


R|entree

Vervangingsfonds

Participatie
fonds



“Scholen die onderwijzers zoeken, kunnen terecht bij het Participatiefonds.”

103

• • Heeft het scholenveld de fondsen nog wel nodig? • •

• • Vernieuwde re-integratieaanpak • •

• • Nieuw reglement: minder regels, meer vergoed • •



3..... Column

4..... Heeft het scholenveld de fondsen nog wel nodig?

8..... Op maat gemaakte dienstverlening stuurt aan op gezonde sector

11..... Verdieping en vervolg voor Gezonde Werkdruk?! Daar word je beter van

14..... Binnen twee jaar structureel grip op verzuim bij Stichting El Amal

18..... Vernieuwde aanpak Participatiefonds zorgt voor goed toegeruste leerkrachten

21..... Subsidie Lerend Werken loopt nog tot 1 september 2019

22..... Vereenvoudiging Reglement: duidelijk, leesbaar en makkelijk

24..... Kortom

26..... Maak arbobeleid tot levend integraal beleid

30..... Arbomeester gouden greep bij structureel veiligheidsbeleid MosaLira

34..... Overzicht adviseurs

36..... Contact

Uitgave

R]entree is een (gratis) uitgave van het Vervangingsfonds en Participatiefonds. Het is bestemd voor managers, directeuren, 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 ziekteverzuim, re-integratie en vervanging van onderwijspersoneel.

Redactie

Denis Vijgen
Janneke van Oijen
Audrey Crombach
Mariska Geelen
Caroline Evenhuis

Teksten

Audrey Crombach
Caroline Evenhuis
Mariska Geelen
Jennifer Gulikers
Janneke van Oijen
Lilian Rippe

Bladmanagement

Mind the Gap Communicatie,
Den Haag

Fotografie

Peter Roek

Samen bouwen aan een gezonde sector

Na lange tijd van onduidelijkheid is er nu een helder standpunt van de huidige minister over de toekomst van het Vervangings- en Participatiefonds. Dit heeft hij verwoord in een brief aan de Tweede Kamer die koers en richting biedt voor de sector. En daar zijn we blij mee, want nu kunnen we volle kracht vooruit met de verbeteringen die we graag willen doorvoeren bij de fondsen.

Van een harde einddatum voor zowel het Vervangingsfonds als het Participatiefonds is geen sprake meer. Maar er gaat wel veel veranderen.

Het Participatiefonds gaat een nieuwe toekomst tegemoet. Het reglement wordt sterk vereenvoudigd en we bouwen een financiële prikkel in om goed werkgeverschap te belonen. Bovendien gaan we onze dienstverlening, gericht op het voorkomen en bestrijden van werkloosheid, in de volle breedte vernieuwen én verbeteren. Daarnaast zijn wij een mooie uitdaging aangegaan. De komende jaren gaan we er alles aan doen om 1.000 uitkeringsgerechtigde leerkrachten weer aan de slag te krijgen. Niet alleen met onze nieuwe aanpak van re-integratie, maar ook met een nieuwe vrijstellingsregeling voor de instroomtoets die we in het leven hebben geroepen om de financiële risico's voor werkgevers te ondervangen. Dit omdat u bij ons heeft aangegeven dat er op dat punt enige aarzeling bij u bestaat. En dat is begrijpelijk. Aan de andere kant heeft de sector goede en gemotiveerde leerkrachten nodig, die nu nog niet voor de klas staan. Het zou toch mooi zijn als we gezamenlijk ervoor kunnen zorgen dat we hiervoor een oplossing bieden. Dat betekent winst voor de hele sector.

Ook bij het Vervangingsfonds zitten we niet stil. We werken toe naar een situatie dat het fonds niet meer nodig is voor het vergoeden van de vervangingskosten. Schoolbesturen gaan steeds meer zelf die risico's dragen. Daar krijgt u alle tijd en ruimte voor om u op voor te bereiden. U kunt rekenen op onze ondersteuning bij de verdere professionalisering van uw organisatie. Onze dienstverlening richten wij zo in dat wij volledig kunnen aansluiten op uw wensen of behoeften. Iedere schoolorganisatie

is immers anders. En is de stap naar eigenrisicodragerschap nog te vroeg, dan bieden wij u verschillende financiële varianten. De drempel om hiervoor te kiezen is verder verkleind omdat ook de vervangingskosten van lopende ziektegevallen worden vergoed.

Daarnaast hebben we ook hard gewerkt aan de vereenvoudiging van het reglement van het Vervangingsfonds dat op 1 januari ingaat. Met minder artikelen, minder voorwaarden en helder taalgebruik ligt er straks een reglement dat leesbaarder en gemakkelijker is. Een wens die u vaker heeft geuit. Dat zoiets niet over één nacht ijs kan worden opgezet, zal iedereen begrijpen. Maar ik ben er trots op dat het is gelukt en ik hoop dat u er veel gebruiksgemak van zult ervaren.

Tot slot wijs ik u graag op onze verzuimaanpak Plan V. We hebben een duidelijke daling in het verzuim gezien bij de deelnemende scholen. De komende tijd gaan we deze aanpak breder trekken. Schoolbesturen met een verzuimpercentage van 6% of hoger gaan wij actief benaderen om deel te nemen. Eigenrisicodrager of niet. Uiteraard kunt u ook contact met ons opnemen. Ook als u een lager verzuimpercentage kent. Er zijn geen (extra) kosten verbonden aan deze ondersteuning van het Vervangingsfonds. U draagt immers ieder jaar een opslag aan het Vervangingsfonds af voor deze ondersteuning. Ik nodig u dus van harte uit om hier gebruik van te maken.

Door als fondsen gezamenlijk voor u klaar te staan, gaan we graag met u aan de slag om de sector gezonder te maken.

Denis Vijgen
Directeur Vervangingsfonds /
Participatiefonds



PS Op onze website kunt u de brief van de minister aan de Tweede Kamer inzien.

Vormgeving

Offermans Design, Valkenswaard

Drukwerk

Strijbos Graphic Group B.V., Waalre

Download

Zowel de complete uitgave van R|entree als de losse artikelen zijn te downloaden van www.vervangingsfonds.nl.

© 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.

De redactie is bereikbaar via communicatie@vfpf.nl.

Heeft het scholenveld de fondsen nog wel nodig?

.....

'Goed onderwijs begint met voldoende leraren', staat er op de website van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap te lezen. En dat is nu net waar het anno 2018 knelt. In sommige regio's is er sprake van een groot lerarentekort. De druk binnen de sector is voelbaar. Vanuit het ministerie zijn tal van maatregelen ingezet om het tekort het hoofd te bieden. Ook het Vervangingsfonds en Participatiefonds zetten de schouders eronder. En niet alleen voor het tekort, maar vooral ook om van de onderwijssector een gezonde sector te maken. Maar heeft het scholenveld de fondsen nog wel nodig? Zou het Vervangingsfonds niet worden afgeschaft? En welke rol speelt het Participatiefonds? We spraken erover met directeur Denis Vijgen en manager Strategie & Innovatie Joyce van Wilsem.

.....



Caroline Evenhuis

Kunnen de schoolbesturen zonder het Vervangingsfonds?

"Ja", roepen beide vertegenwoordigers van het bestuursbureau meteen. "Maar het tijdstip waarop is voor ieder schoolbestuur anders. Tot die tijd is het Vervangingsfonds er. Waarom? Om schoolbesturen te ondersteunen om hun organisatie gezonder te maken, zodat het ziekteverzuim structureel lager wordt. Op die manier helpen wij de vervanging goed te regelen en de financiële risico's van verzuim zo klein mogelijk te maken. Uiteindelijk helpen we schoolbesturen zo om volledige eigen verantwoordelijkheid te dragen. Daar wordt het hele scholenveld beter van."

Het Vervangingsfonds zou toch dit jaar worden opgeheven, hoe zit dat dan?

"De harde datum van de opheffing van het Vervangingsfonds is van de baan. Het totale scholenveld was nog niet klaar om

de financiële risico's van vervanging zelf te dragen. Sinds de introductie van het eigenrisicodragerschap in 2011 is inmiddels meer dan 50% eigenrisicodragers. Dat zijn vooral grote(re) schoolbesturen. De koers die we nu van de politiek mogen varen, geeft het overige deel van de schoolbesturen de tijd om een gezonde organisatie neer te zetten. Het Vervangingsfonds biedt hierbij hulp. Daarnaast hebben we in het reglement de voorwaarden om eigenrisicodragers te worden versoepeld en hebben schoolbesturen een ruimere keuze in de verschillende financiële varianten van het eigenrisicodragerschap. Dit is een goed middel om de overstap naar het volledige eigenrisicodragerschap stapsgewijs te kunnen maken. Meer maatwerk dus. Als de tijd uiteindelijk daar is dat de verplichte aansluiting bij het Vervangingsfonds ophoudt te bestaan, dan laten wij het scholenveld dat uiteraard ruimschoots van te voren weten."



“Ieder schoolbestuur moet de tijd kunnen nemen die nodig is.”

*Dennis Vijgen, Directeur Vervangingsfonds
Joyce van Wilsem, Manager Strategie & Innovatie*

Hoe gaat het Vervangingsfonds de sector gezonder helpen maken?

“Wat wellicht niet altijd even helder is, is dat de hele sector een beroep op ons kan doen. Eigenrisicodrager of niet. We hebben hiervoor een palet aan diensten en producten afgestemd op knelpunten zoals die binnen een schoolorganisatie bestaan. Wat we de komende tijd gaan doen, is deze ondersteuning aanzienlijk uitbreiden. Hoog verzuim komt meestal door verschillende factoren die binnen een organisatie onvoldoende op orde zijn. Denk aan zaken als verzuimbeleid, leiderschap of cultuur. Een duurzaam laag verzuim is alleen mogelijk als de organisatie in de basis op orde is. Een professionele organisatie dus. Dat los je niet op met plak- en knipwerk, maar met een planmatige aanpak over de volle breedte. Daarnaast merken we dat onze aanpak zoals bij Plan V en Gezonde Werkdruk zijn vruchten afwerpt en een lager verzuim als gevolg heeft. Daar gaan we intensief mee door, sterker nog, we gaan die aanpak verder verbeteren en breder insteken. We richten ons namelijk niet alleen op de zogenaamde hoogverzuim (> 10%) scholen, maar ook op de categorie daaronder (6-10%).”

Scholen kunnen dus een telefoontje verwachten?

“Jazeker! Schoolbesturen kunnen uiteraard ook zelf aan de bel trekken door een bepaalde vraag bij onze helpdesk neer te leggen of een adviseur om hulp te vragen, maar wij gaan pro-actief schoolbesturen benaderen. Waar liggen de behoeften, waar kunnen we helpen. Iedere school is anders en heeft eigen knelpunten, dat vraagt om een goede individuele benadering. En die kunnen wij bieden.”

Daar hangt zeker een leuk prijskaartje aan voor de schoolbesturen?

“De kosten voor deze Bedrijfsgezondheidszorg (BGZ) worden door het collectief gedragen. Alle schoolbesturen, zowel eigenrisicodragers als scholen die nog geheel bij het Vervangingsfonds zijn aangesloten, betalen jaarlijks een zogenaamde BGZ-opslag aan het Vervangingsfonds. Van deze gelden wordt de ondersteuning geboden. Dit betekent dat alle schoolbesturen er zonder extra kosten gebruik van kunnen maken. En dat juichen wij ook van harte toe.”

Wat is de wisselwerking tussen beide fondsen?

“De dienstverlening van beide fondsen gaan we de komende tijd nadrukkelijker op elkaar laten aansluiten. Onze sterk verbeterde re-integratieaanpak en de nieuwe preventietaak ter voorkoming van werkloosheid kunnen niet los gezien worden van onze activiteiten om het verzuim lager te krijgen. Zo gaan onze nieuwe regiocoördinatoren zich zowel bezig houden met werk-naar-werktrajecten als met de aanpak van verzuim. Het is ook volstrekt logisch om de activiteiten voor beide fondsen in samenhang te bekijken. Feit is dat het gemiddelde verzuim in het bijzonder toeneemt in de leeftijdscategorie tussen 55 en 65 jaar. Een vergelijkbaar beeld zien we in deze leeftijdscategorie bij de werkloosheidsuitkeringen. De aanpak van hoog verzuim en werkloosheid kent vele raakvlakken. Daar gaan we nu ook daadwerkelijk vanuit een integrale visie mee aan de slag. En er is nog veel te winnen. Vergeet niet dat de sector de komende jaren een kwart miljard euro per jaar kwijt is aan uitkeringslasten. Ook het gemiddelde verzuim is nog steeds erg hoog binnen de sector en stijgt zelfs weer iets op basis van onze laatste inzichten. Ook dat kost de sector heel veel geld. Maar minstens even belangrijk: hoe minder uitkeringsgerechtigden en hoe lager het verzuim, hoe meer leerkrachten voor de klas. En dat komt allemaal direct ten goede aan het onderwijs.”



“Voorkomen is beter dan genezen.”

Zijn er ook veranderingen op komst voor het Participatiefonds?

“Net als bij het Vervangingsfonds wordt ook het reglement van het Participatiefonds grondig herzien. Het wordt eenvoudiger en duidelijker. Zo gaat bijvoorbeeld het aantal indieningsgronden drastisch naar beneden en is er voor schoolbesturen een financiële stimulans opgenomen om werkloosheid onder hun werknemers zoveel mogelijk te voorkomen. Naast de reglementswijziging gaan wij ook met onze nieuwe re-integratieaanpak aan de slag om 1000 leerkrachten weer voor de klas te krijgen.”

Minister Slob is enthousiast over jullie aanpak van ‘1000 leerkrachten weer voor de klas.’ Wat houdt deze aanpak in?

“Het Participatiefonds gaat heel gericht aan de slag met een oplossing voor het lerarentekort. Het doel is om binnen twee jaar minimaal 1000 uitkeringsgerechtigde leerkrachten weer aan het werk te krijgen, liefst voor de klas. Nadat we hebben onderzocht of iemand wil terugkeren in het onderwijs, bieden we individuele begeleiding en bemiddeling. Dat vraagt wat van de werknemer, maar ook van de werkgever. Vooroordelen zijn er om te worden weggenomen. Waar een leerkracht op de ene school misschien minder goed uit de verf is gekomen, kan dat op een andere school juist heel positief uitpakken.”

Maar willen schoolbesturen wel een uitkeringsgerechtigde in dienst nemen?

“Naast de vooroordelen hebben schoolbesturen ook te maken met een financieel risico dat ze nemen. Immers, mocht het onverhoopt toch tot een ontslag komen, dan moet de nieuwe werkgever deze uitkeringskosten betalen. Dat risico onderkent het Participatiefonds. Daarom is er vanaf het nieuwe kalenderjaar de Vrijstellingsregeling Instroomtoets van kracht die tegemoet komt aan deze financiële aarzeling van de schoolbesturen. Op die manier hopen we dat werkgevers meer open staan om een geschikte uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen.”

Jullie zijn enthousiast over de toekomst.

“Ja, dat zijn we zeker. Leerkrachten staan met zoveel passie voor de klas. We moeten zuinig zijn op hun aandeel in goed onderwijs. De fondsen zetten zich samen met het scholenveld intensief in om, zonder eigen belangen, de sector gezond te krijgen en te houden. En als blijkt dat we niet meer nodig zijn voor het vergoeden van vervangingskosten, dan is ons doel bereikt. Dat zou alleen maar mooi zijn.”



“Als de scholen zelf hun
verantwoordelijkheid kunnen
dragen, dan hebben we ons
doel bereikt.”





Leo Koreneef, projectleider - Amanda Verhoeven, programmamanager

Gezonde en vitale medewerkers op alle scholen

Op maat gemaakte dienstverlening stuurt aan op gezonde sector

.....
Ondanks dat de harde datum voor het opheffen van het Vervangingsfonds is losgelaten, doet het fonds er de komende jaren alles aan om de sector op eigen kracht de verantwoordelijkheid en de risico's van ziekteverzuim, het voorkomen en bestrijden daarvan en de bijbehorende vervangingskosten te laten dragen. Programmamanager Amanda Verhoeven en projectleider Leo Koreneef van het bestuursbureau in Rotterdam vertellen hoe het fonds hier invulling aan gaat geven.
.....

/// Caroline Evenhuis

“We hebben gezien dat met een intensieve begeleiding vanuit het project Plan V het verzuim onder werknemers binnen het primair onderwijs snel kan dalen”, steekt Leo Koreneef van wal. “Bij de 64 deelnemende scholen in de periode 2016 - medio 2017 was dit gemiddeld 1,7% lager. Lager verzuim betekent meer (gezonde) leerkrachten voor de klas. En dat is waar we structureel naartoe willen.”

“Om de scholen naar een gezondere organisatie te helpen heeft het bestuur daarom besloten onze Bedrijfsgezondheidszorg (BGZ) uit te breiden en te intensiveren. Bestaande activiteiten, zoals Plan V en Gezonde Werkdruk, worden op basis van opgedane ervaringen in het veld doorontwikkeld en naar een hoger niveau getild”, vult Amanda Verhoeven aan. “Daarnaast gaan we een aantal nieuwe instrumenten opzetten. Deze zijn vooral gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Schoolbesturen moeten en willen ook meer grip krijgen op verzuim. Het uiteindelijke doel is om het gemiddelde verzuim van de sector onder de 5,5% te laten zakken. Deze ligt nu nog rond de 6%. Er is dus nog wel wat werk aan de winkel.”

Professionalisering

Om schoolorganisaties nu en in de toekomst financieel in staat te laten zijn om hun zieke leerkrachten te kunnen vervangen, en - belangrijker nog - daar zo veel mogelijk op te anticiperen door preventieve maatregelen, is het van belang dat een substantieel deel van de schoolorganisaties een professionaliseringsslag maakt. Koreneef: “Op sommige scholen ontbreekt bijvoorbeeld een meerjaren personeelsplanning of een adequaat personeelsbeleid. Ook zien we dat schoolleiders soms niet in staat zijn om doelgericht met het verzuim op hun school aan de slag te gaan, omdat ze simpelweg niet weten hóe. Met ons dienstenpakket kunnen en willen we actief schoolbesturen helpen. En niet alleen om de knelpunten op te lossen, maar vooral ook om knelpunten in de toekomst voor te zijn. Immers, (hoog) verzuim wordt vaak veroorzaakt door een aantal structurele tekortkomingen in een schoolorganisatie. Factoren zoals werkdruk, cultuur, leiderschap, ontwikkelingsmogelijkheden en mobiliteit hebben een belangrijke invloed op het verzuim binnen een school.”

Preventieve werking

Programmamanager Verhoeven ziet het duidelijk voor zich. “Als schoolbesturen aan de voorkant gerichte aandacht besteden aan het voorkomen van verzuim, zoals het treffen van maatregelen om de werkdruk te beperken en het oefenen van gespreksvaardigheden om verzuim op een goede manier bespreekbaar te maken, dan kunnen ze daarmee beter grip op hun verzuim krijgen en daarmee op hun vervangingskosten. Om hen hierbij te helpen, biedt het Vervangingsfonds binnen de

BGZ-ondersteuning op maat. Het is maar net waar het schoolbestuur behoefte aan heeft. Gesprekstechnieken, hulp bij het opstellen van een verzuimbeleid, voorbereiden op het eigenrisicodragerschap of het inzichtelijk maken van de arbsituatie op school.” “Maar je kunt ook denken aan tijdelijke versterking voor het HR-team die op verzoek de personeelsdossiers doorneemt voor bijvoorbeeld een op komst zijnde fusie”, aldus projectleider Koreneef. “Het Vervangingsfonds biedt een breed pakket aan diensten om schoolbesturen hierbij te ondersteunen. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat we hierin samen met de schoolbesturen optrekken en zeker niet op hun stoel gaan zitten.”



“We richten ons op alle factoren die het (hoge) verzuim beïnvloeden.”

Op eigen benen

Scholen met een verzuim van 6% of meer worden door het Vervangingsfonds actief benaderd om deel te nemen aan Plan V. Deden eerder 64 schoolbesturen hieraan mee, nu ligt de focus op iets meer dan 300 schoolorganisaties. Met deze intensieve begeleiding heeft het Vervangingsfonds een duurzaam resultaat voor ogen. “Scholen moeten het uiteindelijk zelf kunnen doen. De interne organisatie moet goed zijn ingericht om deze volgende stap te kunnen nemen”, aldus Koreneef. “Daar maken wij ons als Vervangingsfonds sterk voor.”

Duurzame inzetbaarheid

“Uiteindelijk draait het allemaal om duurzame inzetbaarheid van medewerkers”, legt Amanda Verhoeven uit. “Het helpt werkgevers om inzicht te hebben of hun werknemers in hun huidige functie voldoende tot hun recht komen. ‘Voelt mijn medewerker zich in zijn/haar huidige functie nog altijd thuis? Zijn er binnen mijn organisatie wellicht andere functies die op dit moment beter bij hem/haar passen?’ In sommige gevallen is het zelfs zo dat een werknemer het onderwijs is ontgroeid. Door dit tijdig in beeld te hebben, kan instroom in de WW worden voorkomen. We zoeken hierbij ook nadrukkelijk de samenwerking met het Participatiefonds op. Ook het Participatiefonds zet zich intensief in om goed personeel voor de sector te behouden of, indien dit niet mogelijk is, naar een baan buiten de sector te begeleiden.”

Doelstelling van de op maat gemaakte Bedrijfsgezondheidszorg (BGZ) is om werkgevers binnen het primair onderwijs in staat te stellen om:

- ziekteverzuim in al haar factoren te beheersen, voorkomen en zorg te dragen voor het beperken van de duur;
- kwalitatief goede vervanging te organiseren, waarmee de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs is gewaarborgd en waarbij de werkdruk bij de aanwezige leerkrachten niet toeneemt;
- keuzes te maken over het afdekken van financiële risico's van verzuim.

Evidence-based

Koreneef: "Onze dienstverlening willen we zoveel mogelijk evidence-based maken. Wat werkt wel en wat niet. En onder welke voorwaarden is een bepaalde dienst de juiste oplossing voor een school. Als we dat inzichtelijk hebben, kunnen we onze diensten nog gericht inzetten voor een optimaal resultaat. Daarmee bieden we onze leden ook kwalitatief een uniek dienstenpakket aan."

Extra adviseurs

De nieuw ingeslagen weg van de verbrede dienstverlening vraagt om extra deskundigheid en menskracht. "Die komt er", stelt Verhoeven gerust. "Om het scholenveld zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen is door het Vervangingsfonds rekening gehouden met extra capaciteit die snel kan worden ingezet. We onderzoeken op dit moment om hoeveel extra adviseurs het gaat en hoe we die het best kunnen inzetten. In een volgende R]entree berichten we hier zeker meer over."

BGZ-opslag

"We kunnen ons voorstellen dat schoolbesturen zich afvragen of de intensievere begeleiding ook gaat zorgen voor een verhoging van de BGZ-opslag die zij jaarlijks aan het Vervangingsfonds afstaan." Daar is Verhoeven duidelijk over. "Deze gaat niet omhoog en blijft 0,15%. En juist omdat alle scholen, ook eigenrisicodragers, deze opslag aan het fonds betalen, nodigen we hen ook van harte uit om van de expertise gebruik te maken."



.....

"Voorkomen van langdurig verzuim kan instroom in de WW voorkomen."

Communicatie

Zowel Verhoeven als Koreneef geven aan dat schoolbesturen niet altijd op de hoogte zijn van de activiteiten van de Bedrijfsgezondheidszorg van het Vervangingsfonds. "Om zoveel mogelijk besturen over ons verbrede dienstenpakket te informeren, gaan we u de komende tijd actief benaderen. In de vorm van schriftelijke, maar ook van mondelinge communicatie. U hoort dus nog van ons!"



.....

"Elke school kan met ons contact opnemen voor advies en begeleiding."

Meer informatie

Meer informatie over de diensten en activiteiten vanuit de Bedrijfsgezondheidszorg van het Vervangingsfonds vindt u op www.vervangingsfonds.nl. U kunt uiteraard ook contact opnemen met het Arbo AdviesCentrum PO, via 045 – 579 81 81, of stuur een e-mail naar aacpo@vfpf.nl.

Verdieping en vervolg voor

Gezonde Werkdruk?!

Daar word je beter van

Het project 'Gezonde Werkdruk?! Daar word je beter van' draait weer op volle toeren. Een nieuwe groep scholen is voor de zomervakantie vol enthousiasme gestart. In mei en juni hebben zij de Werkdrukscan ingevuld en gingen zij aan de slag met een plan van aanpak voor de eigen school. Daarnaast maken een aantal schoolleiders uit het pilotproject (zie kader) een verdiepingsslag. Zij gaan de eerder ingezette instrumenten verder ontwikkelen en meer (zelf)leiderschap bij hun teamleden op het thema werkdruk organiseren.

 Audrey Crombach

Breed pakket van activiteiten

Dit schooljaar staan uiteraard nog meer activiteiten vanuit 'Gezonde Werkdruk?! Daar word je beter van' op de agenda, voor zowel de schoolleiders als hun teams. Activiteiten die aansluiten bij de uitkomsten van de Werkdrukscans en de opgestelde plannen van aanpak. Zo start deze maand voor de nieuwe groep schoolleiders de certificeringstraining 'Management Drives Individuele Profielen'. De schoolleiders uit de verdiepingsslag hebben hun eerste training inmiddels achter de rug. Zij volgden in oktober de masterclass 'Waarderende gespreksvoering'.

Ook aan de slag met werkdruk?

Scholen die (nu) niet meedoen met het project maar wel actief aan de slag willen met werkdruk, kunnen contact opnemen met een adviseur Arbeid en Vitaliteit van het Vervangingsfonds. Via www.vervangingsfonds.nl vindt u de adviseur in uw regio. Op onze website vindt u ook uitgebreide informatie over het project en de Werkdrukscan en leest u regelmatig nieuwe ervaringen en tips van de schoolleiders uit het project.



Gezonde Werkdruk?!

Daar word je beter van

'Gezonde Werkdruk?! Daar word je beter van' maakt onderdeel uit van de Bedrijfsgezondheidszorg van het Vervangingsfonds. In co-creatie met scholen onderzoeken we welke aanpak nu echt een positieve invloed heeft op de relatie tussen een hoge werkdruk die medewerkers ervaren en een hoog verzuimpercentage. Het doel is om de werkdruk en het verzuimpercentage structureel omlaag te brengen. In 2017 is

de eerste opzet (de pilot) van 'Gezonde Werkdruk?! Daar word je beter van' afgerond. Hierbij zijn veelbelovende resultaten gerealiseerd in de aanpak van werkdruk. U leest daar meer over op www.vervangingsfonds.nl. In het voorjaar van 2018 is een nieuwe groep scholen gestart met 'Gezonde Werkdruk?! Daar word je beter van'. Ook maken we een verdiepingsslag met enkele scholen die aan de pilot hebben meegedaan.

Geslaagde kick-off

Een gezamenlijke kick-off op 26 september luidde het nieuwe schooljaar in. Tijdens verschillende presentaties en workshops werden ervaringen gedeeld en nieuwe inzichten rond de aanpak van werkdruk opgedaan. De schoolleiders uit het pilotproject bleken daarbij waardevolle gesprekspartners voor de nieuwe deelnemers. Het was een inspirerende dag voor velen, blijkt uit de positieve reacties. We vroegen deelnemers waarom zij meedoen met het project, wat ze tijdens de kick-off hebben opgestoken en waar ze concreet al mee aan de slag gaan.

En dat levert een mooie eerste inking in het (vervolg)project op:

Josje Boshoff, directeur OBS Pantarijn

“Ik ben blij met de nieuwe inzichten en voel me nu al vitaler dan vanmorgen! Bij de workshop ‘Goed bedoelde verwaarlozing’ werden de verschillende fasen van mobiliteit besproken en hoe je op een zinvolle manier de goede vragen stelt. Ik ga met hulp van een ‘blauwe’* collega een planbord bijhouden en ‘niet storen’-uurtjes inplannen.”

* Management Drives onderscheidt zes drijfveren (met elk hun eigen kleur) die ontwikkeling en persoonlijk leiderschap bepalen. ‘Blauw’ wil zekerheid en duidelijkheid creëren.

Harro Veerman, adjunct-directeur BS De Buutplaats

“We investeren in werkplezier met een bewezen positieve werkwijze; de kick-off gaf positieve inspiratie voor de komende tijd. We gaan aan de slag met gerichte, positief motiverende gespreksvoering en krijgen daar praktische handvatten voor.”

Janice Liemburg, directeur beheer en bedrijfsvoering CKC Drenthe

“Voor een team op school is deelname aan het project helpend in elkaar beter leren kennen, begrip hebben voor elkaar en samen keuzes maken. Wat doen we wel en wat niet. Alleen al het gesprek en er mee bezig zijn –bewustwording- helpt. Maak gebruik van de volwassenheid van medewerkers als het gaat om verzuim. Niet ‘moederen’, maar vertrouwen hebben. Uitgaan van mogelijkheden.”



“We investeren in werkplezier met een bewezen positieve werkwijze.”

Jeroen Appel, directeur Blijvliet

“Nu voor de tweede keer deelname. Door succes op mijn vorige school, nu met volle overtuiging weer ingestapt. Vooral Management Drives samen met Waarderend Leidinggeven was een enorme meerwaarde voor de school. Een dag als vandaag is altijd goed om te netwerken en in de workshops ben ik weer even ‘op scherp’ gezet. Andere aanvliegroutes, omdenken helpt mij en daarbij de organisatie een volgende stap te kunnen zetten.”

Wim Mensinga, directeur Martin Luther Kingschool

“Een project dat ons team kan helpen zich verder te ontwikkelen. De kick-off was erg inspirerend. De ‘Management Drives’ zijn prima toepasbaar. En met de vraag ‘Waar is dat een oplossing voor?’ ga ik aan de slag in mijn eigen werkomgeving.”

Inge Douwes, directeur IKC Klimboom, OPO Zoetermeer

“Deze kick-off inspireert enorm en heeft veel nieuwe inzichten gegeven. Je team als een orkest te zien waarbij instrumenten soms bewust of onbewust versnellen en vertragen is een mooi nieuw inzicht. En een verzuimgesprek ingaan met zoveel empathie als je te geven hebt, vond ik een mooie relativerende tip.”


Rita de Groot, directeur Prins Constantijschool

“Ik heb hoge verwachtingen van het project en deze kick-off was veelbelovend. De toepassingen van waarderend leiderschap verrasten me. Het benoemen van positieve punten in plaats van negatieve punten geeft veel betere mogelijkheden om te veranderen, daar gaan we mee aan de slag.”

Deelname Plan V resulteert in flinke reductie verzuim

Binnen twee jaar structureel grip op verzuim bij Stichting El Amal

Wat de organisatie er ook aan deed, het verzuim bij Stichting El Amal in Amsterdam wilde maar niet dalen. Deelname aan Plan V van het Vervangingsfonds bracht daarin verandering. Door de intensieve aanpak en de focus op denken in mogelijkheden liep het verzuim elk schooljaar verder terug. El Amal is trots op het resultaat.

 Lilian Rippe

Het hoge ziekteverzuim was El Amal al jaren een doorn in het oog. Over het schooljaar 2014/2015 bedroeg dit 9,14 procent. De stichting had beslist niet stilgezeten, maar de diverse trajecten gericht op verzuimreductie, waaronder de workshop ‘Van werkdruk naar werkgeluk’, hadden niet het gewenste resultaat opgeleverd. “Ze hadden slechts een tijdelijk effect”, vertelt Fatima El Faraji, beleidsmedewerker P&O bij El Amal. Henk de Boer, adviseur Arbeid en Vitaliteit bij het Vervangingsfonds en betrokken bij de stichting, opperde deelname aan Plan V. De eerste besprekingen daarover vonden plaats in 2015, voor de zomervakantie. “Zowel het bestuur als de directeuren waren meteen enthousiast”, laat El Faraji weten. “We waren al zo lang aan het nadenken hoe we dat verzuim structureel omlaag konden brengen. Ziekteverzuim is een hardnekkig probleem en heeft een gigantisch effect op de continuïteit van het onderwijs.” Twee maanden later, in september, lag er een getekende intentieverklaring en ging Plan V van start.

Werkgroep

Als eerste werd er een werkgroep geïnstalleerd met daarin El Faraji, een van de schooldirecteuren en De Boer. De werkgroep boog zich over het verzuimbeleid, de aansturing en uitvoering, waarbij El Faraji en de directeur verantwoordelijk waren voor de uitvoering. De werkgroep stelde een plan van aanpak op en besprak het concept met het bestuur en de directeuren. Het definitieve plan van aanpak ging ter informatie naar de MR en GMR. De implementatie kon beginnen. Het thema ‘verzuim’ kwam vervolgens structureel aan de orde tijdens directievergaderingen en teambijeenkomsten: Hoe staat het ermee? Hoe wordt het ervaren? “Op die manier maakten we het onszelf eigen. Op een gegeven moment was de nieuwe verzuimaanpak zodanig geïntegreerd in onze aanpak dat het inmiddels routine is. En nog steeds is het een vast agendapunt.”



“Probeer niet alles tegelijk aan te pakken.”

Fatima El Faraji, beleidsmedewerker P&O bij El Amal

Denken in mogelijkheden

Cruciaal bij de aanpak was dat bestuur, directie en medewerkers anders gingen denken over verzuim. De focus moest verschuiven van denken in beperkingen naar denken in mogelijkheden.

“We hoeven niet te weten wat iemand mankeert, maar willen wel met de medewerker overleggen over wat deze op school nog wél kan zonder te hoeven verzuimen. Het doet wat met je collega's en de leerlingen als je een week of langer thuis bent. Het houdt niet op nadat iemand zich telefonisch heeft ziekgemeld. Met een gebroken been kun je met een aangepaste werkplek gewoon je werk doen. Dat ziekteverzuim niet vanzelfsprekend is, was een eyeopener voor iedereen.”

Om de kennis over verzuim te vergroten en de omslag in denken te realiseren, verzorgde De Boer een aantal themabijeenkomsten zowel voor directeuren als voor medewerkers. Rechten en plichten van betrokkenen kwamen daar uitgebreid aan de orde. Voorafgaande aan een van de teambijeenkomsten ontvingen de medewerkers een uitnodiging om de Welzijnscheck Onderwijspersoneel in te vullen. De uitkomsten werden tijdens de bijeenkomsten geanonimiseerd gepresenteerd.

“De medewerkers die de Welzijnscheck Onderwijspersoneel hadden ingevuld ontvingen een persoonlijk rapport met de bevindingen, waardoor ze zelf moesten gaan nadenken over hun eigen aandeel om gezond te blijven.” Ook vond opnieuw de workshop ‘Van werkdruk naar werkgeluk’ plaats, dat nu wel de juiste uitwerking binnen de totaalaanpak had.

Verzuimbeleid herijkt

Directeuren en medewerkers gingen meer en dieper nadenken over verzuim en spraken erover met elkaar. Tijdens het proces van ‘omdenken’ werd ook het verzuimbeleid onder de loep genomen. De papieren tijger moest gaan ‘leven’. “Papier is geduldig. Wij hebben het verzuimbeleid herijkt en levend gemaakt.” Er kwam een verzuimprotocol dat vervolgens helder vertaald werd in een verzuimbrochure voor medewerkers. Deze beschrijft de rechten en plichten van medewerkers en de stappen die ze moeten zetten bij ziekte. “Ziekmelden is geen fiat voor verlof, maar toestemming vragen voor verlof. De vanzelfsprekendheid moest verdwijnen.”

Intensieve aanpak

Vanaf september 2015 doorliep El Amal een intensief traject. Eens in de zes weken vergaderde de werkgroep over de aanpak op hoofdlijnen en besprak de stand van zaken rondom de uitvoering van het plan van aanpak met dwingend tijdpad. Ondertussen vond de uitvoering stap voor stap plaats, stond het thema verzuim op de agenda van het directeurenberaad en werden MR en GMR regelmatig geïnformeerd over de voortgang. "Onze intensieve aanpak heeft echt geholpen. We zagen het verzuim dalen: 7,4 procent in schooljaar 2015/2016, 2,12 procent in 2016/2017 en 5,6 procent in 2017/2018. Ondanks de nieuwe weg die we met ons verzuimbeleid zijn ingeslagen, was ik toch wel heel erg benieuwd naar de cijfers van het afgelopen schooljaar. Ook wij hadden te maken met het lerarentekort, de ervaren werkdruk onder personeel, de griepgolf en enkele lastige dossiers. Dat we het op 5,6 % procent hebben weten te houden, bevestigde mij dat we op de goede weg zijn. Uiteindelijk gaat het natuurlijk om de continuïteit van onderwijs en is daling van verzuim slechts een subdoel."

Plezierig traject

Bestuur en directeuren hebben het intensieve traject als plezierig ervaren, weet El Faraji. "Een planmatige aanpak die iedereen kon volgen, met haalbare doelen die we moesten realiseren binnen een bepaalde termijn. Dat gaf houvast. We waren elke keer weer blij als we een doel gehaald hadden, wat ons weer energie gaf om de volgende stap te zetten. Zo was het geen groot project waar iemand tegenop zag." Bij de teams lag het iets anders. "De workshops en informatiebijeenkomsten vonden veel medewerkers in het begin wel confronterend. Zo zagen ze bijvoorbeeld op tegen het invullen van vragenlijsten en het afnemen van de Werkdrukscan. Maar uiteindelijk krijg ik toch terug dat ze het waardevol vonden."

El Amal

De Stichting El Amal is een islamitisch schoolbestuur van vijf basisscholen verspreid over de steden Amsterdam (twee scholen), Alkmaar, Haarlem en Harderwijk met in totaal 130 medewerkers en 1300 leerlingen. De stichting draagt de islamitische identiteit uit en zoekt tegelijkertijd de verbinding met andere culturen in de maatschappij. Samenleven met respect voor de ander en zijn waarden en normen vormt de basis voor het onderwijs met het doel dat de leerlingen zich ontwikkelen tot wereldburgers.

Meer informatie: www.elamal.nl

Borging

El Amal continueert het ingezette spoor van planmatig werken. Verzuimcijfers worden voortaan maandelijks in de managementrapportages verspreid. Ook wordt regelmatig geëvalueerd waar de stichting staat en wat ze nog moet oppakken. Zo is er bijvoorbeeld de voorlichting over verzuim aan nieuw personeel en het veelvuldig herhalen van de boodschap. "Herhalen is een must, anders zakt het nieuwe denken weer weg. We praten nu over hoe we jaarlijks kunnen investeren in voorlichting over het verzuimbeleid."



.....

"Zorg dat je blijft communiceren, één keer vertellen is niet genoeg."

Tips en valkuilen

El Faraji vindt Plan V een echte aanrader voor scholen die kampen met structureel hoge verzuimcijfers. Daarbij tipt ze om niet alles tegelijk te willen doen, maar het project in kleinere, behapbare projecten te hakken. "Kleinere haalbare doelen stellen." Ook adviseert ze collega besturen/scholen om betrokkenen op alle niveaus te blijven informeren. "Een keer vertellen is niet genoeg, je moet je informatievoorziening optimaal houden. Het personeelsbestand kan veranderen." Monitoren van de verzuimgegevens en de verzuimaanpak hoort er ook zeker bij. Evenals borgen. "Het gaat niet vanzelf." Ook benadrukt ze dat scholen niet zes weken moeten wachten totdat de bedrijfsarts een uitspraak gedaan heeft. "Grijp snel in. Probeer een medewerker niet lang thuis te laten zitten." El Faraji waarschuwt nog voor een valkuil: verwachten dat alle teams binnen een bestuur of school hetzelfde aanpassings tempo hebben. "Elk team heeft zijn eigen dynamiek en tempo, verschillende karakters en leeftijden. Je moet niet forceren dat alle teams op hetzelfde moment 'om' zijn. Neem die teamverschillen in acht."

Weer doen

Zonder twijfel zou El Amal zo weer deelnemen aan Plan V, met ook dezelfde aanpak. El Faraji dankt het succes van het traject mede aan adviseur De Boer. "Een prima en prettige begeleider. Hij denkt mee, is snel en accuraat, heeft een luisterend oor en oordeelt niet." Ook over de interne samenwerking is ze lovend. "We hebben een hecht directieteam dat al lang met elkaar samenwerkt. Aan een half woord hebben we genoeg." El Amal heeft de smaak goed te pakken. Verzuimpreventie heeft nu de aandacht. "Hoe kunnen we op tijd signaleren of uitval dreigt. Directeuren gaan dat nu trainen."



Henk de Boer
06 - 22 46 95 97
henk.de.boer@vfpf.nl



.....
"We zagen het verzuim
stapsgewijs dalen."

Plan V

Op termijn gaan alle schoolbesturen in het primair onderwijs de kosten van vervanging zelf dragen. Om deze kosten te beheersen is een verdere daling van het verzuim nodig. Immers, minder verzuim resulteert in minder vervangingskosten. Het Vervangingsfonds gaat daarom de besturen met een hoog verzuim actief benaderen om aan Plan V deel te nemen. De V staat hierbij uiteraard voor 'Verzuim'. Zo helpt het Vervangingsfonds besturen gericht op weg om eigenrisicodragers te worden.

Wie worden benaderd?

Schoolbesturen met een verzuimpercentage in 2017 boven de 6 procent.

Commitment

Meedoen aan Plan V vraagt commitment van het bestuur. Daarvoor stellen het betrokken schoolbestuur en het Vervangingsfonds samen een plan van aanpak op waaraan beide zich moeten conformeren. In het plan van aanpak worden doelstellingen, inzet beide partijen, te nemen acties, wijze van uitvoering en (tussentijdse) evaluatie vastgelegd.

Maatwerk aanpak

Plan V wordt op maat afgestemd op de situatie van het schoolbestuur. Onder begeleiding van een adviseur Arbeid en Vitaliteit van het Vervangingsfonds wordt het plan van aanpak vervolgens in een aantal vooraf met elkaar afgesproken stappen uitgevoerd. De uitvoering begint altijd met een 0-meting en eindigt een 1-meting, zodat het bereikte resultaat kan worden gemeten. Elk half jaar vindt er een voortgangsoverleg plaats tussen het schoolbestuur en het Vervangingsfonds om vast te stellen of de aanpak nog aansluit bij de organisatie. Indien nodig wordt deze bijgesteld.

Ruim 300 schoolbesturen

Met Plan V heeft het Vervangingsfonds voor ogen het ziekteverzuim in het primair onderwijs duurzaam te verlagen. Adviseurs van het Vervangingsfonds gaan in de komende periode ruim 300 schoolbesturen met een verzuim van 6 procent en meer actief benaderen om deel te nemen aan dit nieuwe project. De besturen met een verzuim van 10 procent of meer worden als eerste benaderd door een adviseur. Schoolbesturen met een verzuim van 6 procent of meer die graag al snel aan dit project willen beginnen, kunnen zich zelf aanmelden bij hun adviseur Arbeid en Vitaliteit van het Vervangingsfonds of via planv@vfpf.nl.


Duurzaam verzuim realiseren

Met Plan V wordt bij de deelnemende schoolbesturen gekeken naar de mogelijkheden voor verlaging van het verzuim. Daarnaast komt aan de orde wat de betrokken organisatie kan doen om het verzuim blijvend en daarmee duurzaam laag te houden.

“We zetten in op
kwaliteit voor de klas”

Vernieuwde aanpak Participatiefonds zorgt voor goed toegeruste leerkrachten

Het primair onderwijs heeft aan de ene kant te maken met een tekort aan leerkrachten in bepaalde regio's. Aan de andere kant zit er ook een flink potentieel bij de groep huidige uitkeringsgerechtigden. Daar ligt natuurlijk een grote kans voor de sector, waar ook werkgevers een belangrijke rol in hebben. Die werkkracht moeten we met z'n allen zien te benutten.

 Janneke van Oijen

Jimmy Hardenbol werkt als projectleider bij het Vervangingsfonds/Participatiefonds en is de drijvende kracht achter de vernieuwde aanpak om werkzoekenden in het primair onderwijs onder de aandacht van scholen met vacatures te brengen. “Deze zomer zijn we daarmee gestart. We merken dat veel werkzoekenden graag willen werken, maar daar niet echt de kans voor krijgen. Soms zijn ze door de omstandigheden rond hun ontslag wat onzeker over hun mogelijkheden en capaciteiten. Onze aanpak is erop gericht om de kwaliteiten die iemand heeft weer tot zijn recht te laten komen en de juiste match te maken met een nieuwe baan.”

Zoals Karen (46) uit Voorburg, die na een werkloosheidsperiode nu drie dagen per week als vervanger aan de slag is. “Uit het arbeidskansengesprek met de consultant bleek dat ik prima aan de slag kon. Na een paar coachingsgesprekken had ik er weer vertrouwen in. Eigenlijk dacht ik dat het niks voor mij was om als vervanger te werken, maar nu zie ik juist de voordelen. Met plezier rijd ik naar mijn werk en ik zit er weer helemaal in.”

Ontwikkelplan

“Nieuw in onze dienstverlening is dat we samen met de werkzoekende een persoonlijk ontwikkelplan maken”, vertelt Hardenbol. “We bekijken of iemand al inzetbaar is of nog niet. Afhankelijk daarvan gaan we bepalen wat er nodig is aan ondersteuning.” Een casemanager van het Participatiefonds zorgt voor persoonlijke begeleiding. Dat is maatwerk. Hardenbol: “Wat heeft iemand nodig om weer volledig toegerust voor de klas te kunnen staan? Wat voor type baan past bij hem of haar? Dat is waar we naar kijken en waar we op inzetten.”



“De juiste match weten
te vinden.”



“Scholen die onderwijskrachten zoeken, kunnen terecht bij het Participatiefonds.”

Aan het werk buiten de sector

“Soms blijkt uit het gesprek dat een leerkracht echt niet meer in het onderwijs wil werken. Dat is een belangrijk signaal,” stipt Hardenbol aan. “Dan begeleiden we hem of haar naar een baan in een andere sector. Het is natuurlijk sowieso de bedoeling dat iemand uit een uitkerings situatie raakt, zodat die kosten niet meer ten laste van de scholen komen.”

Cursussen en trainingen

De begeleiding die iemand krijgt is een vervolg op het traject dat hij of zij voorafgaand aan het ontslag al heeft doorlopen. Waar nodig is dat een sollicitatietraining, maar het kunnen ook vakinhoudelijke cursussen zijn of persoonlijke coaching in omdenken.

Bemiddeling vanuit kwaliteit

Scholen die onderwijskrachten zoeken, kunnen terecht bij het Participatiefonds. De medewerkers van het casemanagementteam en de regiocoördinatoren weten de juiste mensen voor de vacatures te vinden. Hardenbol: “We bemiddelen alleen voor onderwijskrachten die volledig toegerust zijn om aan de slag te gaan. Dat zijn dus mensen die graag willen en die ook alle skills en vaardigheden hebben die nodig zijn.”

Hardenbol noemt het voorbeeld van Marijke (58). Zij werkt nu op een school met heel andere omstandigheden dan ze daarvoor gewend was. “In haar vorige baan liep ze tegen een hoop onbegrip aan. Nu kan ze competenties inzetten die veel dichterbij haarzelf liggen. Je kunt gewoon zien hoe ze opbloeit.” Marijke begon met een proefplaatsing, waarbij zowel werkgever als werknemer twee maanden kunnen uitproberen of het klikt. Inmiddels is ze doorgestroomd naar een jaarcontract. “Met de compensatieregeling vanuit het UWV voor oudere werknemers loopt haar werkgever bovendien geen risico’s als ze ziek wordt.”

Nieuw: Vrijstellingsregeling Instroomtoets

Sommige schoolbesturen zijn wat huiverig als het gaat om het aannemen van een werkzoekende in een uitkeringssituatie. Ze voorzien problemen als ze voor de kosten opdraaien als een werknemer toch niet blijkt te bevallen of ziek wordt. "We kregen hierover signalen uit het scholenveld en daar hebben we als Participatiefonds wat mee gedaan", vertelt Hardenbol. Het resultaat is een nieuwe regeling: Vrijstelling Instroomtoets. Het Participatiefonds stelt een vrijstelling in voor de instroomtoets voor scholen die onderwijspersoneel met een uitkering aannemen (zie de voorwaarden in het kader). Hardenbol: "Deze regeling

wordt opgenomen in het reglement per 1 januari 2019. Werkgevers kunnen hier nu al gebruik van maken, omdat het dienstverband minimaal 6 maanden moet duren en dus geldt voor indienstneming na 1 juli van dit jaar."

Drempels weg

"Hopelijk kunnen we met onze nieuwe aanpak en de nieuwe vrijstellingsregeling de aarzeling en angst voor risico's bij scholen wegnemen," concludeert Jimmy Hardenbol, "Zo kan het onderwijs volop profiteren van de kwaliteiten die er schuilgaan bij werkzoekende leerkrachten."



.....

"Volledig toegerust weer voor de klas."

i Handig overzicht

Op de website van het Participatiefonds staat een overzicht van subsidies en regelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken bij het aannemen van personeel dat uit een uitkeringspositie komt. Ook zijn er regelingen die het aannemen van een oudere werknemer makkelijker maken. Denk daarbij aan een no-riskpolis, loonkostenvoordeel en compensatieregeling bij werknemers ouder dan 55 jaar of een proefplaatsing.

Regeling Vrijstelling Instroomtoets

Met de Regeling Vrijstelling Instroomtoets wil het Participatiefonds een eventueel financieel risico wegnemen bij het aannemen van uitkeringsgerechtigd personeel. De uitkeringskosten na ontslag kunnen namelijk volledig ten laste van de laatste werkgever komen, als de instroomtoets op het vergoedingsverzoek negatief beoordeeld wordt. Het Participatiefonds neemt dit risico over.

Voorwaarden:

- De leerkracht moet meer dan 8 weken een uitkering hebben gehad;
- De leerkracht mag direct voorafgaand aan de werkloosheidsuitkering niet voor het schoolbestuur gewerkt hebben;
- De ontslagdatum moet liggen tussen 6 en 12 maanden na indiensttreding.

.....

Vanaf wanneer?

De Regeling Vrijstelling Instroomtoets treedt vanaf 1 januari 2019 in werking. De regeling wordt toegevoegd aan het reglement van het Participatiefonds. Uitkeringsgerechtigden die voor 1 januari 2019 zijn aangenomen, maar waarvan de ontslagdatum na 1 januari 2019 ligt en die aan de voorwaarden voldoen, vallen ook onder de regeling.

Subsidie Lerend Werken loopt nog tot 1 september 2019

Bij deze R]entree ontvangt u een enveloppe met subsidie Lerend Werken pleisters. De subsidie en deze pleisters hebben een gemeenschappelijke eigenschap. Met een pleister krijgt u grip op de genezing van de wond, net zoals u met de subsidie Lerend Werken grip krijgt op verzuim.

 Jennifer Gulikers

Wat is de subsidie Lerend Werken?

Werkgevers kunnen de subsidie Lerend Werken aanvragen voor een coaching on the job traject voor de professionele ontwikkeling van een schoolleider (directeur of adjunct-directeur) op het gebied van de verzuimaanpak. De subsidie vergoedt 80% van de kosten van het coaching on the job traject, met een maximum van € 2.500,- per aanvraag. Naast de vergoeding voor het coachingtraject heeft de subsidie meer voordelen:

- extra verdieping via een 'lerend netwerk': in kleine groepjes verdiepen schoolleiders zich onder begeleiding van een deskundige in het thema 'verzuim' en wisselen zij ervaringen uit;
- een mogelijke bijdrage aan de herregistratie in het Schoolleidersregister PO via het 'informeel leren'.

Aanvraag indienen?

Bent u schoolleider en enthousiast geworden?

Zo vraagt u de subsidie aan:

- Neem eerst de voorwaarden goed door (te vinden op de website van het Vervangingsfonds).
- Vraag om toestemming aan uw werkgever/leidinggevende.
- Formuleer uw leervraag en leerdoelen.
- Zoek hier een geschikte coach bij en vraag een gespecificeerde offerte op. Let op dat de coach aan de gestelde voorwaarden voldoet.
- Verzamel de benodigde documenten en gegevens en draag deze over aan uw werkgever, zodat hij de subsidie-aanvraag kan indienen.

Tot wanneer?

De subsidieregeling loopt tot en met augustus 2019. Dat betekent dat het coachingtraject voor september 2019 afgerond moet zijn. Zorg daarom voor een tijdige subsidie-aanvraag, want een coachingtraject duurt vaak enkele maanden.



Subsidie **Lerend Werken**

Vereenvoudiging Reglement Vervangingsfonds: duidelijk, leesbaar en makkelijk



Met ingang van 1 januari 2019 voert het Vervangingsfonds een flinke vereenvoudiging van het reglement door. Hierbij is niet alleen het aantal artikelen dat erin staat zo ongeveer gehalveerd, de leesbaarheid en uitleg zijn ook enorm verbeterd. En nog belangrijker, de voorwaarden voor vervanging en eigenrisicodragerschap worden versoepeld. Dat geeft schoolbesturen meer vrijheid. Wat gaat er zoal veranderen?



Janneke van Oijen

Het Vervangingsfonds heeft de afgelopen tijd hard gewerkt aan de vereenvoudiging van het reglement. De uitgangspunten waarop we de wijzigingen gebaseerd hebben zijn:

- Continuïteit van het onderwijs (Altijd iemand voor de klas);
- Extra gemaakte personele uitgaven bij verzuim worden in principe vergoed;
- Administratie lastenverlichting voor het onderwijsveld;
- Schoolbesturen meer keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid voor vervanging geven;
- De leesbaarheid en toegankelijkheid van het reglement verbeteren.

We hebben het reglement teruggebracht van 60 naar 29 artikelen. De toelichting is kort en duidelijk. De details staan in een bijlage, zoals uitleg over normbekostiging, de bonus-malus regeling, werkwijze vervangingspools en financiële varianten. De uitleg is ontdaan van juridisch taalgebruik en daardoor leesbaarder geworden. Dit nieuwe reglement met vereenvoudigde voorwaarden geldt voor alle financiële varianten waarvan een eigenrisicodragers gebruik kan maken, dus ook voor schoolbesturen die voor vervanging bij verzuim gebruik maken van de stop-loss variant of de wachtdagenvariant.

Loslaten van voorwaarden bij vervanging

De voorwaarden voor vervanging zijn sterk vereenvoudigd.

Waar in het huidige reglement nog omschreven staat waar de vervanger aan moet voldoen, geldt in het nieuwe reglement nog maar één voorwaarde: iemand die voor de klas gaat staan als vervanger moet een lesbevoegdheid hebben. Voor vervanging van alle andere functies stelt het reglement geen voorwaarden meer. Het is aan de schoolbestuurder zelf om daarin keuzes in te maken.

Minder eisen bij eigenrisicodragerschap

Wilde een schoolbestuur eigenrisicodragers (ERD) worden, dan waren voorheen factoren zoals de omvang van het lumpsum-budget, het verzuimpercentage en al dan niet onderdeel zijn van een samenwerkingsverband van invloed. Alle oude voorwaarden vervallen per 1 januari 2019. In het nieuwe reglement is er alleen nog instemming nodig van de medezeggenschapsraad (PMR of PGMR). Ook de termijn van minimaal 3 jaar eigenrisicodragerschap komt te vervallen. Een schoolbestuur heeft dus de mogelijkheid per kalenderjaar afstand te doen van het eigenrisicodragerschap en zich weer aan te sluiten bij het collectief. Schoolbestuurders kunnen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid nemen.

De jaarlijkse uiterste datum waarop het Vervangingsfonds aanvragen of afmeldingen van eigenrisicodragerschap of financiële varianten ontvangen moeten hebben is 31 oktober.

Vergoeding tijdens vakantie, bij schorsing en bij een zieke vervanger

Vanaf 1 januari 2019 wordt ook vervanging tijdens de zomervakantie vergoed en vergoeden we alle vervanging bij schorsing. Dat geldt ook voor alle financiële varianten van het eigenrisico-dragerschap. Het Vervangingsfonds vergoedt de kosten van een pooler die iemand vervangt en zelf ziek wordt. Straks vergoeden we ook de kosten van een vervanger met een regulier vervangingscontract die ziek wordt.

Achter de schermen

Dergelijke ingrijpende wijzigingen in een reglement kun je niet zomaar doorvoeren. Daar komt veel bij kijken. Zo moest KPMG dubbelchecken of het nieuwe reglement niet leidt tot meer onrechtmatige uitgaven. En ook de ICT-afdelingen van het Vervangingsfonds konden aan de slag. Zij zorgden ervoor dat het 'Mijn VF-portaal' is aangepast en voerden de veranderingen door in het systeem. Dat was nog een behoorlijke klus.

Consultatierondes bij de gebruiker

Natuurlijk zijn we ook te rade gegaan bij de gebruikers van het reglement in de praktijk. Werkt het zoals we het bedoeld hebben? We vroegen schoolbesturen en administratiekantoren vanuit hun ervaring mee te kijken of de voorgestelde wijzigingen praktisch uitvoerbaar zijn. We hebben hun suggesties uiteraard van harte meegenomen. Met het vereenvoudigde reglement hebben we de administratieve last voor schoolbesturen aanzienlijk verminderd. De vrijgekomen tijd kan weer worden besteed, daar waar deze thuis hoort: bij het onderwijs.

Meer informatie

Op de website van het Vervangingsfonds vindt u een toelichting op het nieuwe reglement. Heeft u vragen, dan kunt u uiteraard terecht bij de helpdesk van het Vervangingsfonds via 045 - 579 81 07 of helpdesk@vfpf.nl.

Vereenvoudiging Reglement Vervangingsfonds per 1 januari 2019

Oud reglement
2018

Van 60
naar 29 artikelen

Van 72
naar 58 pagina's totaal

Van 28
naar 13 pagina's
formeel reglement

Nieuw reglement
2019

Méér keuzevrijheid voor schoolbesturen



Eigenrisico-dragerschap: van 3 naar elk jaar opzegbaar



1 voorwaarde voor vervanging



1 voorwaarde eigenrisico-dragerschap: instemming P(G)MR



Wat vindt u van Arbocatalogus PO?



Helpt u ons Arbocatalogus PO beter te maken?

Tot 1 december wordt onderzoek gedaan naar de bekendheid van Arbocatalogus PO, het gebruiksgemak van de website, de inhoud van de website en de praktische toepasbaarheid daarvan op scholen.

Uw mening is daarbij zeer welkom! Ongeacht of u Arbocatalogus PO vaak gebruikt, af en toe of de site nog nooit heeft bezocht. Met uw hulp kunnen we Arbocatalogus PO (nog) beter laten aansluiten op de wensen en behoeften van mensen die werken in het primair onderwijs.

U helpt ons enorm door de vragenlijst in te vullen via www.arbocataloguspo.nl/onderzoek. Alvast hartelijk dank!

Bezoek het Vervangingsfonds op Nationale Onderwijs Tentoonstelling (NOT)

Van 22 tot en met 26 januari vindt de Nationale Onderwijs Tentoonstelling (NOT) in de Jaarbeurs van Utrecht plaats. Het thema is dit keer 'De sleutel naar beter onderwijs'. Wij nodigen u van harte uit om bij de stand van het Vervangingsfonds langs te komen (Hal 3, stand A083). U kunt er in gesprek gaan met een van onze adviseurs Arbeid & Vitaliteit, het Werkdrukspel spelen, praktijkverhalen horen over ons project Gezonde Werkdruk en u laten informeren over het totaalpakket van onze Bedrijfsgezondheidszorg. Graag tot dan!



Wijziging indiening vergoeding Subsidie Sluitende Aanpak

Een arbeidsdeskundige die een formulier indient voor vergoeding van een pre-advies voor de Subsidie Sluitende Aanpak, moet voortaan inloggen op de website van Vervangingsfonds via een account. Deze beveiliging is nodig door de invoering van de AVG (bescherming persoonsgegevens). De arbeidsdeskundige kan een pdf van het ingevulde formulier downloaden via dat account.



Hulpmiddel om werkdruk bespreekbaar te maken op school

De Redactieraad van Arbocatalogus PO biedt scholen in het primair onderwijs het Werkdrukspel aan: een hulpmiddel om werkdruk bespreekbaar te maken op een open en oplossingsgerichte manier. Scholen kunnen één exemplaar van het spel kosteloos aanvragen. Het spel wordt vervolgens uitgereikt door een adviseur van het Vervangingsfonds. Desgewenst kan de adviseur uw school ook begeleiden bij het spelen van het spel en de vervolgarties.

Aanvragen

U vraagt het Werkdrukspel aan door een e-mail te sturen naar info@arbocataloguspo.nl onder vermelding van het brinnummer van uw school, de naam en contactgegevens van de schoolleider en een toelichting waarom u als team het spel wilt spelen.

Meer informatie over het Werkdrukspel vindt u op www.vervangingsfonds.nl en op www.arbocataloguspo.nl.



Het bestuursbureau van Vervangingsfonds/ Participatiefonds gaat verhuizen

Vanaf 9 december is het bestuursbureau van het Vervangingsfonds/Participatiefonds geen bureaus meer van de Markthal in Rotterdam, maar verhuist het drie straten verderop en kijkt daarmee voortaan uit over de Maas. De nieuwe locatie blijft zowel met het openbaar vervoer als met de auto goed te bereiken.

Nieuw bezoekadres: Willemswerf, Boompjes 40, 3011 XB Rotterdam. Het postadres blijft hetzelfde.


Arbidsomstandigheden steeds vaker onderdeel van personeelsbeleid

Maak arbobeleid tot levend integraal beleid

.....

Arbobeleid is het fundament van personeelsbeleid. Werkgevers moeten 'arbo' niet alleen met losliggende kabels, brandpreventie en luchtkwaliteit associëren, maar hun arbobeleid ook samen laten hangen met vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Het grootste arborisico in het primair onderwijs is immers psychosociale arbeidsbelasting, waaronder werkdruk, pesten en agressie. Dus: niks RI&E en dan voor vier jaar klaar. Creëer op scholen een voortdurende dialoog over veiligheid en welzijn en geef zowel bestuur als medewerkers verantwoordelijkheden. Kortom: zorg voor een integraal beleid dat leeft.

.....

 Lilian Rippe

Arbobeleid

'Arbobeleid is het beleid dat een werkgever binnen zijn bedrijf voert op het gebied van arbeidsomstandigheden. Een goed arbobeleid beperkt de gezondheidsrisico's in het bedrijf, vermindert het ziekteverzuim en bevordert de re-integratie na ziekte.' Dit meldt het Arboportaal van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. "In het bedrijfsleven is het voeren van arbobeleid vanzelfsprekend", vertelt Ger Smeets, adviseur Arbeid en Vitaliteit bij het Vervangingsfonds. "Ook in het primair onderwijs moeten besturen ervoor zorgen dat hun medewerkers veilig en op een gezonde manier kunnen werken, maar daar is arbobeleid nog niet overal vanzelfsprekend." Ook Smeets' collega Jolanda van den Bosch vindt arbobeleid een must. "Naast dat het voeren van arbobeleid van belang is om schade en ongevallen op de werkvloer te voorkomen, heeft het nog andere positieve effecten voor organisaties", zegt ze. "Medewerkers presteren beter als ze zich veilig voelen en comfortabel kunnen werken." Smeets: "Dat komt de leerlingen en de sfeer op school ten goede."

Kentering

Hoewel arbobeleid nog niet op alle scholen prioriteit heeft, merken beide adviseurs wel dat er een kentering op gang komt. Arbeidsomstandigheden worden steeds vaker in samenhang gebracht met personeelsbeleid. "Een bestuur dat nadenkt over de optimale werkomstandigheden binnen zijn organisatie komt automatisch uit bij personeel. Arbobeleid is daarom niet los te zien van personeelsbeleid", zegt Van den Bosch. "Ook kampt het basisonderwijs met personeelstekorten. Het is dus van groot belang om je medewerkers gezond en vitaal te houden. Dan kom je op het terrein van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid."



Jolanda van den Bosch, adviseur Arbeid en Vitaliteit

Open dialoog

“Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid hebben te maken met de werkomgeving”, vult Smeets aan. “Hoe beter een leerkracht in zijn vel zit, met des te meer plezier gaat hij naar zijn werk. Schoolgebouwen waarin de laatste tien jaar niet is geïnvesteerd, hebben invloed op de medewerkers en de sfeer in de school. Het is echt aantrekkelijker om les te geven in een aangenaam en proper schoolgebouw dan in een pand waarin weinig aandacht is voor een veilige en gezonde omgeving.” Hiermee komt Smeets uit bij de grondbeginselen van de RI&E en Quicksan die volgens hem zowel de harde kant (veiligheid en leefbaarheid in en om het gebouw) als de zachte kant (hoe voelen medewerkers zich en hoe gaan ze met elkaar om) beslaan. “Het is een totaalpakket dat de sfeer en het imago van een school kleurt. Medewerkers én

kinderen gun je een volledig pakket.” De kentering naar geïntegreerd beleid is belangrijk volgens de adviseurs.

“Als je medewerkers vitaal wilt houden en aan je organisatie wilt binden, dan moet je in zowel de harde als zachte kant investeren om ze te behouden voor het vak”, gaat Smeets verder. “Stimuleer daarom op scholen de dialoog. Als mensen open met elkaar communiceren over wat het werk aantrekkelijk kan maken leidt dat tot verbeterpunten. Sommige bestuurders zien de raakvlakken tussen arbeidsomstandigheden en goed personeelsbeleid en gaan ermee aan de slag. Maar veel scholen kunnen op dit terrein nog wel een verbeterslag maken. Met aandacht voor de harde en zachte kant kan een school met een geïntegreerd personeels-/arbobeleid heel ver komen.”



.....

“Hoe beter een leerkracht in zijn vel zit, met des te meer plezier gaat hij naar zijn werk.”

Verantwoordelijkheid

Om het beleid en de uitvoering ervan verder te verbeteren, hebben zowel werkgever als werknemer verantwoordelijkheden. Zo is het aan de werkgever om ervoor te zorgen dat onder andere de gebouwen op orde zijn en medewerkers de ruimte krijgen om te investeren in hun persoonlijke ontwikkeling. Maar medewerkers hebben daarin zelf ook een taak. "Ik zie steeds vaker dat medewerkers zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun duurzame inzetbaarheid en werkplezier", zegt Van den Bosch. "Ze willen kundig blijven in hun vak en duurzaam vitaal voor de klas blijven staan. Daarbij kijken ze niet langer afwachtend naar de directeur, maar nemen zelf het initiatief om een opleiding te volgen of ongewenste arbeidsomstandigheden aan te kaarten. De werkgever kan dat dan weer faciliteren. Medewerkers zijn 95% van het kapitaal in scholen. Daar moet je goed voor zorgen. De koppeling van arbobeleid aan personeelsbeleid is daarom wezenlijk."

Levend beleid

Elke organisatie verdient een geïntegreerde aanpak, vinden de adviseurs. Smeets: "Bij integraal beleid geeft een school aan dat alles met elkaar samenhangt: vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, arbobeleid, gesprekkencyclus et cetera. Dat is prettig voor de organisatie, de medewerkers en de kinderen. Je hebt er niks aan als medewerkers ziek worden en er is geen vervanger te vinden. Dat verhoogt de werkdruk alleen maar. Zo'n totaalpakket levert een continue, effectieve dialoog op wat het beleid levend houdt. Juist dat is essentieel."

APK

In het licht van geïntegreerd beleid hebben de RI&E en Quicksan een belangrijke signaalfunctie. "Het zijn peilstokken in de motor van de organisatie", stelt Van den Bosch. "Ze geven de organisatie informatie over hoe ze ervoor staat, maar dat is nog geen uitvoering van beleid. Met de wetenschap over wat wel en niet goed gaat, begint het pas: praat erover met elkaar." Smeets vergelijkt de RI&E en Quicksan met de jaarlijkse APK van een auto. "Met een auto die niet is goedgekeurd, mag je de weg niet op. Zo is het ook bij een RI&E. De punten die bij de organisatie-APK niet goed zijn, worden opgenomen in het plan van aanpak en moeten binnen vier jaar verbeterd zijn. De RI&E-cyclus van vier jaar neem je op in het bredere integraal beleid. Een speciaal daarvoor aangestelde werkgroep of preventiemedewerker kan de uitvoering ervan bewaken. Het is dan wel raadzaam om voor vier à vijf jaar dezelfde persoon als preventiemedewerker aan te stellen en dit in het beleid op te nemen." De twee waarschuwen voor 'te moeilijk' maken. "Begin gewoon. Ga met de Arbomeester en de Quicksan aan de slag en zie het niet als extra werk", zegt Smeets. "Het levert de organisatie altijd winst op en ingangen om de juiste dingen aan te pakken. Zo ontwikkel je gaandeweg een goed integraal en actueel beleid."

Alle schoolbesturen, eigenrisicodragers of niet, kunnen zonder extra kosten gebruik maken van de ervaring en expertise van de adviseurs van het Vervangingsfonds. Zij maken onderdeel uit van de Bedrijfsgezondheidszorg (BGZ) waar alle schoolbesturen jaarlijks BGZ-opslag voor afdragen. Op www.vervangingsfonds.nl vindt u de adviseur die in uw regio werkzaam is.

Neem gerust contact op.



.....

“De RI&E en Quicksan zijn de peilstokken in de motor van de organisatie”



Ger Smeets, adviseur Arbeid en Vitaliteit

Neem adviseur in de arm

Smeets en Van den Bosch adviseren scholen die hun (arbo)beleid integraal willen aanpakken daarbij een adviseur van het Vervangingsfonds in de arm te nemen. De adviseurs hebben ruime ervaring op dit gebied en kunnen scholen helpen bij het nemen van de juiste stappen om te komen tot een goed integraal beleid. "Geïntegreerd beleid voor veilig en gezond werken vindt zijn oorsprong in de missie en visie van de organisatie", meldt Van den Bosch. "Waar wil ik met mijn school naartoe en hoe? Dat komt op papier en krijgt vervolgens handen en voeten in de praktijk. Dat zet je samen neer en voer je samen uit. Ik help besturen en scholen bij het formuleren van hun missie en visie.

Vraag ze na te denken over wat voor school en wat voor werkgever ze willen zijn, wat ze binnen een bepaalde periode willen bereiken, wat voor soort personeel ze willen en wat ze voor ogen hebben met hun arbo- en personeelsbeleid. Vervolgens nemen we samen de bestaande beleidsplannen door en gaan deze toespitsen op dat wat ze willen zijn en willen bereiken." Smeets: "Door de gerichte, open vragen die de adviseurs stellen komt er bovenin de organisatie iets in beweging. Betrek hier als organisatie ook op tijd je medewerkers bij. Een levend arbo- en personeelsbeleid maak je samen. Dat zorgt voor een gezonde, vitale school voor iedereen."



Arbomeester gouden greep bij structureel veiligheidsbeleid MosaLira

.....

Veiligheid als vanzelfsprekendheid. Dat is het uitgangspunt van MosaLira, een stichting waar ongeveer 20 scholen onder vallen. Na de laatste RI&E in 2014 pakt het bestuur de uitvoering ervan met behulp van de Arbomeester dit jaar opnieuw op. Geen verplichte routineklus, maar een weloverwogen actie binnen de stichting. Astrid Frissen, directeur Bedrijfsvoering MosaLira, zit erbovenop. Niets gebeurt klakkeloos, ze denkt goed na over wat wel/niet nodig is, praat erover met betrokkenen, delegeert waar het kan en vraagt advies bij het Vervangingsfonds. En wezenlijk: ze duikt zelf in de Arbomeester om het in de vingers te krijgen zodat ze weet waarover ze praat als ze opdracht geeft voor de RI&E.

.....



Lilian Rippe

MosaLira, stichting voor leren, onderwijs en opvoeding is het bevoegd gezag van 16 scholen voor basisonderwijs, 1 school voor speciaal basisonderwijs, 3 voorzieningen voor (voortgezet) speciaal onderwijs en het United World College (primary school) in Maastricht. Binnen het speciaal onderwijs zijn er scholen voor zeer moeilijk lerende kinderen (REC 3), kinderen met gedragsproblematiek en kinderen met een stoornis in het autistisch spectrum (REC 4). Op deze scholen werken circa 650 personeelsleden voor ongeveer 5100 leerlingen. www.mosalira.nl

Veiligheidsproject

Wat ging eraan vooraf? Om veiligheid bij iedereen goed op het netvlies te krijgen startte MosaLira in 2016 een omvangrijk veiligheidsproject. In samenwerking met een externe partner bracht de organisatie haar 'veiligheid' in kaart en onderzocht welke wijzigingen in wet- en regelgeving nog opgenomen moesten worden in het bovenschools veiligheidsbeleid. Naast verfrissen en actualiseren wilde de organisatie veiligheid bovendien naar een hoger niveau tillen, door het op te nemen in een structurele (verbeter)cyclus waarin ook de vierjaarlijkse RI&E is opgenomen. "We hebben een uitgebreid veiligheidsbeleid inclusief protocollen en willen dat continu blijven verbeteren. Privacy bijvoorbeeld hangen we tegenwoordig bewust onder veiligheid." De aandacht voor veiligheid was ook voor directeuren aanleiding om het veiligheidsbeleid op hun school op te pakken en toe te spitsen op alles wat nieuw was. Scholen formeerden daarvoor werkgroepen en bereidden zich voor op een volgende RI&E in 2018. "Veel onderdelen in het veiligheidsbeleid zijn gelijk voor onze scholen. Daarnaast kan iedere school het specifiek toespitsen op de eigen situatie. De verschillende soorten onderwijs die we hebben, stellen ook verschillende eisen aan het veiligheidsbeleid."

'Veilige Scholen'

Bij het actualiseren van haar veiligheidsbeleid dankt MosaLira veel aan het landelijke project 'Veilige Scholen' waaraan de directrice van de scholen voor speciaal voortgezet onderwijs had deelgenomen. "Daaruit konden we alle goede dingen voor het primair onderwijs gebruiken. Dat was een mooie opstap." Tevens

betrok het bestuur alle relevante partners waaronder politie, zorgverleners en bureau Halt bij het beleid. "Dat contact is enorm belangrijk. We zitten regelmatig met elkaar aan tafel en vragen naar hun bevindingen en suggesties op veiligheidsterrein."

Veiligheid vanzelfsprekend

Inmiddels is het veiligheidsbeleid herzien en wordt in delen over de scholen uitgerold. De Arbeidsinspectie die MosaLira onlangs bezocht, was onder de indruk van de wijze waarop het bestuur de veiligheidsverbetercyclus heeft opgezet. "De inspecteur vertelde dat hij dit zelden zo tegenkomt. Uiteraard zag hij bij ons ook nog verbeterpunten." Een audit zit in de pen. "Wij gaan voor het certificaat 'Veilige School'. Dan kunnen de scholen bij de onderwijsinspectie aantonen dat ze hun veiligheidsbeleid en de uitvoering ervan op orde hebben." Geen onderschoven kindje dus, de veiligheid binnen MosaLira. Er is ook weinig voor nodig om de directeuren te motiveren om veiligheid binnen hun school in het vizier te houden. "Afgelopen jaren zijn er enkele incidenten geweest binnen de stichting. Die zijn besproken in het directieurenberaad. Daardoor beseffen de directeuren goed dat veiligheid belangrijk is. Sowieso is veiligheid bij ons een regelmatig onderwerp van gesprek." Het motiveren van de teams laat Frissen geheel over aan de directeuren. "Dat is hun verantwoordelijkheid." Inmiddels is veiligheid binnen de stichting een vanzelfsprekend thema. "Vraag mensen op onze scholen maar eens hoe ze denken over veiligheid. Iedereen zal zeggen dat het belangrijk is. En natuurlijk lopen wij ook tegen praktische, minder veilige zaken aan. De praktijk is soms weerbarstiger dan we willen."

Protocol RI&E

Tijd voor een nieuwe RI&E. Daarbij maken de scholen gebruik van de Arbomeester. Een grote onbekende voor Frissen, die nu vier jaar in dienst is bij MosaLira. Ze klopte aan bij adviseur Arbeid en Vitaliteit van het Vervangingsfonds Ger Smeets. Hij hielp haar op weg met een heldere uitleg over het instrument. Daarna ging Frissen er eerst zelf mee aan de slag. "Voordat we het zouden uitbesteden aan een externe partij wilde ik ontdekken of we het niet beter zelf zouden kunnen doen." Ze kroop achter de computer en ontdekte dat ze in het systeem zicht had op elke school. "Ik zag wat een school al gedaan had en of er al een plan van aanpak is. Het scholenoverzicht is gekoppeld aan DUO wat het mogelijk maakt om de resultaten van de laatste RI&E's te bekijken. Heel mooi." Al gauw had Frissen in de gaten dat MosaLira het geld voor uitbesteding van de RI&E in eigen zak kon houden. "In overleg met onze adviseur hebben we een protocol opgesteld dat iedereen kan gebruiken bij de uitvoering van de RI&E." Het protocol neemt de schooldirecteuren stapsgewijs bij de hand: projectgroep instellen, rondje maken door de school met de huisvestingscoördinator, afspraak maken met HR voor de verzuimgegevens, medewerkers voorbereiden op de Welzijnscheck Onderwijspersoneel et cetera. "Onze directeuren weten nu precies wat ze wanneer moeten doen en ook wie ze om hulp kunnen vragen."



.....

**"RI&E is meer dan alleen
huisvesting."**

Praktisch

Voor de RI&E zet Frissen een selectie aan vragenlijsten klaar voor de scholen en reikt ze de inloggegevens daarvoor aan. Vervolgens stuurt ze een standaard mail - opgesteld door het Vervangingsfonds - naar directeuren met het verzoek de Arbomeester uit te voeren. Eveneens per mail vraagt ze medewerkers om de Welzijnscheck Onderwijspersoneel te doen. Frissen blijft

vervolgens meekijken naar de stand van zaken met name rondom de Welzijnscheck Onderwijspersoneel. Is de respons na twee weken 70 procent, dan neem ik contact op met de directeur voor een reminder aan de medewerkers die deze nog niet hebben ingevuld. Is de RI&E uitgevoerd dan ontvangen directeuren een rapport waarmee ze zelf aan de slag kunnen met een plan van aanpak. Relevante zaken worden teruggekoppeld in het directiebestuur en op hoofdlijnen naar de MR. Voor directeuren start er binnenkort een workshop om een gebruikersgroep te creëren voor de aanpak van de uitkomsten van de RI&E en om te leren van elkaar. Het veiligheidsbeleid moet geen papieren tijger zijn, volgens Frissen. "Het gaat om het gesprek over wat belangrijk is en hoe we dat vervolgens waarmaken? Het moet wel praktisch blijven. Op scholen staat het thema van tijd tot tijd op de agenda van het teamoverleg. Dat doet echt veel. Iedereen heeft graag het certificaat 'Veilige School'. Een school die dat verdient is daar trots op. Dat wordt gedeeld wat vervolgens andere scholen weer enthousiast maakt."

Arbocatalogus PO

Bij het opstellen van het plan van aanpak als uitvloeisel van de RI&E kunnen scholen veel hebben aan de Arbocatalogus PO (benchmark) die aan de Arbomeester gekoppeld is. "In veel gevallen nemen directeuren het verbetervoorstel gewoon over. Bij andere punten denken ze er goed over na wat voor hun school de beste oplossing is. Overigens zijn we nog niet zo ver dat ik kan melden hoe ze dat precies gedaan hebben." Tot nu toe signaleert Frissen geen schokkende bevindingen. "Zeker op de scholen waar incidenten hebben plaatsgevonden is zoveel aandacht geweest voor veiligheid dat de dingen daar netjes op orde zijn. Het gaat er nu om hoe we van een 7 naar een 7,5 gaan." Ook bij de Welzijnscheck Onderwijspersoneel, die dit jaar tevens het medewerkerstevredenheidsonderzoek vervangt, zijn er geen uitschieters. "De specifieke vragenlijst over werkdruk hebben we nog niet ingezet. Wij hebben al onze scholen afgelopen jaar extra informatie gegeven wat de werkdruk al iets verlicht. Ook zoeken we constant naar mogelijkheden om onze systemen te vereenvoudigen om de administratieve werkdruk zo laag mogelijk te houden. We praten zoveel met elkaar over werkdruk dat we ons afvragen of een diepgaand onderzoek daarnaar nog helpend is. Toch heeft de arbeidsinspectie ons nu opgedragen dit te doen." Ook de kindmodule ligt nog op de plank. "Daarvoor hebben scholen hun eigen methode met leerlingvolgsystemen. Directeuren verzekeren mij dat ze dit netjes doen en dat dit goed loopt."



.....

“Gewoon aan de slag gaan,
doen en ervaren.”

Preventiemedewerker bovenschools

Hartstikke simpel, vindt Frissen het gebruik van de Arbomeester. “Wat ik minder eenvoudig vind, is vanuit de bevindingen de vertaalslag te maken naar de uitvoering. De ene directeur doet dit, de andere dat. Bij ons is het altijd zo geweest dat de directeuren de preventiemedewerker zijn op hun school. Maar daarmee keurt de slager zijn eigen vlees. Dat willen we veranderen door bovenschools een onafhankelijke preventiemedewerker aan te stellen. Veiligheidspreventie is écht een vak dat bepaalde kennis en expertise vereist. Eén persoon moet daar alle aandacht aan kunnen geven. Tegelijkertijd moet HR betrokken blijven bij de sociale veiligheid en de afdeling huisvesting bij fysieke veiligheid.” De preventiemedewerker zal straks ook de borging nóg beter bewaken.

Tips

“Gewoon mee aan de slag gaan, doen en ervaren”, tipt Frissen. “Verbouwen als de winkel open is. Begin en leer van de ervaringen die je gaandeweg opdoet. Ga eventueel proefdraaien met een school. Verder moet je niet alles zelf willen weten en afwegen. Gebruik de veiligheidsitems als gespreksonderwerp. Bevindingen verschillen bij de een of ander. Weten of een maatregel de juiste is, leer je door erover te praten met elkaar. De RI&E is niet alleen een kwestie van HR en huisvesting.” Tot slot adviseert ze alleen dat bij scholen neer te leggen waarvan je zelf weet wat het inhoudt. “En ben niet bang om hulp te vragen bij

een adviseur van het Vervangingsfonds. Onze adviseur is heel toegankelijk.” Ze benadrukt de plezierige samenwerking nog eens. “We zitten helemaal op één lijn als het gaat om veiligheid. En wat in andere organisaties op dit gebied speelt, neemt hij mee.” En tot slot: “Als er iemand naast je zit die je er doorheen trekt, dan stap je er ook sneller in.”

Gouden greep

Al met al vindt Frissen de Arbomeester een eenvoudig instrument oftewel ‘een gouden greep’. “De Arbomeester is gebruiksvriendelijk, geeft veel informatie en de koppeling met de Arbocatalogus PO is uiterst effectief. Je hoeft niet heel ervaren te zijn met computers om toch te snappen hoe je de juiste vragenlijsten klaarzet en upload. Rapporten download ik in Word zodat ik ze meteen kan aanvullen. Super. Jammer dat ik deze taak ga overdragen aan de preventiemedewerker.”



.....

“Arbomeester is een
gouden greep.”

De adviseurs Arbeid en Vitaliteit van het Vervangingsfonds

Voor deskundig en kosteloos advies



Rita Baan
06 - 22 92 41 33
rita.baan@vfpf.nl



Henk de Boer
06 - 22 46 95 97
henk.de.boer@vfpf.nl



Jolanda van den Bosch
06 - 53 31 06 51
jolanda.vanden.bosch@vfpf.nl



John Brokamp
06 - 55 45 77 30
john.brokamp@vfpf.nl



Leon Coenen
06 - 20 61 38 68
leon.coenen@vfpf.nl



Eef Dupont
06 - 22 47 73 24
eef.dupont@vfpf.nl



Simone Guikema
06 - 12 49 20 90
simone.guikema@vfpf.nl



Karin Monteban
06 - 22 46 24 83
karin.monteban@vfpf.nl



Marilou Pardoën
06 - 22 77 80 95
marilou.pardoën@vfpf.nl



Cindy Provoost
06 - 31 64 16 24
cindy.provoost@vfpf.nl



Ellen Schaap
06 - 53 23 42 14
ellen.schaap@vfpf.nl



Ger Smeets
06 - 20 61 38 69
ger.smeets@vfpf.nl



De adviseur Arbeid en Vitaliteit van het Vervangingsfonds adviseert u op organisatieniveau over arbo- en personeelsbeleid, (ziekte)verzuim en re-integratiebeleid. Daarnaast geeft de adviseur voorlichting over arboverplichtingen, de Wet verbetering poortwachter en instrumenten voor arbo- en verzuimbeleid. Ook

kunt u bij de adviseur terecht met vragen over bijvoorbeeld preventie van ziekteverzuim, mobiliteitsvraagstukken, werkdruk en coaching (zoals coachen op leiderschap) en het eigenrisicodragerschap. De adviseurs kunnen tenslotte ook ingezet worden bij (individuele) re-integratietrajecten.



Eelke Solle
06 - 22 77 87 94
eelke.solle@vfpf.nl



Désirée van Turnhout
06 – 31 04 58 09
desiree.van.turnhout@vfpf.nl



Rogier Veraart
06 – 29 51 85 04
rogier.veraart@vfpf.nl



Marjo Visser
06 - 22 77 81 03
marjo.visser@vfpf.nl



Corine Westerink
06 – 29 59 53 62
corine.westerink@vfpf.nl



Peter Wind
06 - 22 69 10 53
peter.wind@vfpf.nl



Adrion de Wit
06 - 22 47 47 81
adrion.de.wit@vfpf.nl

**Kijk op www.vervangingsfonds.nl
voor de adviseur in uw regio.**



Altijd iemand voor de klas

'Altijd iemand voor de klas'; dat is ons streven. Het **Vervangingsfonds** adviseert en ondersteunt het primair onderwijs om te komen tot een gezonde, prettige en veilige werkomgeving op school. Zodat alle medewerkers - directeurs, leerkrachten en anderen - op een gezonde manier en met plezier kunnen werken. Oftewel: samen zorgen voor welzijn en werkplezier. Mocht een medewerker toch uitvallen, dan ondersteunt het **Vervangingsfonds** schoolbesturen door de vervangingskosten onder bepaalde voorwaarden te vergoeden. Voor de financiering van die vergoeding dragen vrijwel alle schoolbesturen in het primair

onderwijs premie af. De schoolbesturen betalen die premie uit de lumpsum die ze krijgen van het ministerie van OCW. Daarnaast adviseert het **Vervangingsfonds** over re-integratietrajecten, zodat uitgevallen medewerkers op een goede manier terug kunnen keren in het arbeidsproces.

Het **Participatiefonds** betaalt de kosten voor werkloos geworden werknemers uit het primair onderwijs en helpt deze ex-werknemers via een persoonlijk re-integratieprogramma zo snel mogelijk aan een nieuwe baan.

Contact / Informatie

Helpdesk Vervangingsfonds

Voor vragen over het reglement, premies en vervangingskosten.

T 045 - 579 81 07

E helpdesk@vfpf.nl

Arbo AdviesCentrum PO

Voor laagdrempelig en deskundig advies over arbeidsomstandigheden, voor vragen over de Arbocatalogus PO of over de producten en diensten van het Vervangingsfonds.

T 045 - 579 81 81

E aacpo@vfpf.nl

Helpdesk Participatiefonds

Voor vragen over het reglement, indienen van een vergoedingsverzoek of het werkgeversportaal.

T 079 - 323 24 20 (werkdagen van 9.00 tot 13.00 uur)


E info.pf@duo.nl

Bestuursbureau Vervangingsfonds en Participatiefonds

T 010 - 217 76 40

E secretariaat@vfpf.org

Digitale nieuwsbrief

Om op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen rondom welzijn, arbo, vervanging, verzuim en mobiliteit in het primair onderwijs. Aanmelden kan via www.vervangingsfonds.nl/nieuwsbrief. Volg ons ook op 

www.vervangingsfonds.nl

www.participatiefonds.nl