

Rentree

Ontwikkelingen en achtergronden op het gebied van personeel en beleid, werkloosheid, re-integratie en vervanging van onderwijspersoneel.

Warm
welkom voor
regioteams

.....
Meer dan 80
schoolbesturen in
de ban van Plan V

.....
Participatiefonds
maakt het makkelijker

.....
Nieuw logo,
nieuwe huisstijl,
nieuwe website

nummer

105



In dit nummer:

Column
Denis Vijgen

3

Vervangingsfonds
en Participatiefonds
één gezicht

4

Ruim 80
schoolbesturen
in de ban van Plan V



Plan V
Minder verzuim > minder kosten

6

Meer dan 40 jaar met
plezier voor de klas

8



Modernisering Pf:
een nieuwe manier
van het vergoeden van
werkloosheidskosten

10



Warm welkom
voor regioteams

14



Kortom

19

Onze
regioteams

23

Swalm & Roer
stapt af van
traditionele
gesprekscyclus

16

Vrije School Zwolle
zet in op verlagen
ervaren werkdruk

20

Voor alle scholen in
het primair onderwijs

24

Rentree is een
(gratis) uitgave van
het VfPF en verschijnt
twee keer per jaar. U kunt
de redactie bereiken via
redactie@vfpf.org.

Vormgeving
Offermans Design,
Creatieve vogels

Drukwerk
Strijbos Graphic
Group B.V.

Fotografie cover
Eric Ruys

Download
Rentree is ook te downloaden
via onze website: vfpf.nl

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

Expertise bundelen

U had het vast al gezien. Vervangingsfonds en Participatiefonds tonen samen één gezicht. Eentje die past bij wat wij willen zijn voor u, onze klant. Wat zo'n nieuwe look met je organisatie doet, echt prachtig om te merken! Het geeft energie, medewerkers zijn trots, blij. Heerlijk, maar het was niet de reden om de oude jasjes aan de kapstok te hangen.

Steeds duidelijker merkten we hoezeer onze beide fondsen met elkaar samenhangen. Hoog verzuim, verzuimpreventie, voorkomen van werkloosheid en re-integratiebegeleiding liggen immers in elkaars verlengde. We zien het in de praktijk helaas maar al te vaak. Leerkrachten die langdurig ziek zijn en uiteindelijk in een werkloosheidssituatie belanden. We zijn daarom hard bezig met het ontwikkelen van mooie producten en diensten, om de dienstverlening van de beide fondsen goed op elkaar aan te laten sluiten. En daar past dan dus ook deze visuele vertaling bij. Een nieuwe jas.

Wat gaat u daarvan merken?

Een gloednieuwe website, waar we uw vragen op het gebied van HR en arbozaken, bestuur en beleid en werknemer en loopbaan zo helder mogelijk hebben beantwoord. Maar ook bijvoorbeeld de mogelijkheid tot persoonlijke ondersteuning bij uw strategische personeelsplanning via uw regioteam, bestaande uit collega's van beide fondsen. Of scherpe inzichten in de performance van uw organisatie met behulp van onze unieke analyses die we kunnen loslaten op de bergen data van de beide fondsen. Er is zoveel expertise in de sector. Wij bundelen die nu om deze nog beter beschikbaar te maken voor iedereen in de sector.

Aan de slag houden van onderwijspersoneel

Uit ons bestand van uitkeringsgerechtigden hebben we dit jaar inmiddels ruim 650 mensen aan het werk weten te helpen, grotendeels terug het onderwijs



in. Het verbaast me echter iedere keer weer dat het verminderen van verzuim onder onderwijspersoneel niet genoemd wordt als mogelijkheid om relatief snel een deel van het lerarentekort op te lossen. Noch in de politiek-bestuurlijke discussie, noch in de media. Het gaat over hogere salarissen, zij-instroom bevorderen, betere begeleiding van nieuwe instroom of over meer pabo-studenten. Goede ideeën en dingen die zeker in gang gezet moeten worden. Maar ze zullen pas op langere termijn merkbaar effect geven. Die ruim 6% verzuim lijkt inmiddels wel een geaccepteerd gemiddelde. Maar hier kunnen we als sector toch niet tevreden mee zijn?

Ik wil ervoor pleiten dat de sector zichzelf ten doel stelt om binnen 2 à 3 jaar het verzuim substantieel te verlagen. Om van het hoge gemiddelde van 6,1% meer richting het landelijke gemiddelde van 4,2% te gaan. Denk eens in hoeveel handen er hiermee direct beschikbaar blijven voor de klas! We hebben het dan over 2500 fte aan voorkomen verzuimuren voor het hele PO. En dat willen we toch allemaal? En het kan, zo blijkt uit onze ervaringen bij tientallen schoolbesturen die met Plan V hebben meegedaan. Een goede reden om er met elkaar de schouders onder te zetten.

Denis Vijgen
directeur Vervangingsfonds/Participatiefonds

Vervangingsfonds en Participatiefonds één gezicht

Het viel u bij het openslaan van deze Rentreë vast direct op: het magazine heeft een flinke metamorfose ondergaan! Sinds 1 oktober zien de fondsen er anders uit. We hebben een nieuw gezamenlijk logo en een nieuwe huisstijl. Daarin komen de fondsen visueel bij elkaar. Deze Rentreë in een gloednieuw jasje is daar een mooi voorbeeld van.



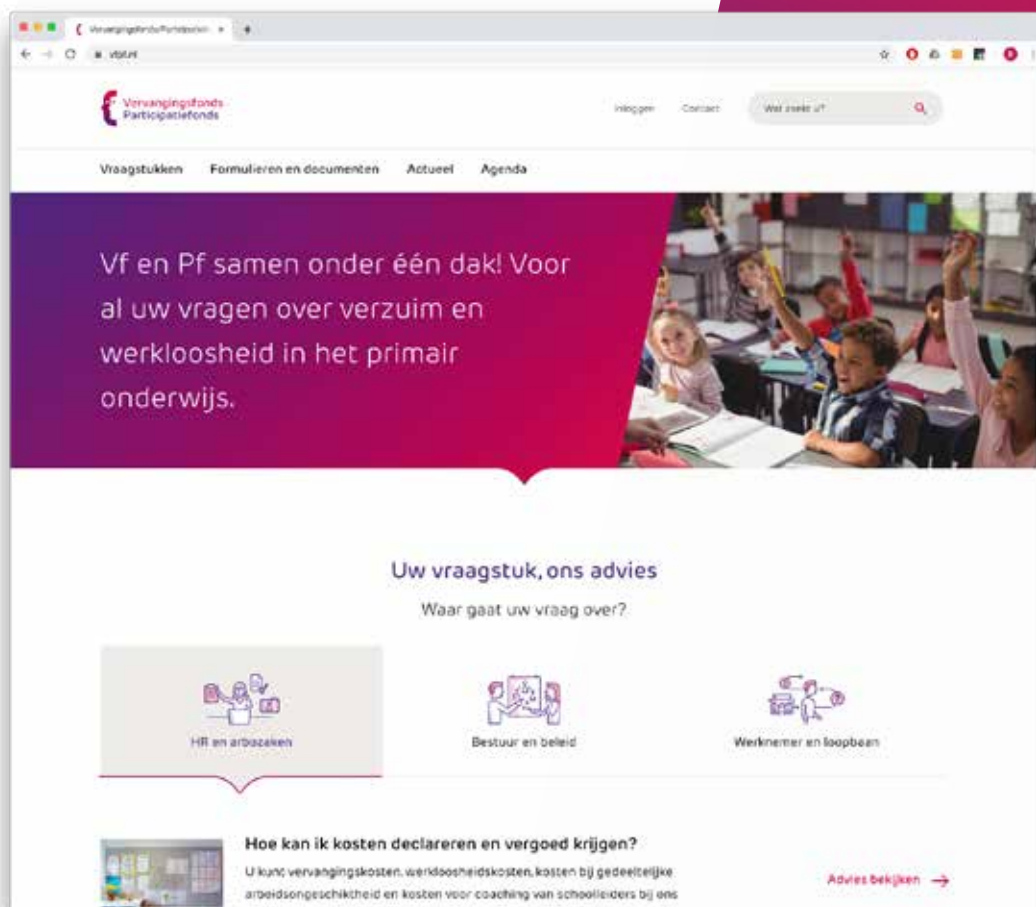
van de redactie

vfpf.nl: eigentijds en toegankelijk

Niet alleen onze look is nieuw. Wij hebben ook onze informatie gebundeld en samengebracht in één website. Vervangingsfonds.nl en participatiefonds.nl verwijzen voortaan naar onze gezamenlijke, nieuwe website vfpf.nl. Heeft u al een kijkje genomen? Uiteraard hebben we ook de Onderwijsvacaturebank, onze portalen voor declaraties en vergoedingen én de digitale nieuwsbrief met de restyling meegenomen.

De nieuwe site is eigentijds en een stuk toegankelijker. Met drie ingangen voor al uw vragen op gebied van HR en arbozaken, Bestuur en beleid en Werknemer en loopbaan vindt u makkelijk dat wat u zoekt. Maar er is meer. Op vfpf.nl vindt u ook relevant nieuws, artikelen, brochures, formulieren, handige links, verhalen uit het veld, trainingen en bijeenkomsten. En met de handige zoekfunctie kunt u heel gericht naar informatie op zoek, zoals de contactgegevens van uw eigen regioteam.





Zoals u weet ondersteunen en adviseren wij het PO zodat onderwijs centraal kan staan. We helpen alle scholen (ook eigenrisicodragers) bij het duurzaam inzetbaar houden van personeel en het voorkomen van verzuim en werkloosheid. Zodat onderwijspersoneel gezond, veilig en met plezier aan het werk blijft tot aan het pensioen. De dienstverlening van beide fondsen ligt op dit gebied in elkaars verlengde. En dat komt op onze nieuwe website mooi tot zijn recht.

Wij zijn uiteraard erg blij met deze veranderingen en hopen dat u dat ook bent! We zijn heel benieuwd naar uw mening; laat het ons weten via redactie@vfpf.org.

Advies en antwoord op uw vragen over personeelsbeleid, verzuim, arbo, duurzame inzetbaarheid en werkloosheid vindt u voortaan onder één dak: www.vfpf.nl.

vfpf.nl



Ruim tachtig schoolbesturen in de ban van Plan V

En er is ruimte voor meer



Caroline Evenhuis

Terugdringen van verzuim staat hoog op menig schoolagenda. Een opgave die niet altijd eenvoudig is. Een griepgolf betekent bijna automatisch bezettingsproblemen in de klas. Met alle gevolgen van dien. Helaas is dergelijk verzuim lastig te voorkomen. Maar er is ook verzuim dat je voor kunt zijn. Hoe dan? Door met elkaar duidelijke afspraken te maken en door écht aandacht aan verzuim te geven. Daar zetten we met onze effectieve aanpak Plan V op in. En het werkt, want het verzuim bij deelnemende scholen daalt, gemiddeld met bijna 2%. De positieve gevolgen hiervan zijn direct voelbaar.

Welkom

We hebben ruimte om met nog meer scholen de strijd tegen verzuim aan te gaan. Een goed verzuimbeleid, prettige verzuimgesprekken en oplossingen voor (langdurige) verzuimdossiers, het komt allemaal voorbij in Plan V. Met elkaar kunnen we ervoor zorgen dat het verzuim in onze sector daadwerkelijk gaat dalen. Voor zowel kortdurend als langdurig verzuim. We nodigen u van harte uit om met Plan V mee te doen. Vandaag nog.

Hoe werkt Plan V?

Onze adviseurs maken eerst een analyse van de situatie op uw school. Zij bespreken dit met u, waarna u prioriteiten vaststelt. Wat gaat u het eerste aanpakken, wie is waarvoor verantwoordelijk. Ieder half jaar vindt er een evaluatie plaats om te bepalen of we nog op de goede weg zitten. Deelname aan Plan V duurt maximaal twee jaar.

Een rondje langs de velden

De regiocoördinatoren van onze

regioteams bezoeken alle scholen in hun regio. Wellicht zijn ze al bij u langs geweest. Zij vertellen u wat het VfPf voor u kan betekenen. Hoe wij u kunnen helpen om uw schoolorganisatie gezond te maken en te houden.

Kan mijn school meedoen?

Ja, alle scholen in het primair onderwijs kunnen met Plan V meedoen. We richten ons in eerste instantie op scholen met een verzuimpercentage van 6% of hoger. Bij hen zijn de problemen het



grootst. Deze scholen worden door ons benaderd. Het kan natuurlijk ook zijn dat uw school op dit moment een lager verzuimcijfer laat zien, maar dat u problemen voorziet en deze voor wilt zijn. Neem dan gerust zelf contact op met uw regiocoördinator.

Wat kost het?

Niets. Net als alle andere instrumenten van onze dienstverlening zijn er geen extra kosten verbonden aan Plan V. Jaarlijks draagt u aan ons premie af voor onze bedrijfsgezondheidszorg. Dit wordt namelijk verrekend met de financiering die u vanuit het Ministerie van OCW ontvangt. De kosten voor Plan V worden hieruit betaald.

Meedoen?

Bel of mail met een van uw regiocoördinatoren. Zij helpen u graag verder.

Check voor de contactgegevens:
vfpf.nl/regioteams

Meer dan 40 jaar met plezier voor de klas



Lilian Rippe

Als jong meisje wist ze al dat ze met kinderen wilde werken. Nu weet ze niet meer van ophouden. Rosalie Wensink (63), leerkracht groep 1 en 2 bij OBS De Korenbloem in Oirschot, zou graag ook na haar pensioengerechtigde leeftijd de kans krijgen om door te werken. Na ruim veertig jaar staat ze er nog altijd met veel plezier drie dagen in de week voor de klas. Wat is haar recept?



Samen een balans zoeken

"Ik heb het geluk gehad dat ik altijd bij de kleuters mocht blijven, ook in de tijd dat je geacht werd in alle leerjaren aan de slag te gaan. Hier mochten de kinderen kleuter blijven, wat ik goed vind." Dat wil niet zeggen dat de onderbouw onder leiding van Rosalie alle ontwikkelingen in de loop der tijd naast zich neerlegde. "Ik heb me in het begin wel afgezet tegen de letters die de kleuterklas in kwamen. Een kleuter moet echt kleuter kunnen zijn en op een speelse manier met taal en rekenen aan de slag kunnen. Gelukkig hadden we lange tijd een directeur die er net zo over dacht. We hebben uiteindelijk met elkaar een mooie balans gevonden."

Naast het reguliere onderwijsprogramma vindt verdere ontwikkeling op De Korenbloem plaats binnen een thema waarmee de hele school zo'n zeven weken bezig is. "Ik duik dan altijd samen met de kinderen de diepte in. Ik geef ze ruimte om dingen te beleven waardoor hun wereld breder wordt. Bij elk thema staat ook altijd een letter centraal. Nu we het deze weken over 'reizen' hebben, is dat de R. Binnen deze thematische aanpak kan ik alle creativiteit kwijt wat me veel plezier geeft."

Goede sfeer en eigenaarschap

De veerkracht van Rosalie oogt groot. Wat er ook verandert, ze past zich binnen grenzen aan en houdt plezier in haar werk. "Ik voel me gewaardeerd in wat ik doe. Ik mag mezelf zijn. De sfeer op school is goed en er is ruimte. Wij zijn een hecht team met eigenaarschap. Op één periode in mijn loopbaan na, heb ik dat eigenaarschap hier altijd gevoeld. Dat past ook geheel in de cultuur die hier van meet af aan heerst. Ik val van mijn stoel als ik hoor dat er scholen zijn waarbij alles van half uur tot half uur is voorgeschreven in een kleuterklas. Dat zou niet moeten mogen! Als dat de cultuur op school is, dan kan ik me voorstellen dat mensen afhaken vanwege werkdruk en gebrek aan werkplezier. Met andere woorden: de schooldirectie speelt een cruciale rol. Wil een leerkracht goed functioneren, dan moet een directeur hem/haar vol vertrouwen eigenaarschap geven, belangstelling tonen in zijn/haar persoonlijke leven en scholing faciliteren."

Vitaal

Niet alleen het eigenaarschap en de goede sfeer op school zorgen ervoor dat Rosalie met positieve energie duurzaam inzetbaar blijft. Ook aandacht voor haar eigen

lichaam en geest houdt Rosalie vitaal. "Ik doe alles: persoonlijkheidsontwikkeling, sporten, dansen, gezond eten. Ik vind dat je zelf ook een stuk verantwoordelijkheid hebt om gezond te blijven en met plezier aan het werk te zijn."

'Wil een leerkracht goed functioneren, dan moet een directeur eigenaarschap geven'

Meerwaarde

Rosalie is ervan overtuigd dat een gepassioneerde, ervaren leerkracht meerwaarde kan hebben op school. "Het begint ermee dat directie en collega's je zien. En hier zien ze mij. Door wie ik ben, wat ik uitstraal en wat ik doe. Regelmatig kijk ik samen met een collega naar een kind en deel mijn waarneming. Ook laat ik mijn collega's in de onderbouw zien wat ik in mijn klas heb en doe. Overigens ben ik ook blij met input van mijn (jonge) collega's. Stagiaires laat ik zien wat kleuteronderwijs kan zijn en probeer ik mijn enthousiasme mee te geven."

Leeftijd

Met zoveel bevoegenheid krijgt werkdruk geen grip op Rosalie. "Ik denk dat dit ook samenhangt met mijn leeftijd. Hoe ouder je wordt, hoe meer je je eigen leven terugkrijgt. Voor jonge collega's met jonge kinderen is dat anders vermoed ik. Die moeten meteen weer van alles als ze thuiskomen. Overigens zit mijn school wel altijd in mijn hoofd. Als ik op vakantie iets zie wat me inspireert voor in de klas, dan neem ik het mee. Dat vind ik leuk."



Modernisering Pf

Een nieuwe manier van het vergoeden van werkloosheidskosten



Janneke van Oijen

Met de Modernisering van het Pf gaan we in het primair onderwijs de werkloosheidskosten op een andere manier verdelen. De streefdatum voor het invoeren van de nieuwe vergoedingssystematiek is 1 januari 2021. Het aantal beëindigingsgronden wordt een stuk overzichtelijker. Waren dit er voorheen meer dan 100, in het nieuwe reglement zijn dat er minder dan 10. Maar hoe zit het precies? In welke situaties moet u als werkgever straks nog een vergoedingsverzoek indienen? We vroegen het aan Wilco de Bruin van het Participatiefonds.

Geen verzoek bij standaard vergoeding

"In de nieuwe situatie betaalt een werkgever altijd een eigen bijdrage aan de werkloosheidskosten die ontstaan", zegt Wilco de Bruin. "Standaard is die eigen bijdrage 50%. De andere 50% komt uit de premiepot die het Participatiefonds beheert. Daar hoeft een schoolbestuur niets voor te doen; geen verzoek in te dienen en geen documenten voor aan te leveren."

Kan ik de eigen bijdrage verlagen?

Als de werkloosheidskosten aantoonbaar niet te voorkomen zijn, dan kunt u een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage indienen. De Bruin: "Voldoet het verzoek aan de voorwaarden, dan wordt de eigen bijdrage 10% en betaalt het Participatiefonds 90% van de kosten."

Op de volgende pagina's ziet u een uitleg over het waarom en het hoe van de Modernisering >

Dat geldt in de volgende gevallen:



"In alle andere gevallen geldt de standaard eigen bijdrage van 50%", licht De Bruin toe. "Zoals bij een vaststellingsovereenkomst zonder economische gronden of het einde van een tijdelijk contract dat niet voor vervanging was."

Welke documentatie moet ik indienen?

"Net als in de huidige situatie moet je straks bij het indienen van een verzoek om je eigen bijdrage te verlagen een aantal documenten inleveren." De Bruin is met zijn team van deskundigen druk bezig met het bepalen welke documenten per beëindigingsgrond nodig zijn. "Het scheelt al veel dat we bij een ontslagvergunning van het UWV deze niet opnieuw gaan toetsen." De ontslagvergunning (op economische gronden en bij ziekte/arbeidsongeschiktheid) van het UWV en het ontslagbesluit zijn dan voldoende.

Loopt een tijdelijk contract van een vervanger af, dan moet in ieder geval de arbeidsovereenkomst van de vervanger overlegd worden. "Is er een bedrijfseconomische noodzaak om een dienstverband te beëindigen en gebeurt dit met een vaststellingsovereenkomst, dan hebben we van de werkgever naast dat document ook zaken als het jaarverslag met jaarrekening, het meerjarenformatieplan, de begroting en een sociaal plan nodig".

Bij een ontslag op persoonlijke gronden via de kantonrechter moet de werkgever naast de uitspraak van de kantonrechter in ieder geval het verzoekschrift en het verweerschrift indienen. Die voorwaarden gelden in het huidige reglement overigens ook.

"De werkgever moet ook in het nieuwe vergoedingssysteem er zoveel mogelijk aan doen dat de werknemer niet werkloos raakt. Welke voorwaarden we daaraan stellen zijn we nog aan het uitwerken.", vertelt De Bruin.

Hoe voorkom ik werkloosheidskosten?

Het is voor elke werkgever natuurlijk belangrijk om uitkeringskosten te voorkomen. "Wie op een strategische manier met personeelsbeleid bezig is, kan eventuele uitkeringskosten aan zien komen. Dat geeft de werkgever de mogelijkheid om voorafgaand aan die periode actief samen met de werknemer, te proberen te voorkomen dat deze in een uitkering terecht komt. Vanuit een baan is het immers makkelijker om op een andere plek aan de slag te gaan. De werkgever kan op deze manier werkloosheidskosten voorkomen en voorkomt dus ook een eigen bijdrage die anders 50% van de kosten zou kunnen zijn," concludeert De Bruin.

Meer informatie

Op vfpf.nl vindt u achtergrondinformatie over de modernisering van het Pf, een helder filmpje en een overzicht van de meestgestelde vragen.



Ondersteuning van Vfpf

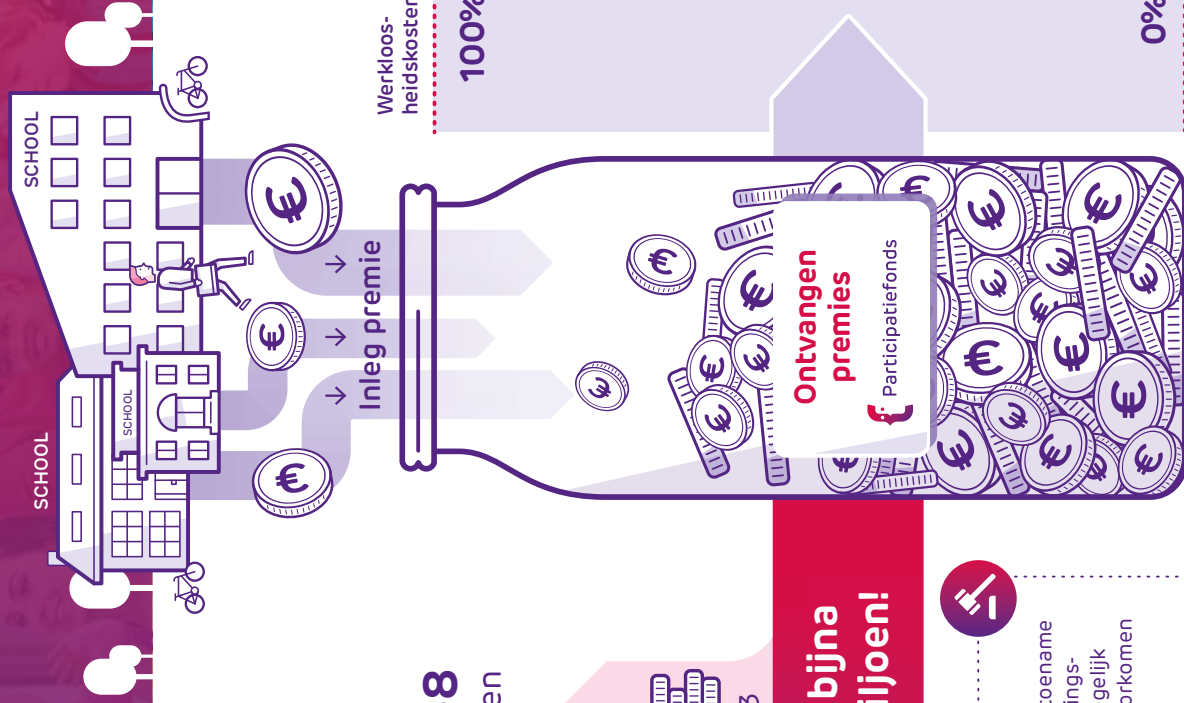
Onze regioteams staan klaar om schoolbesturen te helpen bij het voorkomen van werkloosheidskosten.

Wilt u sparren met een regiocoördinator over uw situatie en mogelijkheden? Maak gerust een afspraak. Aan onze adviesgesprekken zijn geen kosten verbonden. U vindt de contactgegevens via vfpf.nl/regioteams

Vragen over de Modernisering Pf kunt u ook mailen naar: vraaghetons@vfpf.org

Huidige situatie

Vergoeden van werkloosheidskosten in primair onderwijs



Gevolgen voor de sector

€249
miljoen

€158
miljoen

2018

2013

**Kosten bijna
€250 miljoen!**

Te weinig stimulans voor beleidsvoering op duurzame inzetbaarheid door 100% vergoeding van de meeste verzoeken

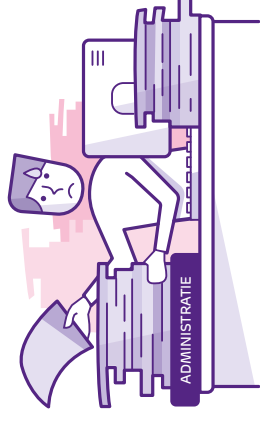
Te weinig inzicht voor een schoolbestuur:

- Wat kost een werkloosheidsuitkering?
- Door verrekening met lumpsum zijn kosten niet zichtbaar.

Door invoering van WWZ (wet werk en zekerheid) toename van ontslag met vaststellingsovereenkomsten. Niet mogelijk om te toetsen of deze voorkomen hadden kunnen worden.

Situatie voor een schoolbestuur

In **96,5%** van de gevallen wordt een vergoedingsverzoek toegekend. De werkloosheidskosten worden dan voor 100% betaald uit de premiepot. Het schoolbestuur betaalt niets.



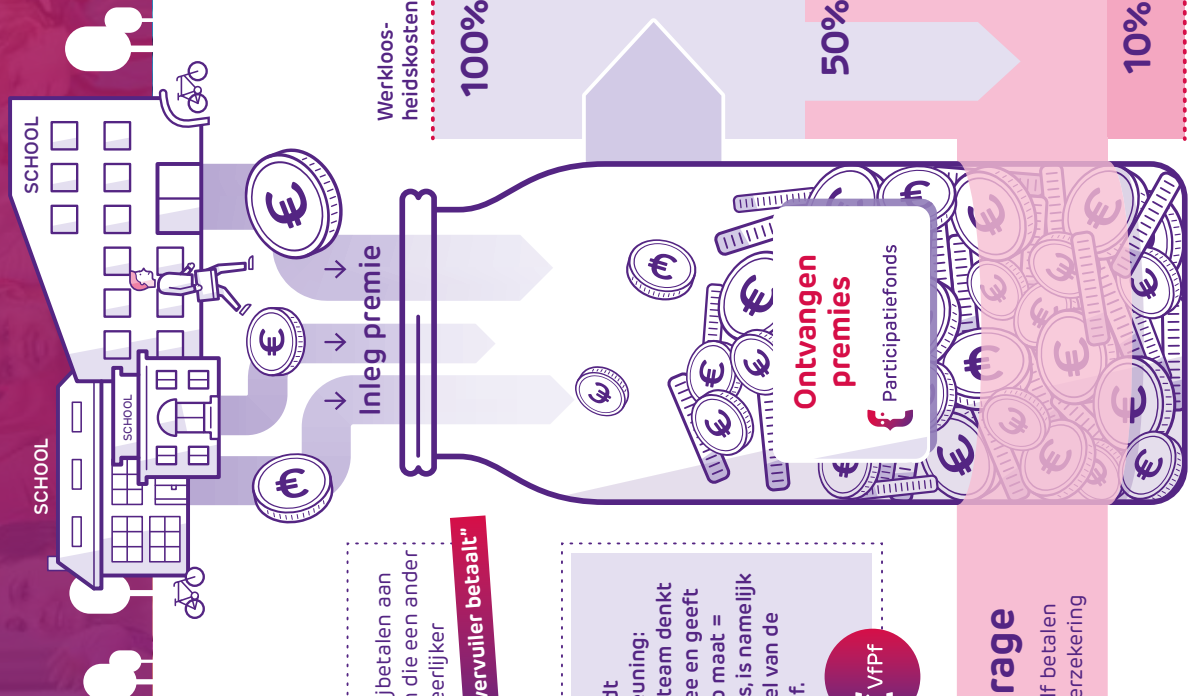
Dik reglement!

- Veel voorwaardes
- Veel (juridische) documenten aanleveren
- Voordat voor een schoolbestuur weinig voorspelbaar of kosten vergoed worden.

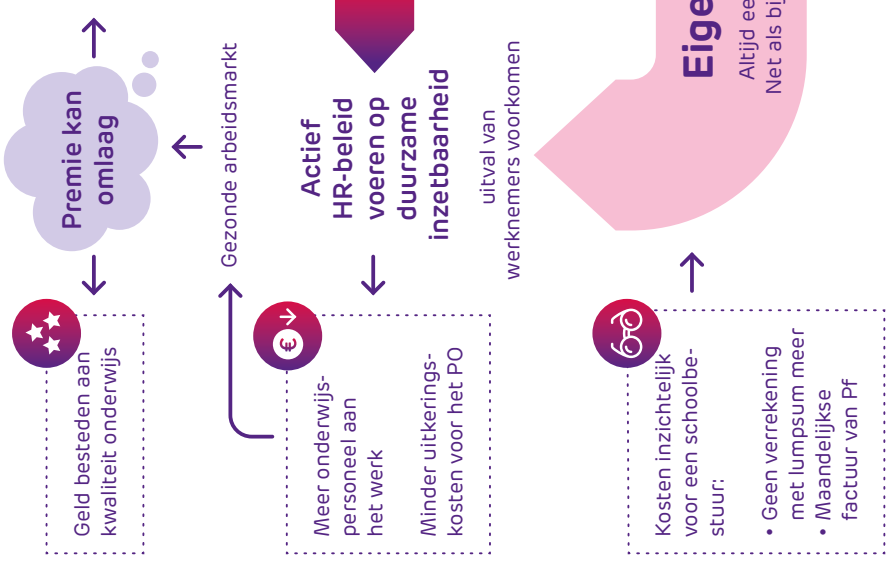
In **3,5%** van de gevallen voldoet een vergoedingsverzoek niet aan de eisen of dient een schoolbestuur niet of te laat een verzoek in. De volledige kosten worden met het schoolbestuur verrekend via de lumpsum.

Nieuwe systematiek

Modernisering Pf – vanaf 1 januari 2021



Gevolgen voor de sector

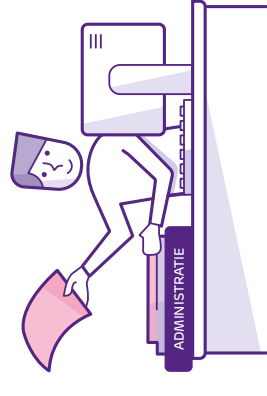


Situatie voor een schoolbestuur

Standaard eigen bijdrage: 50%

Geidt voor werkloosheidsuitkeringen waarbij niet te toetsen is of ze voorkomen hadden kunnen worden. Het schoolbestuur hoeft geen verzoek in te dienen en krijgt een maandelijkse factuur van 50% van de kosten.

Verzoek tot verlaging van eigen bijdrage van 50% naar 10%



Dun reglement!

- Minder voorwaarden
- Minder documenten aanleveren. Geen dubbele toets bij beschikking van UWV of kantonrechter
- Beter te voorspellen welke kosten vergoed worden

eigen bijdrage aan de werkloosheidskosten

Warm welkom voor regioteams

Dicht bij u in de buurt

Met de start van dit kalenderjaar zijn onze regioteams bij u in de buurt actief. Het doel van ieder team is om *alle* schoolbesturen in hun regio te bezoeken. Dus ook bij u. Om kennis te maken, te horen hoe het op uw school is, om u te informeren wat de fondsen doen en om uit te leggen dat we veel meer in onze mars hebben dan het behandelen van uw vergoedingsverzoeken voor vervangings- en/of werkloosheidskosten.



Caroline Evenhuis



Voor iedereen: groot, klein, éénpitter of eigenrisicodragers

Dat persoonlijk contact werkt kan Marjolein de Best, regiocoördinator Zuid-West, beamen. Ze vertelt hoe ze overal warm worden onthaald. Schoolbesturen zijn geïnteresseerd naar het verhaal achter de fondsen. En dat is fijn, want er zijn toch behoorlijk wat schoolbesturen die de fondsen alleen kennen van de vergoedingsverzoeken. Maar er is nog zoveel meer.

"We zijn benieuwd hoe de schoolorganisatie eruit ziet. Maar we vertellen ook wie wij zijn. Het is uiteraard aan een schoolbestuur zelf om gebruik te maken van onze dienstverlening. Belangrijkste is dat ze van ons op de hoogte zijn

en dat ze weten wat we voor hen kunnen betekenen. Daarom is deze kennismakingsronde zo belangrijk."

Meer dan alleen verzuim

De regiocoördinatoren, die uw eerste aanspreekpunt zijn, zoomen niet alleen in op het verzuim op uw school. Er is meer waar u als schoolbestuur aandacht aan besteedt. Hoe gaat u om met het lerarentekort, hoe staat u tegenover zij-instromers en hoe houdt u uw teamleden fit en vitaal? "Over vijf jaar kan het primair onderwijs als gevolg van maatschappelijke- of politieke ontwikkelingen of bijvoorbeeld de digitalisering er heel anders uitzien. Hoe spelen schoolbesturen hierop in? Hoe bereiden zij hun

wat oudere medewerkers hierop voor? Zijn schoolleiders in staat om hierover gesprekken met deze groep medewerkers te voeren. Of hebben ze daar hulp bij nodig? We zijn telkens op zoek om vanuit de vraag van schoolbesturen extra hulpmiddelen in te zetten. Als we merken dat er behoefte is aan trainingen op het vlak van gesprekken over persoonlijke ontwikkeling, dan gaan we die opzetten." Collega Miriam de Jong, regiocoördinator Midden-West, vult aan: "We gaan steeds meer toe naar preventieve dienstverlening. Hoe kunnen we bepaalde situaties voorkomen? Hoe kunnen we op de toekomst inspelen? Schoolbesturen hebben veel



Regioteam Zuid-Oost

vragen over het duurzaam inzetten van hun medewerkers. Waar ligt de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur en waar die van de medewerker?

Ons gemeenschappelijk doel blijft om zoveel mogelijk leerkrachten voor het onderwijs te behouden. ”

Samen staan we sterk

Het voordeel van het werken in regioteams is niet alleen dat ze dicht bij u in de buurt zijn en goed op de hoogte zijn van de karakteristieken van uw regio. Ze hebben ook korte lijnen met elkaar om zoveel mogelijk ervaringen uit te wisselen. Wat in de ene regio goed aanslaat, kan mogelijk in een andere regio ook effect hebben. Bovendien werken ze daarnaast ook



**Persoonlijk
en dichtbij**



**Voor alle scholen
in het PO**

goed samen met andere partijen, zoals pabo's, gemeenten en UWV.

Aan de beurt

Onze regioteams bezoeken alle schoolbesturen in hun regio. Is er nog geen contact met u opgenomen, maar zou u wel op korte termijn een afspraak willen maken, bel of mail dan zelf de regiocoördinator in uw regio. Op pagina 23 van deze Rentree treft u onze regioverdeling en een overzicht met de contactgegevens aan. Bevindt uw school zich in een van de grensgebieden, dan kunt u eenvoudig via vfpf.nl/regioteams achterhalen wie uw regiocoördinatoren zijn.

Swalm & Roer stapt af van traditionele gesprekscyclus

Niet beoordelen maar ontwikkelen staat centraal



fotografie Peter Roek



Lilian Rippe

Het werd tijd om de traditionele driejarige beoordelingscyclus in de ban te doen, vond Stichting Swalm & Roer uit Roermond. Een werkgroep van leidinggevenden en medewerkers boog zich over alternatieve mogelijkheden. Onder leiding van een arbeidspsycholoog formuleerden ze samen een klein krachtig plan dat ruimte geeft aan voortdurende ontwikkeling en professionalisering van medewerkers. Het plan sluit uitstekend aan op de strategische koers van de stichting voor de komende vier jaar en past beter in deze tijd. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) gaf onlangs groen licht. Tijd voor uitvoering.

"In onze traditionele driejaarcyclus waren functioneren en beoordelen uit elkaar getrokken", vertelt Luc Mintjens, stafmanager P&O bij Stichting Swalm en Roer. "In een startgesprek werden afspraken gemaakt, daarna volgde een functioneringsgesprek en tenslotte in het derde jaar een beoordelingsgesprek. Op papier leek het mooi te kloppen, maar in de praktijk bleek het een formeel gedrocht. De ervaring leerde dat deze aanpak mensen niet in ontwikkeling zet en dat er soms veel te laat werd ingegrepen bij slecht functioneren. De traditionele cyclus schoot bij 98 procent van de medewerkers zijn doel voorbij. Daarbij waren de gesprekken eenzijdig. Al met al gaf deze aanpak niet de goede energie en hij past ook niet meer in deze tijd. Er is nu een generatie op de werkvloer die direct feedback wil: wat doe ik goed en wat niet?"

"Werkgroepleden, leidinggevenden en GMR zijn enthousiast over de nieuwe koers"

Gemêleerde werkgroep

Onder leiding van een organisatiepsycholoog ging een werkgroep aan de slag waarin medewerkers en leidinggevenden vertegenwoordigd waren. Als resultaat presenteerden ze de notitie 'Talent- en loopbaanontwikkeling Swalm & Roer', die onder andere het nieuwe beoordelen beschrijft. "Minder formeel, maar niet vrijblijvend", zegt Mintjens. "Niet beoordelen, maar ontwikkelen

staat centraal. Leidinggevende en medewerker zijn dan regelmatig informeel met elkaar in dialoog over onder andere wat goed of niet goed gaat, zelfregie, eigen verantwoordelijkheid, welbevinden, vakmanschap, talentontwikkeling, waarop iemand trots is, welke wensen er leven... De meer informele, maar wel intensieve contacten tussen de twee worden onderdeel van de dagelijkse routine."

Medewerker is eigenaar

Het is aan de medewerker om zijn leidinggevende van de ontwikkelingen op de hoogte te houden, aan te geven wat hij nodig heeft om zijn doelen te bereiken en eens per jaar afspraken beknopt vast te leggen. De leidinggevende op zijn of haar beurt informeert proactief bij de medewerker en toetst diens ontwikkelingsplannen en -voortgang aan de collectieve



“Hoe eerder je signaleert dat iemand niet lekker in zijn vel zit, hoe groter de kans dat hij niet gaat uitvallen”

kaders van de stichting. Pas als uit de regelmatige contacten tussen leidinggevende en medewerker blijkt dat de ontwikkeling stagneert, wordt een formele functioneringsbeoordelingscyclus opgestart. “Het is niet zo dat we de beoordeling afschaffen. Nee, we hebben ons te houden aan de cao. Maar vanuit een positieve gedachte willen we de ontwikkeling van onze medewerkers scherper volgen en op tijd ingrijpen als dat nodig is.”

Invloed op verzuim, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Mintjens verwacht dat het nieuwe beoordelen beslist van invloed zal zijn op verzuim, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid. “Op deze thema’s moet je aan verschillende touwtjes trekken. Hoe eerder je signaleert dat iemand niet lekker in zijn vel zit, hoe groter de kans dat hij niet gaat uitvallen. Daarom is die dialoog zo belangrijk, dat de leidinggevende weet wat er speelt bij zijn medewerkers. Als dat in een

sfeer van wederzijds vertrouwen gebeurt, dan gaat het psychisch verzuim omlaag.”

Kinderen krijgen betere leraren

De uitvoering van het nieuwe beoordelen start najaar 2019. “Onze leidinggevenden krijgen als eerste een training in gespreksvoering. Alles staat of valt met de relatie tussen medewerker en leidinggevende. De nieuwe aanpak vraagt om vertrouwen. Dat vraagt inzet van iedereen.” De werkgroepleden, leidinggevenden en GMR zijn enthousiast over de nieuwe koers.

Mintjens ook: “Uiteindelijk is het doel dat hierdoor de kwaliteit van het onderwijs verbetert. Het is onze missie de talenten van kinderen optimaal tot hun recht te laten komen. Dat willen we ook van onze professionals. Zij moeten goed in hun vel zitten en kwalitatief goed en passend onderwijs kunnen verzorgen. Dan zijn eigenaarschap, talentontwikkeling en professionalisering belangrijke hefboomen om de kwaliteit te vergroten. We kennen allemaal het credo ‘de leerling centraal’. Wij draaien het om: ‘de leerkracht centraal’. Daarmee krijgt de leerling beter onderwijs.”

Evaluatie

Na het schooljaar 2019-2020 vindt een evaluatie plaats van de werkwijze. “We zijn dan een jaar onderweg. We bekijken dan samen wat er goed gaat en of er nog wat te verbeteren valt aan de gesprekscyclus.” Het VFPf blijft de ontwikkelingen bij Swalm & Roer met belangstelling volgen.

Stichting Swalm & Roer

De Stichting Swalm & Roer voor onderwijs en opvoeding heeft 23 basisscholen, waarvan één voor speciaal onderwijs. Onder de stichting vallen grote, kleine, openbare en katholieke scholen, alle in Roermond en omgeving. Zo’n 600 medewerkers (450 fte) verzorgen bij Swalm & Roer primair onderwijs voor 6000 leerlingen.

Meer informatie op www.swalmenroer.nl.

kortom

kortomkortom



Pf en opleidingsinstituut NCOI bundelen krachten

Een van de kerntaken van het Participatiefonds is om uitkeringsgerechtigden vanuit het primair onderwijs te helpen bij het vinden van een nieuwe baan. Dat kan in het onderwijs zijn, maar ook daarbuiten. Opleidingsinstituut NCOI helpt daarbij een handje.

Snel en efficiënt

Samen met het NCOI zal Pf opleidingstrajecten verzorgen voor bij- en omscholing, zodat werkzoekenden in aanmerking komen voor banen buiten de onderwijssector. Dit kan een individuele training zijn, maar ook een op maat gemaakt traject voor een aantal werkzoekenden. Zo blijkt er een stijgende interesse onder de werkzoekenden in een baan in de zorg. Een sector die zit te springen om gekwalificeerde medewerkers. Door een passend opleidingstraject voor deze groep op te zetten, zijn zij in korte tijd klaar om in deze sector aan de slag te gaan.



Trainingen voorjaar 2020

Ook in 2020 bieden wij weer diverse arbo-trainingen voor u of uw teamleden aan.

20 april 2020 – Training preventiemedewerker

Met deze training geven wij uw preventiemedewerker, zoals de arbocoördinator of verzuimbegeleider, ondersteuning bij de uitvoering van hun (wettelijke) taak. Zo komt de organisatie en uitvoering van de RI&E aan bod en wordt er kennis gemaakt met de Arbomeester, een handige tool om zelfstandig met de RI&E aan de slag te gaan.

15 april 2020 – Training schooldirecteur als preventiemedewerker

Deze training is speciaal bedoeld voor (adjunct) directeuren waarbij er dieper wordt ingegaan op onderwerpen als duurzame inzetbaarheid, mobiliteit, verzuim en re-integratie. Ook komt de samenwerking met derde partijen, zoals de bedrijfsarts, het UWV en bovenschools management, aan de orde.

Interesse?

Inschrijven kan via vfpf.nl/agenda.

Er zijn geen kosten verbonden aan deelname.

Vrije School Zwolle zet verder in op verlagen van ervaren werkdruk

Werken met eigen mandaat werpt vruchten af



Lilian Rippe

Vorig jaar nam de Vrije School Zwolle bij haar teamleden de Werkdrukscan af om er achter te komen welke werkzaamheden voor de meeste ervaren werkdruk zorgden. Daarnaast hebben ze gekeken wie zij als school zijn en hoe ze binnen hun kaders de organisatie konden verbeteren. Hoe staat het er nu voor? We spraken er met directeur Daniëlle Wessels over.

Als eerste is het jaarlijkse, uitvoerige leerlingverslag vervangen door de zogenoemde mindmap. Die verandering levert tijd en kwaliteit op en vermindert de ervaren werkdruk onder de medewerkers. Daarnaast is recent op school de sociocratische kringstructuur ingevoerd. Goed voor een flinke boost bij de leerkrachten.

Mindmap

"De mooi vormgegeven mindmap is kernachtig en levert inderdaad de tijdswinst op die we bedacht hadden", steekt Daniëlle Wessels van wal. "Een leerkracht heeft er 80 procent minder werk aan dan aan een persoonlijk getuigschrift dat we

gewend waren te maken van ieder kind. Daarnaast is de mindmap verbonden met een oudergesprek waar alle ontwikkelingsgebieden, aan de hand van de mindmap, gestructureerd en expliciet aan bod komen. We kunnen zeggen dat de leerlingbeschrijving aan kracht heeft gewonnen zonder afbreuk te doen aan de eigenheid van het vrijeschoolonderwijs. Nog steeds wordt onze manier van kijken erin uitgedrukt en staat de persoonlijkheidsontwikkeling van het kind centraal. De leerkrachten zijn er blij mee en ook ouders reageren enthousiast."



Directeur
Daniëlle Wessels (l)
en collega Alinde Fix (r)



Hoort, zegt het voort

De mindmap kwam in intensief overleg binnen het team tot stand. "We hebben er flink in geïnvesteerd en er met elkaar een aantal dagen aan gewerkt. Daardoor wordt de nieuwe aanpak breed gedragen. En het werkt, want de ervaren werkdruk is minder. Mensen zitten niet meer vanaf april in de stress omdat ze de kindverslagen op tijd klaar moeten hebben."

Het succes van de Vrije School Zwolle gaat niet ongemerkt voorbij. Ook andere vrije scholen hebben oren naar de andere manier van rapporteren. "Superleuk. Ik heb erover verteld op een directeurenoverleg en we hebben een folder over onze aanpak en ervaringen naar alle vrije scholen gestuurd. We delen onze mindmap niet zomaar uit. Hij werkt juist dankzij het proces dat we samen hebben doorlopen om tot deze vorm te komen. Degene die het document voor ons heeft vormgegeven biedt andere scholen nu ook procesbegeleiding aan. Inmiddels zijn er veel vrije scholen het traject naar een nieuw getuigschrift ingegaan. Het leuke is dat al die mindmaps er anders uit gaan zien, omdat iedere school zijn eigen accenten legt."

'Ik zie dat de leerkrachten er blij van worden'

Sociocratische kringstructuur

"Sinds kort hebben we de school in een sociocratische kringstructuur georganiseerd. Voorheen dacht en deed iedereen met alles mee. Dat kost veel tijd en is niet houdbaar. Om betrokkenheid en draagvlak te behouden heb ik gezocht naar een structuur die daarbij past. Zo vind ik eigenaarschap van leerkrachten belangrijk. Door deze sociocratische structuur is dat geborgd." In de nieuwe structuur werken leerkrachten in kringen. Zo is er een kring voor onder andere taal, rekenen, jaarfeesten, natuur en techniek, sociaal emotioneel en cultuur. In elke kring zitten leerkrachten uit de verschillende leeftijdsgroepen in school. Aan het hoofd van iedere kring staat een specialist. "Elke kring focust zich op de ontwikkeling van een onderwijsdeelgebied en heeft op dat terrein mandaat. De gedachte erachter is dat we niet meer alles met z'n allen doen. Leerkrachten kunnen nu gericht hun talent, specialisme en

enthousiasme voor een leergebied inzetten en hebben eigenaarschap. Ik zie dat ze er blij van worden en dat het wat doet met hun werkdrukbeleving. Uiteindelijk nemen we wel met elkaar het besluit; zo gaan we het doen. Zo krijgen we echt breed gedragen besluiten in de organisatie. Heel belangrijk."

Stap voor stap samen op weg

'Iedere dag samen een beetje beter' is het motto van Vrije School Zwolle als het om ervaren werkdruk en werkplezier gaat. "We maken kleine stappen. De leerkrachten voor de klas zijn mijn uitgangspunt. Wat hebben zij van mij nodig om hun werk weer met plezier te doen. Dat is de opdracht van iedere schoolleider."

Vrije School Zwolle

De Vrije School Zwolle is een van de 83 vrije scholen voor basis en voortgezet onderwijs in Nederland. De Vrijeschoolpedagogie vindt haar inspiratie in de antroposofie, een geesteswetenschap die Rudolf Steiner (1861-1925) ontwikkelde. De Vrije School Zwolle heeft in de gelijknamige stad twee locaties: Michaëlschool en Ridder Jorisschool. Op deze scholen verzorgen 33 medewerkers basisonderwijs aan 400 leerlingen.

Werkdrukscan

Wilt u er ook achter komen waar de ervaren werkdruk op uw school vandaan komt? Neem dan bij uw teamleden de Werkdrukscan af. De test ondervraagt uw teamleden op zeven subcategorieën: leerlingen, taak, collega's, persoonlijkheid, leidinggevend, organisatie en privésituatie. U kunt kosteloos gebruik maken van de Werkdrukscan. Neem hiervoor contact op met uw regiocoördinator (vfpf.nl/regioteams). Hij of zij helpt u graag op weg. Op vfpf.nl/werkdrukscan vindt u uitgebreide informatie over dit instrument.

Onze regioteams. Dicht bij u in de buurt.

Hulp nodig? Wilt u sparen? Heeft u een vacature op uw school? Onze regioteams staan voor u klaar. De regiocoördinatoren zijn daarbij uw eerste aanspreekpunt. Zij werken in het team nauw samen met onze adviseurs Arbeid & Vitaliteit en casemanagers Re-integratie. Neem gerust contact op!

Regioteam Noord-Oost

Regiocoördinatoren

Annemiek Kamsma

☎ 06 57 76 79 22

✉ annemiek.kamsma@vfpf.org

Johan Werkman

☎ 06 - 38 16 89 80

✉ johan.werkman@vfpf.org

Regioteam Midden-Oost

Regiocoördinatoren

Jeannette van Elteren

☎ 06 - 41 56 08 63

✉ jeannette.van.elteren@vfpf.org

Elvire ter Stege

☎ 06 - 18 96 50 40

✉ elvire.ter.stege@vfpf.org

Regioteam Zuid-Oost

Regiocoördinatoren

Verona van de Graaf

☎ 06 - 18 96 42 67

✉ verona.van.de.graaf@vfpf.org

Petra van de Beek

☎ 06 - 38 16 88 32

✉ petra.van.de.beek@vfpf.org

Regioteam Zuid-West

Regiocoördinatoren

Marjolein de Best

☎ 06 - 46 33 43 85

✉ marjolein.de.best@vfpf.org

Gerard Poot

☎ 06 - 18 96 50 38

✉ gerard.poot@vfpf.org

Regioteam Midden-West

Regiocoördinatoren

Miriam de Jong

☎ 06 - 38 16 89 70

✉ miriam.de.jong@vfpf.org

Kim van Rookhuizen

☎ 06 - 18 96 61 32

✉ kim.van.rookhuizen@vfpf.org

Regioteam Noord-West

Regiocoördinator

Brenda Steinmetz

☎ 06 - 15 28 99 56

✉ brenda.steinmetz@vfpf.org

Vacature aanmelden?

Heeft u een vacature op uw school? Geef deze dan door via vacature@vfpf.org. De casemanager in uw regio zoekt dan een passende match voor u. U kunt ook telefonisch contact opnemen via 010 - 217 76 30.

In welke regio zit uw school?

In het kaartje zijn globaal de grenzen van onze regio's aangegeven. Twijfelt u in welke regio uw schoolorganisatie zich bevindt, zoek dan uw regioteam op via vfpf.nl/regioteams. Vul de naam van uw school of het BRIN-nummer in en de contactgegevens van uw regioteam verschijnen automatisch.





Voor alle scholen in het primair onderwijs

Het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) ondersteunt alle schoolbesturen in het primair onderwijs. Niet alleen bieden wij een breed palet aan instrumenten voor bedrijfsgezondheidszorg, we helpen ook mee met het invullen van uw vacatures. Daarnaast kunt u bij ons terecht voor uw vergoedingsverzoeken voor de vervangingskosten (tenzij u eigenrisicodragend bent) en de kosten van werkloos geworden werknemers.

Om u zo optimaal mogelijk én op maat te kunnen helpen, werken we met regioteams. Ze zijn niet alleen goed op de hoogte van wat er binnen uw organisatie speelt, ze zijn ook dicht bij u in de buurt. En dat werkt wel zo prettig.



**Voor alle scholen
in het PO**



**Praktisch en
doelgericht**



**Persoonlijk
en dichtbij**

Contact / Informatie

Helpdesk Vervangingsfonds

Voor vragen over het reglement, premies en vervangingskosten.

T 045 - 579 81 07

E helpdesk@vfpf.nl

Aanmelden vacatures

Heeft u een vacature binnen uw schoolorganisatie? Stuur deze dan naar vacature@vfpf.org.

Wij bemiddelen op regionaal niveau en kunnen u helpen bij het invullen.

Regioteams

Direct contact opnemen en een afspraak maken met de regiocoördinator in uw regio? Kijk op pagina 23 voor de contactgegevens van uw regioteam of kijk op www.vfpf.nl/regioteams.

Arbo Advies Centrum Primair Onderwijs

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

Bestuursbureau VfPf

Boompjes 40, 3011 XB Rotterdam

T 010 - 217 76 40

E secretariaat@vfpf.org

Helpdesk Participatiefonds

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

T 070 - 757 51 00 (werkdagen van 9.00 tot 14.00 uur)

E info.pf@duo.nl

Digitale nieuwsbrief

Om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen rondom welzijn, arbo, verzuim, vervanging, re-integratie, bemiddeling en mobiliteit in het primair onderwijs. Aanmelden kan via onze website vfpf.nl.