

Rentree

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



Aan de slag met duurzame inzetbaarheid en werkplezier!

.....
Wat we kunnen leren van scholen met een laag verzuim

.....
Onderzoek wijst uit: onderwijspersoneel wil zich ontwikkelen

.....
Mentor on the job, dé kickstart voor de (her)startende leerkracht

In dit nummer:

Column
Denis Vijgen

3

Onze dienstverlening
is er voor alle scholen

9

Wetwetertjes

14

Nieuwe helpdesk
voor Vf en Pf

15



De kracht van
enthousiasme

20

Een andere vorm van
organiseren

4



Een steun in de
rug voor startende
leerkrachten

16



Aan de slag met
duurzame inzet-
baarheid!

22

Heeft u een vraag
over arbo?

26

Kletsoppen

8

Maatwerk in loop-
baanbeleid onderwijs-
personeel

12



Wat kunnen we leren
van scholen met een
laag verzuim?

18

Kortom

25

Onze regioteams

27

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

Vormgeving
Buro BRAND

Drukwerk
Quantes

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.

We leren elke dag

In het juni-nummer van Rentree sprak ik mijn waardering uit over onze sector. De inzet en flexibiliteit waarmee dit voorjaar met de coronacrisis werd omgegaan was ongekend. Bestuurders, schoolleiders, leerkrachten, ondersteunend personeel, ouders én leerlingen; allemaal toonden ze enorme veerkracht.

Een zomervakantie en een tweede golf verder zien we dat we veel hebben geleerd van het voorjaar. De wetenschappers verkregen meer inzichten en feiten. De hele samenleving paste zich aan. Zij het met hobbels en discussies, maar toch. Het nieuwe normaal werd een standaard. En in het primair onderwijs wordt getracht om zoveel mogelijk als vanouds les te geven. Kinderen blijken minder besmettelijk en voor de leerkrachten en andere betrokkenen worden maatregelen getroffen. Ouders kunnen zich weer focussen op hun baan en andere taken. Vaak nog steeds vanuit huis. Maar die situatie en de coronamaatregelen kunnen van week op week veranderen. Hoe dan ook blijft de sector voor grote uitdagingen, aanpassingen en vraagstukken staan. Snotterende neuzen, wel of geen mondkapje, gebrek aan testcapaciteit en vele andere problemen. En ook nu kijken we met respect naar al die medewerkers in het onderwijs, ga er maar aan staan! Weer wordt een beroep op hun veerkracht gedaan en opnieuw zullen we veel leren. Ook wij proberen ons steentje bij te dragen, in alle bescheidenheid maar wel vol overgave. Corona trekt een zware wissel op de organisatiekracht van de sector.

Over organisatiekracht gesproken. In deze Rentree laten we zien dat het primair onderwijs gebaat is bij organisatiekracht. En de kennis en kunde van oudgedienden kan daarbij helpen. Vanuit VfPf zijn we gestart met het initiatief mentoren on the job. We maken daarbij gebruik van ervaren onderwijzers die door allerlei redenen langs de zijlijn belandden. Na een proefperiode blijkt dat hun kennis en inzichten echt toegevoegde waarde hebben.



Onze mentoren helpen nieuwe instromers bij de invulling van hun functie als leerkracht. Zij delen ervaringen en geven hen advies en tips. Een klankbord waar op teruggevallen kan worden. De proef is zo succesvol gebleken dat we eind dit jaar meer mentoren on the job gaan inzetten.

Ook het verhaal van Ria van der Velde, die succesvol op zoek ging naar nieuwe uitdagingen, toont aan dat ervaren en oudere leerkrachten ongelooflijk waardevol zijn. Hun motivatie en toewijding zijn hartverwarmend.

We leren allemaal van en met elkaar, elke dag weer. En zo krijgen we corona er ook onder. Ik ben ervan overtuigd. Onder druk ontstaan de mooiste initiatieven en ideeën, ook bij ons. Hopelijk komen we als sector sterker uit de crisis! Ik durf het te geloven.

Denis Vijgen
directeur

Lerarentekort? Anders organiseren kan uitkomst bieden

Veel scholen kampen met een lerarentekort, met name scholen in de grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere, in onderwijskringen ook wel de G5 genoemd. In het Actieplan Lerarentekort grote steden – Op weg naar meer structurele oplossingen voor het lerarentekort, reiken de G5 schoolbesturen actielijnen, oplossingsrichtingen en maatregelen aan voor de middellange en lange termijn. De voorstellen richten zich op anders opleiden, een andere arbeidsorganisatie en anders organiseren van het onderwijs. Openbaar Onderwijs Zwolle (OOZ), de Sint Franciscusschool in Brunssum en de Casa School in Pijnacker kozen afgelopen jaren voor een alternatieve aanpak. In deze Rentrete drie voorbeelden van hoe het anders kan.



Lilian Rippe

OOZ geeft medewerker regie over loopbaan

Lerarentekort? Zorg ervoor dat je een aantrekkelijke werkgever bent. Dat is de visie van Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (OOZ). Deze Zwolse onderwijsorganisatie maakt zichzelf aantrekkelijk door ontwikkeling van haar medewerkers te stimuleren en faciliteren. Daarvoor nam men onder andere afscheid van het functiegebouw en ontwikkelde het Talentenhuis.

Mede dankzij de drie PABO's in Zwolle weet OOZ haar vacatures nog goed in te vullen. "Een luxe positie", zegt Inge Brummel, HR-adviseur bij OOZ. En er is meer. De Zwolse organisatie voor PO, SO en VO investeert stevig in aantrekkelijk werkgeverschap, een strategische keuze. "Heb je als werkgever echt iets te bieden en wil je investeren in potentiële kandidaten, dan vergroot je de kans dat ze bij je willen werken."

Professionaliseringsprogramma

Vanuit de visie van aantrekkelijk werkgeverschap ontwikkelde OOZ strategisch HR-beleid voor de hele organisatie en creëerde een uitvoerig professionaliseringsprogramma voor medewerkers. OOZ verving het gedateerde functiegebouw met vaste functieomschrijvingen door het Talentenhuis met aandacht voor rollen in plaats van taken. Voor ondersteuning bij de omslag werd adviesbureau Leeuwendaal in de arm genomen. "Voor functiewaardering heb je FUWA*-gecertificeerde mensen nodig", aldus Inge Brummel. Het Talentenhuis van OOZ beschrijft vijf werkgebieden: onderwijsvorming en –begeleiding, onderwijs faciliteren, directie, advies en beheer. Binnen de werkgebieden zijn 21 rollen gedefinieerd die op verschillende niveaus kunnen worden uitgevoerd. Rollen als kennisdrager, didacticus, pedagoog, aanjager, ondersteuner, vakspecialist en verbinder. Voor de waardering van de verschillende rol-niveaus maakte Leeuwendaal een omslagmodel.

In samenspraak

In het nieuwe professionaliseringsprogramma 'Talentenhuis, samenwerken aan ambities' is de medewerker eigenaar van zijn of haar loopbaan en krijgt alle ruimte om te investeren in groei en talentontwikkeling. Passend bij de ambities van de organisatie. "Om te beginnen voeren we met iedere



Kaartspel Jij & OOZ

medewerker een gesprek. Voorafgaand aan dat gesprek kan de medewerker een talentscan maken om inzicht te krijgen in zijn talenten, expertise, kwaliteiten, best passende rollen en persoonlijke ontwikkelingsrichting. In zo'n gesprek onderzoeken we met elkaar de uitgangspunten van betrokkene en benoemen het werkgebied, de rollen en niveaus én wat er nodig is om de ambities waar te maken." Inge Brummel benadrukt het belang van gelijkwaardigheid bij deze gesprekken die individueel of in teamverband plaatsvinden. "Medewerkers worden vooraf in speciale workshops goed toegerust om het gesprek op gelijkwaardig niveau te kunnen voeren." Inmiddels is er ook een app in de maak om het ontwikkelingsproces te ondersteunen. "Medewerkers kunnen daarin hun hele loopbaan bij OOZ, van ambities tot gesprekkencyclus en portfolio, vastleggen en monitoren."

Energie

OOZ is trots op haar Talentenhuis, een uiterst transparant systeem. "Het is de kunst om mensen te bewegen naar dingen die ze graag doen. We zijn er met zo'n honderd mensen wel een paar jaar mee bezig geweest en zien dat het goed werkt in de praktijk. Medewerkers zijn bewuster bezig met hun ontwikkeling. We voeren de goede gesprekken en horen van leerkrachten dat ze het fijn vinden. Ze voelen zich serieus genomen. Dat maakt OOZ aantrekkelijk. Ook vanuit andere organisaties is er veel aandacht voor het Talentenhuis. Dat geeft ons energie."

Specialisme geeft leerkrachten Sint Franciscusschool rust en werkplezier

Om het lerarenekort op te vangen besloot het Limburgse INNOVO (koepelorganisatie van ruim 40 basisscholen in Midden- en Zuid-Limburg) het onderwijs anders te organiseren. Basisschool Sint Franciscus is al een eind op weg en werkt voortaan in units waarin groepen zijn samengevoegd. Op deze school zijn de leerkrachten van unit 3 specialist in plaats van generalist. Ze geven niet langer alle vakken aan één groep, maar doceren hun specialisme en enkele specifieke vakken binnen de unit. Tevens werken de kinderen met weektaken.

Bij de Sint Franciscusschool zijn groep 1, 2 en 3 samengevoegd in unit 1, groep 4, 5, 6 in unit 2 en groep 7 en 8 in unit 3. Unit 3 telt in totaal vier parttime leerkrachten en één onderwijsondersteuner. Het team verzorgt samen de lessen binnen de unit. "Daarbij maken we gebruik van onze kwaliteiten", vertelt Petra Besteman, unitleider van unit 3 en ook leerkracht, intern begeleider en rekenspecialist. "Iedereen geeft les in het vak of de vakken waarin hij of zij goed is. Onze directeur gaf ons de vrijheid om met elkaar af te spreken wie welk vak geeft. Daar zijn we goed uitgekomen."

Samen verantwoordelijk

De nieuwe aanpak bevalt goed. "Heel fijn om niet meer alle vakken te hoeven voorbereiden en samen verantwoordelijk te zijn voor het onderwijs. We overleggen samen over de leerlingen, sparren met elkaar en hebben steun aan elkaar. Vertrouwen in elkaars vakbekwaamheid is een voorwaarde. Onze werkwijze geeft veel rust, vermindert de werkdruk en maakt het werk leuker."

Weektaak

Ook nieuw is het werken met weektaken voor kinderen. "Daarmee leren ze plannen en verantwoordelijkheid nemen voor bepaalde zaken. Aan het begin van elke schoolweek krijgen de kinderen het lesprogramma voor die week. Per vak staat beschreven welk doel ze die week moeten bereiken en welke leerkracht daarvoor de instructies geeft. Ze weten dus precies wat ze te wachten staat: op welk tijdstip ze van welke leerkracht een bepaalde les krijgen. Dat geeft kinderen structuur."

Schaduwtoets

"Voordat een blok met nieuwe stof begint, maakt iedere leerling een schaduwtoets om zijn beginsituatie te bepalen', gaat leerkracht en spellingspecialist Melissa Willers verder. "Naar aanleiding van de toetsresultaten delen we de leerlingen in en plaatsen een naamkaartje met 'Ik snap het al', 'Ik doe mee met de instructie' of 'Ik heb nog extra uitleg nodig' op het planbord in de klas. Iemand die het al snapt bijvoorbeeld, krijgt een korte instructie en uitdagende lesstof. Overigens kunnen leerlingen hun kaartje ook verschuiven als ze denken dat dit beter voor ze is. Bijvoorbeeld van 'Ik snap het al' naar de kolom 'Ik doe mee met de instructie'."

Tijdbesparing

Ook voor de leerkracht biedt de weekplanning voordelen. "We gebruiken Office 365", zegt Petra Besteman. "Dat geeft de mogelijkheid om met meer mensen tegelijkertijd in één document te werken. Hierin voeren we elke week onze eigen vakken in. Vroeger beschreven we wekelijks alle vakken en schreven we dagelijks de taken op het bord. Dat hoeft nu niet meer. Het bespaart werk en tijd."



Casa School biedt 50 weken per jaar leer- en leefomgeving

De Casa School in Pijnacker is een kindcentrum dat gedurende 50 weken per jaar onderwijs én buitenschoolse opvang verzorgt. Kinderen hebben de regie over hun leerroute en andere activiteiten en eten tussen de middag samen een warme maaltijd. Medewerkers werken in shifts en zijn betrokken bij zowel het onderwijs als bij overige activiteiten.

De ontwikkeling van het kindcentrum begon zo'n negen jaar geleden met een visie op de ontwikkelingsbehoefte van een kind. "We wilden een leeromgeving realiseren waarin een kind gedurende de dag op verschillende momenten kan leren", meldt Tessa Wessels, directeur bestuurder van Casa School. "Geen leeruren vastleggen dus." Dat leidde tot twee stichtingen met samen één bestuur: Stichting Casa School en Stichting Casa Kinderopvang. De medewerkers van Casa heten begeleiders en werken allemaal 50 weken voor beide stichtingen. "Met elkaar kunnen we daarom veel doen. Wel moeten we voor de financiering de uren voor 'opvang' en 'onderwijs' labelen. Dat wil zeggen: veertig weken per jaar opvanguren van 14.00 uur tot 18.00 uur en tien weken van 8.00 uur tot 14.00 uur. Tevens moeten we aantonen dat we gelijke kansen hebben voor iedereen, dus niet alleen kinderen aannemen die ook gebruik maken van de kinderopvang. Verder hebben we te maken met twee cao's."

Drie pakketten

Bij Casa hebben ouders de keuze uit drie pakketten: Basispakket (reguliere schooltijden en reguliere vakanties), Naschoolse opvang-pakket (bepaalde lange dagen en reguliere vakanties) en het Totaalpakket (bepaalde lange dagen gedurende 50 weken). "De kinderen met het Totaalpakket zitten gedurende het hele jaar in dezelfde leeromgeving en kunnen ook in de schoolvakanties hetzelfde onderwijsprogramma genieten van dezelfde medewerkers. Dankzij onze flexibiliteit kan afwezigheid van medewerkers relatief goed worden opgevangen."

Petra Besteman (r) en
collega Melissa Willers



Een jongen aan de slag in de moestuin bij Casa

Vrijheid binnen grenzen

Casa heeft in negen jaar een alternatieve leeromgeving gecreëerd waarbinnen de kinderen een zelfsturende houding leren aannemen. Montessorionderwijs is de primaire pijler. Leerlingen zijn zelfstandig en onafhankelijk. Ze volgen hun eigen leerproces en vinden hun eigen momenten om te leren. "We kunnen deze vrijheid alleen maar bieden door ook duidelijke grenzen te stellen en strakke afspraken te maken. In de midden- en bovenbouw heeft elk kind een eigen mentor met wie het zijn leerdoelen afsprekt en aan wie het toont dat het bepaalde vaardigheden beheerst. Elk kind houdt zelf een doelenboek bij. De kinderen werken heel veel samen." Tessa Wessels ziet Casa als een soort gemeenschap waar kinderen gedurende de dag les krijgen en andere activiteiten doen en tussen de middag samen warm eten. "Het is een geïntegreerd concept waar je niet slechts één onderdeel kunt uitpikken. Ouders kiezen er bewust voor. Scholen die gedifferentieerd onderwijs aanbieden, zouden een dergelijke organisatie ook kunnen realiseren."

Trots

De directeur bestuurder is trots en blij dat medewerkers dit concept met elkaar neerzetten. "Het loopt goed en we kennen ook de groeipijnen. De afgelopen jaren hebben veel van ons gevergd. Met name de ontwikkeling van het personeelsbeleid was complex in verband

met de gescheiden geldstromen, twee cao's, het afstemmen van vakanties en dergelijke. Verder vraagt ook de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en hun vermogen om in teams samen te werken en af te stemmen extra inzet. Zo ook het vermogen tot zelfreflectie en omgaan met veranderingen. In zo'n uiterst flexibele omgeving wordt veel van iedereen verwacht. De vaardigheden die we de kinderen willen leren, moeten de volwassenen eerst zelf leren."

Wij denken met u mee

Onze regiocoördinatoren bieden maatwerk en ondersteunen u graag. Óók als u eigenrisicodragers bent. U vindt uw regioteam op vfpf.nl/regioteams.

En lees vooral verder! Want op pagina 12 gaat het over het verkennende onderzoek 'gedifferentieerd loopbaanbeleid'. Hieruit blijkt dat het loopbaanbeleid van scholen meer moet worden afgestemd op de specifieke en persoonlijke situatie van een medewerker. Ook hier helpen onze regiotteams u graag mee verder.

kletskoppen

kletskoppen kletskoppen

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

Wie zou jij als juf of meester willen hebben?



Onze dienstverlening is er voor alle scholen

Hoe kunnen we schoolorganisaties helpen te professionaliseren, de oorzaken van verzuim in kaart brengen en het werkplezier verhogen? Dit zijn dé vragen die wij als VfPf stellen.

Met onze jarenlange ervaring in het PO en kennis van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit werken wij aan structurele en preventieve oplossingen. Dat doen we altijd in nauwe samenwerking met de school/het schoolbestuur. Met onze bedrijfsgezondheidszorg (BGZ)-dienstverlening analyseren we met elkaar de situatie binnen de school en gaan zo op zoek naar de achterliggende problematiek.

Daarna ontwikkelen we samen een visie op personeelsbeleid en vanuit daar bouwen we vervolgens aan een toekomstbestendige oplossing en organisatie.

We hebben daarvoor een breed instrumentarium op het gebied van verzuim, werkdruk, arbo en personeelsbeleid tot onze beschikking dat we als maatwerk kunnen inzetten.

Passende oplossing voor elk schoolbestuur

Samen met een schoolbestuur gaan we op zoek naar een passende maatwerk-oplossing. Dat varieert van een intensief begeleidingstraject zoals Plan V (traject om het verzuim te verlagen) tot handige tools om een bepaalde situatie inzichtelijk te maken zoals bijvoorbeeld de Werkdrukscan (online instrument om de werkdruk op school in kaart te brengen).



Ons regioteam, uw sparringpartner

Onze regiocoördinatoren en hun teams met adviseurs zijn dagelijks in gesprek met bestuurders, P&O medewerkers, schoolleiders en leerkrachten. Door hun brede kennis van het onderwijs en hun actieve deelname in het werkveld kennen de regioteams de praktijk als geen ander.

Naast uitgebreide kennis van het onderwijsveld maken zij ook gebruik van ervaringen buiten het onderwijs, wél zo handig. Heeft u een vraag of wilt u iets bespreken? Dan is uw eerste aanspreekpunt de regiocoördinator van het team waar uw school onder valt. Verder bestaat het team uit adviseurs Arbeid en Vitaliteit (specialisten in bedrijfsgezondheidszorg) en een Casemanager Re-integratie (om vraag en aanbod bij elkaar te brengen).

Een goede start

Dit voorjaar zijn we begonnen met de inzet van mentoren on the job, dé kickstart voor de (her)startende leerkracht. [zie ook artikel op pagina 16] Deze pilot blijkt succesvol en wordt enthousiast ontvangen. De mentoren verzorgen de begeleiding voor startende leerkrachten, herintreders en zij-instromers. Een belangrijk initiatief omdat 20% van de startende leerkrachten uitvalt binnen de eerste vijf jaar. Iets wat we ons met het huidige lerarentekort niet kunnen veroorloven. Na de succesvolle start eerder dit jaar, begint eind dit jaar een tweede lichter mentoren on the job.

Bijeenkomsten volgen vanachter uw eigen bureau

Door het coronavirus hebben online bijeenkomsten een vlucht genomen. Op uw werkplek op school of thuis vanaf de bank zijn ook onze online bijeenkomsten makkelijk te volgen. Bijvoorbeeld ons spreekuur over duurzame inzetbaarheid waarin u praktische handvatten krijgt aangereikt om leerkrachten met plezier, fit en gemotiveerd voor de klas te hebben, maar ook te houden. [lees meer over duurzame inzetbaarheid op pagina 22] Of bijvoorbeeld onze bijeenkomst over Generatiemanagement, om inzicht te krijgen in hoe om te gaan met verschillende generaties binnen een team.

Maar ook op het gebied van HR, verzuim, wetgeving en de Modernisering Pf bieden we online bijeenkomsten aan. Kijk voor het volledige aanbod, data en tijden op vfpf.nl/agenda en meld u vandaag nog aan!

Generatiemanagement

Babyboomers, millennials, generatie X, spitsuurfase en balansfase. U ziet de termen waarschijnlijk wel met enige regelmaat langskomen. Maar wat betekenen ze eigenlijk? En wat kunt u als werkgever met deze informatie? Door inzicht te krijgen in de verschillende generaties met bijbehorende karakteristieken, ontdekt u hoe u kunt anticiperen op mogelijke generatieverschillen binnen uw schoolorganisatie en hoe generaties complementair aan elkaar kunnen zijn. Hierdoor vermindert het ziekteverzuim, kunt u talenten optimaal benutten en de medewerkerstevredenheid vergroten.

Op naar de toekomst

Het VfPf zal in de toekomst meer preventieve dienstverlening ontwikkelen om samen met de schoolbesturen te bouwen aan een vitale duurzame organisatie. Wij zetten daarbij in op duurzame inzetbaarheid en strategische personeelsplanning in het basisonderwijs. Hoe eerder wij aan de slag kunnen met problemen en hulpvragen, hoe meer positieve invloed we hebben op het verloop. Met als einddoel leraren die van begin tot eind vol passie en met plezier voor de klas staan.



BGZ



Voor alle schoolbesturen

Wij zijn er voor álle schoolbesturen in het primair onderwijs. Het maakt hierbij niet uit of u eigenrisicodrager voor de vervangingskosten bent of niet. Jaarlijks draagt u namelijk als schoolbestuur premie af voor onze BGZ-ondersteuning. Deze wordt verrekend met de financiering die u van het ministerie van OCW ontvangt. Daarom zijn er geen extra kosten verbonden aan onze dienstverlening.

Minder verzuim, meer werkplezier

Wij zijn er dus niet alleen voor de afhandeling van uw vervangings- of werkloosheidskosten. Maar juist om er met elkaar voor te zorgen dat deze kosten zo laag mogelijk blijven. Dit doen wij al in een vroeg stadium met als doel: meer werkplezier en minder uitval!

Of het nu gaat om duurzame inzetbaarheid, strategische personeelsplanning, de invulling van een vacature of het binnenhalen en behouden van zij-instromers, wij denken met u mee. Onze regiocoördinatoren zijn goede gesprekspartners en helpen graag bij de verdere professionalisering van uw schoolorganisatie.

De kracht van Strategische Personeelsplanning

De komende jaren staat het onderwijs voor grote uitdagingen: krimp, lerarentekort, vergrijzing, ontwikkelbehoeften en jonge leerkrachten behouden voor het onderwijs. Strategische Personeelsplanning (SPP) kan de sleutel zijn voor schoolbesturen om zowel een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers te worden als om problemen te voorkomen.

'We nemen u graag mee in het zetten van de juiste stappen om ook voor uw organisatie de toekomstscenario's in kaart te brengen en hoe de juiste keuzes te maken. Een goede SPP is namelijk een prachtig instrument om visie en koers te vertalen naar toekomstscenario's, die je vervolgens omzet in cijfers en acties' – **Saskia Struik, adviseur Arbeid & Vitaliteit Noord-West**

U vindt uw
regiocoördinator op:
vfpf.nl/regioteams

Maatwerk in loopbaanbeleid onderwijspersoneel

Verkenkend onderzoek 'Op weg naar gedifferentieerd loopbaanbeleid'

Zo'n 95% van het personeel in het primair onderwijs heeft in 2019 aan één of meerdere professionaliseringsactiviteiten deelgenomen. Kwaliteit en bruikbaarheid van gevolgde opleidingen worden hoog gewaardeerd. Daarentegen is slechts 44% van het personeel tevreden over de huidige loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. Er is de afgelopen jaren wel een toename te zien van personeel dat zich oriënteert op de arbeidsmarkt (ruim 35%). Dat blijkt uit de verkenning 'Op weg naar gedifferentieerd loopbaanbeleid' van het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds dat kort voor de zomer gepubliceerd is. Hierin is per doelgroep (functie, leeftijd, aanstellingsomvang en type contract) in kaart gebracht wat de belangrijkste knelpunten zijn voor duurzame ontwikkeling.

Uit de verkenning blijkt dat het loopbaanbeleid van scholen meer moet worden afgestemd op de specifieke en persoonlijke situatie van een medewerker. Dit vraagt om een gedifferentieerd loopbaanbeleid met maatwerk. Maar ook om een duidelijke visie vanuit werkgevers op duurzame inzetbaarheid. Als de ontwikkelingsmogelijkheden beter aansluiten bij de medewerker, dan heeft dat een positieve invloed op werkplezier en behoud van personeel. Bovendien kan zo verzuim worden voorkomen. Hoe geef je hier als school(bestuur) in de dagelijkse praktijk vorm aan?

Onderwijspersoneel wil zich ontwikkelen

Ruim acht van de tien medewerkers geven aan dat ze zich willen blijven ontwikkelen in het werk, zo blijkt uit de verkenning. Ook is men overwegend positief over de eigen expertise en vakmanschap. Leraren die hun eigen beroepsexpertise hoog inschatten, zijn over het algemeen minder tevreden over hun ontwikkelingsmogelijkheden. Dat kan samenhangen met beperkte doorgroeimogelijkheden.

Ondersteunend personeel dreigt achter te lopen

Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) neemt maar in beperkte mate deel aan ontwikkelingsactiviteiten. Op dit moment dreigt het OOP achter te lopen op het andere personeel in de sector. Ook neemt het OOP weinig deel aan formele gesprekken en professionele activiteiten. Dit gaat niet onopgemerkt voorbij; het OOP is van alle personeel het meest kritisch over de ondersteuning van hun leidinggevende wat betreft hun ontwikkeling.

Jongeren doen meer aan scholing dan ouderen

Opvallend is dat er duidelijke verschillen te zien zijn bij de onderscheiden groepen medewerkers. Zo nemen jongeren vaker deel aan scholingsactiviteiten dan oudere werknemers. Daarnaast hebben jongeren vaker formele gesprekken waarbij hun ontwikkelingsmogelijkheden besproken worden. Ondersteunend personeel en mensen met een deeltijdbaan nemen gemiddeld minder vaak deel aan scholing. De ene doelgroep is dus aanzienlijk meer bezig met hun loopbaan dan de andere. Gedifferentieerd loopbaanbeleid zorgt ervoor dat de ontwikkeling van medewerkers beter aansluit op hun eigen talenten, voorkeuren en ambities.



Sleutelrol voor leidinggevenden en schoolleiders

Leidinggevenden hebben een sleutelrol als het gaat om het inzetbaar houden van personeel. Zij kunnen medewerkers stimuleren en faciliteren in hun persoonlijke ontwikkeling. De praktijk is dat in gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers het onderwerp loopbaan in beperkte mate aan bod komt. Met enkele simpele ingrepen kan de beperkte focus op de loopbaanontwikkeling en het vrijblijvende karakter van formele gesprekken met medewerkers worden aangepakt.

Twee tips hierbij:

- Ga minstens een keer per jaar formeel het gesprek aan over duurzame ontwikkeling en bespreek de ontwikkelingsmogelijkheden. Maak hierbij concrete afspraken met elkaar.
- Bespreek met het team hoe ieders talenten beter benut kunnen worden.

Aan de slag met gedifferentieerd loopbaanbeleid? Onze regioteams helpen u graag

Voor het thema duurzame inzetbaarheid en om maatwerk in loopbaanbeleid door te voeren staat u er niet alleen voor. Neem contact op met uw regiocoördinator van VfPf en werk samen aan een plan van aanpak. Zij helpen u graag! U vindt uw regioteam op vfpf.nl/regioteam.

Zij kunnen u ook informeren over de mogelijkheden om de subsidieregeling Lerend Werken hiervoor te benutten. Lees hierover meer in de rubriek Kortom.

Meer weten over loopbaanbeleid?

Kijk op vfpf.nl/loopbaanbeleid, hier ziet u in één opslag de belangrijkste resultaten van het onderzoek en leest u ook meer over de stand van zaken en aanbevelingen als het gaat om de ontwikkeling van medewerkers in het primair onderwijs.

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 geschillen te voorkomen en geven tekst en uitleg bij juridische vraagstukken. In Wetwetertjes geven we uitleg bij veel voorkomende vragen.

Dit keer: hoorzittingen



Als u bezwaar heeft aangetekend tegen een beschikking van het VfPf krijgt u de vraag of u uw bezwaar tijdens een hoorzitting mondeling wilt toelichten. Wanneer kiest u om gebruik te maken van een hoorzitting? Wat is het doel ervan en hoe werkt zo'n hoorzitting in de praktijk? We zetten het voor u op een rij.

Ik heb bezwaar aangetekend. En nu?

Als u zegt uw bezwaar niet mondeling toe te willen lichten, handelen we uw bezwaarschrift af op basis van de informatie die we op dat moment hebben. Als u ervoor kiest om uw bezwaar wél mondeling toe te lichten, bekijken we de informatie eerst voordat we contact met u opnemen om een hoorzitting in te plannen. Mochten we namelijk op basis van de informatie die we al hebben (dat is ook de informatie die u met het bezwaarschrift heeft meegestuurd) tot de conclusie komen dat we tegemoet kunnen komen aan uw bezwaar, is een hoorzitting overbodig.

Wat is het doel van een hoorzitting?

Dat is een vraag die vaak gesteld wordt en die we juridisch toelichten. In de Algemene wet bestuursrecht (Awb) is namelijk geregeld dat een burger/organisatie in Nederland bezwaar moet kunnen aantekenen tegen een beschikking van de overheid. De Awb biedt de burger/organisatie allerlei waarborgen. Een van de waarborgen is het uitgangspunt dat niet iedereen zichzelf goed kan uitdrukken op schrift. Daarom zegt de Awb dat iedereen die bezwaar heeft gemaakt het recht heeft om het bezwaarschrift mondeling toe te lichten tijdens een hoorzitting.

Formeel of informeel?

We merken vaak dat gedacht wordt dat een hoorzitting heel formeel is. En wat ons betreft is het dat juist niet! Wij willen tijdens een hoorzitting graag naar de bezwaarde luisteren, ontdekken wat er leeft, waar men tegenaan loopt en wat er mogelijk mis is gegaan. Ook denken we graag mee en bekijken we samen met u welke documenten er nog nodig zijn in het dossier. Wij stellen ons graag dienstverlenend op, maar hebben ons natuurlijk wel aan de juridische regels en onze reglementen te houden. Zo zijn er soms dingen misgegaan die geleid hebben tot de beschikking waar u het niet mee eens bent. In dat geval kunnen we u advies geven hoe u dit in de toekomst kunt voorkomen. Voorkomen blijft natuurlijk altijd beter dan genezen.

Wie zijn er aanwezig bij een hoorzitting?

Bij een hoorzitting zijn vanuit VfPf altijd twee juristen aanwezig. De ene zal het woord voeren en is ook de behandelaar van het bezwaar. De andere zal een verslag maken van de hoorzitting. Dit betekent dat kort samengevat wordt opgeschreven wat besproken is en welke afspraken er zijn gemaakt.

Omdat de behandelaar van bezwaarschrift bij VfPf werkt, vraagt u zich misschien af of hij/zij wel onpartijdig is. Met de invoering van de Awb is er voor gekozen om een bezwaarschrift af te laten handelen door het bestuursorgaan zelf. Het is wel zo dat de behandelaar van het bezwaarschrift niet betrokken mag zijn geweest bij het tot stand komen van de beschikking waartegen bezwaar is gemaakt. De rol van de behandelaar is namelijk onpartijdig. Dit betekent dat vanuit die onpartijdigheid moet worden gekeken of de beschikking juist is geweest. En als niet zo blijkt te zijn, is het de plicht van de

behandelaar om dit naar aanleiding van het bezwaarschrift te herstellen.

Waar vinden de hoorzittingen plaats?

Normaal kunt u kiezen of u een hoorzitting bij ons op kantoor in Rotterdam wilt doen of telefonisch. In coronatijd bieden we de hoorzittingen online en telefonisch aan.

Afhandeling bezwaarschriften

Vanaf 1 januari worden alle bezwaarschriften door het bestuursbureau afgehandeld, zonder tussenkomst van een bezwaarschriftencommissie. Voor u verandert er niets, behalve dat u vanaf volgend jaar in veel gevallen sneller een beslissing op uw bezwaar kunt verwachten. Vanaf 1 januari vindt u hierover gewijzigde informatie op onze website **vfpf.nl**.

Nieuwe helpdesk voor Vf en Pf



Nieuw! Gezamenlijke helpdesk voor Vervangingsfonds en Participatiefonds

Per 1 januari 2021 gaan de helpdesks van Vf en Pf samen in één nieuw VfPf klantcontactcentrum.

Hier kunt u terecht voor al uw vragen over vergoedingsverzoeken, vervangingsdeclaraties, subsidie-mogelijkheden, de Reglementen van Vf en Pf, Werkgeversportaal Pf en Mijn Vf.

Het nieuwe telefoonnummer wordt vanaf dat moment: 088 – 605 51 55. Het nieuwe e-mailadres is: helpdesk@vfpf.nl

Een nieuw adres voor Mijn Vf

Mijn Vf is vanaf 1 januari 2021 te bereiken via de nieuwe url: mijnvf.vfpf.nl Vanaf die datum gebruiken we ook een nieuwe inlogmethode namelijk eHerkenning.

De huidige inlogcodes werken dan niet meer. Vraag uw persoonsgebonden eHerkenningmiddel tijdig aan en zorg ervoor dat u over de juiste rechten beschikt. Een handig stappenplan vindt u op vfpf.nl/eherkenning.

Let op: vanwege het overzetten van het portaal is Mijn Vf in de kerstvakantie van 19 december t/m 3 januari niet bereikbaar.



Mentor on the job

Een steun in de rug voor startende leerkrachten

Iedere leerkracht weet: de eerste jaren voor de klas zijn zwaar. De opleiding is afgerond, maar vanaf de eerste werkdag ben je vooral op jezelf aangewezen. Zo'n 10% vindt zijn draai niet en haakt alsnog af. Dat is zonde, vindt ook Vervangingsfonds/Participatiefonds. VfPf startte een pilot met mentoren on the job die ondersteuning bieden aan (her)startende leerkrachten.



Marc Konijn

De droom om voor de klas te staan, heeft Roy Meerburg nooit gehad. Van oorsprong is hij jurist, met een loopbaan die hem langs ministeries en goede doelen heeft gevoerd. Maar in de jaren dat hij zijn kinderen naar school bracht, begon dat langzaam te veranderen. "Daar wordt gevraagd of je even kan helpen, als leeshulp, of bij de rekenles. Ik ging mee als begeleider op schoolkamp, drie dagen met zestig kids op pad. Ouders zeiden: Jeetje, dat je dat doet, je zult wel kapot zijn! Maar ik vond het alleen maar leuk."

Geknipt?

Als de leerkracht hulp nodig had, stond Roy klaar. "Ik vind het geweldig kinderen iets bij te brengen, een beetje lol te maken ook. Dat eerlijke en oprechte van die kids, daar word ik blij van. Ik merkte dat het me makkelijk afging, dus dan begin je na te denken. Zal ik de stap naar het onderwijs maken? Iedereen zei: volgens mij ben je er geknipt voor. Maar dat weet je niet. Dan is er maar één manier om er achter te komen, en dat is om het te gaan doen."

Zij-instromer

Sinds augustus staat Roy drie dagen in de week voor groep vijf van basisschool De Horizon in Amsterdam. Het is hard werken, als zij-instromer met de tweejarige opleiding, ook al omdat de nieuweling zijn lessen graag goed voorbereid heeft. "Ik kreeg wel steun van leerkrachten, maar het is lastig om kritiek te hebben op een collega.

Ik dacht: in deze twee jaar móet het gebeuren, wil ik weten of ik het echt in me heb. Ik wilde begeleiding door iemand van buiten de school, met onafhankelijke feedback."

Steun in de rug

Directeur Christa Prinsen Geerligts-de Beus moest meteen denken aan het project mentoren on the job en zocht contact met de regiocoördinator van VfPf. Enige tijd later stapte Aart Wouters het klaslokaal van groep vijf binnen. Een kwart eeuw was hij leerkracht en intern begeleider. Daarna heeft Wouters een basisschool opgestart en is hij tien jaar directeur geweest. "Het werd steeds meer management, en ik miste het contact met leerkrachten en kinderen. Toen kwam deze kans voorbij. Een steun in de rug van de startende leerkracht, dat was me uit het hart gegrepen!"

Tips

Als mentor volgt Wouters inmiddels zes beginnende leerkrachten op de voet. Hij observeert de lessen, stelt vragen, geeft tips om de fijne kneepjes van het vak bij te brengen. Roy Meerburg is er maar wat blij mee. "Er zijn bepaalde situaties waar ik zelf niet uitkwam. Bijvoorbeeld als de kinderen zelfstandig aan het werk gingen. Dan liep ik steeds door de klas om ze rustig te krijgen. Ga eens zitten, zei Aart, en kijk alleen de klas aan. Binnen een minuut was het stil. Alleen door te zitten! Daar was ik zelf nooit op gekomen."



"Het is een trucje dat je even moet weten", lacht Wouters. "Lang geleden ben ik ook in het diepe gegooid, dus ik ken dat gevoel van onmacht natuurlijk ook. Ik weet nog dat een collega mijn klas in liep – de enige keer dat dat gebeurde. Die gaf me toen een paar tips waar ik wat mee kon. Dat heb je nodig."

"Mooi om te zien dat 'mijn' leerkrachten al enorme sprongen gemaakt hebben."

Veiligheid

Nog zo'n klassieker: de startende leerkracht is er vaak helemaal op gericht om het kind iets te leren. Wouters: "Maar daar komt nog iets voor, en dat is sfeer, een gevoel van veiligheid. Op het moment dat je rustig in de klas kunt staan, die veiligheid geborgd hebt, zo nu en dan even lekker kan geiten, dan nemen de kinderen de leerstof veel sneller en beter op. Het is heel mooi om te zien dat de leerkrachten die ik begeleid binnen een paar maanden al enorme sprongen hebben gemaakt." Roy Meerburg beaamt dat: "Ik sta nu zoveel relaxter voor de klas."

Wat zijn mentoren on the job?

Basisscholen kampen met tekort aan personeel en hebben vaak weinig tijd om hun nieuwe talenten een goede begeleiding te geven. Dat is extra vervelend, omdat de uitval van nieuwe leerkrachten daardoor groter wordt. Vervangingsfonds/Participatiefonds wil dat doorbreken door een hulpdienst op te zetten voor begeleiding van nieuwe leerkrachten: mentoren on the job.

Maatwerk

Yvonne Bezemer van VfPf legt uit dat het om een proefproject gaat. In totaal zullen er straks 20 mentoren aan de slag zijn. Een mentor kan ongeveer 8 tot 10 leerkrachten begeleiden, en levert maatwerk. "Dat betekent dat samen met de leerkracht wordt bekeken welke hulp gewenst is, en hoe vaak de mentor langs komt. Als de pilot een succes is, dan breiden we deze dienstverlening verder uit."

Voor (her)startende leerkrachten

Mentor on the job zijn er speciaal voor leerkrachten die van de pabo komen, zij-instromers en herstarters die er even uit geweest zijn. Het mooie is dat het mes aan twee kanten snijdt, stelt Yvonne Bezemer. "De mentoren komen uit ons eigen uitkeringsbestand. Dat zijn mensen met passie voor onderwijs en kinderen, die om allerlei redenen in de WW terecht zijn gekomen. Zij vinden het geweldig om hun ervaring over te brengen op de nieuwe generatie."

Scholen die belangstelling hebben voor ondersteuning door een mentor, kunnen contact opnemen met hun regiocoördinator. [Kijk op vfpf.nl/regioteams](http://vfpf.nl/regioteams)

Wat kunnen we leren van scholen met een laag verzuim?

'Een team met 11 sterspelers hoeft niet te winnen'

Begin 2020 brachten VfPf en Regioplan het rapport 'Schoolvoorbeelden: best practices aanpak verzuim' uit, dat inzicht geeft in verzuim op scholen. Een standaard recept voor lager verzuim is er niet. Er is wel één belangrijke succesfactor: aandacht voor de mens. Dat ervaart ook Stichting Scala, een schoolbestuur voor basisonderwijs in de gemeente Heusden.



Inge Gruijters

Hoge verwachtingen in de samenleving zorgen er binnen organisaties voor dat mensen bang zijn om niet als mens gezien worden, maar als hun functie. Met alle eisen die daarbij horen. Er ontstaat een angstcultuur als werknemers vrezen enkel afgerekend te worden op output. Een cultuur waar Scala vanaf wil in het onderwijs. De stichting maakte de laatste jaren zelf een flinke omslag op het gebied van personeelsbeleid, vertelt de verantwoordelijke beleidsmedewerker Milo Bernard. "Onze visie is veranderd. Human Resource Management (HRM) maakte plaats voor HBM: Human Being Management. Onze mensen zijn onze rijkdom, niet slechts een hulpmiddel. Wij bieden ze vertrouwen en ruimte om te ontwikkelen. Dat heeft grote effecten in de organisatie; het ziekteverzuim zakke bijvoorbeeld in drie jaar tijd van 5,7% naar 2,62%."

Samenwerken om te winnen

"Competenties hoeven niet allemaal bij iedere persoon te liggen", aldus Milo. "Ik vergelijk het graag met voetbal: een team met elf sterspelers hoeft niet per definitie te winnen. Alleen als ze goed samenspelen, maken ze kans. Dat geldt ook in het onderwijs. Van schoonmaakhulp tot directeur: iedereen draagt iets waardevols bij. Als er één schakel wegvalt, functioneert het geheel minder goed. We moeten het samen doen."

Scala vond in HBM en haar unieke assessment – de Analytical Competence Tool (ACT®) – een geschikte methode om meer inzicht te krijgen in de krachten en kansen van hun medewerkers. "We zijn klein begonnen, maar ondertussen heeft vrijwel iedere Scala-medewerker het assessment gedaan", vertelt Milo. Voor Scala hielp deze methode om veel meer en veel dieper met elkaar in gesprek te gaan. En dat is precies waar de stichting de vruchten van plukt. "Er ontstond open communicatie, mensen durfden zich kwetsbaarder op te stellen. Meer inzicht in persoonlijkheden, competenties én ontwikkelkansen helpt ons bovendien om onze medewerkers gericht in hun kracht te zetten. Iedereen heeft namelijk eigen sterktes, die willen we optimaal benutten. De een is goed met financiën, een ander in IT. Daarom zijn we in clusters gaan werken, complementair aan elkaar. Iedereen heeft een taak gekregen waar hij of zij energie van krijgt en die past bij de eigen competenties. Dit nam veel druk weg. En stress en spanning zijn belangrijke oorzaken van verzuim in het onderwijs."

Minder verzuim, meer geld voor onderwijs

Een medewerker die lekker in zijn vel zit, meldt zich minder vaak ziek. En als je geen verzuim hebt, heb je geen vervangers nodig en blijven de kosten daarvoor



laag. Één % minder verzuim staat in onze organisatie voor een besparing van drie ton, legt Milo uit. "Wij zijn eigenrisicodragers en hebben door de verzuimverlaging al bijna negen ton minder loonkosten gemaakt voor de inzet van vervangers. Onze scholen hebben een deel van dit bedrag als 'vervangingsbudget' gekregen. De directeur en het team mogen wat er van dat bedrag overblijft naar eigen inzicht binnen de school uitgeven aan duurzame inzetbaarheid. Bijvoorbeeld aan workshops, massages, gezonde lunches of extra ondersteuning om de werkdruk te verlagen. Door vervangingskosten te verlagen, kunnen we meer uitgeven 'aan de voorkant'. Bijvoorbeeld aan preventie, om te voorkomen dat mensen uit gaan vallen."

Hobbels op de weg

Wie iets nieuws probeert, kan op drempels stuiten. Ook bij Scala ging de culturomslag niet altijd zonder

slag of stoot. "Toen de AVG kwam, stuitten we wel op wat weerstand in de organisatie", herinnert Milo zich. "We hebben ons gebogen over privacy. Het is – juist met deze methode – van belang om een veilige omgeving te bieden. Daarom hebben we een speciaal systeem ontwikkeld rondom onze (HBM-gerelateerde) data. Iedere werknemer bepaalt zelf wie de gegevens mag inzien. In de praktijk zien we dat veel mensen openstaan voor transparantie als ze weten dat het veilig is. Zeker als ze eenmaal zien tot welke resultaten het kan leiden. Het helpt ook dat onze directeur-bestuurder en de rest van de directie zichzelf óók openstellen." HBM werkt voor Scala, dankzij het enthousiasme en draagvlak bij het bestuur.

Aan de slag

Zelf aan de slag? Kies dan voor een aanpak die past bij uw school en bestuur. Wist u dat VfPf ook de nodige ondersteuning biedt op het vlak van

duurzame inzetbaarheid? Neem contact op met uw regiocoördinator via vfppf.nl/regioteams.



Eens sparren?

Wilt u eens sparren met Milo Bernard, over de aanpak van Stichting Scala? Dat kan, neem dan per e-mail contact op: redactie@vfppf.org.



De kracht van enthousiasme

Je carrière loopt soms anders dan gedacht. Ria van der Velde (62) kan erover meepraten. Na bijna 40 jaar gewerkt te hebben als leerkracht en remedial teacher, moest zij twee jaar geleden op zoek naar een andere baan. Dankzij volhardendheid, een flinke dosis enthousiasme én ondersteuning van het Participatiefonds vond zij opnieuw een mooie functie in het onderwijs.



Gijs van den Broek

"Het was niet gemakkelijk, om zo plots weer te moeten solliciteren," vertelt Ria. "Ik heb 40 jaar geleden één keer gesolliciteerd en ben toen meteen aangenomen." De hulp via de loopbaanbegeleiding van het Participatiefonds was dan ook welkom. "Zij leerde me bijvoorbeeld hoe je een cv puntsgewijs kan indelen en netjes vormgeven. En om niet overcompleet te zijn, maar je te richten op het belangrijkste van de laatste 10 jaar. Daar heb ik toen een mooi document van gemaakt en ben ik mee gaan solliciteren."

Meerwaarde

Met succes, want inmiddels werkt Ria als leraarondersteuner en remedial teacher op basisschool De Geldershof in Nijmegen. "De functie was aanvankelijk wel onder mijn oude niveau als leerkracht, maar dat was voor mij geen probleem. Ik vind het onderwijs heerlijk en wist al heel jong dat ik juf wilde worden; ik zei het al tegen Sinterklaas," lacht Ria. "Als ik iets kan betekenen in een school, dan ga ik er voor."

Haar extra ervaring en kennis als remedial teacher (rt) komen daarbij tegenwoordig goed van pas. "Kijk, ik kan mijn rt-achtergrond natuurlijk niet thuislaten. Inmiddels geef ik daarom ook ondersteuning aan leerlingen. Ik geloof echt dat je zelf je eigen werk leuk en aantrekkelijk moet houden. Dat doet een ander niet voor je. Die instelling heb ik vanaf het begin ook direct duidelijk gemaakt."

Aanvulling op salaris

"Werk is voor mij meer dan alleen een nuttige en plezierige bezigheid. Je salaris is ook heel belangrijk: er moet brood op de plank. Veel mensen weten alleen niet dat wanneer je minder gaat verdienen dan bij je vorige baan, er een bovenwettelijke regeling is die dit aanvult. Ongeacht je werkzaamheden of functie. Het Participatiefonds heeft me die mogelijkheid destijds goed uitgelegd. En dankzij deze regeling is het ook financieel aantrekkelijk om aan het werk te gaan en te blijven."

"Als je voor 80% enthousiast bent, dan mag je dat best voor 100% uitstralen!"

Tips

Heeft Ria nog sollicitatietips? "Volhouden, enthousiast zijn, stralen en misschien ook een beetje durven. Ik ben van nature best bescheiden, maar heb heel bewust laten blijken hoe energiek en enthousiast ik nog ben. Als je dat combineert met een mooi cv, kom je een heel eind. Scholen zijn soms ietwat huiverig om een ouder persoon aan te nemen, maar enthousiasme kan hen daarbij alsnog over de streep trekken."

Loonkostenvoordeel oudere werknemer

Het loonkostenvoordeel (LKV) is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die een uitkeringsgerechtigde werknemer van 56 jaar of ouder in dienst nemen. Met de doelgroepverklaring LKV kan de werkgever met ingang van het dienstverband voor maximaal drie jaar loonkostenvoordeel aanvragen bij UWV. Dit kan oplopen tot een bedrag van maximaal € 6.000 per jaar.

Lees meer over de mogelijkheden op vfpf.nl (zoekterm: loonkostenvoordeel).

Duurzame inzetbaarheid: drie praktijkvoorbeelden

Het is nu meer dan ooit noodzakelijk voor scholen én medewerkers om aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid en werkplezier! Alleen met gezonde, gemotiveerde en professionele leerkrachten is het mogelijk om goed onderwijs te bieden. Hoe pakt u dit aan? Laat u inspireren door voorgangers als het Laurentius, SPO WJ de Venen en Jenaplanschool de Tandem. Samen met VfPf geven zij steeds meer richting aan het thema duurzame inzetbaarheid. Lees hier over hun ervaringen en aanpak.

Directeur en bestuurder Ids de Haan, Jenaplanschool de Tandem van Stichting Algemeen Bijzonder Onderwijs Hoorn, vertelt hoe op zijn school duurzame inzetbaarheid (DI) op een interactieve manier vorm krijgt.

Ids, wat maakt dat je ervoor hebt gekozen om in samenwerking met VfPf aan de slag te gaan?

Het begon met een kennismaking met onze regiocoördinator. We bespraken wat er speelt binnen ons bestuur en op de Tandem in het bijzonder. Samen zijn we gaan verkennen wat VfPf voor ons zou kunnen betekenen. Het vertrekpunt was het effectief inzetten van de DI-cao uren, waarbij het belangrijk is dat een medewerker goed nadenkt over wat duurzame inzetbaarheid voor hem of haar betekent. Het resultaat was een workshop verzorgd door Simone en Marjolein (VfPf adviseurs Arbeid & Vitaliteit).

"Duurzame Inzetbaarheid gaat over de balans tussen wat een medewerker kan en wil en wat de werkgever vraagt en kan bieden, met de dialoog als kern."

Marjolein Prins

Adviseur Arbeid & Vitaliteit VfPf



Tijdens de workshop hebben de medewerkers kennis gemaakt met het Huis van Werkvermogen, een laagdrempelige kapstok om inzetbaarheid en alles wat ermee samenhangt inzichtelijk en bespreekbaar te maken. Vervolgens werden ze geholpen met het vormgeven van hun eigen duurzame inzetbaarheid en zijn we er als team met elkaar over in gesprek gegaan. De workshop was de opening voor de individuele gesprekken over duurzame inzetbaarheid.

Hoe is dit initiatief door de medewerkers ontvangen?

Voorafgaand aan de workshop heb ik mijn medewerkers meegenomen: *'Waarom doen we dit en wat levert het je op'*. Dat viel goed en tijdens de workshop was iedereen enthousiast. Het leverde mooie gesprekken en inzichten op. Een goed vertrekpunt dus.

Is jouw beoogde doel behaald?

Deels wel al. De workshop en de energie die daar ontstond heeft belangrijke zaadjes geplant en dat heeft zeker wat opgeleverd. Helaas werden we midden in de opmaat naar vervolggesprekken verstoord door de corona-maatregelen. In september hebben we de persoonlijke gesprekken met medewerkers weer opgestart.

Zou je andere schoolbesturen de samenwerking met VfPf aanraden?

Ja, zeker! Ga vooral met je regiocoördinator aan de slag om te bekijken wat voor jouw school of bestuur past en welke inzet daarbij vanuit VfPf mogelijk is.

Bij schoolbestuur SPO WJ de Venen staat het thema duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda. Bestuurder Thea Janson vertelt over de samenwerking met adviseur Nicole Machielse om hun visie te vertalen naar een praktische uitvoering.

Thea, wat waren jouw beweegredenen om met VfPf aan de slag te gaan op het gebied van duurzame inzetbaarheid?

WJ de Venen geloven in een aanpak waarin leiderschap en eigenaarschap centraal staan. Hierbij gaan wij uit van betekenen (zingeving) en dat men moet willen en kunnen. Essentieel is dat er sprake is van transparantie, overzicht, regelruimte en vertrouwen. Samen met VfPf willen we deze elementen handen en voeten geven als het gaat om inzetbaarheid in de breedste zin van het woord. Denk aan preventie, verzuim en persoonlijke ontwikkeling.

Hoe zijn je ervaringen tot nu toe?

Wat ik heel positief vind, is dat er vanuit een grondige analyse goed wordt aangehaakt bij de fase waarin wij als organisatie staan. De adviseur heeft echt gekeken hoe zij kan aansluiten bij de organisatieontwikkeling. Er wordt maatwerk geleverd in plaats van gewerkt vanuit een pasklaar concept. De visie van de adviseur met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en onze eigen ideeën komen hierdoor mooi samen in een co-creatie.

Wat is jouw tip om duurzame inzetbaarheid te laten leven binnen het scholenveld?

Duurzame inzetbaarheid valt of staat met de kwaliteit van de dialoog. En die hangt samen met de cultuur binnen de organisatie. Openheid en verbinding in alle lagen staan voorop. Maar van hieruit ook elkaar durven aanspreken en verantwoordelijkheid geven en nemen. Het gaat echt om bouwen aan vertrouwen en professionaliteit!

"De visie van de adviseur en onze eigen ideeën komen mooi samen in een co-creatie."

Thea Janson



"Leerkrachten, die vitaal, productief en met plezier hun werk kunnen, willen en mogen doen, nu en in de toekomst. Dat is waar duurzame inzetbaarheid voor staat."

Judy van den Berg

Adviseur Arbeid & Vitaliteit VfPf



De Laurentius Stichting heeft 29 scholen in Lansingerland, Delft, Den Haag, Den Hoorn, Nootdorp en Rijswijk en is een lerende organisatie waar samenwerken aan groei en innovatie centraal staat. Beleidsmedewerker Arbo Caroline van Dijk-Verheij vertelt hier meer over.

Caroline, jullie zochten ons op voor deelname aan Plan V maar uiteindelijk bleek de behoefte ergens anders te liggen?

Belangrijke voorwaarde voor het realiseren van onze ambitie is de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Om deze reden is in 2019 een samenwerking gezocht met het Vervangingsfonds/ Participatiefonds en is er gestart met Plan V (intensief begeleidingstraject om verzuim binnen de organisatie structureel te verlagen).

Al snel bleek dat de Laurentius Stichting niet zozeer een opdracht had op verzuimreductie. De behoefte lag veel meer op het bewaken en bevorderen van de inzetbaarheid van onze medewerkers. Een vraagstuk waarmee we samen met de adviseurs van VfPf aan de slag zijn gegaan.

Er bleek sterke behoefte onder de directies aan een gedifferentieerde aanpak. Op basis van hun eigen leiderschapsontwikkeling, fase van de school, wel of geen personeelstekort en de mate waarin er een omslag van curatie naar preventie mogelijk is op de school. Vanaf dat moment is de focus van Plan V verschoven naar 'duurzame inspiratie'.

"Duurzame inzetbaarheid is de kunst van een goede dialoog!"

Pieter van de Winckel

Adviseur Arbeid & Vitaliteit VFPf



"Duurzame inzetbaarheid is de weg naar betekenisvol over de eindstreep."

Adrion de Wit

Adviseur Arbeid & Vitaliteit VFPf



Wat was het resultaat?

Die omslag werd voelbaar; er was commitment, bewustwording en energie! In korte tijd is er door intensieve samenwerking een brede leergang duurzame inspiratie ontwikkeld. De leergang bestaat uit verschillende inspiratiesessies van steeds een dagdeel, aangeboden via de eigen huisacademie Laurentius Leert. Een aantal dagdelen bij elkaar is een complete leergang duurzame inzetbaarheid of een complete leergang verzuimmanagement. Voorbeelden van onderwerpen tijdens de inspiratiesessies zijn: wat is duurzame inzetbaarheid?, het voeren van gesprekken over duurzame inzetbaarheid, maar ook het vergroten van werkplezier. Andere thema's komen eveneens aan bod: generatiemanagement, verzuimmanagement en strategische personeelsplanning bijvoorbeeld. Tijdens Intervisiesessies worden ervaringen uitgewisseld en besproken.

Wat zijn de toekomstplannen op het gebied van duurzame inzetbaarheid?

De samenwerking met VFPf verloopt prettig en professioneel en wordt nog verder uitgebouwd met de uitrol en ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid naar alle medewerkers. Het geeft veel voldoening dit met elkaar neergezet te hebben, wetende dat het aanbod ook bij andere besturen uitgezet kan worden. Kijk en zo is de cirkel weer rond, samenwerken aan groei en innovatie!

Inspiratie van binnen en buiten de sector

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk onderwerp in het onderwijs maar natuurlijk ook in veel andere branches. Binnen en buiten het onderwijs werken mensen hard om het bewustzijn over dit onderwerp te vergroten. VFPf sprak met professionals van basisscholen én professionals van buiten het onderwijs en vroeg hen hoe het beleid op duurzame inzetbaarheid er binnen hun organisatie uit ziet. Met o.a. Mieke Schaminée van de Rabobank, Eva Naaijken van de Alan Turingschool en Rik-Jan Modderkolk van Pon. U leest deze verhalen op vfpf.nl/di.

Zelf aan de slag met duurzame inzetbaarheid?

Wilt u ook aan de slag met duurzame inzetbaarheid? Wij helpen u hier graag bij. U kunt contact opnemen met één van onze adviseurs via duurzameinzetbaarheid@vfpf.org.



"Belangrijke voorwaarde voor het realiseren van onze ambitie is de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers."

Caroline van Dijk-Verheij

kortom

kortomkortom



Subsidieregeling Lerend Werken wordt uitgebreid

Coaching on the job voor schoolleiders

Schoolleiders spelen een cruciale rol in het bevorderen van kwaliteit en continuïteit van onderwijspersoneel. Om die rol goed in te kunnen vullen is investeren in de professionalisering van schoolleiders belangrijk. Daarvoor heeft VfPf sinds 2016 de regeling Subsidie Lerend Werken, coaching on the job.

Deze subsidieregeling richtte zich op professionele ontwikkeling van schoolleiders op het gebied van verzuimaanpak. Er bleek echter behoefte aan een bredere ondersteuning.

We verruimen daarom in november de regeling. In de vernieuwde regeling gaat het om coachingsactiviteiten gericht op professionele ontwikkeling op één of meer van de volgende gebieden: verzuimaanpak, het verhogen van de inzetbaarheid van personeel en het versterken van de arbeidsmarktpositie.



Lees er meer over op:
vfpf.nl/subsidie-lerend-werken

Coronavirus en vergoeding van vervanging

Worden de vervangingskosten vergoed van werknemers die vanwege het coronavirus uit voorzorg thuisblijven? Op vfpf.nl/coronavirus vindt u de meestgestelde vragen én antwoorden.

Modernisering Pf uitgesteld

Op 1 januari 2021 stond de invoering van de Modernisering Pf gepland. Deze is echter afhankelijk van de nieuwe wetgeving, die op dit moment ter behandeling in de Tweede Kamer ligt. De coronacrisis veroorzaakt dusdanig vertraging en onduidelijkheid over de afronding van het wetstraject dat we de invoerdatum van de Modernisering Pf hebben uitgesteld naar 1 augustus 2021.

Rectificatie

In het artikel "Aanpak verzuim. Wat kunnen we leren van scholen met een laag verzuim?" in Rentreë 106 (juni 2020) wordt bij het citaat "Deze school was tien jaar lang zwak/krap voldoende. Sinds ik er werk scoort de school voldoende de afgelopen 2 jaar, [...]" onterecht vermeld dat directeur Frans Toll van De Piramide uit Gemert dit gezegd zou hebben. Zijn school is nooit zwak of krap voldoende geweest.

'Allo 'Allo! Arbo?

Heeft u een vraag over arbo?

Onze collega's van het Arbo Advies Centrum PO kunnen u alles vertellen over een veilige en plezierige werkomgeving.



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.

Is de Arbocatalogus alleen bedoeld voor de preventiemedewerker of de arbocoördinator?

Nee, zeker niet. De Arbocatalogus is voor iedereen in het primair onderwijs die wat wil weten over arbo. Zo kan een leerkracht behoefte hebben aan informatie over de temperatuur in de klas (binnenklimaat), een conciërge over fysieke belasting en een beleidsmedewerker over wat de wettelijke grondslag is voor het nemen van maatregelen met betrekking tot BHV.

Wat is arbobeleid en waar moet een werkgever zich aan houden?

Arbobeleid is alles wat de werkgever doet om de werknemer veilig en gezond te laten werken. De werkgever is volgens de Arbowet verplicht om hiervoor te zorgen. De werkgever stelt het arbobeleid op in samenwerking met de vertegenwoordiging van werknemers.

In het arbobeleid moet in elk geval het volgende zijn opgenomen:

- Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)
- Ziekteverzuimbeleid
- Bedrijfshulpverlening (BHV)
- Inzet preventiemedewerker
- Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO)

We zijn druk bezig met het vernieuwen van de Arbocatalogus PO! In de loop van 2021 kunt u op arbocataloguspo.nl alles op een overzichtelijke manier vinden over veilig en gezond werken in het primair onderwijs.

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.
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 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.



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 eigenrisicodragend bent) en de kosten van werkloos geworden werknemers.

Om u zo optimaal mogelijk én op maat te kunnen helpen, werken we met regioteams. Die 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

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

Let op! Vanaf 1-1-2021 gaan de helpdesks samen verder in één nieuw klantcontactcentrum

Helpdesk Vf en Pf

T 088 - 60 55 155

E helpdesk@vfpf.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

Regioteams

Direct contact opnemen en een afspraak maken met de regio-coördinator in uw regio? Kijk op pagina 27 voor de contactgegevens van uw regioteam of kijk op vfpf.nl/regioteams.

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 vinden van een geschikte kandidaat.

Bestuursbureau VfPf

Boompjes 40, 3011 XB Rotterdam

T 010 - 217 76 40

E 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

Adreswijziging doorgeven?

Alle gegevens van schoolbesturen worden landelijk beheerd door DUO.

Op duo.nl.zakelijk/primair-onderwijs kunt u makkelijk de gegevens van uw instelling of bestuur wijzigen.