

Vervangingsfonds

Participatiefonds

oktober 2009

79

R]entree



Vitaliseringstraining voor 50-plussers P6

Verzuimcijfers 2008 P10

Overzicht cursusaanbod 2009 – 2010 P13

Uitgave

R]entree is een (gratis) uitgave van de Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs en de Stichting Participatiefonds. Het is bestemd voor managers, bestuursleden en P&O-adviseurs, die werken in (of voor) het primair onderwijs en op de hoogte willen blijven van ontwikkelingen en achtergronden op het gebied van personeel en (arbo)beleid, (het voorkomen en beperken van) werkloosheid, re-integratie en vervanging van onderwijspersoneel.

Redactie

Niek Dekker (hoofdredactie)
Franz van Dijk
Elly Berkelmans
Martine Stoffels
Audrey Crombach
Ed Willems

Met bijdragen van

Tanja Coolen
Ieke Coppens
Audrey Crombach
Caroline Evenhuis
Frank Pluim Mentz
Lieke Muylis
Martine Stoffels
Marcel Touw

Correspondentieadres

Blaak 22
3011 TA Rotterdam
T 010 - 217 76 40
F 010 - 214 13 58
E secretariaat@vfpf.org

Projectrealisatie & eindredactie

Mind•the•Gap communicatie, Den Haag
Caroline Evenhuis

Vormgeving

Proforma, Rotterdam
Joke ter Harmsel, Niek Jan Tops

Fotografie

C. Barton van Flymen, Marc de Haan, Peter Hiltz,
Jaco Klamer, Peter Roek, Koen Verheyden,
www.hollandse-hoogte.nl

Drukwerk

Thieme MediaCenter, Rotterdam

© Copyright

Overname van artikelen of gedeelten daarvan is toegestaan na voorafgaande toestemming van de redactie met bronvermelding. Aan de informatie in deze periodiek kunnen geen rechten worden ontleend.

Informatie

Re-integratie AdviesDesk Onderwijs
(ziekteverzuim en re-integratie)
T 045 - 579 81 81 E rado@vfpf.nl

Re-integratiehulpdesk Perspectief

(voor begeleiding en advies aan (dreigend) werklozen in het primair onderwijs bij het solliciteren)
T 010 - 217 76 86 E perspectief@vfpf.org

Helpdesk Diensten Vf/Pf

(o.a. onderwijsvacaturebank, bestellingen, subsidies)
T 045 - 579 81 07 E dienstenvfpf@vfpf.nl

Helpdesk Vervangingsfonds

(reglement, premies, vervangingskosten)
T 045 - 579 81 03 E helpdesk@vfpf.nl

Helpdesk Participatiefonds

(instroomtoets)
T 079 - 323 24 20 E info.pf@cfi.nl

Ons internetadres is www.vfpf.nl. U treft hier uitgebreide informatie aan over onze activiteiten, producten en diensten. Via de site kunt u ook brochures aanvragen, formulieren voor subsidies downloaden en publicaties bestellen.



In dit nummer

pagina

3	Column
4	Jaarverslagen van de fondsen 2008
6	Fluitend naar de eindstreep: Vitaliseringstraining regio Zuid-West
9	Overzicht regioteams
10	Definitieve verzuimcijfers 2008 bekend
13	Cursusaanbod schooljaar 2009 – 2010
17	Workshop Levensfasegericht leiderschap
18	Ziekteverzuim nog inzichtelijker en beter beheersbaar?
20	Twee wijzigingen Reglement Participatiefonds nader toegelicht
22	Congres 2010
25	Uitgelicht: Handboek binnenmilieu van basisscholen
26	Bestellijst
28	Vraag & Antwoord

Column

De werknemer bij het Participatiefonds

In het primair onderwijs is door de wetgever gekozen voor een eigen risico van de werkgever voor werkloosheidskosten. In principe draagt de werkgever zorg voor de betaling van de uitkering, dat wil zeggen dat de minister deze kosten in mindering brengt op de rijksvergoeding van het schoolbestuur. Tenzij het Participatiefonds, op verzoek van het schoolbestuur, bepaalt dat het fonds de uitkering voor zijn rekening neemt.

De instroomtoets van het fonds leidt in het laatste geval tot een positieve beschikking. Het ontslag wordt positief getoetst. Dit 'tenzij' betekent dat het op de weg van het schoolbestuur ligt aan te tonen dat wordt voldaan aan de regels (het reglement) van het fonds en dat deze worden toegepast bij de beoordeling van het verzoek van het schoolbestuur. De bewijslast rust dus op het schoolbestuur. Slaagt het bestuur daarin niet, dan zijn de werkloosheidskosten geheel voor eigen rekening. Wordt door het fonds negatief getoetst dan staat bezwaar open bij het bestuur van het fonds. Bij een negatieve beslissing op bezwaar staat beroep open bij de Raad van State.

De instroomtoets betreft de bekostigingsrelatie en dus de rechtsverhouding tussen het fonds en het schoolbestuur. De ontslagen werknemer is hierin geen partij. Alleen het schoolbestuur kan in bezwaar en beroep komen. De beslissing van het fonds is van geen enkel belang voor de vraag of de ontslagen werknemer aanspraak kan maken op een werkloosheidsuitkering. Een negatieve toetsing door het fonds staat een uitkering niet in de weg.

Bij de criteria die het fonds blijkens zijn reglement hanteert, zijn er verplichtingen van het schoolbestuur die eisen stellen aan het personeelsbeleid, bijvoorbeeld het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Maar ook de verplichting van het schoolbestuur om extern – te weten buiten het bestuur en in en buiten het onderwijs – te zoeken naar passend werk, is van belang om te trachten werkloosheid te voorkomen. Dit betreft een onderdeel van de inspanningsverplichting.

Opvallend is dat in de CAO primair onderwijs over deze inspanning niet wordt gerept. Het fonds gaat hierin dus verder uit hoofde van zijn eigen bestuurlijke verantwoordelijkheid om werkloosheid waar mogelijk te voorkomen. Toepassing en toetsing van deze inspanningsverplichting is indirect ook in het belang van de betrokken werknemer, hoewel deze geen partij is bij de bekostiging door het fonds en ook al heeft de werknemer geen eigen aanspraak jegens zijn schoolbestuur op nakoming van de inspanningsverplichting. Ook andere toetsingscriteria van het fonds kunnen feitelijk in het belang zijn van de werknemer, maar tot dusverre kwam dit belang in de jurisprudentie nauwelijks aan de orde.

Een recente uitspraak van de Raad van State brengt hierin verandering. Wat was het geval? Volgens het reglement is de werkgever verplicht de ontslaggrond aan de werknemer kenbaar te maken. Het moet aan de werknemer duidelijk zijn of hij wordt ontslagen op grond van disfunctioneren of op grond van arbeidsongeschiktheid. Het schoolbestuur kon in dit geval onvoldoende aantonen of en zo ja welke ontslaggrond aan de werknemer was bekend gemaakt. Om die reden wees het fonds het verzoek van het schoolbestuur ook in bezwaar af. Het beroep van het bestuur bij de Raad van State tegen deze negatieve beschikking op bezwaar werd door de Raad van State ongegrond verklaard. De Raad van State overweegt dat het voor de ontslagen werknemer... "in verband met zijn rechtspositie en het vinden van een andere, geschikte, functie van belang is te weten wat de reden is geweest van de beëindiging van het dienstverband".

In dit kenbaarheidvereiste (weten waarom je ontslagen bent) neergeslagen in het reglement, wordt door de Raad van State een belang van de werknemer gezien. De Raad brengt het reglementaire voorschrift zelfs in verband met de 'rechtspositie' van de werknemer.

Niet alleen de CAO primair onderwijs is voor werknemers van belang, maar ook de voorwaarden die het Participatiefonds stelt in het kader van de instroomtoets. Ook daarom is het goed dat werkgevers- en werknemersorganisaties in het bestuur van het fonds vertegenwoordigd zijn. ■

Niek Dekker



Het gevoerde beleid en de behaalde resultaten belicht

Jaarverslagen van de fondsen over 2008

Een belangrijke taak van het Vervangingsfonds is het waarborgen van de continuïteit van het onderwijs op de basisscholen. Deze continuïteit uit zich in de fysieke aanwezigheid van onderwijskrachten voor de klas. Door het vergoeden van de vervangingskosten die scholen maken voor het vervangen van hun afwezig personeel, komt het Vervangingsfonds tegemoet aan de doelstelling. Hier moeten voldoende financiële middelen tegenover staan. In 2008 heeft het fonds meer dan 333 miljoen euro aan vervangingskosten gemaakt. Een niveau dat nagenoeg gelijk is aan dat van 2007.

Ziekteverzuim

Belangrijkste reden voor de stabilisering van de vervangingskosten is het vrijwel gelijkgebleven ziekteverzuimpercentage van gemiddeld 6%. Nog altijd een historisch laag niveau. Een prestatie die bereikt is door jarenlang volgehouden inspanningen van besturen, directies en medewerkers van scholen in het primair onderwijs. Om het huidige niveau vast te houden, en zo mogelijk nog verder te laten dalen, heeft het Vervangingsfonds in 2008 een intensief begeleidings-traject opgezet voor scholen die een ongunstige premie-declaratieverhouding hebben.

Afgelasting experiment

Het experiment, waarbij 15 à 20% van de schoolbesturen gedurende 2 jaar volledig eigen risicodragers voor vervanging zouden worden, zal geen doorgang vinden. De reden is dat er onvoldoende draagvlak voor bestaat. Dit heeft de staatssecretaris van OCW de Eerste en Tweede Kamer laten weten. Het Vervangingsfonds zal nu de mogelijkheden onderzoeken om het huidige stelsel te moderniseren.

Financieel beheer

Om tot een sluitende exploitatie te komen en de reserves op het gewenste niveau te brengen, zijn in 2008 de premies verhoogd bij zowel de verplichte als de vrijwillige verzekering. De toename van het beroep op de vrijwillige verzekering was in 2008 nog groter dan verwacht. Een verdere premiestijging ligt dan ook in de lijn der verwachtingen.

Bedrijfsvoering

Met het overstappen van ongeveer 25% van de schoolbesturen op een andere salarisverwerker ontstonden er zodanige problemen om het financiële verkeer (premies en declaraties) tussen deze nieuwe salarisverwerkers en het Vervangingsfonds in goede banen te leiden, dat de rechtmatigheid van de betalingen door het Vervangingsfonds ernstig gevaar liep. Na het stellen van een duidelijke deadline trad er een aanzienlijke verbetering in de situatie op.

Daarnaast was het bij de bedrijfsvoering opvallend dat de ingediende vervangingsdeclaraties van de scholen in toenemende mate niet volgens de reglementsvaardigheden terug te dringen, heeft het Vervangingsfonds een aantal maatregelen genomen. Zo worden extra controles uitgevoerd, worden de administratieve processen en regelgeving waar mogelijk vereenvoudigd en is er meer communicatie met het onderwijsveld.

De belangrijkste doelstelling van het Participatiefonds is het beheersen van de uitkeringskosten in het primair onderwijs. In het verslagjaar 2008 lijkt er een einde te zijn gekomen aan de snel dalende tendens van deze kosten, die zich ongeveer vanaf de eeuwwisseling had ingezet. Het jaar laat namelijk een geringe toename in de uitkeringskosten zien die, na correctie voor het prijseffect, uitkomen op een stabiliserend niveau.

Aan deze lichte toename liggen twee tegengestelde bewegingen ten grondslag. Aan de ene kant namen de uitkeringskosten toe als gevolg van de instroom in de WW en de bovenwettelijke regelingen en door een eenmalige nabetaling van pensioenpremies over de uitkeringen. Aan de andere kant namen de uitgaven af bij de (inmiddels afgeschafte) suppletierегeling en is het effect van de ontslaggolf bij het OALT-onderwijs langzamerhand uitgewerkt.

2008 is afgesloten met een negatief exploitatieresultaat van 13 miljoen euro. Een kanttekening hierbij is dat het fonds als gevolg van de ruime reserves aan het begin van het jaar kon besluiten een bijdrage te leveren van 8 miljoen euro aan de financiering van het actieplan Leerkracht van het Ministerie van OCW. Dit voorkwam een bezuiniging op de bekostiging voor de scholen voor hetzelfde bedrag.

Nog altijd heeft het Participatiefonds een gezonde reserve. Toch zal het fonds de ontwikkelingen op de voet blijven volgen en bezien of er daadwerkelijk sprake is van een trendbreuk in de ontwikkeling van de werkloosheidskosten. Zo nodig worden als gevolg daarvan premies verhoogd en/of het instroombeleid en re-integratiebeleid aangescherpt.

Instroomtoets

Met de instroomtoets beoordeelt het Participatiefonds een aangemeld ontslag op twee punten: was het ontslag

voor het schoolbestuur onvermijdbaar en heeft het schoolbestuur er alles aan gedaan om de betrokken medewerker aan een andere baan te helpen. In 2008 zijn er 2.490 ontslagen bij het fonds aangemeld. Dit is een afname ten opzichte van het vorige verslagjaar. In 12% van de toetsen heeft het Participatiefonds besloten het schoolbestuur zelf voor de uitkeringskosten zorg te laten dragen.

Re-integratiebeleid

Om de uitkeringskosten te verminderen is het van belang dat ontslagen medewerkers zo snel mogelijk weer een nieuwe baan vinden. In de onderwijssector ligt de verantwoordelijkheid hiervoor bij de (ex-)werkgever, i.c. de schoolbesturen. Het Participatiefonds verzorgt deze taak namens hen. De ontslagen werknemers krijgen een passend re-integratietraject aangeboden. Hierbij kunnen ze kiezen uit vier re-integratiebedrijven waarmee het Participatiefonds een contract heeft. Nadat ze een bedrijf hebben uitgezocht kunnen ze vervolgens uit maximaal 3 consultants hun eigen begeleider kiezen. Onder bepaalde voorwaarden is het zelfs mogelijk dat een zelfgekozen re-integratiebedrijf in de arm wordt genomen (EKO - eigen keuze overeenkomst).

Een andere vorm van maatwerk levert het Participatiefonds met het project Sluitende Aanpak, waarover al eerder in R|entree artikelen zijn verschenen. Het project richt op gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Ook loopt er sinds 2004 het project Van ID naar Werk.

Ondanks alle inspanningen blijven de resultaten van het re-integratiebeleid van het fonds achter bij de verwachtingen. Was de doelstelling een plaatsingspercentage tussen de 40 en 55%, gebleken is dat slechts 25 tot 40% daadwerkelijk is geplaatst. Het jaar 2009 zal dan ook in het teken staan van een fundamentele herbezinning op de vorm en inhoud van het re-integratiebeleid. ■

Jaarverslag

Vervangingsfonds

Jaarverslag

Participatiefonds

Hoe draag je de laatste loodjes?

Fluitend naar de eindstreep

De regioadviseurs en re-integratiedeskundigen van het Vervangingsfonds en Participatiefonds bieden schoolbesturen in het primair onderwijs de helpende hand als het gaat om arbobeleid, ziekteverzuim en personeel. Zij delen hun expertise in de vorm van adviesgesprekken en/of begeleidingstrajecten. Daarnaast reiken zij een aantal instrumenten aan om directeuren en leerkrachten te helpen hun werk met het nodige plezier te blijven doen. Deze instrumenten verschillen van regio tot regio. Zo wordt in de regio Zuid-West de Vitaliseringstraining voor 50-plussers gegeven.

Trainer getraind

Het initiatief voor de Vitaliseringstraining is genomen door regioadviseurs Ellen Schaap en Adrion de Wit. Zes jaar geleden kwam een scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs met het vraagstuk: 70% van onze leraren is 50-plusser. Daar moeten we wat mee. Kunnen jullie helpen? 'We hebben toen allerlei bureaus afgebeld die trainingen verzorgden en uiteindelijk zijn we op een revitaliseringstraining gestuit. Dat bureau vond de afstand tot onze regio echter te groot om trainingen te komen verzorgen, maar ze wilden ons wel opleiden.' Ellen en Adrion hebben daarop een zogeheten accreditatietraining gevolgd, waarna ze zelf aan de slag konden als trainer. 'De opleiding die wij hebben gevolgd was al gericht op het trainen van mensen in het onderwijs, maar de afgelopen jaren hebben wij veel bijgeleerd en als gevolg daarvan de training steeds aangepast.'



Voorste rij, vlnr: Piet Quartel, Ellen Schaap (trainer), Heidi van Loon, Ruthli Groot, Wim Kroesbergen
Achterste rij, vlnr: Jan Vink, Hans Weijts, Arie Klink, Huub Ermstrang, Adrion de Wit (trainer)

Rek eruit

Inmiddels trainen de twee regioadviseurs vier groepen van ongeveer tien deelnemers per jaar. De behoefte is dus groot en dat is niet verwonderlijk, want bij veel 50-plussers raakt de rek – zowel geestelijk als lichamelijk – er een beetje uit. Dat is niet eens uniek voor het onderwijs. Maar in het onderwijs wordt juist heel veel flexibiliteit gevraagd en dag in dag uit voor de klas staan, vraagt heel wat van je. In de flyer die schoolleiders aan mogelijke kandidaten voor de training kunnen verstrekken, staat te lezen: Vier verschillende culturen in je klas hebben en met de beste wil van de wereld niet zien wat ze gemeen hebben. Je zal maar een gesprek hebben met een vader die het onbegrijpelijk vindt dat zijn dochter geen vwo-advies heeft gekregen. Je zal maar uitgescholden worden door een jongen die een kop groter is dan jij. Je zal maar een zware rapportvergadering hebben, nadat je de hele dag voor de klas hebt gestaan. Kortom: je ziet niet meer hoe je de dagelijkse sleur van het schoolleven kunt doorbreken. De rek is eruit, je zou wel eens wat anders willen, weer vitaler worden. 'De training is voor mensen die een zinvolle invulling willen geven aan de rest van hun arbeidstijd, maar die een boost nodig hebben om op een vreugdevolle en gezonde manier door te kunnen gaan,' vertelt Adrion de Wit.

Maatwerk

De Vitaliseringstraining leert de deelnemers op creatieve wijze naar de schoolorganisatie en naar zichzelf kijken, leert vragen stellen en keuzes maken en laat onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om te veranderen en te doen veranderen. De training bestaat uit een tweedaagse bijeenkomst en 6 tot 8 vervolgbijsessies van elk een halve dag. Van tevoren is er een individueel intakegesprek. Ellen Schaap: 'De training heeft een vaste opbouw, maar daarnaast zorgen we zo veel mogelijk voor maatwerk, bespreken we zaken die voor de deelnemers zelf belangrijk zijn.' Deelnemers aan de training zijn na afloop zonder meer enthousiast. 'Het valt ons steeds weer op hoe open en eerlijk de deelnemers zijn', vertelt Ellen. 'Daardoor ontstaat een sfeer van vertrouwen en vertrouwelijkheid die voor ons en voor de deelnemers heel stimulerend is.' Naast veel serieuze momenten tijdens de training, wordt er ook veel gelachen. 'Dat moet, elke dag,' vindt Adrion. 'Lachen is gezond en maakt gezond.'

Niet gaan aftellen

Eén van de groepen dit jaar bestaat – voor het eerst – uit schooldirecteuren. Ellen en Adrion zijn goed te spreken over deze nieuwe ervaring. 'Het effect van de training is bij een directeur

nog groter. Wanneer de directeur vitaal door de school loopt, straalt dat uit.' En de directeuren zijn al net zo enthousiast, ondanks dat hun redenen voor deelname en de resultaten van de training individueel uiteen lopen. Het idee om de Vitaliseringstraining ook voor directeuren te organiseren, komt van één van hen. 'Ik hoorde steeds zulke enthousiaste verhalen van collega-leerkrachten die naar de training waren geweest. Zo van: dit zou iedereen moeten doen, het is een cadeautje dat je krijgt. En dus vond ik dat ik het ook zelf maar 'ns moest meemaken.' Een paar collega's sluiten zich daarbij volmondig aan. Een ander: 'Ik wil ook weten wat ik adviseer aan mijn leerkrachten als ik deze training aanbeveel.' Het gevoel dat de training voor henzelf ook nuttig zou kunnen zijn, speelde ook mee. 'Na 29 jaar als schooldirecteur vraag ik me soms wel eens af: hoe vaak ga ik dit nog meemaken. Je moet oppassen dat je niet gaat aftellen. Ik wil gezond en enthousiast mijn pensioen halen.' Een ander: 'Ik zou het liefst morgen stoppen, maar ik ben ook erg vergroeid met mijn werk. De omstandigheden waarin ik werk zijn prettig en ik wil graag fluitend mijn pensioen halen. Dat lukt me hopelijk door nieuwe dingen te blijven oppakken en me regelmatig af te vragen waar ik sta.'

Balans

Een paar van de deelnemende directeuren vinden de training vooral iets 'van henzelf'. 'Het gaat mij om persoonlijke groei, het terugkrijgen van mijn veerkracht. Ik deel wat ik meemaak op de training niet expliciet met mijn team, maar ik merk wel

dat ik impliciet anders met mensen en dingen omga.' Een collega valt bij: 'De training is iets van mezelf, maar het contact met anderen en het beeld dat ik oproep bij anderen is wel veranderd.' Anderen praten er wel met hun team over. 'Laatst zeiden mijn collega's dat ze een ontspannen jaar hadden gehad en dat we minder routinematig hebben gewerkt. Ik ben minder gestrest en loop meer binnen bij de teamleden.' Een collega vult aan: 'Ik ben enerzijds meer mijn gevoel gaan verwoorden en anderzijds beter gaan proeven hoe een ander zich voelt. Ik ben meer gaan waarderen, zowel anderen als mezelf. En ik heb gemerkt dat helder zijn heel bevrijdend werkt. Direct aanspreken of aangesproken worden op iets, dat kon ik vroeger niet. Het was wennen, maar het werkt nu wel fijn.' Sommigen hebben een betere balans gevonden. 'Het werk loslaten gaat me nu beter af; ik laat dingen liggen zonder schuldgevoel. En uitgerekend dit jaar ben ik ontspannen richting klassenverdeling gegaan.' 'Ik heb tijdens de Pinkstervakantie helemaal niet aan het werk gedacht', valt een collega bij, 'dat komt mede dankzij deze training.'

Gezond lijf, gezonde geest

Onderdeel van de Vitaliseringstraining zijn sessies met een arbeidsfysiotherapeut en aandacht voor gezond leven, een goede houding en afwisseling van spanning en ontspanning. Ook krijgt elke deelnemer een stappenteller en wordt het vetpercentage gemeten. Een gezonde geest gaat niet zonder gezond lijf? 'Het staat zeker niet los van elkaar. Als je je niet lekker voelt, ben je geestelijk ook minder veerkrachtig.'

'Nu ik er meer aandacht aan besteed, door bijvoorbeeld elke dag de 10.000 stappen te nemen, voel ik me fysiek beter. En daar pluk ik de vruchten van.' 'Door fysiek bezig te zijn, kan ik mijn hoofd beter leegmaken.' En ook het gezondheids-onderdeel kan zijn uitstraling naar een schoolteam hebben. 'Het leidde in mijn team tot grote hilariteit toen ik bekende hoe hoog mijn vetpercentage was.'

Vitaliseren

Tijdens de training wisselen intense en serieuze momenten zich af met gezelligheid en veel gelach. Ook dat waarderen de deelnemers zeer. 'Eens in een andere setting met collega's kunnen praten, is een toegevoegde waarde van deze training.' En: 'Dit is een training met een gouden randje. Na de nodige

vrolijke momenten, krijgt het interview opeens een zwaardere lading. 'Dat dit soort trainingen nu bestaan, zegt wel iets over de maatschappij', filosofeert één van de directeuren. 'Vijfentwintig jaar geleden was dit helemaal niet nodig.' Een ander: 'Begeleiding en zelfs bewaking van mensen moet hoog op de agenda staan; dat geldt voor oudere leerkrachten, maar ook voor jongere.'

Eigenlijk klopt de benaming Vitalisering dan ook niet, vinden Ellen Schaap en Adrion de Wit. 'Het klinkt zo eindig, net als een bejaardentehuis dat Avondrood heet. We zouden best een andere naam willen.' Hoe dan ook, de training zal wegens doorslaand succes blijvend worden aangeboden. Maar binnenkort misschien onder de noemer fluitend naar de eindstreep? ■

Schooldirecteuren: 'Dit is een training met een gouden randje'



Overzicht regioteams

Regioteam Noord

Regioadviseurs

- Henk de Boer
045 - 579 86 86
- Herma Boersma-van der Grijn
045 - 579 87 94
- Marjo Visser
045 - 579 71 67
- Rita Baan
045 - 579 89 63
- Jolanda van den Bosch-Lambregts
045 - 579 71 34
- Geerte Kalis
045 - 579 89 28
- Eelke Solle
045 - 579 89 36

Re-integratiedeskundigen

- Helmke Sciarone
045 - 579 84 25
- Peter Wind
045 - 579 84 56
- Annie Bos-Oldenhuis
045 - 579 89 15
- Mariska Menting
045 - 579 56 70

Regioteam Zuid

Regioadviseurs

- Eef Dupont
045 - 579 86 87
- Ellen Schaap
045 - 579 71 45
- Berry Bosman
045 - 579 86 91
- Leon Coenen
045 - 579 88 27
- Els Hoevenaars
045 - 579 84 15
- Karin Monteban
045 - 579 88 61
- Ger Smeets
045 - 579 88 28
- Adrion de Wit-
van de Graaf
045 - 579 86 88

Re-integratiedeskundigen

- Willem van Ineveld
045 - 579 89 40
- Marilou Pardoën-Janssen
045 - 579 89 52
- Rosemarie van der Vegte
045 - 579 89 56
- Steef Fillié
045 - 579 88 30

Definitieve verzuim cijfers 2008 bekend

Elk jaar voert onderzoeksbureau Regioplan in opdracht van het ministerie van OCW en het Vervangingsfonds een onderzoek uit naar het ziekteverzuim en de vervanging in het primair onderwijs. De opzet van het onderzoek is zodanig, dat de cijfers over de jaren heen goed met elkaar vergeleken kunnen worden. Daardoor ontstaat inzicht in de ontwikkeling van de verzuimcijfers.

De definitieve cijfers over het kalenderjaar 2008 zijn inmiddels bekend. In dit artikel leest u de belangrijkste conclusies met betrekking tot het ziekteverzuim.

Ziekteverzuim onderwijzend personeel (inclusief directie)

In 2007 kwam er een einde aan de dalende trend en was er een lichte stijging van het ziekteverzuimpercentage zichtbaar. Deze stijging was het grootst bij het speciaal onderwijs en de expertisecentra. In 2008 nam het ziekteverzuimpercentage in het basisonderwijs nauwelijks nog toe, terwijl in het speciaal onderwijs en de expertisecentra sprake was van een lichte daling. De verschillen tussen de laatste jaren zijn echter niet groot. Het ziekteverzuimpercentage lijkt daarmee enigszins te stabiliseren.

Voor de meldingsfrequentie wordt eenzelfde ontwikkeling gezien als bij het verzuimpercentage: een lichte stijging die neigt naar stabilisatie van de meldingsfrequentie. Bij de gemiddelde verzuimduur wordt een tegengestelde beweging geconstateerd. In het basisonderwijs vindt een verdere daling plaats van de verzuimduur, terwijl in het speciaal onderwijs een lichte stijging wordt gevonden.

Het nulverzuim is in 2008 licht afgenomen voor het basisonderwijs en licht toegenomen voor het speciaal onderwijs. In de afgelopen jaren schommelde het nulverzuim overigens enigszins, waardoor er geen duidelijke trends zijn waar te nemen. Het vervangingspercentage is in 2008 licht gedaald, wat betekent dat er iets minder vervangingen hebben plaatsgevonden.

Kijken we naar de achtergrondkenmerken van het onderwijzend personeel, dan zijn in 2008 dezelfde patronen in het ziekteverzuim zichtbaar als in voorgaande jaren. Zo hebben bijvoorbeeld vrouwen en ouderen een hoger ziekteverzuim. Wat wel opvalt is dat de lichte stijging van het verzuimpercentage in 2008 vooral toe te rekenen is aan het onderwijzend personeel boven de 55 jaar. Voor de andere leeftijdsgroepen is het verzuimpercentage in zowel het basisonderwijs als het speciaal onderwijs juist licht gedaald in 2008.

Ziekteverzuim ondersteunend personeel

Ook bij het onderwijsondersteunend personeel is het ziekteverzuim in 2008 licht gestegen. Het ziekteverzuimpercentage voor ondersteunend personeel ligt daarbij, net als in eerdere jaren, hoger dan dat van het onderwijzend personeel. De meldingsfrequentie en de gemiddelde verzuimduur zijn in 2008 nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2007.

Na een lichte daling in 2007, is het nulverzuim voor het basisonderwijs in 2008 weer licht gestegen. Voor het speciaal onderwijs is het vrijwel gelijk gebleven. Met name het relatief grote verschil in nulverzuim tussen basisonderwijs en speciaal onderwijs valt op. Het nulverzuim in het basisonderwijs is beduidend hoger dan in het speciaal onderwijs. Een patroon dat overigens elk jaar waar te nemen is.

In 2008 is het vervangingspercentage toegenomen voor zowel het basisonderwijs als het speciaal onderwijs. Het vervangingspercentage in het basisonderwijs neemt al jaren flink toe. In twee jaar tijd is het vervangingspercentage met vijf procentpunt gestegen naar 31% in 2008. Toch is het vervangingspercentage in het basisonderwijs nog beduidend lager dan in het speciaal onderwijs. Dit komt doordat vervanging van het ondersteunend personeel in het basisonderwijs pas na twee maanden wordt vergoed door het Vervangingsfonds.

Interesse in het volledige rapport?

Via www.vfpf.nl kunt u het rapport downloaden. Hierin vindt u de onderzoeksresultaten met betrekking tot ziekteverzuim én het overige verzuim, uitgesplitst naar o.a. denominatie, leeftijd, aanstellingsomvang, geslacht en schoolgrootte.

Ziekteverzuim onderwijzend personeel (inclusief directie)

	Verzuimpercentage			Meldingsfrequentie			Gemiddelde verzuimduur		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
BO	5,83	5,94	6,00	1,08	1,10	1,11	17,23	17,07	16,86
SBAO/WEC	6,30	6,77	6,68	1,38	1,40	1,39	15,26	15,27	15,37
PO	5,90	6,07	6,11	1,12	1,14	1,16	16,90	16,77	16,59

Ziekteverzuim ondersteunend personeel

	Verzuimpercentage			Meldingsfrequentie			Gemiddelde verzuimduur		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
BO	8,08	7,85	8,01	0,97	0,92	0,91	22,16	21,97	22,01
SBAO/WEC	7,30	7,30	7,40	1,56	1,56	1,56	14,02	13,81	14,53
PO	7,72	7,59	7,70	1,22	1,20	1,21	17,70	17,31	17,57

Toelichting

Binnen het verzuimonderzoek worden vijf verzuimkengetallen berekend.

- Verzuimpercentage:** het deel van de beschikbare werkdagen dat wegens verzuim verloren is gegaan.
- Meldingsfrequentie:** het gemiddeld aantal meldingen per formatie.
- Gemiddelde verzuimduur:** de gemiddelde lengte van het verzuim in dagen.
- Nulverzuim:** het deel van het personeelsbestand dat gedurende het kalenderjaar 2008 in het geheel niet heeft verzuimd.
- Vervangingspercentage:** het deel van de verzuimde dagen waarvoor betaalde vervanging is gerealiseerd. ■

[Martine Stoffels]

Schooljaar 2009 – 2010

Cursussen, workshops en themabijeenkomsten

Het Vervangingsfonds organiseert elk jaar **allerhande cursussen, workshops en themabijeenkomsten op het gebied van arbo, verzuim en re-integratie**. Het doel is om u en uw medewerkers te ondersteunen bij de realisatie van een gezonde en prettige werkomgeving. In dit artikel vindt u een overzicht van het cursusaanbod 2009 – 2010.

Er verdwijnen echter ook een aantal trainingen en bijeenkomsten. Zo zullen de basis- én de vervoltraining Intermediair Agressie en Geweld in het najaar voor de laatste keer georganiseerd worden (bij voldoende aanmeldingen). Ook starten er in het komende schooljaar geen nieuwe netwerkbijeenkomsten.

Een breed programma

Voor het komende schooljaar staat er weer heel wat op de planning:

- De cursus **Arbomeester** en de basiscursus **Preventie-medewerker** maken al jaren onderdeel uit van het basispakket. Ook dit jaar staan zij weer op het programma. De basiscursus Preventiemedewerker is wel geactualiseerd. De nieuwste ontwikkelingen op het gebied van veiligheid en preventie zijn verwerkt in de cursus.
- De training **Werkdruk en Werkstress**, die vorig jaar is geïntroduceerd, is opgenomen in het basispakket.
- Er is een nieuwe workshop ontwikkeld: **Levensfasegericht leiderschap**. Verderop in deze Rjentree leest u daar meer over.
- Op verzoek van velen zijn er voorlichtingsbijeenkomsten **Binnenmilieu** gepland.
- De cursus **Leiderschap en ziekteverzuim**, die wordt gegeven in samenwerking met de Vlietacademie, gaat op herhaling.
- En er is weer het **tweejaarlijkse congres**.

Meer weten?

Voor meer informatie over de aangeboden cursussen én de aanmeldingsprocedure kijk op www.vfpf.nl -> activiteitenkalender. Mocht u daarna nog vragen hebben, dan kunt u terecht bij onze helpdesk via telefoonnummer 045 - 579 81 07.

Via www.vfpf.nl kunt u ook gratis de kalender voor schooljaar 2009 – 2010 aanvragen. Op de cursussen en trainingen van Vf/Pf zijn leveringsvoorwaarden van toepassing. U kunt deze downloaden van www.vfpf.nl of telefonisch opvragen bij de helpdesk via 045 - 579 81 07. ■



Overzicht cursussen, workshops en themabijeenkomsten

CURSUS ARBOMEESTER (VOOR BEGINNERS EN GEVORDERDEN)

Voor wie: RI&E-coördinatoren

Doel: Deelnemers leren hoe ze met behulp van de Arbomeester een risico-inventarisatie en -evaluatie kunnen uitvoeren. Tijdens de cursus voor beginners wordt ook nog uitleg gegeven over de achtergronden van de RI&E.

Data:

Arbomeester voor beginners

4 november 2009 Utrecht
10 februari 2010 Utrecht

Arbomeester voor gevorderden

5 november 2009 Utrecht
11 februari 2010 Utrecht

BASISCURSUS PREVENTIEMEDEWERKER **GEACTUALISEERD!**

Voor wie: Preventiemedewerkers of medewerkers met preventietaken

Doel: De cursus geeft inzicht in het taakveld en de bevoegdheden van de preventiemedewerker. Daarnaast doen de deelnemers kennis op van de grootste arborisico's in het onderwijs.

Data:

7 oktober 2009 Utrecht
17 februari 2010 Utrecht
24 maart 2010 Utrecht

TRAINING WERKDruk EN WERKSTRESS

Voor wie: Preventiemedewerkers en medewerkers die vanuit hun functie te maken hebben met thema's als werkdruk en werkstress

Doel: De medewerkers met preventietaken ondersteunen zodat zij hun rol doelmatiger en doelgerichter vorm kunnen geven.

Data:

8 oktober 2009 Amersfoort
14 oktober 2009 Tilburg
3 februari 2010 Amersfoort
4 februari 2010 Tilburg

VOORLICHTINGSBIJeenKOMST BINNENMILIEU **NIEUW!**

Voor wie: Preventiemedewerkers, arbocoördinatoren, MR-leden en andere geïnteresseerden in dit onderwerp

Doel: De deelnemers informeren over de vele aspecten met betrekking tot het binnenmilieu.

Data:

25 november 2009 Eindhoven
2 december 2009 Amsterdam
9 december 2009 Zwolle
20 januari 2010 Rotterdam
27 januari 2010 Amersfoort
3 februari 2010 Leeuwarden

WORKSHOP LEEFTIJDSEGERICHT LEIDERSCHAP **NIEUW!**

Voor wie: Schoolleiders en anderen die vanuit hun functie gesprekken voeren met medewerkers

Doel: Hoe ga je, als leidinggevende, het gesprek aan met je medewerkers? De theorie over en de praktijk met levensfasegerichte gesprekstechnieken staan prominent op het programma.

Data:

3 november 2009 Utrecht
5 november 2009 Zwolle
10 november 2009 Eindhoven
19 november 2009 Utrecht
23 november 2009 Eindhoven
24 november 2009 Zwolle

Gedetailleerde informatie over deze workshop vindt u op pagina 17 van deze R|entree.

CURSUS LEIDERSCHAP EN ZIEKTEVERZUIM

Voor wie: Leidinggevend, bestuurders en personeelsfunctionarissen

Doel: De deelnemers inzicht geven in hun rol als leidinggevende of personeelsfunctionaris in relatie tot ziekteverzuim. NB: Deze tweedaagse cursus wordt gegeven in samenwerking met de Vlietacademie.

Data:

2 en 16 november 2009 Amersfoort

SCHOOLJAAR 09/10



CONGRES

Voor wie: Directeuren, bestuursleden en P&O-ers uit het primair onderwijs, maar ook deskundigen en zorgaanbieders op het gebied van arbo, gezondheid en welzijn in het primair onderwijs

Doel: Kennis delen, good practices uitwisselen, netwerken met collega's én met adviseurs van het Vervangingsfonds.

Datum:

20 april 2010 Maarsse





[Martine Stoffels]

Workshop 'Levensfasegericht leiderschap'

Leeftijd speelt (g)een rol

Als leidinggevende heeft u dagelijks te maken met heel verschillende medewerkers: mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, medewerkers mét en zonder kinderen. Allemaal hebben ze verschillende wensen, al dan niet afhankelijk van de levensfase waar ze in zitten. Hoe gaat u daarmee om? Enerzijds wilt u uw medewerkers met plezier aan het werk houden. Anderzijds wilt u de belangen van de schoolorganisatie niet uit het oog verliezen.

Onbegonnen werk? Niet per se. Want met aandacht voor de mens achter de medewerker komt u een heel eind. Levensfasegericht leiderschap draait immers vooral om aandacht en respect. En om dialoog. De workshop 'Levensfasegericht leiderschap' helpt u op weg.

Wanneer

Utrecht: 3 en 19 november 2009

Zwolle: 5 en 24 november 2009

Eindhoven: 10 en 23 november 2009

Doelgroep

De workshop is bedoeld voor leidinggevendenden die regelmatig gesprekken voeren met hun medewerkers. Denk aan loopbaan-gesprekken, functioneringsgesprekken, POP-gesprekken e.d. Ook P&O-functionarissen, verzuimcoördinatoren en anderen die vanwege hun functie regelmatig in gesprek gaan met medewerkers, zijn van harte welkom.

Doelstelling

De workshop is vooral bedoeld om u inzicht te geven in uw rol als leidinggevende bij de ontwikkeling en het functioneren van uw medewerkers. Ieder mens is uiteindelijk zelf verantwoordelijk voor zijn/haar ontwikkeling, maar als leidinggevende kunt u die wel stimuleren of onbedoeld hinderen. Inzicht in de kansen en valkuilen van de verschillende levensfasen geeft u meer begrip voor uzelf en uw medewerkers. Daarnaast wil de workshop u praktische tips geven voor het aangaan van de dialoog. Wat werkt wel? Wat werkt niet?

Programma

09:00 – 09:30 uur Ontvangst met koffie/thee

09:30 – 10:00 uur Welkom + kennismaking

10:00 – 12:30 uur Organisatorische en beleidsmatige aspecten waaronder:

- Project 'De oudere leerkracht in beweging'
- Best practices
- Kenmerken en valkuilen van de verschillende levensfasen
- Personeelsinstrumenten bij levensfasen

12:30 – 13:30 uur Lunch

13:30 – 16:00 uur Rol en persoon van de schoolleider

• Hoe gaat u het gesprek aan met uw medewerker?

• Oefenen met gesprekstechnieken en een coachende houding

16:00 – 16:30 uur Afronding + evaluatie

Praktisch

De workshop wordt gegeven door een trainer van Loyalis en een adviseur van het Vervangingsfonds. De deelnamekosten bedragen € 50,-. De groep bestaat uit maximaal twaalf personen. Kijk voor meer informatie en inschrijving op www.vfpf.nl.

Project 'De oudere leerkracht in beweging'

In opdracht van Vf/Pf heeft Loyalis in de periode 2006 – 2008 bij twaalf besturen in het primair onderwijs het project 'De oudere leerkracht in beweging' uitgevoerd. De opdracht was om de scholen te ondersteunen bij de vormgeving van hun ouderbeleid. Tijdens dit project is veel ervaring opgedaan met betrekking tot levensfasegericht personeelsbeleid. Eén van de belangrijkste conclusies is dat levensfasegericht personeelsbeleid vooral gaat om aandacht en respect. En om dialoog. Tijdens de workshop vertellen we u hier graag meer over. ■

Het kan!

(Ziekte)verzuim nog inzichtelijker en beter beheersbaar?

Zo'n 35% van de schoolbesturen in het primair onderwijs heeft een toegangscade voor de VerzuimMeester. Dat geeft wel aan hoe populair dit ziekteverzuimbeheerssysteem is. Onlangs is de VerzuimMeester uitgebreid met een aantal functionaliteiten, waardoor het (ziekte)verzuim nu nog inzichtelijker en beter beheersbaar is te maken. Een goed moment dus om deze applicatie nog eens onder de aandacht te brengen.

De VerzuimMeester, wat is dat ook al weer?

De VerzuimMeester is een internetapplicatie waarmee u digitale ziekte- en re-integratiedossiers opbouwt van zieke medewerkers. Dit gebeurt aan de hand van de acties die u vanuit de Wet Verbetering Poortwachter verplicht bent. Alle acties die u verricht, legt u dus digitaal vast.

Daarnaast biedt de VerzuimMeester een signaalfunctie. Zodra u inlogt, signaleert het systeem de (wettelijk verplichte) activiteiten die u moet uitvoeren vanuit de Wet Verbetering Poortwachter. Bijvoorbeeld het moment waarop u het Plan van Aanpak moet opstellen. Heeft u daarnaast zelf afspraken vastgelegd in de VerzuimMeester? Bijvoorbeeld dat aan medewerkers die langer dan twee weken ziek zijn een bloemetje wordt gestuurd? Dan geeft het systeem u een seintje. Verder kunt u in de VerzuimMeester verschillende overzichten met management- en stuurinformatie aanmaken. Dat kan per instelling, per vestiging of zelfs per afdeling.

Een greep uit de mogelijkheden:

- overzicht Ziekmeldingen in de geselecteerde periode
- overzicht Zwangerschap- en bevallingsverloven
- overzicht Frequent verzuimers
- overzicht Verzuimoorzaak
- overzicht Verzuimduur



WWW.VERZUIMMEESTER.NL
Neemt u werk uit handen!

Hét ziekteverzuimbeheerssysteem voor het primair onderwijs!

- Eenvoudig opbouwen van digitale ziekte- en re-integratiedossiers van zieke medewerkers
- Geen kosten
- Managementinfo op maat
- Koppeling met Caso en arbodienst mogelijk
- Ingebouwde signaalfunctie

Vervangingsfonds

Tot slot is het met de VerzuimMeester mogelijk om gegevens uit te wisselen met Caso en met uw arbodienst. Door het Caso-systeem en de VerzuimMeester aan elkaar te koppelen, wordt de VerzuimMeester dagelijks automatisch gevoed met de persoonsgegevens en ziek- en herstelmeldingen vanuit Caso. Deze koppeling komt tot stand door in Caso rubriek 140 in te stellen. Een dubbele registratie is dus niet nodig. Daarnaast kunt u uw arbodienst een eigen gebruikersnaam en wachtwoord verstrekken. Daarmee kan uw arbodienst zélf elke dag de benodigde mutaties op een beveiligde wijze ophalen uit de VerzuimMeester. Kortom, de VerzuimMeester neemt u ook werk uit handen.

Nieuw!

De onlangs doorgevoerde uitbreidingen hebben betrekking op de signaalfunctie en de managementinformatie. De signaalfunctie attendeert u bij langdurige ziektegevallen nu ook op de mogelijke inzet van de re-integratiedeskundige of de Subsidie Stimulans van het Vervangingsfonds.

Bij de managementinformatie kunt u sinds kort:

- bij een aantal overzichten de rubrieken School, Verzuimduur en Functiegroep invullen. Hierdoor is het mogelijk om de overzichten te rangschikken op deze rubrieken;
- op het overzicht Verzuimduur onderscheid maken tussen kort, middellang en langdurig verzuim;
- meerdere overzichten gelijktijdig genereren.

Gratis gebruik

De VerzuimMeester is een gratis internetapplicatie. U hoeft geen software op uw computer te installeren of back-ups te maken én u heeft altijd de laatste versie zonder dat u er iets voor hoeft te doen.

Aanmelden doet u via www.verzuimmeester.nl. Wij sturen u vervolgens een gebruikersnaam en een wachtwoord. Deze worden alleen verstrekt aan het bevoegde gezagsorgaan; de aanmelding geldt daarmee voor alle onderliggende onderwijsinstellingen. Kijk op www.vfpp.nl voor meer informatie over de VerzuimMeester.nl. ■

Reglement Participatiefonds

Twee wijzigingen nader toegelicht

Het Reglement van het Participatiefonds 2009 – 2010, dat niet zo lang geleden bij veel scholen op de mat is gevallen, kent een aantal wijzigingen ten opzichte van het vorige schooljaar. Eén betreft het opnemen van een nieuwe ontslaggrond: het beëindigen van een dienstverband met wederzijds goedvinden. Deze aanvulling van het Reglement, waarbij de beëindigingsovereenkomst als reden voor 'ontslag' is opgenomen, komt tegemoet aan de huidige ontslagpraktijk. De ander gaat over het ontslag op eigen verzoek. Met de wijziging van dit artikel hoopt het fonds door rekening te houden met bepaalde verschillen uit de praktijk een eenvoudiger artikel te hebben geschreven. Op deze pagina's gaan we dieper op beide wijzigingen in.

De beëindigingsovereenkomst (artikel 9, aanhef en onder u)

Dit artikel, dat in werking treedt op de dag van publicatie in de Staatscourant (naar verwachting begin oktober 2009) behoeft weinig toelichting. In de arbeidsrechtelijke praktijk zijn deze overeenkomsten immers al geruime tijd een bekende figuur. Het is bij het fonds echter bekend dat in het veld vragen bestaan over bepaalde clausules die regelmatig in de beëindigingsovereenkomsten worden opgenomen. Deze clausules beogen te regelen: wat doen we als het fonds de WW-kosten niet draagt en/of het UWV de uitkering aan de werknemer weigert?

De algemene lijn die het fonds daarin kiest, overigens gesteund door de jurisprudentie¹, is de volgende. In gevallen waarin partijen zijn overeengekomen dat in zo'n situatie het dienstverband wordt hersteld (of betrokkene voor werkzaamheden wordt opgeroepen of woorden van gelijke strekking), wordt het vergoedingsverzoek afgewezen. In de ogen van het fonds kan dan immers niet worden staande gehouden dat het ontslag onvermijdbaar was, want er wordt door werkgever en werknemer overeengekomen dat terugkeer in die situatie aan de orde is. De afspraak dat partijen in dergelijke situaties het overleg heropenen, echter zónder dat van terugkeer en/of werkhervatting sprake is, vormt voor het fonds geen grond voor afwijzing.

Het ontslag op eigen verzoek (artikel 9, aanhef en onder i)

Het artikel is met ingang van het schooljaar 2009 – 2010 zó ingericht, dat een onderscheid wordt gemaakt naar:

1. openbaar onderwijs óf bijzonder onderwijs
2. dienstverband voor bepaalde tijd óf dienstverband voor onbepaalde tijd.

Er bestaan tussen het openbaar en het bijzonder onderwijs nogal wat verschillen, bijvoorbeeld bij de aanvang van een dienstverband, maar ook bij het einde ervan. Zo is in het bijzonder onderwijs sprake van een aanstelling, dat wil zeggen van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht tussen twee partijen. Daarentegen is bij onderwijspersoneel in het

¹ Zie de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State d.d. 4 september 2002, zaaknummer 200105992.



openbaar onderwijs sprake van een eenzijdige benoeming. In het openbaar onderwijs eindigt de eenzijdige benoeming niet doordat de werknemer ontslag verzoekt. Daar is nog een zogenaamd ontslagbesluit voor nodig waarbij het gevraagde ontslag ook wordt verleend. In het bijzonder onderwijs is een ontslagbesluit niet nodig. Daar kan de tweezijdige overeenkomst door één van de partijen simpelweg worden opgezegd, als maar rekening wordt gehouden met de opzegtermijn.

Dit verschil tussen openbaar en bijzonder onderwijs is nu expliciet tot uitdrukking gebracht in de nieuwe tekst van artikel 9i.

Bij het openbaar onderwijs wordt gevraagd om

1. bescheiden waaruit het ontslag op eigen verzoek blijkt én
2. het ontslagbesluit.

Bij het bijzonder onderwijs zijn bescheiden, waaruit blijkt dat de werknemer ontslag verzoekt en/of opzegt, voldoende om de onvermijdbaarheid van het ontslag (op grond van artikel 9i) aan te tonen.

Ook zijn in de nieuwe tekst de verschillen tussen tijdelijke en vaste dienstverbanden duidelijker tot uitdrukking gebracht. Van een ontslag op eigen verzoek zal ook sprake zijn, als de werkgever de werknemer een passende functie aanbiedt, maar de werknemer deze weigert. Deze situatie zal vooral een rol spelen bij de tijdelijke dienstverbanden. Om die reden is een aanbod van een andere passende functie alleen nog genoemd in de situaties van een tijdelijk dienstverband. Het bestuur heeft er uitdrukkelijk voor gekozen dat de hierboven genoemde stukken moeten dateren van vóór het ontslag. Dit is een wijziging (aanscherping) ten opzichte van de letterlijke tekst van het artikel in eerdere jaren. Zie trouwens ook de recente uitspraak van de Raad van State van 26 augustus 2009: 'Het Participatiefonds heeft zich voorts terecht op het standpunt gesteld dat om een ontslag als ontslag op eigen verzoek te kwalificeren, op de datum van ontslag moet vaststaan dat betrokkene zelf uitdrukkelijk om ontslag heeft verzocht.' De wijzigingen hebben betrekking op ontslagen op of na 1 januari 2010. ■

[Martine Stoffels]

In het teken van...

Voor vrijwel iedereen geldt dat er dagen zijn waarop je met veel plezier bezig bent en dagen waarop werken veel 'druk' oplevert. Werkdruk wordt beïnvloed door een heleboel factoren, en de beleving ervan is voor iedereen anders. Wat de één als belastend ervaart, ziet een ander wellicht als een lekker drukke werkdag. En waarom heeft 'werkdruk' zo'n negatieve lading? Werkdruk hoeft niet per definitie slecht te zijn. Hoe dan ook, het thema leeft. Ook in het primair onderwijs. Dat bevestigen de resultaten van de enquête 'Wat houdt u bezig?!'.

In het aprilnummer van R]entree nodigden wij u uit om mee te denken over een mogelijk thema voor het komende congres. Omdat we het belangrijk vinden dat het thema aansluit bij de praktijk van alle dag. De reacties waren overweldigend; waarvoor onze hartelijke dank!

Wij vroegen u: 'Wat houdt u bezig?!'. Waar loopt u, of waar lopen uw medewerkers, tegenaan? Welke plannen liggen er mogelijk al voor de komende jaren? Wat zijn daarbij de speerpunten? Maakt u zich zorgen over de toenemende vergrijzing binnen uw school? Klagen uw medewerkers over een te hoge werkdruk? Of wilt u enkele tips voor het opzetten van verzuimbeleid?'

Het was al vrij snel duidelijk dat werkdruk heel veel mensen in het primair onderwijs bezighoudt. Een kleine greep uit de reacties:

- Werkdruk: waan of werkelijkheid?
- Hoe herken je stress bij leerkrachten?
- Hoe kunnen we de ervaren werkdruk concreet verlagen bij groepsleerkrachten?
- Wat zijn de risico's van PSA in het onderwijs? Werkdruk en werkstress – hoe toets en evalueer je beleid op dit terrein?
- Hoe kun je collega's begeleiden waardoor ze alles beter kunnen coördineren en minder werkstress ervaren?

Ook leeftijdsfasebewust personeelsbeleid en verzuimpreventie en -begeleiding werden vaak genoemd. Enkele voorbeelden:

- 'Omlaag dat ziekteverzuim!' Op welke manieren kun je personeelsleden op een dusdanige manier hierbij betrekken dat na verloop van tijd inderdaad de verzuimcijfers verder dalen?
- Langdurig verzuim: de spelers en hun rol, de (te ontplooiën) activiteiten en de administratie daarvan;
- Leiderschapstijl in relatie met ziekmeldingen
- Hoe kun je in een sterk verouderende organisatie mensen gemotiveerd en met plezier aan het werk houden?

Bent u geïnteresseerd in een overzicht van alle reacties op de enquête? Kijk dan op: www.vfpp.nl -> Congres 2010 -> Wat houdt u bezig?!



Eén van de ruimtes in De Fabrique in Maarsse

En het thema wordt...

U heeft het vast al geraden: het komende congres staat in het teken van 'werkdruk'. Hoe dit centrale thema concreet wordt ingevuld, blijft nog even een verrassing. Duidelijk is wel dat het een breed thema is dat raakvlakken heeft met onderwerpen zoals leeftijdsbewust personeelsbeleid en verzuimbeleid. Dat zal ook terug te zien zijn in het aanbod van lezingen en workshops tijdens het congres. Maar daarover informeren we u nog uitgebreid op een later tijdstip.

U komt toch ook?

Het belooft namelijk een inspirerende dag te worden! Niet alleen het centrale thema zal u aanspreken, ook de locatie past perfect bij deze gelegenheid. De Fabrique in Maarsse (nabij Utrecht) is een voormalige veevoederfabriek, gesitueerd langs het Rijnkanaal. Het gebouwencomplex is gaandeweg omgevormd tot een evenementenlocatie, waarbij de oorspronkelijke staat van de fabriek zoveel mogelijk bewaard is gebleven. Kortom, het is nog echt een fabriek, maar wel één met een unieke sfeer!

Wij maken er samen met u graag een geslaagde dag van!



Wie ontvangen een gratis toegangskaart?

Onder de mensen die vóór 15 juni jl. gereageerd hebben op de enquête 'Wat houdt u bezig?!' zijn tien toegangskaarten verloot. De winnaars zijn inmiddels hierover geïnformeerd. ■

In deze rubriek wordt een product van het Vervangingsfonds/Participatiefonds nader toegelicht. Deze keer speciale aandacht voor het handboek 'Binnenmilieu'.

[Martine Stoffels]

Een gezonde leer- en werkomgeving voor leerlingen en personeel in het primair onderwijs

Handboek Binnenmilieu van basisscholen

Het binnenmilieu krijgt steeds meer aandacht in het primair onderwijs. Niet verwonderlijk, want de gevolgen van een slechte kwaliteit ervan zijn legio: concentratieproblemen, slechte leerprestaties, ademhalingsmoeilijkheden, uitval van personeel enz. Het binnenmilieu is echter een complexe materie door de samenhang van veel verschillende factoren. Ook de voorschriften, verantwoordelijkheden en financiering zijn ingewikkeld. Het Handboek Binnenmilieu van basisscholen geeft u inzicht in de problematiek van het binnenmilieu en de mogelijke oplossingen.

Doelgroep

MR-leden, arbocoördinatoren, preventiemedewerkers en andere geïnteresseerden in het onderwerp.

Doel

Inzicht geven in de problematiek van het binnenmilieu op school en de mogelijke oplossingen daarbij.

Uitleg

De verantwoordelijkheid voor het leef- en leerklimaat op basisscholen ligt in handen van gemeenten en schoolbesturen. Gemeenten zijn meestal opdrachtgever voor nieuwbouw en voor aanpassingen aan de 'buitenkant'. Het schoolbestuur is in principe verantwoordelijk voor de kwaliteit van het binnenmilieu in de school. Ook de medezeggenschapsraad (MR) heeft bepaalde rechten en bevoegdheden als het gaat om het binnenmilieu. Voor een effectieve medezeggenschap is inzicht in de problematiek van het binnenmilieu en de mogelijke oplossingen van groot belang.

In het handboek komen o.a. volgende onderwerpen aan bod:

- De belangrijkste problemen m.b.t. het binnenmilieu;
- De mogelijke gevolgen voor de gezondheid en het leerproces;
- Oorzaken;
- Oplossingsrichtingen;
- Verantwoordelijkheden en verplichtingen van de verschillende instanties;
- Rol van de MR;
- De financiering.

Bestellen

Het Handboek 'Binnenmilieu van basisscholen' kunt u voor € 22,- bestellen via www.vfppf.nl of via de bestelbon op pagina 27.

Voorlichtingsbijeenkomsten

Dit schooljaar worden er ook 6 regionale voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. Tijdens die bijeenkomsten geeft een regioadviseur van het Vervangingsfonds informatie over de vele aspecten m.b.t. het binnenmilieu. De kosten voor de voorlichtingsbijeenkomsten bedragen € 50,- per persoon. Dit is inclusief het Handboek 'Binnenmilieu van basisscholen'. Voor meer informatie en een inschrijfformulier verwijzen wij u naar onze internetsite www.vfppf.nl. ■



bestellijst producten

PRODUCTEN VOOR SCHOLEN

Arbo en verzuim

• **Arbomeester**
Instrument waarmee scholen in het primair onderwijs zelfstandig arbo- en verzuimbeleid kunnen ontwikkelen. De Arbomeester is geschikt om uitvoering te geven aan de wettelijk verplichte Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). U kunt gratis gebruik maken van de Arbomeester via: www.arbomeester.nl. Op de site vindt u het handboek, het werkboek en de gebruikershandleiding. Deze documenten zijn eenvoudig te downloaden.

Er is ook een klapper Arbomeester verkrijgbaar. Hierin zijn het handboek, het werkboek en de gebruikershandleiding gebundeld. **Bestelnr. 6155 € 20,00**

• VerzuimMeester

De VerzuimMeester is een ziekteverzuim-beheersysteem. In deze internetapplicatie kunt u ziek- en herstelmeldingen registreren en bouwt u een re-integratie-dossier op van zieke medewerkers. Op deze manier wordt u op de hoogte gehouden van noodzakelijke acties die u moet verrichten, bijvoorbeeld in het kader van de Wet Poortwachter. Daarnaast biedt de VerzuimMeester ook uitgebreide managementinformatie, waardoor het ziekteverzuim volgbaar en inzichtelijk wordt. Dagelijks vindt er gegevensuitwisseling plaats met CASO en daarnaast is het mogelijk om gegevens elektronisch met arbo-diensten uit te wisselen. Voor meer informatie: www.verzuimmeester.nl. **Gratis**

• Verbetering binnenlucht in de scholen (naar een betere atmosfeer...)

Bestelnr. 78
Deze handleiding is een hulpmiddel voor leerkrachten en beheerders van scholen bij het opsporen en oplossen van knelpunten met betrekking tot de kwaliteit van de binnenlucht in schoolgebouwen. **€ 15,00**

• Handboek Binnenmilieu

Bestelnr. 6181
Dit handboek is bedoeld voor MR-leden en voor andere personeelsleden die geïnteresseerd zijn in een goed binnenmilieu op school. Hierin komt onder meer aan bod:
- mogelijke oorzaken van een slecht binnenmilieu
- mogelijke gevolgen voor de gezondheid en het leerproces
- criteria waarmee een probleem met het binnenmilieu kan worden vastgesteld
- verantwoordelijkheden en verplichtingen van verschillende instanties. **€ 22,00**

• Schoolwijzer

Bestelnr. 188
Arbonaslagwerk met tips, maatregelen en aanwijzingen om risico's, met betrekking tot het schoolgebouw en de activiteiten die binnen en buiten het schoolgebouw plaatsvinden, in kaart te brengen en te voorkomen. **€ 10,00**

• Dvd Ontruimen van een basisschool

Bestelnr. 6118
De dvd kunt u gebruiken als voorbereiding op een ontruimingsoefening en bestaat uit een gedeelte voor leerlingen en een gedeelte voor het personeel. **€ 10,00**

• Controlelijst Bedrijfs hulpvordering

Bestelnr. 6123
Een instrument waarmee een inventarisatie gemaakt kan worden van de risico's op het ontstaan van een noodsituatie op school. De controlelijst geeft houvast bij het organiseren en evalueren van de eigen BHV-situatie. **€ 10,00**. Het werkblad behorende bij de controlelijst is ook los verkrijgbaar. **Bestelnr. 6124 € 2,25**

• DVD Mediation

Bestelnr. 6166
De dvd geeft een beeld van wat mediation inhoudt en wat van een mediator verwacht kan worden. Via (korte) tekenfilms en een drietal casussen worden de mogelijkheden van mediation toegelicht. **€ 15,00**

Werkdruk en welzijn

• Bewegwijzer lichamelijke opvoeding

Bestelnr. 177
De Bewegwijzer helpt docenten en directies een inschatting te maken rondom de problemen en mogelijke oplossingen met betrekking tot de fysieke (over-)belasting van docenten lichamelijke opvoeding. **€ 10,00**

• DVD Minder Werkdruk

Bestelnr. 6590 € 15,00

Agressie en geweld

• Handboek Beleid Agressie en Geweld

Bestelnr. 184
Handboek om scholen te ondersteunen bij de ontwikkeling van beleid op het gebied van agressie en geweld op school. **€ 20,00**

• Vragenlijst onderzoek Agressie en Geweld bij Onderwijspersoneel

Internetapplicatie met een vragenlijst om de mate waarin het personeel op uw school met agressie, geweld, ongewenste seksuele intimiteiten en discriminatie wordt geconfronteerd te inventariseren en een onderzoeksrapport te genereren. Voor meer informatie: www.agressiegeweldbijonderwijspersoneel.nl **Gratis**

De vragenlijst is ook in gedrukte vorm te bestellen. **Bestelnr. 5652 € 2,25**

Personeelsbeleid en mobiliteit

• Handleiding Personele Mobiliteit*

Bestelnr. 57
Deze handleiding gaat in op het begrip mobiliteit. Welke vormen van mobiliteit bestaan er en vooral hoe kan mobiliteit van onderwijspersoneel verbeterd en bevorderd worden. **€ 5,00**

• Werkboek Personele Mobiliteit*

Bestelnr. 181
Praktijkgericht werkboek voor het primair onderwijs, waarin aan de hand van overzichtelijke schema's, vragenlijsten en voorbeelden de stappen op weg naar mobiliteitsbeleid kunnen worden genomen. **€ 5,00**

* NB: De Handleiding en het Werkboek Personele Mobiliteit dateren uit 1997 en zijn niet meer helemaal actueel. Een deel is echter algemeen van aard en biedt nog voldoende handreikingen om het mobiliteitsbeleid op uw school vorm te geven. U kunt de handleiding en het werkboek daarom tegen de gereduceerde prijs van € 5,00 aanschaffen.

• Gids leeftijdsbewust personeelsbeleid

Bestelnr. 56
Praktisch hulpmiddel bij het in kaart brengen van de eigen schoolsituatie, bij het maken van een keuze uit de diverse mogelijkheden voor leeftijdsbewust personeelsbeleid en bij het opstellen van een plan van aanpak. **€ 15,00**

• Meest gestelde vragen Taakbeleid

Bestelnr. 83
Boekje met informatie over taakbeleid in het primair onderwijs, met vijf korte praktijkverhalen. **€ 12,50**

• Onderwijsvacaturebank

Vacaturebank op internet waar scholen gratis vacatures kunnen plaatsen en kunnen zoeken naar geschikte kandidaten. Baanzoekers kunnen hun CV plaatsen en zoeken naar een (nieuwe) baan. Voor meer informatie: www.onderwijsvacaturebank.nl. **Gratis**

PRODUCTEN VOOR ARBODIENSTEN

• Welzijnscheck Onderwijspersoneel

Internetapplicatie, waarmee personeelsleden inzicht krijgen in hun welzijns-situatie in relatie tot hun werk. Aan de hand van 200 vragen worden ieders eigen energiebronnen en belastende factoren in kaart gebracht. **Gratis** U kunt gebruik maken van deze applicatie via: www.welzijnscheckonderwijspersoneel.nl. De vragenlijst is ook in gedrukte vorm te bestellen. **€ 2,25**

Bestelnr. 6405a voor lesgeevenden en bestelnr. 6405b voor niet-lesgeevenden

• Schoolgezondheidmeter

Bestelnr. 6052
De Schoolgezondheidmeter is een instrument (softwareprogramma) voor arbo-diensten of andere zorgverleners om op organisatieniveau te onderzoeken welke werkaspecten een risico kunnen inhouden voor de gezondheid of het welbevinden van het personeel binnen de hele school. Het onderzoek wordt uitgevoerd met behulp van vragenlijsten. **€ 95,00**

De vragenlijsten zijn ook apart te bestellen, op papier **bestelnr. 6053 voor OP en bestelnr. 6054 voor OOP** of op cd-rom **bestelnr. 6055 € 2,25**

• Zicht op Primair Onderwijs

Bestelnr. 6416
Informatiemap voor (beginnende) arboprofessionals in het primair onderwijs, die meer inzicht willen krijgen in de specifieke kenmerken van de (school-) organisatie in het primair onderwijs. **€ 20,00**

Bestelbon

Deze bestelbon kunt u in een ongefrankeerde envelop sturen naar: Diensten Vf/Pf, Antwoordnummer 4014, 6400 VC Heerlen. U kunt deze bon ook faxen naar: 045 - 579 74 85. Deze producten kunt u ook via www.vfpf.nl bestellen.

Naam organisatie	Bestelnr.	Naam product	Aantal
Ter attentie van			
BRIN-nummer			
Adres			
Postcode en plaats			
Telefoon		Datum	
Handtekening			
NB.: Op uw bestelling zijn de Leveringsvoorwaarden Producten van toepassing. Deze kunt u nalezen op www.vfpf.nl .			

Vraag & Antwoord

[Vraag 1]

Een leerkracht gaat binnen hetzelfde bestuur van school A naar school B. Is betrokkene nu verplicht verzekerd?

Antwoord

Iemand heeft een bestuursaanstelling bij een bevoegd gezag. In dit geval wijzigt alleen het brin-nummer. De verzekeringsvorm verandert dan niet.

[Vraag 2]

Komt met het opzeggen van de Raamovereenkomst tussen de arbodiensten en het Vervangingsfonds ons lopende contract met de arbodienst te vervallen?

Antwoord

De grootste arbodiensten in het primair onderwijs en het Vervangingsfonds hebben in goed onderling overleg besloten de zogenaamde Raamovereenkomst op te zeggen. In deze Raamovereenkomst is onder meer het Modelcontract Arbodienstverlening geregeld. De reden voor het beëindigen van de overeenkomst is dat de inrichting van arbozorg steeds meer maatwerk is in plaats van dat er één standaard wordt gebruikt voor alle schoolbesturen. Een centraal ontworpen modelcontract past daar niet meer bij. Voor de schoolbesturen heeft het opzeggen van de Raamovereenkomst echter geen gevolgen. Schoolbesturen waren al vrij om al dan niet een modelcontract af te sluiten. Lopende contracten op basis van het modelcontract blijven dus gewoon van kracht volgens de in artikel 18 bepaalde looptijd.

[Vraag 3]

Dient een school in het kader van de Arbowet discriminatiebeleid te voeren?

Antwoord

Ja! Een recente wijziging in de Arbowet bepaalt dat werkgevers arbeidsomstandighedenbeleid moeten voeren tegen direct en indirect onderscheid, ofwel: discriminatie. Het doel is het bestrijden van discriminatie op de werkvloer. Deze wetwijziging voegt discriminatie toe aan de opsomming van onderwerpen die nu onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vallen. Concreet betekent de wetwijziging dat werkgevers de risico's van discriminatie op de werkvloer in kaart moeten brengen en zo nodig een preventieplan moeten maken. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op deze maatregelen. Deze wijziging van de Arbowet is een onderdeel van de Verzamelwet SZW die 30 juni 2009 in de Eerste Kamer is aangenomen. De wetwijziging treedt op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip in werking.

Heeft u een vraag voor de rubriek 'Vraag & Antwoord'? Laat het ons weten en wij plaatsen uw vraag en het antwoord daarop in R]entree. U kunt uw vraag mailen naar dienstenvpf@vfpf.nl onder vermelding van 'R]entree/V&A'. ■