

# Rentree

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

## Scholen met een structureel laag verzuim. Hoe komt dat?

.....  
Onderwijspersoneel aan de slag houden is uitgangspunt  
Modernisering Pf

.....  
De levenservaring en frisse blik van zij-instromers

.....  
Wat schapen drijven met werkdruk verminderen te maken heeft

nummer

106



# In dit nummer:

Column  
Denis Vijgen

3

Coaching op  
verzuimmanagement

8

Modernisering Pf

14



Workshop schapen  
drijven doet beroep  
op evenwichtige  
samenwerking

24

Heeft u een vraag  
over arbo

30

Het Kofschip blij met  
zij-instromer

4



Het aanpakken  
van verzuim

10

Maak kennis met  
regioteam Noord-Oost

19

Financieel vangnet  
voor vervangingskosten

20

Investeren in wat  
je nodig hebt

26

Onze regioteams

31

Kletsoppen

7



Geslaagde  
inspiratiedag  
Plan V

12

Wetwetertjes

22

Kortom

29

Voor alle scholen in  
het primair onderwijs

32

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

**Vormgeving**  
Offermans Design,  
Creatieve vogels

**Drukwerk**  
Strijbos Graphic  
Group B.V.

**Download**  
Rentree is ook te downloaden  
via onze website: [vfpf.nl](http://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.

# Veerkracht in tijden van crisis

Wie had gedacht dat het coronavirus, wat ooit zo ver weg leek, ons zo aan banden zou leggen? Ik eerlijk gezegd niet.

Zaken die we altijd normaal vonden zijn ineens bijzonder geworden. En andersom. We mogen, konden en kunnen minder, maar we zijn als samenleving creatief geworden en op zoek gegaan naar oplossingen en alternatieven. Zowel thuis, rond ons werk en in de openbare ruimte. Ik heb met een mix van verbazing en respect gezien en beleefd hoe 'we' omgaan met de nieuwe situatie. Onze sector heeft zich daarin van haar beste kant laten zien door flexibel en veerkrachtig te zijn en keihard te werken aan onderwijs op afstand, het faciliteren van thuisonderwijs en alternatieve vormen van communicatie met kinderen en ouders. Ik heb daar met enorme bewondering naar gekeken en neem mijn petje af voor iedereen die daarbij betrokken is geweest. En nog steeds is, want aanpassingen en improvisatie blijven nog wel even nodig. Oprechte complimenten! En wat mooi dat iedereen nu inziet wat een belangrijke plaats het basisonderwijs inneemt!

En ik geef toe, vergeleken met die van u is onze situatie nog relatief eenvoudig. Thuiswerken, televergaderen, videocalls, het is ineens heel normaal geworden. Want het werk moet gewoon doorgaan. Soms kwamen de muren op me af en ook ik mis het persoonlijke contact en de interactie op de werkvloer enorm. Maar dat komt weer goed.

Een premiepauze voor het Vf leek ons al snel logisch en ook hebben we tijdelijke versoepeling aangebracht ten aanzien van bepaalde regels en termijnen. Ze staan op de website. Onze adviseurs konden uiteraard niet bij u



Denis Vijgen  
directeur Vervangingsfonds  
Participatiefonds

langskomen maar hebben ook hun creativiteit gebruikt om hun activiteiten voor schoolbesturen voort te zetten. En er zitten nog nieuwe ideeën in de pijplijn waarover we u snel hopen te informeren. Het maakt ons creatief.

Maar ik maak me ook wel wat zorgen. Wij werken al geruime tijd aan alle voorbereidingen voor de Modernisering van het Participatiefonds. We hebben u er al vaak over geïnformeerd, ook in deze Rentreë doen we dat weer, en we zitten op schema om per 1 januari 2021 met de nieuwe werkwijze te beginnen. We zijn daarbij echter wel afhankelijk van aangepaste wetgeving die nog door de Kamer moet en daar zit mijn zorg. Dit dossier mag wat ons betreft geen vertraging oplopen door de coronacrisis. Samen met ons bestuur spannen we ons in om het wetgevingstraject hoog op de agenda te houden en ervoor te zorgen dat we niet gedwongen worden om de Modernisering van het Pf later in te laten gaan. Dat zou niet alleen veel geld kosten voor de sector, maar ook zonde zijn in tijden van personeelstekorten.

We houden u uiteraard op de hoogte. Blijf gezond!

# Scholengroep Amstelland voorbeeld van gedegen traject zij-instromers

## Het Kofschip blij met zij-instromer

Zij-instromers bieden kansen om het lerarentekort op te vangen. Ze kiezen bewust, brengen levenservaring mee én een frisse blik vanuit een andere bedrijfscultuur. Onderwijsgroep Amstelland in Amstelveen wierf onder ouders van leerlingen. Met succes. De nieuwe aanwas langdurig aan je bestuur verbinden? Zorg van meet af aan voor goede begeleiding.



Lilian Rippe

“Wij hebben in eerste instantie voornamelijk geworven onder ouders van onze leerlingen”, vertelt Loes Buis, coördinator Professionalisering en verantwoordelijk voor de organisatie rondom zij-instromers.

“Daarnaast melden geïnteresseerden zich ‘via via’ bij ons.” Een kleine twee jaar geleden organiseerde Onderwijsgroep Amstelland voor geïnteresseerde ouders een informatieavond waarvoor ook de leerkrachten van de scholengroep waren uitgenodigd. “Het is belangrijk om ook je medewerkers goed te informeren omdat sommigen hun twijfels hadden over de kwaliteit van zij-instromers.” Zij-instromers worden bovenschools aangesteld. Het bestuur plukt nog steeds de vruchten van de informatieavond. Op dit moment heeft Amstelland er 26 in huis.

### Intensief selectietraject

Bij Onderwijsgroep Amstelland doorlopen potentiële zij-instromers eerst een intensief selectietraject. Ze snuffelen drie dagen om te kijken of het werk aan hun verwachtingen voldoet. Dan worden ze voor drie maanden op een school aangesteld als leraarondersteuner om ervaring op te doen voor hun portfolio en om te ontdekken welke groep ze aanspreekt. Na een

pittig assessment met een ‘go’ als resultaat staan ze nog drie maanden naast een collega voor de klas.

### “Te heftig om meteen helemaal alleen te beginnen.”

Staan ze eenmaal zelfstandig voor de klas, ook dan biedt Amstelland twee jaar intensieve begeleiding, zowel bovenschools als op de betrokken school. Buis ziet de goede begeleiding als sleutel voor het succes. “Daarom komen mensen graag naar ons toe en haken niet snel af.” Daarnaast tipt ze dat een goede samenwerking met de Pabo de slaagkans vergroot. “School en Pabo moeten echt samen opleiden.”

### Keuze met het hart

Basisschool Het Kofschip in Ouderkerk aan de Amstel is een van de dertien scholen van Onderwijsgroep Amstelland. Sinds januari 2020 staat daar zij-instromer Christine van der Schilden (37) drie dagen per week zelfstandig voor groep 2, de Dolfijnen. Daarnaast volgt ze wekelijks één avond de Marnix Pabo in Utrecht. Van der Schilden studeerde HBO Communicatiemanagement en werkte ruim vijftien jaar bij een reclamebureau, de laatste jaren als accountdirector. “Ik had het daar reuze naar mijn zin”, laat ze weten. Toch besloot ze het onderwijs in te gaan.



"Ik vond het altijd al leuk om met kinderen te werken. Mijn moeder zit in het onderwijs en stimuleerde mij vroeger al om de Pabo te doen." Het begon te kriebelen toen haar oudste dochter naar school ging en ze veel in aanraking kwam met kinderen. De informatieavond bij Onderwijsgroep Amstelland raakte in haar hart. Toch duurde het daarna nog anderhalf jaar voordat ze de switch maakte. "Het is nogal een stap: leuke baan opzeggen, studie, drie dagen voor de klas. Maar het gevoel was goed. Ik was verkocht nadat ik een dag had meegelopen in een klas. Ik heb afgelopen zomer mijn baan opgezegd. Ik wilde niet later denken 'had ik maar'." Van der Schilden begon bewust bij groep 2. "Groep 8 leek me wat te heftig om mee te beginnen."

### Haalbaar

Maartje van den Heuvel, directeur van Het Kofschip, ziet zij-instromers als een goede, gesubsidieerde kortetermijnoplossing voor het lerarentekort. "Voor 20.000 euro moet de betrokken school de zij-instromer samen met de Pabo in twee jaar opleiden. Of deze subsidie toereikend is, hangt af van hoe school en Pabo het zij-instroomtraject inrichten. Het is belangrijk om goed te kijken naar wat haalbaar is naast een zware opleiding van twee jaar. Ik werkte eerder bij een bestuur waar de zij-instromers vier dagen voor de klas stonden. Bij ons zijn dat er maximaal drie. Ook de Pabo's organiseren de opleiding op verschillende manieren. De ene heeft een klas met zij-instromers, de andere levert maatwerk met individuele trajecten."

### Goede begeleiding en werkplezier

Evenals Buis stelt Van den Heuvel dat het succes staat of valt met goede begeleiding. "Uitval bij starters en zij-instromers heeft vaak te maken met slechte begeleiding. Ik heb structureel gesprekken met Christine. Daarnaast heeft ze wekelijks een gesprek met een coach/ervaren leerkracht en een gesprek met de leerkracht die dezelfde groep doet. Verder krijgt ze begeleiding op de werkplek van een bovenschoolse coach." Naast goede begeleiding is ook werkplezier van belang voor de zij-instromers. "Ik zie het als mijn taak ervoor te zorgen dat alle leraren hier elke dag met plezier naar school komen. Dat geldt ook voor de zij-instromers. Ik wil goed voor ze zorgen en hun persoonlijke kwaliteiten laten floreren. En ook belangrijk: wij nemen ze als volle collega op in het team."



## Kickstart voor de nieuwe leerkracht!

25% van de (her)startende leerkrachten verlaat binnen vijf jaar het PO. Vaak omdat er geen tijd en geld is voor goede begeleiding. VfPf ondersteunt u hierin graag en is gestart met de nieuwe pilot: mentor on the job. Een ervaringsdeskundige die uw nieuwe collega met raad en daad terzijde staat. Informeer bij uw regiocoördinator naar de mogelijkheden.

Meer informatie over zij-instromers:  
[poraad.nl](http://poraad.nl)

### Warm bad

Zij-instromer Christine is enthousiast over de begeleiding. "Als zij-instromer spring je toch een beetje in het diepe: nieuwe baan, nieuwe omgeving en nog een studie erbij ook. Drie coaches klinkt wel als veel, maar het is zo fijn om bij hen met al mijn vragen te kunnen aankloppen. Ik ben in een warm bad terechtgekomen. Ik heb nog niet één keer gedacht om terug te gaan naar mijn oude vak. Het is een goede keuze geweest."

### Goed organiseren

Van den Heuvel ziet de aanpak van de Onderwijsgroep Amstelland als een voorbeeld van hoe het zou moeten. "We hebben veel zij-instromers omdat we erom bekend staan dat we het goed met elkaar organiseren. Ik vind ze fantastisch. Ze kiezen bewust voor het onderwijs en nemen de nodige levenservaring en werkervaring binnen andere organisaties mee. Die inzichten zijn van harte welkom om de school te professionaliseren. Positief als je kinderen moet opvoeden." Buis: "Ze zijn een verrijking binnen onze onderwijsgroep."

# kletskoppen

## kletskoppen kletskoppen

In deze rubriek geven kinderen hun ongezouten mening over het onderwijs en alles wat daarbij komt kijken. Deze keer op de vraag:

### Wil jij later juf of meester worden?



# Subsidie Lerend Werken

## Coaching op verzuimmanagement voor schooldirecteuren

Het managen van ziekteverzuim is belangrijk om een vaak toch al krappe schoolbezetting lucht te geven. Maar in de praktijk blijkt dat voor veel schoolleiders lastig. De Subsidie Lerend Werken biedt schoolleiders daarom de mogelijkheid om onder begeleiding van een coach te werken aan hun kennis, kunde en vaardigheden op het gebied van verzuimaanpak. Op die manier krijgen zij meer grip op het ziekteverzuim en de mindset van hun teams.



Sophie Bogaers

Schoolleiders Ali Kemal Kadi van IBS Ababil in Schiedam, en Adrie Hellings van BS De Regenboog in Schijndel, maakten het afgelopen jaar gebruik van de Subsidie Lerend Werken. Beiden zijn enthousiast. Na het traject met de coach zijn ze zich bewuster van de manier waarop ze, als casemanager binnen hun organisatie, omgaan met verzuim. Een andere insteek, vooral tijdens gespreksvoering met collega's, biedt resultaat. Iets waar schoolleiders volgens hen meetbaar profijt van kunnen hebben.

### Perfekte afstemming op de hulpvraag

Kemal Kadi werd via zijn contactpersoon van een eerder traject bij het Vervangingsfonds op de Subsidie Lerend

Werken gewezen, Hellings via het schoolbestuur. Kemal Kadi: "Toen ik eenmaal dacht: nu heb ik er behoefte aan, heb ik mijn aanvraag direct ingediend. Dat ging eenvoudig. Als ik talloze formulieren had moeten invullen, was ik wellicht afgehaakt. Maar er was geen administratieve rompslomp." Het Vervangingsfonds adviseerde de schoolleider bij het vinden van een passende coach, afgestemd op zijn specifieke hulpvraag. "Tijdens een intake werd uitgebreid besproken waar ik behoefte aan had en met welke vraagstukken ik worstelde. Het resultaat was een duidelijke hulpvraag en een uitstekende match. Het traject is inmiddels afgerond, maar ik heb nog steeds contact met mijn coach", aldus Kemal Kadi.



### Proactieve coaching

Hoe het traject eruitzag? "De coach is enkele keren op bezoek geweest. En we hadden diverse keren telefonisch contact", vertelt Hellings. "Deed er zich een situatie voor binnen onze school, bijvoorbeeld iemand die langdurig afwezig was, dan stond de coach klaar. Hij had toegang tot het systeem, hield zo de zaken uitstekend in de gaten en was heel proactief in zijn ondersteuning. Hij belde direct als er een situatie voordeed waarbij hij kon helpen." Volgens Kemal Kadi hield zijn coach hem vooral een spiegel voor: "Ik kreeg hierdoor een andere kijk op veel zaken. Dat was heel verhelderend. Als casemanager heb je vaak je eigen vaste aanpak die vooral gebaseerd is op gevoel. En op school regeert de waan van de dag.

**"Vaak neem je te weinig tijd om echt een goed gesprek te hebben met je thuiszittende teamlid."**

Ik ben gecoacht op een andere aanpak, met betere resultaten. Ik weet nu bijvoorbeeld dat ik de tijd moet nemen en de leerkracht meer moet betrekken bij het proces. Zo kan ik voorkomen dat we elkaar gaandeweg het traject figuurlijk kwijtraken." Hellings: "De coach gaf mij praktische handvatten om het anders aan te pakken, door bijvoorbeeld bij een ziekmelding te richten op dat wat de medewerker nog wél kan doen. Deze manier van denken is inmiddels onderdeel van mijn aanpak."

### Regie in het ziekte verzuimproces

Een kant-en-klare oplossing voor ziekteverzuim is er niet en niet alle problemen verdwijnen met coaching. Toch zijn Hellings en Kemal Kadi erg over de coaching te spreken. Hellings: "Ik heb nu de regie over het verzuim binnen mijn school. Voorheen was de bedrijfsarts heel erg leidend, maar sinds de coaching heb ik zelf veel meer invloed. Ik merk dat mijn team ook een andere mindset heeft. Mijn teamleden denken graag mee en zijn zich veel bewuster van de impact van hun afwezigheid. Bij een ziekmelding begint iemand vaak zelf al over mogelijke inzetbaarheid. Mijn nieuwe aanpak heeft dus écht effect." Kemal Kadi benadrukt dat

**"Het is waardevol om een sparringpartner te hebben met wie je tot nieuwe inzichten komt."**

hulp en deskundigheid van buitenaf altijd welkom is. "Het is waardevol om een sparringpartner te hebben met wie je tot nieuwe inzichten komt. Bewustwording over het probleem is de eerste stap, maar vooral het inzicht dat je zelf invloed hebt, heeft bij mij verandering teweeggebracht. Als ik nu een gesprek in ga, weet ik veel beter hoe ik dat het beste kan aanpakken. Dat geeft energie."

### Nooit te oud om te leren

"Natuurlijk volgen we het verzuim binnen onze school op de voet. Ik onderneem direct actie wanneer zich een verzuimsituatie voordoet. Zo houd ik de controle", vertelt Hellings. Kemal Kadi: "De Subsidie Lerend Werken vraagt om een tijdsinvestering, maar ik durf te stellen dat je die er driedubbel uithaalt. Daarbij: niemand is te oud om te leren."

---

### Meer lezen en aanvragen subsidie:

[vfpf.nl/subsidie-lerend-werken](https://vfpf.nl/subsidie-lerend-werken)

# Aanpak verzuim

## Wat kunnen we leren van scholen met een laag verzuim?

Met een gemiddeld ziekteverzuim van 5,9% (bron: verzuimonderzoek DUO 2018) is het verzuim in het PO hoog in vergelijking met andere sectoren. Maar dat is niet over de hele linie het geval. Er zijn ook scholen waar sprake is van een structureel laag of continu dalend verzuim. Hoe komt dat? Welke aspecten spelen hierbij een rol? VfPf gaf onderzoeksbureau Regioplan opdracht dit voor de sector te onderzoeken.

### Inspiratie

Het resultaat van het onderzoek is gebundeld in het rapport "Schoolvoorbeelden. Best practices aanpak verzuim". Centraal hierin staan acht interviews met scholen met een laag verzuim.

Het rapport geeft inzicht in aspecten die laag verzuim beïnvloeden. Vera Haanstra, beleidsonderzoeker en medeauteur van het rapport: "We komen bewust niet met een lijstje van 'tien dingen die je moet doen om laag verzuim te krijgen op je school'. Verschillende directeuren en leerkrachten waarschuwden ons daar ook voor. Er is geen checklist die je kunt afvinken en dan ben je er. Voor sommige scholen is het een proces van jaren geweest, een proces ook dat nooit stopt."

### Inzichten

Vooropgesteld: hoog verzuim hangt deels samen met pech, laag verzuim deels met geluk. Maar wat de laag-verzuim scholen in ieder geval met elkaar gemeen hebben is een combinatie van factoren: hoe de directeur invulling geeft aan zijn/haar functie, de werkgemeenschap die men samen vormt, het bieden van een duidelijke structuur en communicatie, een cultuur waar mensen zich kwetsbaar durven opstellen. Ook praktische mogelijkheden voor een prettig werkklimaat en het faciliteren van kwalitatief goed onderwijs horen daarbij. **"Heb het goed met elkaar en werk daar samen aan"** vat Vera Haanstra bondig samen.

Directeur Nanja Veenstra (Prins Willem Alexanderschool, locatie Beekenstein, Amstersfoort): "Sturen alleen op verzuim is niet de oplossing. Belangrijker is de sfeer, een professionele cultuur. **Leerkrachten moeten het gevoel hebben dat ze gezien en gewaardeerd worden.** We hebben met het team een heel traject doorlopen. Vinden we het

**"Griep is pech.  
Maar los daarvan:  
het allerbelangrijkste  
is teambuilding"**

zo goed? Willen we het anders? Hoe? Wat vraagt dat van ons? Wat wordt jouw persoonlijke volgende stap? Iedereen heeft dat zo voor zichzelf verwoord. Voor een leerkracht was bijvoorbeeld de eerste stap om een keer iemand feedback te geven. Dat je met elkaar je volgende stap steeds deelt, is spannend, maar het maakt ook dat je nieuw gedrag gaat uitproberen."

Een andere directeur zegt: "Deze school was tien jaar lang zwak/krap voldoende. Sinds ik er werk scoort de school voldoende de afgelopen 2 jaar. Ik heb rust en structuur in de school gewaarborgd. [...] Je moet zorgen dat mensen er lol in hebben, graag op school zijn, mensen krijgen er een groot verantwoordelijkheidsgevoel van en dat is al een drempel voor ziekmelden. Dus het ziekteverzuim beweegt mee, zoals we recent zien."

### Risico's

Uit de acht best practices blijkt duidelijk het belang van goed werkgeverschap door de directeur. Anders gezegd: slecht management en veel directiewisselingen zijn nadrukkelijke risico's voor ziekteverzuimcijfers. Vera Haanstra: "Wees als team op een school met laag verzuim bewust van wat je met elkaar hebt en ga bij een directeurswissel voor een directeur die past bij de ploeg. Zorg voor een benoemingscommissie met voldoende vertegenwoordiging vanuit het team, een goed aannamebeleid is essentieel."



## Nieuwe dienstverlening VfPf

Na de zomer biedt VfPf een serie nieuwe producten en diensten, gericht op de professionalisering van uw schoolorganisatie. Zonder bijkomende kosten, en ook voor eigenrisicodragers. Zoals ondersteuning bij het maken van een strategische personeelsplanning, workshops over inzetbaarheid van uw personeel, aantrekkelijk werkgeverschap, implementatie van inzetbaarheidsbeleid en een organisatiescan.

### Nu al meedoen?

Op diverse scholen draaien we nu al pilots met onderdelen uit ons nieuwe aanbod. Wilt u ook hieraan meedoen, of wilt u best practices uit uw organisatie delen? Neem dan contact op met programmaleider Miriam de Jong van VfPf: [miriam.de.jong@vfpf.org](mailto:miriam.de.jong@vfpf.org). Zij vertelt u er graag meer over.

## Leer van elkaar

Marc Lammers, oud coach van het Nederlands dames-hockeyteam, vertelde tijdens de inspiratiedag op 5 februari (zie pagina 14 in deze Rentree) dat destijds in zijn contract stond dat hij verplicht was maandelijks bij een andere tak van sport te gaan kijken, om van elkaar te leren hoe je kunt omgaan met uitdagingen en problemen. Binnen het PO is intervisie tussen schoolbesturen, of bij elkaar in de keuken kijken, nog niet zo gebruikelijk.

Leonie den Hartog, Oecumenische Basisschool De IJsbreker, Amsterdam: "Laatst was er nog een directeur op tv, die kreeg zijn formatie niet rond. Die heb ik toen benaderd met hoe wij het doen. Daar hoor je dan niets meer van. Dat vind ik zo jammer! Zoek elkaar meer op als schoolbesturen, gebruik elkaar. De verzuiling, openbaar, christelijk, is nog zo sterk. Sta open voor elkaar, ik heb dit probleem, jij niet, hoe kunnen we het samen oplossen?"

Dat zou veel schelen."

**Schoolvoorbeelden**  
Best practices aanpak verzuim

Vera Haanstra en Bjørn Dekker  
© 2020 Regioplan, in opdracht van het Vervangingsfonds

## Aan de slag

Het rapport "Schoolvoorbeelden. Best practices aanpak verzuim" staat op onze website: [VfPf.nl](http://VfPf.nl), onder het Vraagstuk "Hoe dring ik het ziekteverzuim terug". De interviews bieden een mooie inblik in de dynamiek op deze scholen. Leerkrachten, directeurs, bestuurders en adviseurs kunnen daar zelf elementen uithalen om binnen hun school uit te proberen. Heeft u behoefte aan meer ondersteuning of wilt u sparren over uw specifieke situatie? Neem dan contact op met uw regiocoördinator.

## Subsidie voor een coach on the job

Om uw professionele ontwikkeling op het gebied van verzuimaanpak te verbeteren, kunt u als schoolleider een coach inschakelen die u persoonlijk begeleidt. De kosten daarvoor krijgt u vergoed via de Subsidie Lerend Werken. Zie ook het artikel op pagina 8 in deze Rentree. In deze Rentree en kijk op onze website: [vfpf.nl/subsidie-lerend-werken](http://vfpf.nl/subsidie-lerend-werken).



# Geslaagde inspiratiedag Plan V

Afgelopen februari vond de inspiratiedag plaats voor alle deelnemende Plan V besturen. Het thema was "De kapstok naar een vitale organisatie". Mede door het tekort aan groepsleerkrachten en de toenemende aandacht voor werkdruk, gezondheid en vitaliteit in het algemeen, zien we dat schoolorganisaties, net als in het bedrijfsleven, steeds vaker investeren in de gezondheid van hun medewerkers. Om goed onderwijs te kunnen blijven bieden hebben onderwijsinstellingen baat bij vitale medewerkers.

Aandacht voor dit thema levert veel voordelen op. Bijvoorbeeld het verminderen van gezondheidsrisico's zoals stress en fysieke belasting maar ook het vergroten van duurzame inzetbaarheid en het verlagen van verzuim. Wij hebben de deelnemers meegenomen in de wereld van gezondheid en vitaliteit, door middel van een aantal inspirerende workshops, en daarmee geënthousiasmeerd om verder te investeren in dit onderwerp. We hadden enkele sprekers uitgenodigd die hun specifieke kennis en succeservaring, voornamelijk vanuit andere sectoren, met ons wilden delen. Deelnemers zijn verrast en uitgedaagd om dit toe te passen binnen hun eigen organisatie.

## Plan V

Het Vervangingsfonds is gestart met een nieuwe ronde van het succesvolle project Plan V minder verzuim minder kosten, waarbij besturen met een langdurig hoog verzuim centraal staan. De basis voor dit project is een intensief partnerschap tussen het schoolbestuur en het Vervangingsfonds. De gemiddelde begeleidingstijd duurt 2 jaar. Wilt u ook deelnemen aan Plan V? Neem dan contact op met uw regioteam.



"De opening met Marc Lammers was fantastisch!"



"Het was een zeer leerzame en actieve dag!"



"Goede handvatten gekregen van de workshop leiders"

# Onderwijspersoneel aan de slag houden is uitgangspunt Modernisering Pf

## We zetten in op het voorkomen van verlies van medewerkers uit onze sector.

Per 1 januari 2021 verandert de manier waarop we de werkloosheidskosten in het primair onderwijs verrekenen. De sociale partners hebben hiervoor de kaders vastgesteld. We noemen dit de Modernisering van het Participatiefonds (Pf). Vanaf dan betaalt een schoolbestuur altijd een eigen bijdrage aan de werkloosheidskosten die ontstaan. Standaard is dat 50%. Voldoet een bestuur aan de voorwaarden van het nieuwe reglement dan is de eigen bijdrage lager, namelijk 10%. Wilco de Bruin, servicemanager bij VfPf, en Miriam de Jong, die als regiocoördinator bij de scholen komt, zijn nauw betrokken bij het formuleren van deze voorwaarden.

### Voorwaarden en gronden

Wilco de Bruin van het VfPf, voorheen zelf werkzaam als leerkracht in het PO, heeft met zijn team hard gewerkt aan het nieuwe reglement voor het Participatiefonds, dat een heel stuk dunner en leesbaarder is dan het huidige. Daarin staan o.a. de voorwaarden voor verlaging van de eigen bijdrage. Wilco de Bruin: "Ten eerste moet het ontslag volgens één van de vastgestelde beëindigingsgronden gaan. Ten tweede moet de werkgever samen met de werknemer actie ondernemen om ontslag te voorkomen, de zogenaamde inspanningsverplichting."



Wilco de Bruin

### Waarom een inspanningsverplichting?

Een schoolbestuur doet als goed werkgever uiteraard in alle gevallen zijn best om te voorkomen dat een werknemer in een werkloosheidssituatie terecht komt. De Bruin: "Ook wanneer het ontslag niet in aanmerking komt voor verlaging van de eigen bijdrage, is dit belangrijk. Daarmee voorkom je immers die 50% eigen bijdrage die je dan zou moeten gaan betalen als er een uitkering ontstaat." Uitgangspunt van de sociale partners voor deze Modernisering is: Als ontslag echt onvermijdbaar is, hebben werkgever en werknemer samen de plicht om een plan te maken om zo snel mogelijk toe te werken naar een nieuwe, passende werkplek. Dat is een vanzelfsprekende, gemeenschappelijke verantwoordelijkheid.

"Uit alle onderzoeken blijkt dat hoe vroeger in het proces je start met een adequaat van-werk-naar-werk-traject, hoe effectiever dat is,"

licht Miriam de Jong toe.

"Daarom hebben we in het reglement opgenomen dat de inspanningen opgestart worden vóór ontslag.

Door hier zo snel mogelijk, minimaal 4 maanden vooraf, al mee te beginnen, voorkom je dat de uitkering ontstaat of verkort je de duur aanzienlijk. Mijn collega's in de regioteams kunnen scholen daarbij helpen. Natuurlijk sluit het reglement van het Pf aan bij de cao PO. Waar op basis van de cao al van-werk-naar-werk-trajecten worden afgesproken, stellen wij als Pf geen aanvullende voorwaarden."



Miriam de Jong



## Harde data

In de nieuwe situatie zijn er twee data van belang:  
**1 januari 2021** - Het nieuwe reglement gaat in. Alle situaties met een ontslagdatum vóór 1-1-2021 vallen onder het huidige reglement. Ligt de ontslagdatum op of na 1-1-2021 dan geldt het nieuwe reglement.  
**1 juli 2021** - Vergoedingsverzoeken die onder het oude reglement vallen moeten vóór deze datum ingediend zijn. Is dat niet gebeurd, dan betaalt het schoolbestuur 100% van de werkloosheidskosten.

## Nieuw gebruiksvriendelijk portaal

Met het nieuwe reglement komt er per 1 januari ook een gloednieuw portaal. "We hebben sessies gehouden met mensen bij scholen en administratiekantoren die onze portalen gebruiken en hun ervaringen opgehaald," vertelt Wilco de Bruin. "Nu weten we wat we moeten verbeteren in gebruiksgemak en hoe we het nieuwe portaal overzichtelijker kunnen inrichten. Straks gaat het hele proces digitaal, dus geen brieven meer. Via e-mail sturen we meldingen dat er in het portaal een bericht klaar staat waar je wat mee moet doen."

Op de middelste pagina's van deze Rentree staat een overzicht van beëindigingsgronden, benodigde documenten en vereiste inspanningen.

## Wat houdt de inspanningsverplichting in?

**Financiële inspanning = een minimaal bedrag besteden aan van-werk-naar-werk-traject.**

Dit bedrag wordt volgens de rekenmethode bepaald op basis van de duur van het dienstverband. Bij een dienstverband van 6 maanden of langer: €600 + €25 voor elke maand die het dienstverband langer heeft geduurd, met een maximum van €5000. Pf heeft daarvoor een handige rekentool beschikbaar. Het volledige bedrag moet besteed worden aan de inhoudelijke inspanning.

**Inhoudelijke inspanning = van-werk-naar-werk -traject**

Binnen het van-werk-naar-werk-traject kunnen de werkgever en werknemer een aantal activiteiten ondernemen gericht op begeleiding van de werknemer naar een andere baan.

- Deze activiteiten moeten minimaal 4 maanden voor ontslagdatum starten. Bij niet verlengen van een tijdelijk vervangingscontract is dat 2 maanden.
- De (externe) organisatie of functionaris die de activiteiten begeleidt of uitvoert moet gecertificeerd zijn (bijv. Blik op Werk, CMI) en/of aangesloten zijn bij een erkende beroepsvereniging (Cedris, Cedeo, Oval, Noloc e.d.)

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

- a. Een coachgesprek voeren
- b. Een arbeidskansengesprek voeren
- c. Gezamenlijk (werkgever en werknemer) een mobiliteitsplan opstellen
- d. Het mobiliteitsplan uitvoeren
- e. De mogelijkheden tot herplaatsing buiten het eigen bestuur onderzoeken

In samenspraak met de gecertificeerde coach bepalen werkgever en werknemer welke van deze activiteiten het best passend zijn om in te zetten en gebruiken daarbij het volledige bedrag dat volgens de financiële inspanning bepaald is.

## Documenten voor aantonen inspanningsverplichting

Hoe kan de werkgever aantonen dat aan de inspanningsverplichting is voldaan? Daarvoor hoeft hij/zij enkel de volgende documenten aan te leveren bij het Pf:

- een door werkgever en werknemer ondertekende opdrachtbevestiging voor minstens één van de van-werk-naar-werk-activiteiten
- één of meerdere facturen (of urenspecificaties) die samen het volledige bedrag zijn dat aan de activiteiten uitgegeven moet worden
- een door werkgever en werknemer ondertekende uitdraai van de rekentool om de duur van het dienstverband en de hoogte van het te besteden bedrag vast te stellen

# Beëindigingsgronden die voor verlaging eigen bijdrage (naa

Einde arbeidsovereenkomst:	Aan te leveren documenten voor toetsing door Pf:
Wegens bedrijfseconomische reden via UWV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontslagvergunning van UWV</li> <li>• Opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer</li> </ul>
Wegens bedrijfseconomische reden via vaststellingsovereenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ondertekende vaststellingsovereenkomst</li> <li>• Afspraken met vakbonden (volgens cao PO 2019-2020) <i>óf</i> Onderbouwing van bedrijfseconomische reden:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- jaarverslagen</li> <li>- recent bestuurs-/meerjarenformatieplan</li> <li>- (meerjaren)begroting</li> <li>- overzicht van natuurlijk verloop en overige ontslagen in de 6 maanden voorafgaand aan ontslag</li> <li>- onderbouwing van beëindigen dienstverband</li> </ul> </li> </ul>
Wegens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid (via UWV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontslagvergunning van UWV</li> <li>• Opzeggingsbrief van werkgever aan werknemer</li> </ul>
Via kantonrechter (of na beroep via het Hof / Hoge Raad) op tegenspraak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschikking van (kanton)rechter waaruit o.a. inhoudelijke behandeling op tegenspraak blijkt</li> <li>• Verzoekschrift</li> <li>• Verweerschrift</li> </ul>
Tijdelijk contract voor vervanging	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsovereenkomst (of addendum daarop) met:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- naam werknemer</li> <li>- periode</li> <li>- dat het om vervanging gaat</li> </ul> </li> <li>• Bij voortijdig eindigen van contract: bewijs van terugkeer van afwezige</li> </ul>
Tijdelijk contract van zij-instromer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewijs dat werknemer een zij-instromer was</li> <li>• Bewijs dat bevoegdheid niet gehaald is</li> </ul>
Participatiebaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewijs dat het een participatiebaan betreft</li> <li>• Bewijs dat de werknemer in staat is gesteld gebruik te maken van de voorziening in een gespecialiseerde jobcoach door UWV of gemeente</li> </ul>
Op verzoek van werknemer (uitzonderlijke situatie)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontslagbrief van werknemer</li> </ul>



## r 10%) in aanmerking komen\*

Inspanningsverplichting voor van-werk-naar-werk-traject:	Toelichting:
Werkgever overlegt volgens cao PO 2019-2020 met vakbonden over van-werk-naar-werk-traject en levert bij Pf de gemaakte afspraken aan óf Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf	UWV heeft al getoetst, dat doet Pf niet opnieuw. Er hoeft dus geen documentatie over de bedrijfseconomische omstandigheden bij Pf aangeleverd te worden.
Werkgever overlegt volgens cao PO 2019-2020 met vakbonden over van-werk-naar-werk-traject en levert bij Pf de gemaakte afspraken aan óf Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bij een vso door bedrijfseconomische omstandigheden is de onderbouwing nog niet getoetst en moet de werkgever daarover informatie aanleveren bij Pf. Pf toetst de bedrijfseconomische reden op vergelijkbare wijze als UWV zou doen.</li> <li>Bij afspraken met vakbonden volgens cao PO 2019-2020 hoeft werkgever de bedrijfseconomische reden niet aan te tonen bij Pf. De vakbonden hebben dat immers al beoordeeld.</li> </ul>
Geen inspanningsverplichting	UWV controleert al of werkgever aan 2 <sup>e</sup> spoor verplichtingen voldoet, dus Pf doet dit niet opnieuw.
Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf	Er moet een inhoudelijke behandeling op tegenspraak hebben plaatsgevonden. De rechter heeft al getoetst of interne herplaatsing (eventueel met scholing) mogelijk was. Pf vraagt met de inspanningsverplichting nog om externe mobiliteit te onderzoeken.
Inspanningsverplichting volgens voorwaarden Pf, maar de startdatum van de inspanning is minimaal 2 maanden voorafgaand aan ontslag (in plaats van 4 maanden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bij meerdere tijdelijke contracten voor vervanging achter elkaar: in het reglement staat uitgelegd hoe alle opvolgende contracten bij elkaar opgeteld moeten worden om de totale duur van het dienstverband te berekenen. Pf stelt daarvoor een rekentool beschikbaar.</li> <li>De ondertekende uitdraai daarvan is ook het bewijs van de duur van de overeenkomsten.</li> <li>Alleen de laatste arbeidsovereenkomst voor de vervanging hoeft maar aangeleverd te worden.</li> </ul>
Geen inspanningsverplichting	Als de zij-instromer de onderwijsbevoegdheid niet gaat halen, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege (cao PO).
Geen inspanningsverplichting, maar werkgever motiveert en biedt medewerker ruimte om van gespecialiseerde jobcoach (via UWV of gemeente) gebruik te maken.	Pf wil het creëren van een participatiebaan stimuleren. De vorm waarin werkgever aantoont dat ondersteuning door een jobcoach via UWV of gemeente geboden is, is vrij. Verder geldt er geen inspanningsverplichting.
Geen inspanningsverplichting	UWV neemt in heel specifieke situaties de beslissing dat een werknemer die zelf ontslag neemt toch recht heeft op uitkering. Dit is een algemeen geldende regel voor alle sectoren, bijv. als de partner vanwege werk moet verhuizen. Pf vergoedt in dat geval 100% van de uitkeringskosten.

\* Aan de tekst in deze tabel kunnen geen rechten ontleend worden.

# Voorkomen financieel risico van een ontslag bij aannemen uitkeringsgerechtigde PO\*

(vrijstelling van reguliere voorwaarden)

Dienstverband voor	Verplicht bij indienstneming	Voorwaarde lengte van uitkering	Ontslag na periode	Toetsing ontslaggrond door Pf	Eigen bijdrage werkloosheidskosten	
					Oude eigen bijdrage	Nieuwe eigen bijdrage
<b>'Eigen uitkeringsgerechtigde'</b> <i>(Dit komt in de plaats van de wettelijke plicht om de eigen wachtgelder te herbenoemen)</i>	Aanmelden in digitale portaal van Pf max. 10 werkdagen na start contract <sup>a</sup>	Minstens 3 maanden	Minimaal 6 / maximaal 12 maanden in dienst geweest	Niet van toepassing <sup>b</sup>	0%	0%
					10%	10%
					50%	50% <sup>c</sup>
					100%	50% <sup>c</sup>
<b>Niet-eigen uitkeringsgerechtigde in WW vanuit PO</b> <i>(Vergelijkbaar met oude vrijstellingsregeling)</i>	Aanmelden in digitale portaal van Pf max. 10 werkdagen na start contract <sup>a</sup>	Minstens 3 maanden	Minimaal 6 / maximaal 12 maanden in dienst geweest	Niet van toepassing <sup>b</sup>	0%	

- a Door direct in het portaal van Pf aan te melden dat het gaat om het aannemen van iemand die uit een uitkerings situatie komt, kan ons regioteam de school ondersteunen waar nodig.
- b Het ontslag moet uiteraard voldoen aan het Nederlands arbeidsrecht. Pf toetst niet op welke manier of op welke grond het ontslag heeft plaatsgevonden.
- c Of 10%, als het voldoet aan de reguliere voorwaarden voor verlaging van de eigen bijdrage; werkgever kan daar een regulier verzoek voor indienen.

\* Aan de tekst in deze tabel kunnen geen rechten ontleend worden.

## Geen financieel risico bij aannemen iemand met uitkering

Ook in het nieuwe reglement is er weer een vrijstellingsregeling opgenomen die een financieel risico wegneemt als je iemand aanneemt die in een WW-uitkering PO zit. Wilco de Bruin: "Geef dat direct aan in het nieuwe portaal van Pf. Zo zorg je ervoor dat je aanspraak kunt maken op de 'vrijstelling instroomtoets' als na 6 tot 12 maanden blijkt dat je toch weer afscheid moet nemen. Bovendien kunnen wij daardoor vanuit het regioteam meteen ondersteuning bieden bij het aan de slag houden van die medewerker."

## Premiedaling?

De nieuwe systematiek van deze Modernisering zal niet direct tot een daling van de premie leiden, dat duurt even. Wilfred Jansen, controller van VfPf, legt uit:

"De eigen bijdrage geldt alleen voor de nieuwe gevallen, die na 1 januari 2021 ontstaan. Over de bestaande uitkeringen betaalt het Pf in 96% van de gevallen 100% van de uitkeringskosten. Zolang die mensen nog in een uitkering zitten, blijven die kosten dus bestaan. De hoogte van de premie is gebaseerd op de totale werkloosheidskosten. Zodra lopende uitkeringen eindigen kan de premie gaan dalen."

## Q&A en meer info

Op onze website [vfpf.nl/modernisering](http://vfpf.nl/modernisering) staat veel informatie en ook een heldere video en visueel met uitleg.

## Vragen over de Modernisering Pf?

Mail naar [vraaghetons@vfpf.org](mailto:vraaghetons@vfpf.org) en we geven u zo snel mogelijk antwoord.

# Maak kennis met regioteam Noord-Oost

“We willen ervoor zorgen dat onderwijspersoneel niet alleen nu maar ook in de toekomst met plezier naar hun werk gaat.”

Enthousiast, bevlogen en deskundig. Zo kun je regioteam Noord-Oost het best omschrijven. Bij de vorige Rentree waren zij nog niet aan de slag maar inmiddels bestaat het team uit acht personen: twee regiocoördinatoren (uw eerste aanspreekpunt), vijf adviseurs Arbeid & Vitaliteit (specialisten in bedrijfsgezondheidszorg) en een casemanager (bemiddelt graag bij de invulling van uw vacatures).

“Wij hebben ongeveer 200 besturen in onze regio. Die hebben we opgedeeld: Annemiek neemt Friesland en Groningen onder haar hoede en ik de provincies Drenthe en Overijssel”, vertelt Johan Werkman, samen met Annemiek Kamsma regiocoördinator en verantwoordelijk voor regioteam Noord-Oost. “We willen ervoor zorgen dat onderwijspersoneel met plezier naar hun werk gaat, niet alleen nu maar ook in de toekomst. Daar zit onze expertise en daar willen we heel graag de scholen in onze mooie regio in ondersteunen en begeleiden.”

“We voelen ons erg welkom bij de besturen die we tot nu toe hebben bezocht”, aldus Annemiek.

“Bij veel schoolbesturen is er vraag naar onze dienstverlening en dan vooral naar Plan V, het traject om ziekteverzuim terug te dringen en toe te werken naar een vitale schoolorganisatie. Daarnaast is er ook behoefte om te sparren, bijvoorbeeld over het lerarentekort.” Goed luisteren en op een innovatieve en creatieve manier meedenken in wat er speelt, daar halen de beide regiocoördinatoren energie uit.

Johan: “Waar wij ons zeker hard voor gaan maken is het verbinden van schoolbesturen. Er is nog zoveel winst te behalen als er bovenbestuurlijk meer wordt samengewerkt. Uitwisseling van ideeën, best practices, personeel...”

“Wij zitten in onze rol natuurlijk verder van de klas af dan de leerkrachten en bestuurders. Maar uiteindelijk willen we allemaal hetzelfde mogelijk maken: dat jonge kinderen de wereld ontdekken. Dat is toch mooi!”

Johan, Annemiek, Heidy, Rita,  
Eelke, Marjo en Corine.  
(Casemanager Aleksandra ontbreekt)



# Beperk uw vervangingskosten met een financieel vangnet

Als schoolbestuur in het primair onderwijs kunt u kiezen op welke manier u uw vervangingskosten financiert. Die kosten kunt u volledig zelf betalen, als eigenrisicodrager. Of u betaalt premie aan het Vervangingsfonds en dan krijgt u 100% van de kosten vergoed. Maar wist u dat het Vervangingsfonds ook tussenvormen aanbiedt? Vier financiële varianten waarmee u minder premie betaalt en de risico's van vervangingskosten gedeeltelijk afdekt.

## Waarom zou u een financiële variant kiezen?

- U bent nog geen eigenrisicodrager (ERD) en vindt de stap naar 100% ERD-schap nog te risicovol;
- U bent nog bezig om een bestendige invulling te geven aan uw personeelsbeleid en de beheersing van het verzuim;
- U bent al volledig eigenrisicodrager maar merkt dat de kosten van vervanging door verzuim niet beheersbaar zijn en uit de pas lopen met uw verwachtingen.

In deze gevallen kan het raadzaam zijn om de vervangingskosten gedeeltelijk af te dekken met een financiële variant van het Vervangingsfonds.

## Keuzemenu: vier financiële varianten

We bieden twee soorten financieringsvormen die elk twee varianten hebben:

- risicoafdekking voor uitschieters in de totale vervangingskosten (de "stoploss varianten");
- risicoafdekking van individuele verzuimgevallen (de werktijdfactorvarianten).

## U staat er niet alleen voor, wij helpen u graag

Om te bepalen welke vorm voor uw organisatie de beste is, moet u rekening houden met allerlei factoren.

De financiële positie van uw bestuur is van invloed net als uw verzuim- en vervangingskarakteristieken, maar ook de mate waarin u verwacht invloed te kunnen uitoefenen op het verzuim, uw vervangingsbeleid en uw risicobereidheid. Het is een keuze die grote financiële gevolgen kan hebben. Daar helpen wij u graag bij!

## Maak een afspraak met onze regiocoördinator

Onze regioteams kijken graag mee naar uw situatie, zijn deskundig en hebben handige rekenmodellen om elke variant of scenario door te rekenen. En daarnaast gaan zij uiteraard graag met u in gesprek over de inrichting van een duurzaam personeelsbeleid om meer grip te krijgen op het verzuim binnen uw organisatie. Neem contact op met uw regiocoördinator voor een afspraak.



### **Bekijk elk jaar opnieuw of uw keuze nog bij u past**

Wilt u overstappen naar een andere variant, bijvoorbeeld omdat uw situatie is veranderd? Geen probleem, u kunt voor elk kalenderjaar uw keuze opnieuw maken.

### **Keuzemoment: uiterlijk 31 oktober**

Wacht niet te lang met het keuzeproces en neem tijdig contact op met uw regioteam! Heeft u uw keuze gemaakt? Vul dan het aanvraagformulier in via onze website.

### **Meer weten?**

Op onze website ([vfpf.nl/vraagstukken/besturenbeleid](https://vfpf.nl/vraagstukken/besturenbeleid)) staan alle details van de financiële varianten met bijbehorende premies. Ook vindt u daar een factsheet met uitleg en rekenvoorbeelden.

### **Belangrijk om te weten:**

Of u nu kiest voor volledig ERD-schap of een van de financiële varianten; u kunt altijd gebruik blijven maken van de ondersteuning en dienstverlening van onze regiotteams. Zij blijven u graag helpen met uw HR-beleid, het beheersbaar maken van verzuim en het voorkomen van ontslagsituaties.

# Wetwetertjes



Van het opstellen van regelingen en reglementen tot het behandelen van bezwaren en het voeren van procedures. De medewerkers op de juridische afdeling van VfPf spannen zich in om (juridische) geschillen te voorkomen en geven tekst en uitleg bij (juridische) vraagstukken. In Wetwetertjes laten we een jurist aan het woord die uitleg geeft bij veel voorkomende vragen, aangevuld met handige tips.

## Dit keer: bezwaarschriften rond het indienen van een vergoedingsverzoek

De meeste bezwaarschriften gaan over het indienen van een vergoedingsverzoek na de beëindiging van een dienstverband met een medewerker. Een deel hiervan is inhoudelijk van aard, maar de meerderheid is het gevolg van het niet juist volgen van de procedure bij het indienen van een verzoek. Te laat, op verkeerde gronden of door misverstanden of onwetendheid. Hoe voorkom je dit? We vroegen het aan onze jurist Arno Konings, sinds 1992 werkzaam bij VfPf.

“Wanneer een vergoedingsverzoek is ingediend via het werkgeversportaal en aan de voorwaarden van het reglement is voldaan, neemt het Participatiefonds de uitkeringskosten voor haar rekening. Om het indienen makkelijker te maken hebben we gekozen voor modelverklaringen. Door het invullen daarvan verklaart een schoolbestuur te hebben voldaan aan een aantal vereiste criteria.”

Konings vervolgt: “Maar als een schoolbestuur niet tijdig reageert of een incompleet dossier indient, komen de werkloosheidskosten voor rekening van het schoolbestuur zelf.”

*“Een voorbeeld van vaak voorkomende gevallen bij bezwaarschriften? Schoolbesturen vergeten het contract of bewijsstukken van externe ondersteuning bij de inspanningsverplichting te bewaren en toe te voegen.”*

### Alert zijn en helpen

“Als we ervoor kunnen zorgen dat schoolbesturen alerter zijn op de te volgen procedures en ook zorgvuldiger omgaan met het bewaren en uploaden van bewijsstukken van de ontslagcase dan boeken we al veel winst. En bij ons - het Participatiefonds - ligt natuurlijk een belangrijke taak om het proces zo gebruiksvriendelijk mogelijk in te richten.” En de juristen zelf? “Wij kunnen helpen door snel te reageren op slordigheidjes. Even bellen en misverstanden wegnemen of een schoolbestuur ergens op attenderen. De menselijke maat. Voorkomen dat een zaak onnodig escaleert of vertraagt.”

**“Door zorgvuldiger handelen van de schoolbesturen, maar ook door een andere manier van communiceren door onszelf is een groot deel van de bezwaarschriften te voorkomen.”**

### Vereenvoudiging

“Gelukkig werkt het Participatiefonds in het kader van de Modernisering aan een vereenvoudigde procedure en een simpeler en korter reglement. Dat gaat veel winst opleveren en zal hopelijk tot minder bezwaarschriften leiden. Maar ook onze voorlichting over de te volgen stappen en de laagdrempeligheid en het gebruiksgemak van het digitale werkgeversportaal zijn belangrijk. Daar werken we hard aan.” zie pagina 14.

"Als juristen weten wij als geen ander dat regels er niet voor niets zijn en dat een juridische zaak niet altijd te voorkomen is, maar we zijn ook mensen en waar mogelijk proberen we de schoolbesturen echt te helpen."



Arno Konings

## Tips

### Tips om bezwaarschriften te voorkomen rond het indienen van een vergoedingsverzoek:

**1.** Zorg voor een zorgvuldige werkwijze en een compleet dossier zodra u een naderend ontslag ziet aankomen t.a.v. de onvermijdbaarheid van het ontslag

**TIP:** Bekijk de ontslagsituatie in relatie tot het Reglement Pf én uw inspanningsverplichting (de pogingen die u hebt ondernomen om de betreffende medewerker te herplaatsen (in eigen functie, elders binnen de eigen organisatie of extern)

**TIP:** Bewaar alle bewijsstukken van deze fase (briefwisseling/correspondentie/rekeningen/facturen of contracten met externe partijen zoals bijvoorbeeld een re-integratiebureau)

**2.** Dien een vergoedingsverzoek in via het werkgeversportaal Pf:

**TIP:** Zorg dat de juiste personen toegang hebben en dien een vergoedingsverzoek zo snel mogelijk in. Het UWV (en WW-Plus voor de bovenwettelijke uitkeringen) informeert het Participatiefonds over een uitkeringssituatie. Als het Participatiefonds ziet dat er nog geen vergoedingsverzoek is ingediend ontvangt u een rappelbrief om dit te doen.

**TIP:** Reageer altijd op de rappelbrief! Doe dit op tijd (binnen 8 weken)

**3.** Volg de stappen binnen het werkgeversportaal

**TIP:** Vul met name de modelverklaring(en) volledig in en zorg dat u de gevraagde (bewijs)stukken en informatie bij de hand heeft.

De belangrijkste modelverklaringen in het kader van de inspanningsverplichting zijn:

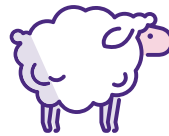
- 1.** modelverklaring voor de gesprekkencyclus
- 2.** modelverklaring voor herplaatsingsonderzoek
- 3.** modelverklaring voor externe ondersteuning

# Workshop schapen drijven doet beroep op evenwichtige samenwerking

Wat doe je met € 1000 om de werkdruk te verminderen? Creatieve mogelijkheden te over. CBS De Hoeksteen in Honselersdijk besteedde het bedrag aan een workshop schapen drijven. De leerkrachten zetten in het veld hun persoonlijke leiderschap in om samen als krachtig team een schaapskudde succesvol over een parcours te drijven.



Lilian Rippe



## Gezonde werkdruk

CBS De Hoeksteen neemt deel aan het project 'Gezonde Werkdruk' van het Vervangingsfonds. "De werkdruk bij ons op school is flink", vertelt Joke Arensman, directeur van De Hoeksteen. "Dat heeft te maken met de vernieuwingen die we doorvoeren sinds we IPC-school\* zijn. In dit curriculum ontbreekt een methode en bereiden leerkrachten zelf hun lessen voor. Dat vraagt meer inzet van collega's dan wanneer ze simpelweg een methode volgen. IPC geeft daarentegen ook meer werkplezier. Leerkrachten zijn eigenaar van hun lessen en kunnen focussen op wat hun leerlingen nodig hebben." Om de werkdruk enigszins te verzachten zet Arensman, in het kader van het project opgeleid in Management Drives en Waarderend Leiderschap, de werkdrukgeden in om leerkrachten uit te roosteren zodat ze samen met een collega lessen kunnen voorbereiden.

## Werkdrukscan

Als start van het project 'Gezonde Werkdruk' deed het team van De Hoeksteen vlak voor de zomervakantie van 2018 de Werkdrukscan voor het eerst. "Die 0-meting gaf ons het inzicht dat werkdruk ook te maken heeft met de aard van het beestje, met wat we onszelf opleggen." Na de meting volgden de medewerkers het Management Drives-traject. "Dat gaf de leerkrachten meer inzicht in zichzelf, de collega's, de samenwerking met de verschillende collega's en ieders handelen onder werkdruk." Een jaar later organiseerde Arensman een tussenmeting, de 1-meting. Deze liet zien dat onder andere leerlinggedrag en Passend Onderwijs de werkdruk verhogen. Reden om het thema persoonlijk leiderschap op te pakken.

\*IPC: International Primary Curriculum ([www.ipc-nederland.nl](http://www.ipc-nederland.nl))

## Persoonlijk leiderschap

Op een studiedag eind januari 2020 verraste Arensman het team met een workshop schapen drijven. Leervragen voor die middagactiviteit: Hoe geef je leiding als leerkracht? Wat zie je bij je collega's? Hoe kun je je persoonlijk leiderschap inzetten/versterken om de interactie met de ander te vergemakkelijken? "Daarbij waren de kleuren van Management Drives uitgangspunt. De herder heeft zijn bordercollië die de kudde bij elkaar houdt. Als team moet je samen een evenwicht vinden om dat voor elkaar te krijgen." Twee groepen leerkrachten kregen beurtelings onder andere de opdracht de schaapskudde over een parcours te leiden.

De observaties richtten zich op ieders persoonlijk leiderschap binnen de groep. "Je persoonlijk leiderschap voor de klas moet ook passen binnen de visie van de school. IPC-onderwijs vraagt zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerlingen. Dan moet je als leerkracht afstand durven nemen, loslaten. Bij het drijven van de schaapskudde hebben we ervaren dat als je te veel druk legt, het tegenovergestelde gebeurt van wat je wilt bereiken. De workshop heeft bijgedragen aan zelfkennis en kennis van elkaar."







### Gezonde Werkdruk?! Daar word je beter van

Binnen het project 'Gezonde Werkdruk' onderzoekt het VFPf samen met de deelnemende scholen welke interventies een positieve invloed hebben op het structureel verlagen van de werkdruk en het ziekteverzuim. De scholen krijgen eenmalig een bedrag van € 1000 dat ze kunnen inzetten voor een teamactiviteit naar keuze. Deze activiteit is gekoppeld aan de uitkomsten van de werkdrukscan en levert een bijdrage aan de vermindering van werkdruk.

### Meer weten?

Kijk op [www.vfpf.nl/gezondewerkdruk](http://www.vfpf.nl/gezondewerkdruk)

Daar vindt u ook een filmpje van het team van CBS De Hoeksteen in actie.

### Werkplezier

Arensman kijkt terug op een geslaagde middag. "Ik wilde dat het team actief zou ervaren hoe we door bewuste inzet van ieders persoonlijk leiderschap als team sterk zijn. Want ook op school zijn we continu bezig met elkaar. De hele middag zat vol parallellen met het onderwijs. In het veld werd herkenbaar schoolgedrag uitvergroot. Het was behalve leerzaam ook leuk. Iedereen vond het heerlijk om op een zonnige, koude dag door de schapenwei te banjeren. Het plezier straalde van iedereen af." Arensman is ervan overtuigd dat de workshop het werkplezier vergroot. "Als de focus alleen op werkdruk ligt, wordt deze steeds groter. Door te kijken naar werkplezier kunnen we als team veel meer aan."



Joke Arensman

### De zes kleurentaal van Management Drives

Management Drives geeft inzicht in wat een persoon of team motiveert. De methode hanteert een gemeenschappelijke 'zes kleurentaal' om gedrag bespreekbaar te maken en de kracht van het team en ieder individu daarin te gebruiken. Iedere kleur staat voor een persoonlijke leiderschapstijl of team-/organisatiecultuur.'



**Aan de slag!**

Re-integratiebegeleiding

# Investeren in wat je nodig hebt

Als je ontslagen wordt, zeker als je lange tijd op dezelfde plek gewerkt hebt, is het niet altijd vanzelfsprekend dat je daarna weer snel aan de slag kan. Het Participatiefonds heeft de wettelijke taak om onderwijspersoneel in een uitkering naar werk te helpen. De balans tussen wat de werknemer wil en kan, en wat de werkgever vraagt en accepteert, blijkt een belangrijke factor voor succes. Anita Meelker, casemanager bij het Participatiefonds en Coby, die weer met plezier op een school aan het werk is, weten daar alles van.

"Sinds anderhalf jaar hebben we onze aanpak uitgebreid en gaan we bij de start van de re-integratiebegeleiding direct met de werkzoekende al in gesprek over de mogelijkheden en wensen," legt Anita Meelker uit. "We hebben een breed pakket aan ondersteuning, waar we iemand weer mee op weg helpen."

Een van die mensen is Coby (59). Zij woont in de regio Rotterdam en raakte in juli 2018 haar baan als leerkracht kwijt. "Je krijgt dan direct met UWV te maken en met sollicitatieplicht," vertelt zij. "Daar had ik al een hele tijd geen ervaring mee. Ik wist niet goed hoe ik het moest aanpakken. Gelukkig kwam ik in contact met het Participatiefonds. Uit het gesprek bleek dat ik nog bezig was met het verwerken van het verlies van mijn baan. Mijn casemanager Anita sprong daar goed op in. Haar helpende hand was hard nodig."

## Cursussen en coaching

Coby volgde het coachingstraject 'Omgaan met verandering en verlies van baan'. "Hierdoor voelde ik me al snel steviger in mijn schoenen staan". Daarna pakte ze de module 'Keuzes maken' op. "Ik worstelde met de vraag: Ben ik nog juf? Ik zat 35 jaar in het vak. Iedereen zegt: er zijn genoeg banen. Maar ik ben niet voor niks opgebrand. Ik voelde dat ik een stapje terug moest doen." Door de module koos ze er gelukkig wel voor om in het onderwijs te blijven, alleen niet meer voor de klas.

## Bijdrage aan het vinden van een nieuwe baan

"Na die begeleiding ben ik gestart met een sollicitatie cursus voor 50+. Maar die heb ik eigenlijk niet meer af hoeven te maken," glundert Coby. "Vlak voor de kerstvakantie kon ik al een dag mee gaan lopen op een school. Dat beviel zo goed, dat ik al snel aan de slag kon. Het paste gewoon!"



De persoon op de foto komt niet in het verhaal voor.



## “Je grens aangeven in het onderwijs is behoorlijk moeilijk”

### Extra aandacht geven in de klas

Coby werkt inmiddels voor 34 uur als onderwijsassistent bij een startende juf in een kleuterklas van 30 kinderen. Hoe gaat het? “Het gaat hartstikke goed! Ik vind het fijn om niet voor de klas, maar naast de klas te staan. We vullen elkaar mooi aan. Met 30 kleuters heb je geen tijd om alles te doen en in de gaten te houden. Om kinderen even apart te kunnen nemen en wat extra aandacht te geven heb je een ondersteuner nodig. Die rol heb ik nu!”

**“Eigenlijk gun je iedere leerkracht een ondersteuner”**

### Grenzen aangeven

Anita Meelker: “We merken regelmatig dat onderwijspersoneel het lastig vindt om grenzen aan te geven. Vanuit betrokkenheid natuurlijk en omdat je het doet voor de kinderen. In deze tijden van leraren- maar vooral vervangingstekort is het best begrijpelijk dat schoolleiders voor de snelle oplossing kiezen en teveel van iemand vragen. Dat kan juist op lange termijn problemen geven.

Coby: “Ik heb nu geleerd hoe ik nee kan zeggen. Dat ik dus niet meer uren wil maken en ook niet in mijn eentje een zieke leerkracht wil vervangen. Dat heb ik in het begin uitgesproken. Ik vroeg aan mijn leidinggevende: “Hand erop?” Dat deed ze. En in de praktijk houdt ze zich daar ook aan, dat is heel fijn!”

### Zoek uit wat je nodig hebt

Over de vraag wat ze anderen wil meegeven die werkzoekend zijn, hoeft Coby niet lang na te denken. “Ga vooral op zoek naar wat je nodig hebt en investeer daarin. Ik heb zelf te lang aangemodderd. Het Participatiefonds heeft mij daar enorm bij geholpen. Je hoeft je niet te schamen als het niet lukt om aan de slag te komen, ook al ben je volwassen en heb je veel werkervaring. In zo’n situatie kun je gewoon hulp vragen. Want die is er.”

Vacature op uw school of op zoek naar werk in het PO? Gebruik gratis onze [Onderwijsvacaturebank.nl](https://www.onderwijsvacaturebank.nl)



**Sinds de uitbreiding van de re-integratiebegeleiding in augustus 2018 heeft het Pf ruim 1000 werkherlevingen geteld.**

# kortom

## kortomkortom



### Trainingen najaar 2020

In het najaar van 2020 bieden wij weer diverse arbo-trainingen voor u of uw teamleden aan.

#### 4 november 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.

#### 18 november 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](http://vfpf.nl/agenda). Er zijn geen kosten verbonden aan deelname.

### Coronamaatregelen

In verband met het coronavirus heeft het VfPf verschillende maatregelen uitgewerkt om de onderwijssector tegemoet te komen.

U leest hier meer over op [vfpf.nl/coronavirus](http://vfpf.nl/coronavirus).

### Hervatting termijnen Pf per 18 mei

Vanwege de schoolsluiting waren de reactietermijnen uit het Reglement Pf tijdelijk stopgezet. Met de start van de scholen zijn ook deze weer per 18 mei hervat.

### Premieonthefing Vf voor de maand april

Goed nieuws! Vanwege de schoolsluiting hoeven besturen over de maand april geen premie Vf te betalen. Dit geldt voor alle premies in de verschillende aansluitvormen.

### Inzetpercentage van poolers tussen 1 maart en 1 juni op 100%

Het inzetpercentage van de vervangingspool is door ons tijdelijk op 100% gezet, zo ontstaan er geen negatieve gevolgen als u uw poolers niet of nauwelijks inzet. Vanaf 1 juni wordt weer het werkelijk inzetpercentage gehanteerd.

### Mogelijkheid tot declareren vervanger bij afwezigheid uit voorzorg Corona.

U kunt uw vervanger blijven declareren als uw eigen leerkracht uit voorzorg afwezig is in verband met Corona gerelateerde klachten of als uw leerkracht behoort tot de risicogroep. Wij handhaven deze mogelijkheid totdat de richtlijnen van de overheid deze maatregel overbodig maken.

### Wetswijziging

Het nieuwe wetsvoorstel beëindiging verplichte aansluiting bij het Vf en hervorming Pf ligt op dit moment in de Tweede Kamer. De wetswijziging is noodzakelijk om de Modernisering Pf door te kunnen voeren.

### Nieuwe portalen: eHerkenning

De portalen voor zowel Vf als Pf worden vernieuwd. Vanaf 1 januari 2021 moet u hier dan ook inloggen met eHerkenning. Hiermee kunt op een veilige manier alle zaken online regelen: [www.eHerkenning.nl](http://www.eHerkenning.nl).

# 'Allo 'Allo! Arbo?

Wij kunnen u alles vertellen over een plezierige en veilige manier van werken.



Veel vragen die u stelt aan het Arbo Advies Centrum PO zijn specifiek gericht op uw schoolsituatie. Maar natuurlijk komen er ook vragen binnen waarvan de antwoorden interessant zijn voor collega's in het hele land. Dat is mooi, want daarmee kunnen we de informatie op de website en in de Arbocatalogus verbeteren. Graag delen we hieronder enkele van die vragen mét de antwoorden natuurlijk.

## **Ben ik wettelijk verplicht om te werken met de Arbocatalogus PO?**

In principe wel, want de Arbocatalogus PO is in de cao van het primair onderwijs (artikel 11.7a) van toepassing verklaard voor de scholen. U mag echter van de Arbocatalogus PO afwijken. U moet de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) dan wel kunnen aantonen dat uw werkwijze nét zo veilig en gezond is als die uit de Arbocatalogus PO.

## **Bestaan er wettelijke voorschriften voor wat betreft de eisen aan een BHV-opleiding?**

Nee, er bestaan geen wettelijke voorschriften voor wat betreft de eisen aan de BHV-opleiding, de bij- en nascholing BHV en de BHV-opleidingsinstituten. Ook hoeft een BHV'er niet te beschikken over een certificaat. Het is wel van belang dat u de opleidingen en oefeningen van de BHV'ers goed bijhoudt, zodat u altijd kunt aantonen dat u de BHV goed hebt georganiseerd. Kennis en vaardigheden van de bedrijfshulpverlener moeten up-to-date blijven. Richtlijn is dat BHV'ers eens in de twee jaar een herhalings-/opfriscursus volgen, of zoveel eerder als nieuwe kennis en techniek dit vereist.

Lees meer op [www.arbocataloguspo.nl](http://www.arbocataloguspo.nl) bij 'Inrichting BHV-organisatie'.

Heeft u vragen over de RI&E, de Arbocatalogus PO, arbowetgeving, binnenklimaat en/of BHV? Blijf er niet mee zitten. Bel 045 – 579 81 81 (elke werkdag van 8.00 tot 16.00 uur bereikbaar) of mail naar: [aacpo@vfpf.nl](mailto:aacpo@vfpf.nl).  
Onze collega's van het Arbo Advies Centrum PO helpen u graag verder.

# Onze regioteams. Dicht bij u in de buurt.

Hulp nodig? Wilt u sparren? 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](mailto: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](http://vfpf.nl/regioteams). Vul de naam van uw school of het BRIN-nummer in en de contactgegevens van uw regioteam verschijnen automatisch.



[vfpf.nl/regioteams](http://vfpf.nl/regioteams)



## 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 eigenrisicodragers 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 regio 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](mailto:helpdesk@vfpf.nl)

#### 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](mailto:info.pf@duo.nl)

#### 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](mailto:aacpo@vfpf.nl)

#### Regioteams

Direct contact opnemen en een afspraak maken met de regiocoördinator in uw regio? Kijk op pagina 31 voor de contactgegevens van uw regioteam of kijk op [vfpf.nl/regioteams](http://vfpf.nl/regioteams).

#### Aanmelden vacatures

Heeft u een vacature binnen uw schoolorganisatie? Stuur deze dan naar [vacature@vfpf.org](mailto:vacature@vfpf.org). Wij bemiddelen op regionaal niveau en kunnen u helpen bij het vinden van een geschikte kandidaat.

#### Bestuursbureau VfPf

Boompjes 40, 3011 XB Rotterdam

T 010 - 217 76 40

E [secretariaat@vfpf.org](mailto:secretariaat@vfpf.org)

### 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/nieuwsbrief](http://vfpf.nl/nieuwsbrief)

#### Adreswijziging doorgeven?

Alle gegevens van schoolbesturen worden landelijk beheerd door DUO. Op [duo.nl.zakelijk/primair-onderwijs](http://duo.nl.zakelijk/primair-onderwijs) kunt u makkelijk de gegevens van uw instelling of bestuur wijzigen.