact. In de brief wordt ook benadrukt dat eenieder met een uitkering maatschappelijke verantwoordelijkheid draagt. De uitkeringsgerechtigde is werkzaam geweest in het primair onderwijs en wij willen dan ook graag achterhalen wat de ambities en bijdrage van deze persoon (kunnen) zijn in tijden waarin de tekorten in het onderwijs groeien en de behoefte naar extra hulp binnen het onderwijs stijgt.

In de brief worden een datum en tijd opgenomen waarop een medewerker van het Pf telefonisch contact opneemt om een persoonlijk kennismakingsgesprek in te plannen. Daarnaast wordt b aanvullende informatie meegestuurd over de WW-rechten en -plichten. Uit het rapport van Regioplan (2019) bleek namelijk dat daar onder uitkeringsgerechtigden vaak onbekendheid heerst. Door het verstrekken van deze informatie kan bijvoorbeeld de (onterechte) vrees voor verlies bovenwettelijke uitkering bij het aannemen van een baan worden weggenomen.

3.2.2 Contactfase

Op de afgesproken datum en tijd vindt het persoonlijke kennismakingsgesprek plaats tussen de uitkeringsgerechtigde, de casemanager en een psycholoog van het re-integratiebureau. We kiezen er bewust voor om in de aanbesteding mee te nemen dat we op zoek zijn naar een re-integratieconsulent met een achtergrond als psycholoog. De meeste casemanagers en consulenten zijn namelijk niet opgeleid om te bepalen in hoeverre iemand nog andere hulp nodig heeft dan begeleiding bij de re-integratie. Het doel van het gesprek is om meer inzicht te krijgen in de afstand die de uitkeringsgerechtigde heeft tot de huidige arbeidsmarkt door een schets te maken van de persoon, de leefsituatie, de oorzaken van de werkloosheid en de ervaren belemmeringen voor re-integratie. Samen met de uitkeringsgerechtigde wordt besproken wat mogelijke vervolgstappen zijn, waarna door de consulent een indicatie van de afstand tot de huidige arbeidsmarkt wordt gegeven en wordt bepaald wat nodig is om de uitkeringsgerechtigde te activeren. Daarvoor zijn diverse mogelijkheden:

1. De uitkeringsgerechtigde geeft aan geestelijk en/of lichamelijk niet in staat te zijn om te werken. Dit moet worden vastgesteld door een onafhankelijke partij (een bedrijfsarts en arbeidsdeskundige).
2. Er is tijdens het individuele kennismakingsgesprek sprake van weerstand en een gebrek aan motivatie. Hiervoor worden niet direct op de baan gerichte activiteiten ingezet die vaak noodzakelijk zijn om werklozen weer op een bepaald energieniveau te brengen (Sol & Kok, 2014). Pas wanneer de weerstand is omgebogen, staan mensen open voor veranderingen. Welke aanpak hier passend voor is, is afhankelijk van het individu. Dit vraagt dan ook om maatwerk. Nieuw aanbestede re-integratiebureaus krijgen hierin de verantwoordelijkheid voor het vinden van een passend traject om deze weerstand om te buigen. Het re-integratiebureau heeft hierover contact met de casemanager.

De weerstand kan komen doordat er sprake is van (multi)problematiek. Dit zorgt ervoor dat de uitkeringsgerechtigde geen ruimte of behoefte heeft om op zoek te gaan naar een baan. Eerder onderzoek⁶ wijst uit dat in dit geval de behoefte verder strekt dan alleen het ontvangen van ondersteuning bij het zoeken naar werk of het ontwikkelen van een werkgerichte rol. Het is daarom waardevol om een hulpverlener te betrekken bij het bieden van ondersteuning om een leerproces te ondergaan dat betrekking heeft op meerdere domeinen van het leven en om ervoor te zorgen dat het psychisch en sociaal welzijn wordt verhoogd en aanwezige drempels worden beperkt. Wanneer hulpverlening wordt betrokken bij het re-integratieproces, is het nodig om een multidisciplinair team te vormen met zorg (hulpverlener), uitkeringsgerechtigde, consultant en casemanager. Het Pf gaat de mogelijkheden van een samenwerking met een arbodienst onderzoeken en opnemen in de aanbesteding.

3. De uitkeringsgerechtigde staat open voor verdere begeleiding en bemiddeling naar werk. In dit geval stroomt de uitkeringsgerechtigde door naar de reguliere begeleiding. In hoofdstuk 4 wordt nader toegelicht hoe het reguliere beleid wordt geïntensiveerd.

Deze fase zal per uitkeringsgerechtigde in tijd variëren. Vervolgens wordt in veel gevallen een loopbaanscan uitgevoerd. Dat geldt niet voor uitkeringsgerechtigden die in de contactfase niet in staat blijken te zijn om te werken. Aan de hand van de loopbaanscan en de gevoerde gesprekken wordt de afstand tot de arbeidsmarkt nader bepaald en wordt samen met de uitkeringsgerechtigde, de consultant en de casemanager besproken welk re-integratietraject nodig is om de uitkeringsgerechtigde te helpen bij het vinden van een baan. Vanaf dit moment wordt aangesloten bij het geïntensiveerde re-integratiebeleid.

3.3 Voorwaarden voor succes

Naast dat het succes van re-integratie afhangt van diverse elementen die de afstand tot de huidige arbeidsmarkt bepalen, is het ook van belang dat er sprake is van een juiste balans tussen het bieden van passende ondersteuning en het handhaven van de sollicitatie- en re-integratieplicht. Het Pf heeft de wettelijke taak om uitkeringen te verstrekken en de uitkeringsgerechtigden te voorzien in hun re-integratieplicht. Echter, wij zijn niet in de gelegenheid om uitkeringsgerechtigden die niet voldoen aan de re-integratieplicht financiële consequenties op te leggen. Vervolggesprekken tussen uitkerende instanties en de fondsen kunnen dan ook essentieel zijn voor het succes van dit plan van aanpak in het terugdringen van het leerkrachtentekort.

⁶ <https://WWW.uwv.nl/overuwv/Images/Variatie%20in%20re-integratie%20-%20grondhoudingen%20van%20re-integratieprofessionals.pdf>

H4 | Wat betekent dit voor het huidige re-integratiebeleid?

4.1 Onderscheid bovenstaande aanpak voor stille reserve van huidig reguliere aanpak

Bovenstaande aanpak voor de stille reserve onderscheidt zich op volgende punten van de reguliere aanpak:

1. De contactfase: het (opnieuw) benaderen en informeren van de uitkeringsgerechtigde.
2. Het individuele kennismakingsgesprek: met als doel de uitkeringsgerechtigde beter te leren kennen en inzicht te krijgen in zijn of haar leefsituatie, oorzaken van werkloosheid en ervaren belemmeringen voor re-integratie.
3. Aan de hand van het individuele kennismakingsgesprek wordt een indicatie van de afstand tot de huidige arbeidsmarkt gegeven en bepaald wat nodig is om de uitkeringsgerechtigde te activeren. Hierbij is sprake van de volgende mogelijkheden:
 - De uitkeringsgerechtigde kan wegens gezondheidsredenen niet werken. In dit geval wordt een bedrijfsarts en arbeidsdeskundige betrokken.
 - De uitkeringsgerechtigde biedt weerstand en *wil* niet re-integreren. Re-integratiebureaus bepalen – in overleg met casemanager - welk traject nodig is.
 - De uitkeringsgerechtigde *wil* en *kan* een re-integratietraject beginnen. Vanaf dat moment valt de uitkeringsgerechtigde binnen de reguliere aanpak en wordt dan aangemeld voor de loopbaanscan. Deze reguliere aanpak wordt (na een nieuwe aanbesteding) doorontwikkeld en geïntensiveerd, wat leidt tot een nieuw re-integratiebeleid.

Omdat verwacht mag worden dat een groot deel van de stille reserve niet zonder forse extra inspanningen meer terug gaat keren in het onderwijs of andere betaalde arbeid is meer nodig dan de huidige aanpak. In de volgende paragraaf wordt daarom ook voorgesteld om met de leerpunten uit de evaluatie van het huidige re-integratiebeleid vervolgstappen te zetten die van start gaan vanaf 1 januari 2021.

4.2 Evaluatie huidig re-integratiebeleid

Sinds 1 augustus 2018 wordt een nieuw re-integratiebeleid gehanteerd. In dit beleid is meer maatwerk ingebouwd voor de uitkeringsgerechtigden. Voor ieder persoon met een uitkeringsrecht langer dan een jaar, die ontslagen wordt en die zich via UWV bij het Pf heeft aangemeld, wordt de afstand tot de arbeidsmarkt gemeten door middel van een loopbaanscan en arbeidskansengesprek. Aan de hand daarvan wordt op basis van het *willen* en *kunnen* bepaald welke re-integratie-activiteiten gestart worden. Voor deze re-integratiebegeleiding werkt het Pf samen met diverse re-integratiebureaus. Zij bieden diverse modules van 2-3 maanden aan. Hierbij ligt de focus voornamelijk op het ontwikkelen van vakinhoudelijke kennis en vaardigheden (cursussen en trainingen). Staan voor wat betreft de interventies op bemiddelbaarheid alle seinen op groen, dan kan worden overgegaan tot het uitvoeren van activiteiten die bijdragen aan de bemiddeling. De voorkeur gaat daarbij uit naar het bemiddelen van uitkeringsgerechtigden naar een baan in het onderwijs. De re-integratie-activiteiten en bemiddeling worden pas stopgezet op het moment dat de uitkeringsgerechtigde passend werk heeft gevonden.

Van de uitkeringsgerechtigden die zijn gestart na invoering van het nieuwe beleid op 1 augustus 2018, is een deel teruggestroomd uit de WW. Toch zijn er ook uitkeringsgerechtigden die inmiddels al meer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen. Om te onderzoeken of het huidige re-integratiebeleid genoeg aansluit op wat nodig is om uitkeringsgerechtigden naar werk te re-integreren, is de huidige aanpak geëvalueerd. Tijdens deze evaluatie zijn diverse zaken opgevallen:

- Versnippering van trajecten
Er is sprake van een te versnipperd aanbod doordat diverse modules van 2-3 maanden door meerdere re-integratiebureaus worden aangeboden. Hierdoor is regelmatig sprake van te veel overdracht, onnodige vertraging, overlap in trajecten en ontevreden kandidaten die aangeven vaak hun verhaal opnieuw te

moeten vertellen. In de aankomende aanbesteding wordt ervoor gezorgd dat per uitkeringsgerechtigde het re-integratietraject wordt uitgezet bij één re-integratiebureau. Op deze manier kunnen ruis en onnodige vertraging worden voorkomen en blijft de uitkeringsgerechtigde in contact met dezelfde personen (casemanager en consulent). Daarnaast krijgen de professionals van de re-integratiebureaus ook meer ruimte en verantwoordelijkheid om een passende invulling te geven aan het re-integratietraject.

- Beperkte resultaatafspraken en het ontbreken van verplichtingen op bemiddeling

Door beperkte resultaatafspraken en het ontbreken van verplichtingen op bemiddeling kan er niet goed gestuurd worden op resultaten en het monitoren van de voortgang. Tijdens de nieuwe aanbesteding worden hierin duidelijke afspraken gemaakt. Dit voorkomt in de toekomst onduidelijkheid over wederzijdse verwachtingen en resultaten.

- Meer aandacht voor bemiddeling buiten de onderwijssector

In de opdracht aan de huidige re-integratiebureaus die voor het Pf werken was het nog niet duidelijk dat een groot deel van de uitkeringsgerechtigden niet meer terug wil keren richting het onderwijs. Dit percentage ligt rond de 61%. Omdat hieraan te weinig aandacht is besteed, komt de bemiddeling richting de externe arbeidsmarkt nog te beperkt van de grond.

De bemiddeling binnen de onderwijssector wordt door het Pf zelf gedaan. Deze bemiddeling wordt bewerkstelligd door de uitkeringsgerechtigde, consulent, casemanager en regio coördinator. De aankomende tijd wordt nog aandachtig gekeken naar de rolverdeling van deze vier betrokkenen en een doorontwikkeling van dit proces.

- Splitsing tussen re-integratiebegeleiding én bemiddeling

Momenteel worden de re-integratiebegeleiding en bemiddeling uitgevoerd door verschillende re-integratiebureaus. Samen met de re-integratiebureaus is besproken dat wanneer zowel re-integratiebegeleiding als bemiddeling door één re-integratiebureau wordt uitgevoerd er veel onnodig tijdverlies, moeizame overdrachten en versnippering voorkomen wordt. In de nieuwe aanbesteding wordt daarom aan re-integratiebureaus gevraagd om de laatste stap – bemiddeling – ook toe te voegen. Casemanagers krijgen zo meer overzicht over de weg die de uitkeringsgerechtigde binnen het re-integratiebureau bewandelt. Op die manier verliezen we onze uitkeringsgerechtigden niet uit het oog. Mocht een uitkeringsgerechtigde die begeleid en bemiddeld wordt buiten de onderwijssector toch alsnog terug willen keren naar het onderwijs, dan kan hier direct op worden ingespeeld.

4.3 Nieuw re-integratiebeleid vanaf 1 januari 2021

Door middel van de uitvoering en evaluatie van het huidige re-integratiebeleid, samenwerking met re-integratiebureaus en de aanpak voor de stille reserve, hebben wij als Pf meer kennis en inzicht gekregen in onze doelgroep en de bijbehorende re-integratietrajecten. Daarnaast is door de doorontwikkeling van het VfPf de samenwerking met schoolbesturen versterkt en proberen we op deze manier steeds beter vraag en aanbod in de arbeidsmarkt op elkaar aan te laten sluiten. Deze nieuwe inzichten en ervaringen brengen ons tot een nieuw re-integratieaanpak, die start per 1 januari 2021. In dit nieuwe re-integratiebeleid zijn er re-integratietrajecten voor vier categorieën; licht – medium – intensief – extra intensief. Een uitkeringsgerechtigde wordt ingedeeld in een categorie op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt. De aankomende maanden worden de categorieën en bijbehorende kenmerken nader gedefinieerd. Gezamenlijk met re-integratiebureaus worden per categorie vervolgens passende re-integratietrajecten samengesteld. Het re-integratietraject voor de categorie ‘extra intensief’ wordt toegevoegd op basis van dit onderzoek naar de geïntensiveerde aanpak voor de stille reserve. Dit traject wordt voornamelijk ingezet voor uitkeringsgerechtigden die veel weerstand ervaren en/of te maken hebben met (multi)problematiek, waarbij veel extra zorg nodig is. Denk hierbij aan de betrokkenheid van een bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of psycholoog. Naar verwachting zal een substantieel deel van de stille reserve in deze categorie

vallen, maar kan deze ook waardevol zijn voor nieuwe instroom of uitkeringsgerechtigden die door middel van de huidige re-integratietrajecten nog niet aan het werk zijn gekomen. Op die manier verwachten we elk individu een passend re-integratietraject aan te kunnen bieden. In de komende maanden gaat het Pf het nieuwe re-integratiebeleid met vier categorieën en bijbehorende trajecten verder uitwerken en implementeren.

4.4 Monitoren en evalueren

Vanaf 1 januari 2021 gaat het vernieuwde re-integratiebeleid van start. Hierin gaan we een grote groep met grote afstand tot de arbeidsmarkt proberen te activeren en zo mogelijk laten re-integreren. Het is van belang om vanaf het begin af aan te monitoren en evalueren wat wel en niet werkt. Door de doorontwikkeling van de re-integratieaanpak op basis van de leerervaringen tot nog toe zal de effectiviteit van de re-integratieaanpak sterk verhoogd worden. Naast de reguliere monitoring en periodieke evaluaties met de re-integratiebureaus zijn we met de Universiteit van Utrecht in gesprek om te komen tot een evidence based aanpak. Dit moet uiteindelijk leiden tot een wetenschappelijk gevalideerd re-integratiebeleid dat continu verbeterd wordt. Op die manier willen we de effectiviteit van onze interventies aantoonbaar maken en relevante inzichten verkrijgen om de continue verbetercyclus te ondersteunen.

H5 | Welke maatregelen worden ingezet om werkgevers te faciliteren en stimuleren om bij te dragen aan re-integratie uitkeringsgerechtigden?

Naast dat uitkeringsgerechtigden passende begeleiding nodig hebben om succesvol en duurzaam te re-integreren, heeft deze groep te maken met een overwegend negatief imago. Het Pf ziet het als haar taak om het vinden van een match tussen de uitkeringsgerechtigden en potentiële werkgevers (schoolbesturen) soepel(er) te laten verlopen. Enerzijds willen we met onze aanpak (zoals beschreven in hoofdstuk 3 en 4) werken aan het zelfvertrouwen, de motivatie, de kennis en kunde van de uitkeringsgerechtigde waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind. Hierdoor kunnen we als Pf ook meer uitkeringsgerechtigden 'arbeidsklaar' verbinden aan werkgevers. Tegelijkertijd kan het Pf - in samenwerking met de sociale partners - schoolbesturen stimuleren om op zoek te gaan naar mogelijkheden om de stille reserve een bijdrage te laten leveren aan het onderwijs.

5.1 Schoolbesturen zijn sceptisch over inzet uitkeringsgerechtigden als leerkracht

Een vereiste voor het behalen van de doelstellingen – het verlagen van uitkeringskosten en het bijdragen aan het verminderen van personeelstekort in PO - is dat werkgevers ervoor openstaan om uitkeringsgerechtigden een kans te bieden. Schoolbesturen zijn echter terughoudend met het aanbieden van een baan, proefplaatsing of werkervaringsplek aan uitkeringsgerechtigden. Zij geven hiervoor diverse redenen:

- Zij zijn huiverig voor mogelijke financiële risico's en opgebouwde rechten: de angst heerst dat deze kandidaat toch weer uit zal vallen met als gevolg hogere kosten voor de werkgever.
- Zij beschikken over een beperkte capaciteit en onvoldoende tijd om een herstartende leerkracht voldoende begeleiding te bieden.
- Zij geven aan te weten van wie zij afscheid hebben genomen in het verleden, en zeggen deze mensen dus over het algemeen niet terug te zien voor de klas. Dit sluit aan bij het heersende beeld dat er met deze uitkeringsgerechtigden 'wel iets mis zal zijn'. Dit verwijst naar verwachte fysieke en/of psychische problematiek.

Onderzoek laat zien dat de mogelijkheden voor deze doelgroep per regio echter sterk verschillen. Over het algemeen is de weerstand groter om uitkeringsgerechtigden een baan aan te bieden bij schoolbesturen in regio's waar het leerkrachtentekort minder of niet aanwezig is. Zij voelen meer voor het investeren in de jongere generatie en het aanpassen van het beleid hierop. Schoolbesturen in gebieden waar de problematiek rondom het leerkrachtentekort sterker aanwezig is (voornamelijk in de Randstad), zijn meer bereid te kijken naar de mogelijkheden. Toch blijken ook zij overwegend negatief over de inzet van uitkeringsgerechtigden als leerkracht. Dit blijkt ook uit de noodplannen die de grote gemeenten geschreven hebben voor het oplossen van het leerkrachtentekort. In deze noodplannen wordt niet of nauwelijks iets genoemd over de intentie om uitkeringsgerechtigden met een onderwijsbevoegdheid aan te trekken/een kans te bieden in het onderwijs. In gesprekken met betrokkenen bij dit noodplan werd deze aanname bevestigd. Men verwacht met deze doelgroep niet het leerkrachtentekort te kunnen oplossen. Ook hier blijkt de voornaamste reden te zijn dat men weet van wie er in het verleden reeds afscheid is genomen en dat een terugkeer als leerkracht niet als reële mogelijkheid wordt gezien. Wel wordt er aangegeven dat men uitkeringsgerechtigden over het algemeen in een andere rol wel terug zou zien keren in het onderwijs, zoals bijvoorbeeld in de functie van onderwijsassistent. Het is echter twijfelachtig of dit, met het oog op het leerkrachtentekort, het primaire probleem voor de schoolbesturen oplost.

Of deze hindernissen en vooroordelen terecht zijn of niet, het is een gegeven dat er grote slagen gemaakt moeten worden om voor deze uitkeringsgerechtigden de kans op succesvolle re-integratie naar werk te vergroten. Niet alleen het Pf, maar ook de schoolbesturen, uitkeringsinstanties en sociale partners hebben hierin een verantwoordelijkheid. Immers, alleen door een intensieve collectieve aanpak verwachten we deze grote slagen te kunnen maken.

5.2 Bestaande re-integratie bevorderende maatregelen voor werkgevers

Het is van belang om te investeren in het wegnemen van belemmeringen aan werkgeverszijde. Dit zijn de zogenaamde re-integratie bevorderende maatregelen. Het Pf - in samenwerking met uitkerende instanties en sociale partners - heeft de afgelopen jaren verschillende maatregelen getroffen om de eventuele 'drempelvrees' (de terughoudendheid van werkgevers om werknemers vanuit een uitkeringssituatie aan te nemen) weg te nemen, zoals:

- De mogelijkheid voor proefplaatsingen. Hierbij kan de uitkeringsgerechtigde voor zes maanden ingezet worden bij de werkgever, zodat voor beide partijen een gewenningsperiode mogelijk is. Toch zien we in praktijk dat de werkgevers dit al te 'vast' vinden, omdat bij een proefplaatsing de werkgever ook een intentieverklaring voor aanname moet tekenen.
- Een werkervaringsplek. Dit is een flexibeler instrument waarbij ook contact plaatsvindt tussen de werkgever en de uitkeringsgerechtigde. De werkervaringsplek kan worden gezien als een plek voorafgaand aan een daadwerkelijke proefplaatsing en/of baan. In deze periode kan de uitkeringsgerechtigde ervaringen opdoen die aansluiten bij de ontwikkeldoelen binnen het re-integratietraject. Dit kan ook gezien worden als een gewenningsperiode, echter heeft de werkgever hierin geen aannameverplichting.
- Het invoeren van het initiatief 'mentoren-on-the-job'. Om herstartende leerkrachten tijdens proefplaatsingen genoeg begeleiding te kunnen bieden heeft het Pf een nieuw initiatief opgezet: mentoren-on-the-job. Dit project is vanaf maart 2020 van start gegaan met acht mentoren. Zij zijn geselecteerd door het Pf vanuit een pool aan uitkeringsgerechtigden. Vanuit verschillende schoolbesturen wordt positief gereageerd op dit initiatief, de meeste mentoren hebben inmiddels een plek toegewezen gekregen op een school en de aanmeldingen van uitkeringsgerechtigden voor het project liepen ook erg goed. Het blijkt dat het delen van hun expertise in het onderwijs een grote wens is voor vele (oudere) werkzoekenden, die niet meer zelfstandig een klas willen draaien.
- De vrijstelling voor de instroomtoets. Dit houdt in dat werkgevers die na indienstneming van een uitkeringsgerechtigde, tussen 6 en 12 maanden toch weer afscheid moeten nemen omdat het van beide kanten niet werkt, de kosten van de uitkering bij het Pf kunnen declareren.

Daarnaast heeft de overheid diverse regelingen getroffen om werkgevers (financieel) te stimuleren om oudere werknemers in dienst te nemen. Dit kan bijdragen aan de huivering voor de eventuele financiële risico's. Het gaat hierbij om de volgende regelingen:

- De compensatieregeling voor oudere werknemers. Voor uitkeringsgerechtigden die 56 jaar of ouder zijn en ten minste 52 weken onafgebroken een WW-uitkering ontvangen, kan een nieuwe werkgever gebruikmaken van de compensatieregeling oudere werkzoekenden. Dit betekent dat er in de eerste vijf jaar van het dienstverband een Ziektewetuitkering is, als de uitkeringsgerechtigde ziek wordt. De werkgever betaalt dan alleen de eerste dertien weken het loon door, in plaats van de reguliere, wettelijke termijn van twee jaar. Daarna ontvangt hij een Ziektewetuitkering vanuit het UWV.
- Het loonkostenvoordeel (LKV). Dit is een jaarlijkse tegemoetkoming van maximaal 6000 euro per jaar voor werkgevers die 1 of meer oudere werknemers (56 jaar of ouder) vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden. Het LKV vervangt de premiekortingen voor arbeidsbeperkte en oudere werknemers.

In bijlage 1 staat een nadere toelichting van bovenstaande re-integratie bevorderende maatregelen.

5.3 Versterking van en nieuw in te zetten maatregelen voor wegnemen belemmeringen

Om de belemmeringen voor werkgevers zoveel mogelijk te beperken hebben we per belemmering maatregel(en) benoemd die de aankomende tijd (intensiever) worden ingezet.

5.3.1 Wegnemen van onzekerheid en vrees bij schoolbesturen voor mogelijke financiële risico's en opgebouwde rechten

Zoals in 5.2 beschreven zijn er diverse regelingen getroffen om de onzekerheid en vrees voor mogelijke financiële risico's en opgebouwde rechten te beperken. Denk hierbij aan de vrijstelling voor de instroomtoets, compensatie- en loonkostenvoordeelregeling bij het in dienst nemen van oudere werknemers boven de 55 jaar. De verwachting is dat met de bestaande regelingen en vooral communicatie naar de schoolbesturen over het bestaan van deze tegemoetkomingen de mogelijke financiële angst beperkt wordt. Onder schoolbesturen bestaat nog veel onwetendheid over deze maatregelen en de precieze invulling hiervan. Duidelijke en herhalende informatieverstrekking naar schoolbesturen kan ervoor zorgen dat ervaren risico's en belemmeringen voor hen worden weggenomen. In het verleden zijn al wel leaflets van deze maatregelen gemaakt. Naast dat we deze leaflets weer extra onder de aandacht moeten brengen bij schoolbesturen, kan een intensievere communicatiecampagne zorgen voor meer bekendheid. Dit kunnen wij vanuit het Pf doen door artikelen te plaatsen in het magazine Rentree, website(s), LinkedIn en de digitale nieuwsbrief. Daarnaast hebben we ook de sociale partners nodig om wanneer relevant deze informatie mee te geven aan de schoolbesturen.

5.3.2 Ondersteuning bieden in tijd en capaciteit voor voldoende begeleiding aan re-integratiekandidaten

Een van de belemmeringen die werkgevers benoemen is de beperkte capaciteit en tijd om herstartende leerkrachten voldoende begeleiding te bieden. Dit is een van de redenen dat we de pool van mentoren zijn gestart. Dit mentoren-on-the-job initiatief is in maart van start gegaan, door Corona helaas onderbroken voor een paar maanden. In september staat een uitbreiding van het aantal mentoren gepland. Op deze manier creëren we een win-win situatie. Enerzijds krijgen uitkeringsgerechtigden de kans om als mentor zijn of haar kennis en ervaring te delen. Anderzijds kunnen schoolbesturen van hun inzet gebruik maken om hen te ondersteunen bij taken als begeleiding van leerkrachten. De eerste reacties van de schoolbesturen die worden ondersteund door een mentor zijn positief. Naast de ondersteuning in tijd en capaciteit voor schoolbesturen kunnen de mentoren ook een belangrijke bijdrage leveren in het aanpassen van het overwegend negatieve beeld - inclusief vooroordelen over fysieke en/of psychische beperkingen – die schoolbesturen hebben van uitkeringsgerechtigden.

5.3.3 Maatregelen om psychologische belemmeringen bij schoolbesturen te beperken

De verwachting is dat op het gebied van het beperken van psychologische belemmeringen om uitkeringsgerechtigden een re-integratieplek of baan aan te bieden nog veel winst te behalen valt. Onder psychologische belemmeringen verstaan we het heersende overwegend negatieve beeld van schoolbesturen over uitkeringsgerechtigden en de verwachting dat fysieke en/of psychische beperkingen aanwezig zijn. Binnen het Pf voorzien wij deze winst te behalen door in te zetten op het volgende maatregelen:

1. Het faciliteren van ontmoeting tussen werkgever en uitkeringsgerechtigde

Op deze manier kan hopelijk in veel gevallen de bestaande vooroordelen omgezet worden naar een (overwegend) positief beeld waarbij uitkeringsgerechtigden hebben laten zien wat zij wél kunnen bijdragen aan de organisatie. Het faciliteren van ontmoeting doen we door het aanbieden van proefplaatsingen en werkervaringsplekken. Hier blijkt echter nog beperkt gebruik van gemaakt te worden. We gaan daarom intensiever inzetten op:

- Actief zoeken naar werkervaringsplekken

De werkervaringsplek is een van de flexibele matchingsinstrumenten die voor een uitkeringsgerechtigde erg belangrijk kan zijn voor de re-integratie. Als Pf willen we actief op zoek gaan naar zogenaamde re-integratiescholen, die open staan voor het aanbieden van werkervaringsplekken. Dit kunnen we doen door met de regioteams actief de schoolbesturen in te lichten over ons plan, de regelingen, het belang van en de opbrengsten van de werkervaringsplekken.

Om ook voor de uitkeringsgerechtigden een werkervaringsplek een stap toegankelijker te maken, ziet het Pf graag mogelijkheden om de sollicitatieplicht te onderbreken. Echter zijn we hierin afhankelijk van de voorwaarden die het UWV en WW-plus stellen. De gesprekken hierover met het UWV hebben nog niet tot een versoepeling geleid. Hier zien we graag verandering in.

- Twee jaar durende proef- en gewenningsperiode in regionale vervangingspools

Sommige uitkeringsgerechtigden hebben een voorkeur voor werken in een vervangingspool (Regioplan, 2019). Zij hebben dan namelijk minder administratieve lasten en werkdruk. Ook voor hen kan een gewenningsperiode nuttig zijn voor het werkritme, maar ook het creëren van een positiever zelfbeeld en vertrouwen om voor de klas te staan.

Vanuit het Pf hebben we de ambitie om uitkeringsgerechtigden te selecteren die geïnteresseerd zijn in een dienstverband voor twee jaar, als werknemer in de vervangingspool. De opties hiervoor gaan wij nader onderzoeken. Daarnaast lijkt een mooie samenwerking met de RTC's mogelijk: een situatie kunnen creëren waarin de uitkeringsgerechtigden in de vervangingspool bij ons in dienst zijn en de RTC hen inzet bij schoolbesturen die een vervangende leerkracht nodig hebben. Dit initiatief staat nog in de kinderschoenen. De komende tijd wordt gebruikt om nader te onderzoeken of de RTC's hierin een mogelijkheid tot samenwerking zien. Daarnaast moeten de juridische mogelijkheden voor deze regionale vervangingspool uitgezocht worden.

2. Het opzetten van een communicatiecampagne rondom imago uitkeringsgerechtigden

Uit eerdere gesprekken met schoolbesturen en RTC's was al naar voren gekomen dat uitkeringsgerechtigden die bij het Pf zijn aangemeld (deels) met een imagoprobleem kampen. Met name ten aanzien van de uitkeringsgerechtigden die al wat langer uit het arbeidsproces zijn, bestaat het beeld dat er met hen 'wel iets mis zal zijn'. Terecht of onterecht, dit is een gegeven waar het Pf iets mee zal moeten om de afstand tot de arbeidsmarkt voor deze doelgroep te verkleinen en de kansen op succesvolle begeleiding naar werk te vergroten.

Het is in onze verwachting dat door uitbreiding en toename van in te zetten instrumenten die ontmoeting faciliteren - zoals proefplaatsingen en werkervaringsplekken - het imago van uitkeringsgerechtigden ten goede komt. Daarnaast willen we verbetering van het imago door het opstellen van een imagocampagne of communicatieplan, waarin de nadruk ligt op wat (oudere) uitkeringsgerechtigden wél kunnen bijdragen in een organisatie. Hierbij komen de volgende onderdelen aan bod:

- Het delen van succesvolle re-integratieverhalen
- Mentoren-on-the-job laten vertellen over de bijdrage die zij nu leveren in het onderwijs
- Schoolbesturen 'aan het woord laten' over succesvol gere-integreerde uitkeringsgerechtigden
- Het delen van successen van schoolbesturen die op innovatieve manieren met de inzet van hun personeel omgaan. Ook met hen meer samenwerken om te kijken welke rol uitkeringsgerechtigden kunnen spelen in organisaties die de inzet van personeel anders gaan inrichten. De daar uit komende best practices en lessons learned kunnen wij vanuit het Pf verzamelen en delen.

De komende maanden gaat het Pf aan de slag om een imagocampagne op te zetten. Om deze campagne goed aan te laten sluiten bij de wensen en belemmeringen per regio, wordt deze campagne zowel landelijk als regionaal opgezet. Dit gaan we doen door met de regiotteams van het Pf - in samenwerking met afdeling communicatie Pf - te onderzoeken welke problematiek en belemmeringen schoolbesturen ervaren. Op deze manier kunnen we binnen de regio aansluitende informatie verstrekken over de re-integratie bevorderende maatregelen die passend zijn voor hen, om daarmee gericht de belemmeringen voor schoolbesturen per regio zo veel mogelijk te beperken. Hierin is het belangrijk dat naast de kanalen van het VFPf, ook de kanalen van de sociale partners en onderwijsmedia gebruikt worden. Deze bovenstaande maatregelen en initiatieven moeten ervoor gaan zorgen dat voor de werkgever de voordelen op gaan wegen tegen de nadelen.

H6 | Tijdsplanning, investering en gevraagd besluit

6.1 Tijdsplanning

In juni 2020 start het aanbestedingstraject voor de samenwerking met nieuwe re-integratiebureaus. De bureaus worden voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 januari 2023 aanbesteed met optie tot verlening van nog twee jaar. In samenwerking met deze re-integratiebureaus en verdere voorbereidingen wordt begin 2021 het uitgewerkte implementatieplan opgeleverd. Vanaf dat moment willen we de uitvoering van aanpak stille reserve en communicatie werkgevers starten.

	Juni	Juli	Augustus	September	Oktober	November	December	Januari
Notitie in bestuur								
Notitie in landelijke tafel								
Voorbereidingen aanbesteding (re-integratiebureaus, ArboUnie)								
Nadere data-analyse stille reserve								
Verkennen data voor monitoring succes re-integratie								
Voorbereiding communicatie (brieven) aan stille reserve								
Voorbereiding communicatie werkgevers								
Aanbesteding re-integratietrajecten								
Contracten re-integratiebureaus								
Samenwerking monitoring succes re-integratie met re-integratiebureaus								
Uitwerken implementatieplan								
Start geïntensiverde aanpak stille reserve								
Start communicatiecampagne werkgevers								

6.2 Investering

Op basis van een eerste inschatting bedragen de kosten per traject gemiddeld tussen de € 5.400,- en de € 6.500,- inclusief BTW. Het zijn gemiddeld verwachte kosten, afhankelijk van de duur en benodigde intensiteit van het traject kunnen de kosten erg verschillen. Zou het volledige potentieel stille reserve een intensief traject starten dan zullen de kosten zich bevinden tussen de € 20,8 miljoen en € 25,1 miljoen. Uiteraard zullen de kosten lager uitvallen indien een deel van de beoogde 3863 werkzoekenden aan het traject gaat deelnemen. Ook zullen de kosten over meerdere jaren worden verdeeld, aangezien niet de gehele groep op het zelfde moment kan worden begeleid in een van de trajecten.

Tegenover deze uitgaven staan ook opbrengsten. In dit geval spreken wij liever over besparingen. De besparingen zullen wij bij gemiddelden benaderen. Indien het volledige potentieel weer aan het werk wordt geholpen door deze interventies dan kan de besparing uitkomen tussen de € 65 miljoen en € 85 miljoen per jaar. Uitgaande van een gemiddeld uitkeringsrecht van nog 6 jaar dan liggen de totale besparingen tussen de € 390 miljoen en € 510 miljoen. Uiteraard geldt dit alleen bij duurzame hervatting van werk.

Bovenstaande schatting is gebaseerd op het feit dat iedere uitkeringsgerechtigde een traject start en daadwerkelijk re-integreert. Naar verwachting zal een substantieel deel van de stille reserve geen duurzame betaalde werkhervatting bereiken. Om dit deel van de stille reserve nader te definiëren wordt in Q3/Q4 2020 gesproken met contracterende re-integratiebureaus over de verwachte succesratio voor deze doelgroep. Vervolgens kan een betere inschatting worden gemaakt van de benodigde investeringen en besparingen, welke worden verwerkt in het implementatieplan begin 2021.

Om niet direct te investeren in de gehele stille reserve zonder te weten of we hiermee onze doelen – verlagen uitkeringskosten en bijdragen aan verminderen personeelstekort – gaan bereiken, starten we vanaf januari 2021 met 100 uitkeringsgerechtigden uit de stille reserve. Door het doorlopen van de benader en contactfase met deze groep krijgen we meer inzicht in de kenmerken en belemmeringen. Ook wordt duidelijk welk procentuele deel van de benaderde uitkeringsgerechtigden daadwerkelijk nog in staat is om te werken en met wie een intensief re-

integratietraject gestart kan worden. Na twee tot drie maanden hebben we meer inzicht in de voortgang van de eerste groep van de stille reserve, om eventueel onze verdere strategie aan te passen. De maanden daaropvolgend worden steeds meer uitkeringsgerechtigden benaderd en uitgenodigd voor een individueel kennismakingsgesprek. Verwacht wordt dat door de grootte van de afstand tot de arbeidsmarkt de stille reserve een lang en intensief traject nodig hebben om daadwerkelijk te re-integreren. Dit maakt het lastig om binnen 12 maanden een betrouwbaar percentage succesvolle duurzame re-integraties – en daarmee besparingen – op te leveren. Het is van belang dat we tijdens de uitvoering van dit plan en doorlopende re-integratietrajecten nauwlettend in contact staan met re-integratiebureaus om te monitoren of het verwachte succesratio wordt behaald. Waar mogelijk wordt dan bijgestuurd om rendement en daarmee ook de doelen van dit plan van aanpak te behalen. In alle gevallen zullen we strikt bewaken dat de kosten/baten-afweging positief blijft. Dus er zal geen sprake zijn van investeringen zonder positief rendement onder aan de streep.

6.3 Gevraagd besluit

Voorafgaand aan het voorgestelde besluit zij nadrukkelijk opgemerkt dat instemming met dit plan van aanpak niet meer betekent dan instemming met de hoofdrichting van het nieuwe re-integratiebeleid. Het genoemde implementatieplan zal worden voorgelegd, inclusief bijbehorende begroting, ter finale accordering voorafgaand aan daadwerkelijke implementatie.

Voorgesteld besluit:

- Het bestuur gaat akkoord met de hoofdlijnen van dit plan van aanpak en met het toelichten van dit plan van aanpak Stille Reserve op de Landelijke Tafel van 18 juni.

Bijlage 1. Opties investeren in re-integratie bevorderende maatregelen

Zoals gezegd is het ook van belang om reeds aan de voorkant te investeren in de intensivering van de beheersing van de werkloosheidskosten door het wegnemen van belemmeringen aan werkgeverszijde: zogenaamde re-integratie bevorderende maatregelen. Er zijn verschillende opties om eventuele 'drempelvrees', de terughoudendheid van werkgevers om werknemers vanuit een uitkeringssituatie aan te nemen, weg te nemen zoals:

- **Verlichting instroomtoets**

Uit gesprekken in het veld komt naar voren dat werkgevers met name terughoudend zijn met het aannemen van personeel, vanwege de angst de grote lasten te moeten dragen die bij de uitkeringen horen. In het primair onderwijs zijn de uitkeringslasten hoog door de bovenwettelijke regelingen. De angst van de werkgevers is dat als zij niet door de instroomtoets komen, zij deze zelf moeten betalen. Door de instroomtoets te verlichten bij aanneme van een uitkeringsgerechtigde neem je deze belemmering (gedeeltelijk) weg. Voorstel is om het eerste jaar afscheid te kunnen nemen van een aangenomen uitkeringsgerechtigde zonder nieuwe instroomtoets te hoeven doen. De uitkeringsgerechtigde heeft hier een voordeel bij, namelijk hij/zij krijgt zo de mogelijkheid om zich een jaar lang te bewijzen voor een nieuwe werkgever, een kans die hij/zij anders vaak niet krijgt. De werkgever heeft het voordeel dat hij zonder (financieel) risico iemand kan aannemen. Het Pf (en daarmee het volledige scholenveld) heeft er een voordeel bij, omdat er op deze manier meer uitkeringsgerechtigden aan het werk gaan. De uitkeringsgerechtigden die blijven werken verlagen de uitkeringskosten, maar ook tijdens de werkzame periode van de uitkeringsgerechtigde, ontvangt hij geen/minder uitkering. Dit verlaagt de uitkeringskosten nog verder.

- **Compensatieregeling oudere werknemers**

Voor uitkeringsgerechtigden die 56 jaar of ouder zijn en ten minste 52 weken onafgebroken een WW-uitkering ontvangen hebben kan een nieuwe werkgever gebruikmaken van de compensatieregeling oudere werkzoekenden. Dit betekent dat er in de eerste 5 jaar van het dienstverband een Ziektewet-uitkering is, als de uitkeringsgerechtigde ziek wordt. De werkgever betaalt dan alleen de eerste 13 weken het loon door. Daarna ontvangt hij een Ziektewet-uitkering van UWV. Deze regeling wordt gepromoot ter motivatie voor het aannemen van uitkeringsgerechtigden die 56 jaar of ouder zijn.

- **Loonkostenvoordeel**

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een nieuwe regeling die ingaat op 1 januari 2018 en is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die 1 of meer oudere werknemers vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of houden. Het LKV vervangt de premiekortingen voor arbeidsbeperkte en oudere werknemers. Om het LKV te ontvangen is er een kopie van de doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig. de werknemer is niet verplicht om deze doelgroepverklaring aan te vragen.

Een werkgever heeft recht op het LKV voor oudere werknemers uit de uitkering. (56 jaar en ouder, €3,05 per verloond uur met een maximum van €6000 per jaar)

- **Proefplaatsing**

Het Pf kan werkgevers wijzen op de mogelijkheid dat zij 2 maanden een proefperiode kunnen hebben met een potentiële werknemer, zonder dat hier loonkosten tegenover staan. De werknemer krijgt 2 maanden lang zijn uitkering doorbetaald. Echter wordt er van de werkgever verwacht dat zij de intentie hebben een werknemer voor minimaal 6 maanden aan te nemen. Deze intentie brengt geen directe verplichting met zich mee, na de periode van 2 maanden wordt er geëvalueerd en kan er besloten worden of het contract ook aangeboden wordt. De restrictie hierin is wel dat een werkgever niet onbeperkt gebruik kan maken van de regeling. De werknemer wel, mits bij diverse werkgevers.

			NOTITIE	
Agendapunt <tekst>		Kenmerk <tekst>	Onderwerp <tekst>	
MT <tekst>	AC <tekst>	Bestuur <tekst>	OR ☐ ter advisering ☐ ter instemming ☐ n.v.t.	Ter publicatie ☐ ja ☐ nee
				Check met portfoliomanager ☐ gedaan ☐ n.v.t.
☒ Ter beoordeling ☐ Ter bespreking/advies ☐ Ter informatie				
Aanleiding en doel Sinds 1 augustus 2022 zijn de wettelijke taken van het Pf vastgelegd in artikel 190 van de Wpo (en artikel 169 Wec). Met betrekking tot de re-integratie van gewezen personeel in de sector van het primair onderwijs staat de wettelijke taak daarin als volgt vermeld: "Het participatiefonds heeft tot taak: het namens het bevoegd gezag uitvoeren van de in artikel 72a, onder a, van de Werkloosheidswet opgedragen taak". Door de modernisering betaalt een werkgever altijd een deel van de uitkeringskosten die het gevolg zijn van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst waarbij de laatste contractdag 1 augustus 2022 is of later. Hierdoor voelt een schoolbestuur – vanuit financieel oogpunt – meer noodzaak om beter op de hoogte te zijn van de re-integratie van een gewezen werknemer. Dit heeft er toe geleid dat een werkgever sinds 14 december 2023 via Mijn Pf inzage heeft in de statussen van het re-integratietraject van de ex-werknemer (project SlimmeR). In het eerste plateau van SlimmeR is gerealiseerd dat werkgevers in Mijn Pf kunnen zien in welke fase van het re-integratietraject de uitkeringsgerechtigde zit. Ook wordt momenteel aan de werkgever via Mijn Pf inzicht gegeven of er sprake is van een werkhervatting. De vraag die met deze notitie aan het MT wordt voorgelegd is tweeledig. Kan het MT m.b.t. plateau 2a van SlimmeR akkoord kan gaan met de twee onderstaande voorstellen? Voorstel 1: Voorgesteld wordt om in plateau 2a van SlimmeR ook informatie te gaan delen over: - de vrijstelling van de sollicitatieverplichting. Het gaat dan om het vermelden in Mijn Pf dat een uitkeringsgerechtigde een vrijstelling van de sollicitatieverplichting heeft aangevraagd en of deze door UWV is toegewezen of niet. - de status van de kwalitatieve toets van de sollicitatieplicht. Voorstel 2: Verder blijft het Pf terughoudend met het actief delen van informatie over het re-integratietraject via Mijn Pf. Dit betekent overigens niet dat er verder geen informatie over de curatieve re-integratietraject wordt gedeeld met de werkgever. Voorgesteld wordt om – als een werkgever aangeeft behoefte te hebben aan meer informatie – in een persoonlijk gesprek met de werkgever een toelichting te geven over het curatieve re-integratietraject.				
Voorstel/advies/conclusie en gevraagd (voorgenomen) oordeel <tekst>				

Advies van de auditcommissie <tekst>
Relatie met eerdere bestuursbesluiten <tekst>
Advies van de ondernemingsraad <tekst>
Bijlagen 1. Wettelijk kader curatieve re-integratietaak 2. Context uit de huidige praktijk

	NOTITIE
Nadere informatie (indien nodig)	
Hoe tot deze voorstellen gekomen? In artikel 190, derde lid en onder d van de Wpo staat letterlijk: “Het participatiefonds heeft tot taak: het namens het bevoegd gezag uitvoeren van de in artikel 72a, ander a, van de Werkloosheidswet opgedragen taak.”	
Deze wetstekst kan op verschillende manieren worden geïnterpreteerd, daarom is onderzocht wat de bedoeling van de wetgever is geweest. Deze juridische uiteenzetting is toegevoegd in bijlage 1. De rode draad die naar voren komt is dat de werkgevers niet zijn ontslagen van hun eigen verantwoordelijkheid op grond van artikel 72a, onder a van de Werkloosheidswet nu het Pf de curatieve re-integratietaak als wettelijke taak gaat uitvoeren namens de werkgevers. Duidelijk is dus dat een uitkeringsgerechtigde ten aanzien van de curatieve re-integratietaak te maken kan krijgen met zowel het Pf als met de (ex-)werkgever. Om de uitkeringsgerechtigde hiervan geen last te laten ondervinden is het belangrijk dat deze niet wordt geconfronteerd met twee re-integratietrajecten, één vanuit het Pf en één vanuit de (ex-)werkgever. Dit omdat de twee verschillende trajecten mogelijk met elkaar botsen, of juist overlap hebben waardoor de uitkeringsgerechtigde bij beide trajecten eenzelfde activiteit moeten uitvoeren of dat het volgen van twee trajecten een te grote belasting is om tegelijkertijd te doen. Voor het Pf is het ondoenlijk met iedere werkgever afzonderlijk afspraken hierover te maken. Daarom is het belangrijk dat het Pf zelf een visie heeft en ontwikkelt op hoe dit wordt vormgegeven. Vanuit de wettelijke taak die het Pf ten aanzien van de curatieve re-integratie heeft, is het Pf bevoegd zelf het re-integratiebeleid te ontwikkelen. Het Pf ziet zich echter wel voor de vraag gesteld: “In hoeverre wordt informatie over het curatieve re-integratietraject van de uitkeringsgerechtigde gedeeld met de (ex-)werkgever en welke ruimte dan wel beperking geeft de AVG hierin?”	

AVG

Vanuit de AVG mag VfPf gegevens verwerken die nodig zijn om de wettelijke taak uit te kunnen voeren. Het doel van de verwerking is het uitvoeren van de wettelijke taak. In dit geval de curatieve re-integratietask, die tot doel heeft de kandidaat duurzaam te re-integreren op de arbeidsmarkt (bij voorkeur binnen het primair onderwijs) met als bijkomend doel het zo laag mogelijk houden van de uitkeringskosten in de sector primair onderwijs.

Als het Pf informatie over de curatieve re-integratie pro-actief gaat delen via Mijn Pf zou het Pf eigenlijk willen weten dat de (ex-)werkgever de gedeelde informatie voor hetzelfde doel gaat gebruiken, namelijk de re-integratietask zoals beschreven in artikel 72a, onder a, van de Werkloosheidswet. Hierop heeft het Pf echter geen invloed.

Het risico bestaat hier dat de werkgever de gedeelde informatie gaat gebruiken om de uitvoering van de wettelijke taak van het Pf te gaan controleren. Dit is echter niet het doel waarvoor de informatie met de werkgever wordt gedeeld. Dat doel is namelijk uitvoering geven aan de re-integratietask die is neergelegd in artikel 72a, onder a van de WW. Het Pf valt onder de Kaderwet ZBO's en het controleren of het Pf de wettelijke taken naar behoren uitvoert ligt – zoals in de bijlage terug te lezen is – (onder meer) bij het bestuur van het Pf en de Minister van OCW.

De voor- en nadelen van de voorstellen

Van belang is om te realiseren dat enerzijds de (ex-)werkgever wordt geconfronteerd met de financiële gevolgen zolang de uitkeringsgerechtigde een uitkering ontvangt. Dit financiële belang en het feit dat het Pf de wettelijke taak heeft administratie van de door het UWV vastgestelde werkloosheidsuitkeringen te voeren namens de schoolbesturen (artikel 190, derde lid en onder c van de Wpo) is ook de reden dat wordt voorgesteld om in plateau 2a van SlimmeR ook de vrijstelling van de sollicitatieverplichting (de aanvraag en uitkomst ervan) te gaan delen in Mijn Pf. Dit omdat zo'n vrijstelling veelal betekent dat de zes maanden waarin de vrijstelling geldt geen sprake zal zijn van een lager uitkeringsbedrag. Anderzijds kan het delen van informatie over het curatieve re-integratietraject van de uitkeringsgerechtigde met de (ex-)werkgever belemmerend werken in het re-integratietraject. Bijvoorbeeld als er bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst spanningen zijn geweest tussen de (ex-)werkgever en de uitkeringsgerechtigde en dan kan het beter zijn om de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde helemaal los van de (ex-)werkgever te doen, zodat de uitkeringsgerechtigde zich volledig op de re-integratie kan richten. In het uiterste geval komt het bij spanningen ook wel voor dat een uitkeringsgerechtigde ten aanzien van de re-integratie niets met de (ex-)werkgever te maken wil hebben.

Als het ware zijn er twee verschillende belangen. De uitkeringsgerechtigde wil zo snel mogelijk weer aan het werk in een leuke passende functie (binnen of buiten het onderwijs) en de werkgever wil dat de uitkeringsgerechtigde überhaupt zo snel mogelijk aan het werk gaat om de uitkeringskosten die voor zijn rekening komen zo snel mogelijk te laten stoppen dan wel zo laag mogelijk te krijgen.

In de gevallen waarbij het pro-actief delen van de informatie over het curatieve re-integratietraject belemmerend werkt, betekent dit dat het doel dat het Pf nastreeft met de uitvoering van de wettelijke taak, namelijk het zo snel mogelijk duurzaam re-integreren van de uitkeringsgerechtigde en daarmee het zo laag mogelijk houden van de uitkeringskosten, moeilijker wordt om na te streven.

Voordelen pro-actief delen van alle informatie via Mijn Pf op een rij:

- (ex-)werkgevers hebben belang bij een goede en snelle re-integratie van de uitkeringsgerechtigde vanwege de financiële consequenties als eigenrisicodrager. Hierbij is het ook belangrijk om te realiseren dat wanneer de (ex-)werkgever zelf de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde zou

moeten doen (dus als Pf de re-integratietaak niet heeft), hij waarschijnlijk ook toegang zal hebben tot de informatie.

- (ex-)werkgevers krijgen meer inzicht in hoe het eigen gedrag aan het einde van de arbeidsovereenkomst invloed heeft op het verloop van de uitkering/re-integratie-effect.

Nadelen pro-actief delen van alle informatie via Mijn Pf op een rij:

- Hoe onafhankelijker de rol van het Pf is met betrekking tot de curatieve re-integratietaak hoe sneller de re-integratie kan gaan. Mocht er sprake zijn van een conflict tussen de (ex-)werkgever en de uitkeringsgerechtigde is het juist gewenst dat het Pf een onafhankelijke positie heeft, zodat de uitkeringsgerechtigde zich volledig kan focussen op de re-integratie en wordt afgeleid/belemmerd door het conflict.
- Het Pf heeft geen invloed op de wijze waarop de (ex-)werkgever autorisaties inregelt. Hierbij is het goed om te realiseren dat als gevolg hiervan bijvoorbeeld niet alleen de HR-afdeling van een (ex-)werkgever, maar bijvoorbeeld ook de financiële afdeling, inzage krijgt in het re-integratietraject van de uitkeringsgerechtigde. De manier waarop de werkgever de autorisatie intern inregelt in Mijn Pf is aan de werkgever zelf. Het Pf heeft hier geen invloed dan wel controle op. Dit raakt dan ook weer het punt vanuit de AVG, het doel: Gebruikt de werkgever de informatie die het Pf deelt over de curatieve re-integratie voor hetzelfde doel, namelijk de curatieve re-integratie. Dit ligt echter buiten de invloedssfeer van het Pf.

Het bovenstaande laat zien dat een ingewikkelde balans moet worden gevonden. Het voorstel is daarom om iets meer informatie te delen met de werkgever, zodat hij meer inzicht en vertrouwen krijgt in ons re-integratietraject. Ook zorgt dit ervoor dat de werkgever een duidelijker beeld kan krijgen over het belang van een goede beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit draagt namelijk bij aan een snelle(re) re-integratie. Tegelijkertijd zal dit geen risico vormen ten aanzien van de vertrouwensband tussen het Pf en de uitkeringsgerechtigde en zal de kans op twee botsende re-integratietrajecten verkleinen, want hoe transparanter het Pf over het re-integratietraject is, hoe groter het vertrouwen van de werkgevers zal zijn. Concreet is daarom het voorstel om op basis hiervan – naast de informatie nu momenteel al wordt gedeeld – ook informatie te gaan delen over de status van de vrijstelling op de sollicitatieverplichting en de status van de kwalitatieve toetsing van de sollicitatie-activiteiten en om (vooralsnog) verder geen informatie in Mijn Pf op te nemen.

Hierbij moet wel worden gerealiseerd dat het goed is continue te blijven monitoren bij klanten, dus de (ex-)werkgevers, of er behoefte is aan meer informatie die standaard kan worden gedeeld via Mijn Pf. En bij die monitoring kan ook worden gekeken aan de hand van de praktijk of het delen van informatie juist conflicten voorkomt of in de hand werkt.

Aanvullend hierop is het voorstel om – als de (ex-)werkgever aangeeft behoefte te hebben aan meer informatie dan in Mijn Pf te zien is – maatwerk toe te passen. Dat houdt in dat Team loopbaanadvies in gesprek gaat met die betreffende werkgever en het re-integratietraject van de uitkeringsgerechtigde waar de (ex-)werkgever meer over wil weten gaat toelichten.

Bij dit gesprek is het belangrijk dat het Pf bij de (ex-)werkgever aangeeft dat het Pf de curatieve re-integratie als wettelijke taak vanuit de premies uitoefent en dat als de (ex-)werkgever inhoudelijk zelf een actieve bijdrage aan de re-integratie wil leveren, het Pf nog altijd ook zelf zal moeten voldoen aan zijn wettelijke taak om uitkeringsgerechtigden te re-integreren. Samen met de (ex-)werkgever zal dan gekeken moeten worden hoe het re-integratietraject inhoudelijk zo vorm kan worden gegeven dat de uitkeringsgerechtigde op een zo'n kort mogelijke/haalbare termijn weer volledig en duurzaam uit de uitkering is, want dat is het gemeenschappelijk doel. Hierbij zal met de (ex-)werkgever ook aandacht moeten worden geschonken aan de vraag of het in deze

specifieke situatie nadelig zou kunnen zijn als de uitkeringsgerechtigde twee (potentieel botsende) re-integratietrajecten aangeboden krijgt/moet volgen.

Het Pf kan hierover afspraken maken met (ex-)werkgever. Bijvoorbeeld: wat kan de (ex-)werkgever aanvullend betekenen in het re-integratietraject dat via het Pf loopt? Op die manier kan de (ex-)werkgever als hij dat wil ook bijdragen aan de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde zonder dat de uitkeringsgerechtigde twee van elkaar losstaande trajecten moet volgen en op een manier die niet ten koste gaat van het traject of de inspanningen van VfPf, maar juist een positief effect heeft.

Een re-integratietraject is vooral maatwerk. Door akkoord te gaan met voorstel 2 kan het team loopbaanadvies afhankelijk van de specifieke situatie ervoor kiezen om het gesprek over het verloop van het re-integratietraject te voeren met alleen de (ex-)werkgever (dan zal het veelal gaan om een informeren gesprek) dan wel met zowel de (ex-)werkgever als de uitkeringsgerechtigde (dan zal het veelal gaan om een (ex-)werkgever die actief wil bijdragen aan het re-integratietraject of om een arbeidsconflict die vooraf is gegaan aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst). Vooral een gesprek van het Pf met gelijktijdig zowel de (ex-)werkgever en de uitkeringsgerechtigde zorgt voor de meeste transparantie in het proces.

In de praktijk kan het hebben van een overzicht met activiteiten, die een (ex-)werkgever sowieso met de uitkeringsgerechtigde op zou kunnen pakken, ook bijdrage aan de wens van de (ex-)werkgever meer betrokken te zijn van het re-integratietraject van de uitkeringsgerechtigde. Belangrijk is wel dat op dit overzicht geen activiteiten staan die vanuit het Pf ook al worden opgepakt. Het moet wel gaan om activiteiten die een positieve bijdrage leveren aan het re-integratietraject dat de uitkeringsgerechtigde al via het Pf doorloopt.

Bijlage 1

Wettelijk kader curatieve re-integratietaak

Wetstekst artikel 72a, onder a, van de Werkloosheidswet (WW)

De re-integratietaak van de overheidswerkgever is vastgelegd in artikel 72a, onder a van de WW en luidt als volgt:

“De overheidswerkgever heeft tot taak de inschakeling in de arbeid te bevorderen van:

- a. een persoon die uit hoofde van de dienstbetrekking als overheidswerknemer met die overheidswerkgever recht heeft op uitkering op grond van hoofdstuk II;*
- b. een overheidswerknemer die kan aantonen dat de dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen en van wie naar het oordeel van het UWV redelijkerwijs valt aan te nemen dat hij recht zal hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk II.”*

Wetstekst artikel 190, derde lid, en onder d van de Wet op het primair onderwijs (Wpo):

De wettelijke taak van het Pf om de curatieve re-integratietaak uit te voeren, is in artikel 190, derde lid en onder d van de Wpo vastgelegd en dat artikel luidt als volgt:

“Het Participatiefonds heeft tot taak: het namens het bevoegd gezag uitvoeren van de in artikel 72a, onder a, van de Werkloosheidswet opgedragen taak.”

In de wetsbehandeling voorafgaand aan de Modernisering is de curatieve re-integratietaak verschillende keren naar voren gekomen. Hieronder worden de verschillende plaatsen en teksten vermeld die ook aan de basis hebben gelegen voor de voorliggende adviesaanvraag.

Wat betekent ‘namens’ in art 190 Wpo?

Het woord ‘namens’ heeft verschillende betekenissen. Enerzijds betekent het taalkundig bijvoorbeeld ‘in plaats van iemand anders’ anderzijds impliceert het woord ‘namens’ dat vanuit juridisch oogpunt sprake is van ‘mandaat’. Het kenmerk van mandaat is dat degene die het mandaat verleent zelf de verantwoordelijkheid en zeggenschap houdt van de taak die is gemandateerd. De mandaatgever blijft zelf ook gerechtigd om de bevoegdheid uit te oefenen. Op basis van de wetstekst van artikel 190 Wpo is niet duidelijk hoe het woord ‘namens’ door de wetgever bedoeld is. Daarom is het belangrijk om te weten of in de Memorie van Toelichting de bedoeling van wetgever is gegeven.

Algemene Rekenkamer (AR)

In de brief van de AR d.d. 30-10-2019 staat naar welke punten de Minister m.b.t. het Pf nog goed moeten kijken:

- Invulling van sturing, verantwoording en toezicht op het Pf door de minister;
- Inzicht schoolbesturen in uitvoering re-integratietaken door het Pf;
- Taak en bevoegdheden van de Algemene Rekenkamer.

Het tweede punt, ‘Inzicht schoolbesturen in uitvoering re-integratietaken door het Pf’, is het onderwerp van deze notitie. Voor deze notitie is dan ook alleen naar de teksten van dit onderwerp gekeken.

De AR vindt het belangrijk dat voor de nieuwe wettelijke taak van het Pf, te weten de curatieve re-integratietaak en de daarbij behorende publieke middelen, wordt uitgewerkt hoe het toezicht op het Pf precies vorm krijgt. Hierin zou ook een interventieladder opgenomen kunnen worden, aldus de AR.

Verder merkt de AR op dat in de Memorie van Toelichting staat dat het Pf de curatieve re-integratietaak uitvoert namens de schoolbesturen. De werkgevers in het primaire onderwijs zijn hiermee niet ontslagen van hun eigen verantwoordelijkheid op grond van de Werkloosheidswet. De AR is van mening dat dit betekent dat er tussen schoolbesturen en het Pf ook een bepaalde toezichts- en verantwoordingsrelatie moet komen te

liggen. Hoe deze relatie vormt krijgt wordt volgens de AR niet duidelijk op basis van het wetsvoorstel. Daarom vindt de AR het van belang dat de minister zich daarover beraadt.

Memorie van Toelichting (MvT)

Bij de artikelgewijze toelichting staat in de MvT onder meer:

“De re-integratietaak, curatief (onderdeel d) en preventief (onderdeel e), wordt als onderdeel van de hervorming expliciet als wettelijke opdracht voor het Pf vastgelegd.

De curatieve re-integratietaak van het Pf wordt uitgevoerd namens de schoolbesturen en is gebaseerd op artikel 72a, onder a, van de Werkloosheidswet, waarin de re-integratieverantwoordelijkheid expliciet bij de werkgever is neergelegd. In het kader hiervan zet het fonds zich in om werkloosheid van de uitkeringsgerechtigde zo snel mogelijk op te heffen, door het ondersteunen van de inschakeling in de arbeid van gewezen personeel met een uitkering.”

Ook staat in de MvT:

“Bevoegd gezag, bestuur van centrale dienst en samenwerkingsverband met eigen personeel, hebben allen op grond van artikel 72a, van de Werkloosheidswet een re-integratietaak ten aanzien van gewezen en met ontslag bedreigd personeel dat recht heeft of kan doen gelden op een WW-uitkering. Het versterken van de re-integratietaken van het Pf ontslaat de werkgevers in het po niet van hun eigen verantwoordelijkheid. Het feit dat het Pf ter zake namens de schoolbesturen de re-integratie uitvoert, verschaft aan UWV en de overige uitkeringsinstanties de vereiste wettelijke titel om de voor deze taak noodzakelijke persoonsgegevens te verstrekken aan het Pf. Het gaat hierbij om persoonsgegevens die ook worden verstrekt aan de overige overheidswerkgevers in het kader van de opgedragen re-integratietaak op grond van artikel 72a, onder a, van de WW.”

Kortom: Bij het ontstaan van de uitkering heeft de werkgever toegang tot dezelfde informatie over de uitkering(sgerechtigde) als het Pf heeft. Als het Pf echter met het re-integratietraject start, kan daar nieuwe informatie ontstaan die de werkgever niet weet. Die informatie komt namelijk naar voren tijdens het contact tussen de uitkeringsgerechtigde met het Pf ten behoeve van het re-integratietraject. Het gaat hier dus om informatie die het Pf nodig heeft voor de uitvoering van de wettelijke re-integratietaak (artikel 190, derde lid onder d van de Wpo).

In de MvT heeft de Algemene Rekenkamer (hierna: de AR) enkele punten onder de aandacht gebracht.

De AR wijst op het belang van het goed uitwerken van sturing en toezicht door de minister op de nieuwe wettelijke taken van het Pf. Hierbij geeft de AR de voorkeur aan een toezichtarrangement.

Ook vindt de AR dat er ten aanzien van de curatieve re-integratietaak, die het Pf namens de schoolbesturen uitvoert, sprake moet zijn van een toezichts- en verantwoordingsrelatie tussen het Pf en de schoolbesturen. En er moet worden nagedacht over hoe deze vorm moet krijgen. Deze punten heeft de AR ook naar voren gebracht in de brief van 30 oktober 2019 aan de minister.

In de MvT heeft de regering samengevat de volgende reactie op de aandachtspunten van de AR gegeven:

Het toezicht zal op basis van de Kaderwet zbo's – net zoals voorheen het geval was – worden vormgegeven. Verder zullen met de werkafspraken tussen de minister en het Pf een nadere invulling worden gegeven aan de verplichtingen in de Kaderwet. Als voorbeeld wordt het formuleren van indicatoren genoemd, hiermee kan de doelmatigheid van het Pf kan worden beoordeeld. Als gevolg van het opnemen van de re-integratietaak als wettelijke taak in de Wpo zullen de huidige indicatoren opnieuw worden geformuleerd en waar nodig aangevuld.

Met betrekking tot de opmerking van de AR ten aanzien van de toezichts- en verantwoordingsrelatie tussen de schoolbesturen en het Pf merkt de regering op dat het de werkgevers – in de hoedanigheid van de PO-Raad – hierop heeft gewezen. De werkgevers maken deel uit van het Pf-bestuur. De statuten van het Pf worden in dit kader tegen het licht gehouden en hebben instemming van de minister nodig. Het regelen van de toezichts- en

verantwoordingsrelatie maakt hiervan onderdeel uit. Bovendien hebben individuele schoolbesturen inzage in de activiteiten via het Pf-portaal.

Afspraken met OCW

OCW en het Pf hebben werkafspraken met elkaar gemaakt. In die afspraken zijn een aantal doelmatigheidsindicatoren afgesproken. Eén van die indicatoren heeft betrekking op de curatieve re-integratietaak van het Pf. Die doelmatigheidsindicator is als volgt geformuleerd:

“Het aantal uitkeringsgerechtigden in relatie tot het aantal trajecten voor re-integratie en bemiddeling, de gemiddelde kosten van de re-integratieactiviteiten en het resultaat van deze trajecten in de vorm van bijvoorbeeld het aantal werkhervattingen.”

Statuten

In artikel 3 van de statuten van 22 juli 2022 staan de wettelijke taken, die zijn benoemd in artikel 190 Wpo, vermeld als doel van het Pf. Met betrekking tot de curatieve re-integratietaak staat er:

“De stichting heeft ten doel:

...

(d) het namens het bevoegd gezag uitvoeren van de in artikel 72a, onder a, van de Werkloosheidswet opgedragen taak;

...

en al hetgeen daarmee verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, een en ander in de ruimste zin van het woord.”

In artikel 6 van de statuten staat onder meer dat het bestuur van het Participatiefonds bestaat uit 9 bestuurders. Bij het aanstellen van een bestuurder wordt rekening gehouden met de samenstelling van het bestuur, die recht doet aan de verscheidenheid binnen het scholenbestand in het primair onderwijs. Ook is in dit artikel vastgelegd dat van de 9 bestuurders 4 bestuurdersrollen zijn voorbehouden aan een aantal personeelsorganisaties in het onderwijs en 4 bestuurdersrollen zijn voorbehouden aan de PO-Raad. En in artikel 11.1 staat dat het bestuur is belast met het besturen van de stichting en het bepalen van het beleid van de stichting.

In artikel 13 van de statuten staat dat de directie onder verantwoordelijkheid van het bestuur belast is met de leiding van de dagelijkse werkzaamheden van de stichting, de voorbereiding van het beleid, en de uitvoering van de besluiten die door het bestuur zijn genomen.

Statuten wijzigen kan alleen als bestuur daartoe besluit en de minister toestemming geeft.

Bestuursreglement

In het bestuursreglement van 24 november 2022 staat dat de bestuurders in lijn met de doelstellingen en belangen van het fonds ten behoeve van de continuïteit en kwaliteit van de uitvoering van de taken handelt (art IV onder 2).

Verder staat er dat het bestuur vergadert en besluit volgens het bepaalde in de statuten (art IV onder 5). Onder het kopje ‘Transparantie en verantwoording’ staat onder meer dat het bestuur van het Pf jaarlijks minstens één keer overleg heeft met de minister.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het bepalen van de strategie en de lange termijnvisie van het Pf en stelt het meerjarenbeleidsplan vast. De directie ontwikkelt de missie en visie en legt dit ter besluitvorming voor aan het bestuur. Verder is de directie belast met de uitvoering van de dagelijkse leiding en alle activiteiten die nodig zijn om, binnen de gestelde kaders, de doelstellingen van het meerjarenbeleidsplan te realiseren. Onder het kopje ‘Toezicht’ (XII) staat dat de minister toezicht houdt op grond van de statuten van het Pf.

Bijlage 2

Context uit de huidige praktijk

Hoe mooi het ook klinkt en hoe graag we de re-integratietaak en begeleiding in de praktijk ook samen met de ex-werkgever zouden willen doen, gebeurt dit slechts in enkele gevallen. Vanuit TLA zien wij hier wel meerwaarde om de WW-duur te kunnen beperken, immers de ex-werkgevers kent de ex-werknemer over het algemeen al een langere periode en deze kennis zou een mooie aanvulling kunnen zijn op het op maat maken van de re-integratiebegeleiding. De praktijk ligt anders, de ex-werkgevers (meestal HR afdeling) die meer inzage willen hebben in de status van het re-integratietraject van hun ex-werknemer zijn financieel gedreven, willen weten waarom een ex-werknemer (in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt) nog niet aan het werk is of slechts voor een deel en daarnaast nog een uitkering ontvangt.

De informatie die in Mijn Pf gedeeld wordt over ons proces wordt wel als logisch en voldoende ervaren maar de kwalitatieve toetsing van de sollicitatieplicht roept wel vragen op. Ex-werkgevers willen graag weten waarop gesolliciteerd is met welk resultaat en met name waarom het niet gelukt is. Deze informatie verstrekken we nu niet. Het is voor TLA belangrijk om een duidelijk organisatie gedragen standpunt te hebben vanuit het MT over wat vanuit Pf wel of niet wordt gedeeld en het waarom. In het verlengde hiervan ligt ook de gedeeltelijke werkhervatting. Ex-werkgevers zijn hier niet tevreden over. Om onze loopbaanadviseurs goede maar vooral duidelijke handvatten mee te geven in de gesprekken met de ex-werkgever en ex-werknemer is een duidelijk kader vanuit de organisatie een must.