

Rentree

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

Een leven lang gezond en met plezier aan het werk!

.....
Aantrekkelijk werken in het onderwijs voor 'jong en oud'

.....
Hoe krijgen we de formatie voor het komend schooljaar rond?

.....
Lesgeven op afstand: hoe hebben de juffen en meesters het zelf ervaren?

nummer

108

In dit nummer:

Column
Denis Vijgen

3

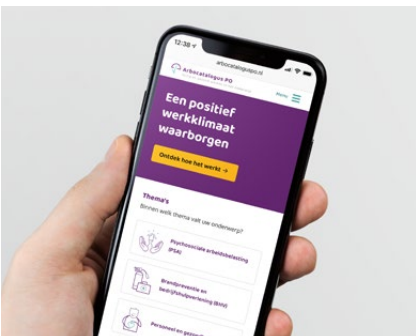
Energiek op weg naar
je pensioen met het
Generatiepact

10



Kletsoppen

15



Allo! Allo! Arbo!

22

Een leven lang gezond
en met plezier aan
het werk

4



Meer grip op je baan?
Sleutel er jaarlijks aan!



12

Strategisch licht aan
de formatiehorizon

18



Wetwetertjes

21

Onze regioteams

27

Aantrekkelijk werken
in het onderwijs voor
'jong en oud'

6



Lesgeven op
afstand

14



Dolende ridder

21

Kortom

26

Voor alle scholen in
het onderwijs

28

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

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.

De schouders eronder

Als er iets is waar we het laatste jaar achter zijn gekomen dan is het wel de illusie dat alles maakbaar is. Ik zeg daarmee op zich niets nieuws, maar de coronapandemie heeft ons wakker geschud. Mij in ieder geval wel. Een virus dat de wereld in haar greep houdt heeft nog eens aangetoond dat de mensheid tot heel veel in staat is, maar ook afhankelijk is. Afhankelijk van natuur, klimaat en externe factoren die we niet zien aankomen of waar we te laat de gevolgen van inschatten. Zoals een virus dus. En dan moeten er creatieve oplossingen komen, wordt er veel gevraagd van ons improvisatievermogen en zijn innovaties, een nieuwe visie en nieuw beleid noodzakelijk.

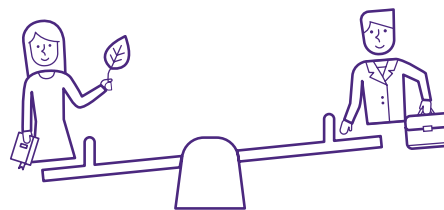
Zo werkt het in de politiek, binnen het bedrijfsleven, de gezondheidszorg en natuurlijk ook in het onderwijs. De ene keer zitten we aan het stuur en hebben alles onder controle, de andere keer voelen we ons een bijrijder die uit alle macht koers probeert te houden. Maar altijd vinden we een oplossing en zijn we weer in staat een nieuw kompas te vinden.

Dat brengt me dichterbij huis. Bijvoorbeeld bij de Modernisering van het Participatiefonds. Die was gepland in te gaan op 1 januari 2020, en hebben we een aantal keren moeten verschuiven door uitstel van de wetgeving. Aanvankelijk door corona, maar ook de periode rond de verkiezingen heeft besluitvorming in Den Haag op bepaalde dossiers vertraagd. Een nieuw kabinet en een nieuwe Kamer zullen zich over deze wetgeving gaan buigen. De Modernisering staat nu gepland voor 1 augustus 2022. We denken daarmee een realistische datum gekozen te hebben en rust te bieden voor het scholenveld.



Het demissionaire kabinet Rutte III heeft met het Nationaal Programma Onderwijs een financiële impuls (8,5 miljard!) gegeven om door corona opgelopen onderwijsachterstanden weg te werken. Een mooi initiatief en tevens een uitdaging voor het PO om daar invulling aan te gaan geven en goede plannen voor te maken. Die uitdaging gaan we graag samen met u aan. Onze regioteams helpen u om ideeën te delen en u waar mogelijk te ondersteunen in de uitvoering daarvan. De wereld mag dan niet maakbaar zijn, maar dat laat onverlet dat we de taak hebben om het onderwijs voortdurend iets mooier te maken. Samen de schouders eronder!

Denis Vijgen
directeur



Een leven lang gezond en met plezier aan het werk

Wat duurzame inzetbaarheid voor uw organisatie kan betekenen

Iedereen wil dat wel: zo lang mogelijk plezierig werken. Een voorwaarde is dat je dan duurzaam inzetbaar bent én blijft in alle fases van je werkende leven. Maar ja, hoe pak je dat aan? Duurzame inzetbaarheid is best een vaag begrip en daardoor is het lastig om er concreet mee aan de slag te gaan. Wat is logisch om van de werkgever te verwachten en wat kan de werknemer zelf doen? En wat levert zo'n aanpak eigenlijk op?

Wat is duurzame inzetbaarheid?

Als duurzaam inzetbare werknemer zit je goed in je energie en ben je vitaal. Je houdt je kennis en vaardigheden op peil. Je bent betrokken bij de schoolorganisatie waar je werkt en doet je werk enthousiast en gemotiveerd. Een goede werk-privé balans is ook belangrijk. Je wordt hierin als werknemer gestimuleerd, ondersteund en voor een deel gefaciliteerd door de werkgever.

Op de balansbalk

Duurzame inzetbaarheid draait dus om een samenspel tussen de werkgever en werknemer. De werknemer denkt bewust na en neemt regie over zijn of haar duurzame inzetbaarheid. Aan de werkgever de taak om de werknemer hierin te stimuleren en te ondersteunen. Samen staan ze op een balansbalk en dragen de verantwoordelijkheid om elkaar in evenwicht te houden. De balans bewaken betekent kijken naar wat er nu belangrijk is, maar ook nadenken over de behoeftes op langere termijn.

Een gezond werkklimaat

Werknemers mogen van de schoolleiding verwachten dat deze actief meedenkt en de dialoog over duurzame inzetbaarheid initieert en zo zorgt voor een gezond werkklimaat.

Een gezond werkklimaat inrichten betekent preventief te werk gaan met een lange termijn visie. Waarbij de werknemers centraal staan.

Wat levert het op

Door duurzame inzetbaarheid onderdeel te maken van het personeelsbeleid voorkom je als werkgever dat je vooral bezig bent met het blussen van brandjes en achter de feiten aanloopt. Denk aan het preventief ondervangen van verzuim.

Goed werkgeverschap, waar duurzame inzetbaarheid een belangrijke pijler van is, vergroot niet alleen de loyaliteit en het werkplezier van werknemers. Doordat werknemers beseffen dat ze eerst goed voor zichzelf moeten zorgen, heeft dat uiteindelijk ook een positieve invloed op hun dagelijkse werk en het functioneren binnen het team. En dat komt het onderwijs en de kinderen ten goede.

Aan de slag!

Werken aan duurzame inzetbaarheid kan in de waan van de dag zomaar naar de achtergrond verschuiven. Begrijpelijk, maar vooral zonde. Alleen met gezonde, gemotiveerde en professionele onderwijsmedewerkers lukt het om goed onderwijs te bieden. En dat vraagt een aanpak op maat. Een gedegen plan, gebaseerd op de visie en de ambitie van de school en een analyse van de huidige situatie. Daaruit volgt de keuze van de acties die een meerwaarde hebben.

Waar liggen de behoeftes van uw school? Wat is er al gedaan? En wat zijn mogelijke stappen?



Taken herverdelen

U kunt bijvoorbeeld in kaart brengen welke taken er liggen bij alle medewerkers. Wie krijgt waar werkenergie van? Vervolgens kunt u gezamenlijk taken efficiënter inrichten of eventueel uitwisselen gebaseerd op de kwaliteiten en interesses van de medewerkers. Dit wordt ook wel jobcrafting genoemd, oftewel baanboetseren.

Met een plan op maat kom je er!

Generatieverschillen

Of neem de diversiteit aan generaties binnen de schoolteams onder de loep. Wist u dat elke generatie voorkeur heeft om processen op een bepaalde manier uit te voeren? En dat generaties elkaar zo kunnen versterken en samen zorgen voor een dynamische organisatie? Het bespreken van de behoeften van elke generatie, oftewel generatiemanagement, geeft inzicht en ruimte voor vernieuwing. En dat trekt weer nieuwe generaties aan in het onderwijs. Om de oudere generatie te helpen vitaal aan het werk te blijven, is er het Generatiepact.

Wat kan VfPf voor u betekenen?

Hoogste tijd dus om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid! Onze regioteams hebben jarenlange ervaring in het PO en kennis op dit gebied. Zij werken graag samen met u aan het maken van een structureel en preventief plan. Neem contact op met uw regiocoördinator om te ontdekken waar uw mogelijkheden liggen. Of stel al uw vragen tijdens het online spreekuur duurzame inzetbaarheid. Onze duurzame inzetbaarheid experts denken hierin graag met u mee.

Kijk op vfpf.nl/regioteams of op vfpf.nl/agenda.

Lees meer

Lees van pagina 6 t/m 13 in deze Rentree meer over jobcrafting, generatiemanagement en het Generatiepact. En laat u inspireren door de mogelijkheden om de duurzame inzetbaarheid van uw collega's te vergroten.



Aantrekkelijk werken in het onderwijs voor 'jong en oud'

In het primair onderwijs werken veel generaties met elkaar samen. Deze verschillende generaties hebben andere wensen en stellen andere eisen aan hun werk(omgeving). Dit zorgt voor uitdagingen, maar biedt vooral kansen om te blijven vernieuwen en ontwikkelen. VfPf helpt scholen de talenten van iedere generatie te benutten, zodat de school toekomstbestendig is én blijft.

Iedere generatie heeft een ander referentiekader. En dat is niet vreemd. Verschillende generaties zijn opgegroeid in een andere tijdgeest. Ze staan verschillend in de wereld en denken anders over de wereld, werk, opvoeding, normen en waarden. In hun werk betekent dit dat zij allemaal op een andere manier oplossingen zullen vinden voor uitdagingen binnen de organisatie. Is dit erg? Nee. Maar door aandacht te hebben voor de inbreng van iedere generatie, kan een organisatie kennis, kunde en ervaring optimaal inzetten en de onderlinge samenwerking stimuleren. Dit wordt ook wel generatiemanagement genoemd.

“De kennis en kunde van elke generatie optimaal inzetten en de onderlinge samenwerking stimuleren.”

Verbinden

Zeker in het basisonderwijs kunnen verschillende generaties elkaar enorm versterken. Waar jongere leerkrachten zich bijvoorbeeld verloren kunnen voelen in hun eerste baan, hebben zij baat bij een ervaren collega die ze wegwijs maakt in het werk en in de organisatie. Tegelijkertijd helpt de jongere generatie ervaren krachten bij te blijven met ontwikkelingen en vernieuwingen. Denk bijvoorbeeld aan de technologische veranderingen of nieuwe werkvormen. Door generatiemanagement op een juiste manier toe te passen, kunt u generaties verbinden, motiveren en elkaar laten versterken. En tegelijkertijd werken aan

eigentijds onderwijs dat beter aansluit bij de leefwereld van een nóg jongere generatie: de leerlingen.

Blijven ontwikkelen

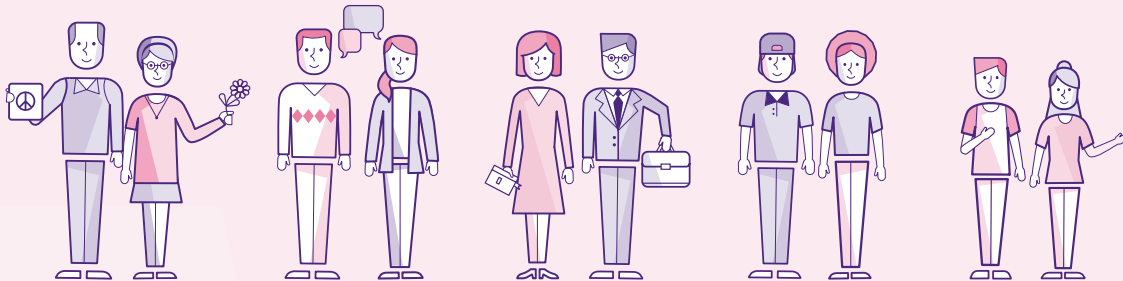
Generatiemanagement dwingt scholen ook te kijken naar verouderde patronen en denkwijzen binnen hun organisatie. Dit is in het belang van jong én oud, want zo blijft een school vitaal en aantrekkelijk voor alle generaties. Dat betekent niet automatisch dat al het oude overboord moet worden gegooid. Er wordt kritisch gekeken naar wat wel of niet werkt om dynamisch en aantrekkelijk te blijven. Waar de organisatie op leeg loopt of in blijft hangen, dat wordt vernieuwd. Zo blijven schoolorganisaties zich ontwikkelen en houden ze de werkenergie op peil.

Het begint met de vraag welke processen per generatie energie opleveren of juist kosten. Een (nieuwe) generatie krijgt bijvoorbeeld energie van de vrijheid om eigen voorkeuren te ontdekken en in te zetten en verliest energie als ze wordt gedwongen om zich aan te passen aan de werk- en leefwijzen van de oudere generaties. Elke generatie heeft zo haar behoeften die zorgen voor het opwekken van werkenergie. Aan scholen de taak om dit in kaart te brengen en te benutten, om bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Zeker met het oog op het lerarentekort is het belangrijk dat alle medewerkers zo lang mogelijk en optimaal ingezet kunnen worden.

Meer lezen over generatiemanagement in het PO?

Ga naar vfpf.nl/generatiemanagement en download gratis de whitepaper.

In gesprek met verschillende generaties



OBS De Schalm is een openbare basisschool op het schiereiland Katendrecht in Rotterdam. De wijk Katendrecht maakt de laatste jaren een sterke ontwikkeling door en heeft daardoor een zeer gemêleerde populatie. De kinderen op de school en het team van De Schalm zijn hier een goede afspiegeling van. Er is vooral ingezet op een natuurlijker evenwicht met betrekking tot de man-vrouw verhouding. Het effect hiervan is dat het team is verjongd. Drie leerkrachten uit het team van De Schalm delen hoe zij tegen verschillende generaties in het onderwijs aankijken. Aan het woord Ingrid Roos (**verbindende generatie**, 55 jaar), Mark van Zoest (**pragmatische generatie**, 43 jaar) en Ivar van den Dool (**millennial**, 30 jaar):

Werk je graag samen met mensen van je eigen generatie? Of juist liever met verschillende generaties?

INGRID

"Omdat ik parttime (4 dagen) werk, heb ik ieder jaar een duo-collega. Dat zijn eigenlijk altijd collega's die van dezelfde generatie zijn als ik en dat bevalt goed. Ze hebben eenzelfde soort thuissituatie (partner, thuiswonende kinderen). Dit zorgt voor begrip en fijne gesprekken die niet altijd over het werk hoeven te gaan. Maar het totale team is divers en hierdoor leer je ook van elkaar en heb je elkaars kennis nodig om jezelf verder te ontwikkelen."

IVAR

"Persoonlijk heb ik geen voorkeur. Leerkrachten van mijn generatie zijn misschien wat meer op zoek naar vernieuwingen waar oudere generaties liever werken met de 'tools' die door de jaren heen voor hen goed gewerkt hebben. Mijn voorkeur gaat uit naar een divers en gemêleerd team. Elke generatie, ongeacht geslacht, is een rolmodel voor de leerlingen."

MARK

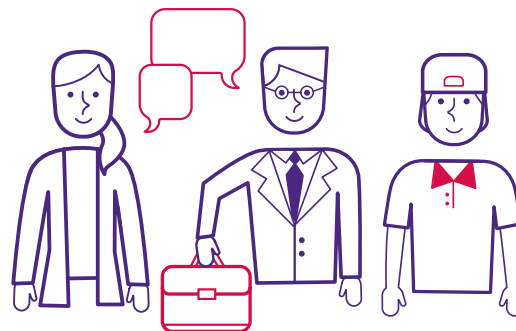
"Ik werk lekker samen met mensen met een zelfde mindset. Die vind je in elke generatie. Mensen van verschillende leeftijden hebben expertise op verschillende gebieden. Het is zeer waardevol wanneer een startende leerkracht zijn energie en actuele (theoretische) inzichten deelt met een meer ervaren leerkracht. De ervaren leerkracht deelt zijn ervaring en tools en heeft vaak een meer relativerende rol."

INGRID

"De digitalisering binnen het onderwijs gaat in een rap tempo en dat kost mij meer tijd om onder de knie te krijgen dan leerkrachten die daarmee opgegroeid zijn. Op dit gebied heb ik dus heel veel aan de kennis van de jongere generatie."

MARK

"Het valt op dat juist mijn oudere collega's een hele hoge mate van flexibiliteit hebben. Zij zijn gewend om te laveren en te relativeren. Al mijn collega's zijn kritisch op de kwaliteit van ons onderwijs maar ook op 'vernieuwingen'. We zijn professioneel collegiaal en vangen problemen met elkaar op."



Mark & Ivar, als jullie dan toch één generatie moet noemen?

IVAR

"Als ik dan toch moet kiezen kies ik voor mijn eigen generatie, de millennials (1985-1999), en ook wel de pragmatische generatie (1970-1984). Niet alleen op professioneel gebied, maar ook in en rondom de teamkamer en na het werk is het bouwen van een hechtere band gemakkelijker met een collega waarvan de interesses enigszins overeenkomen. Dat zie ik vaker gebeuren in dezelfde leeftijdsklasse."

MARK

"Is denken in generaties niet ook weer een voorbeeld van hokjes denken? Ik kijk niet op die manier naar mijn collega's. Misschien omdat ik uit een middelste generatie kom. De afstand naar een eerdere en latere generatie is gevoelsmatig niet zo groot."

Vind je dat andere generaties anders omgaan met de leerlingen dan jij? Zo ja, wat vind je daarvan?

IVAR

"Absoluut. Lijkt me ook niet heel gek. Als leerkracht ben je een rolmodel en niet alles over de omgang met kinderen leer je in vier jaar op de pabo. Onderwijs is ook een doorgeefluik van de normen en waarden die je zelf hebt geleerd van ouders en verzorgers. Elke generatie heeft hier een andere mening over en daarin zijn de verschillen alsnog enorm."

INGRID

"Mijn generatie (red.: de verbindende generatie) heeft al veel ontwikkelingen in het onderwijs meegemaakt en in de loop van de jaren hebben we veel ervaring opgedaan. Situaties waar je voor komt te staan heb je soms al eens meegemaakt en die opgedane ervaringen uit het verleden neem je mee in jouw handelen."

MARK

"Het grootste verschil in de omgang met leerlingen zie je vooral terug in de 'meters' die mensen gemaakt hebben met leerlingen. Starters lopen vaak aan

tegen ordeproblemen en zouden hier mijns inziens beter in begeleid moeten worden, zowel op de pabo als in de eerste paar jaren van hun carrière. Dit is de fundering. Ervaren leerkrachten hebben meer tools in hun gereedschapskist. Het is mooi dat ze deze binnen een lerende schoolcultuur kunnen overbrengen op de minder ervaren leerkrachten."

IVAR

"Maar ik ben wel van mening dat de kans groot is dat je als leerkracht met jaren ervaring het lastiger gaat vinden om met de steeds sneller groeiende jongere generatie om te gaan."

MARK

"Misschien dat er een kantelpunt is wat betreft het aansluiten bij de belevingswereld van het kind. Maar ook dit heeft te maken met de mindset van een leerkracht. Misschien dat de rol van de leerkracht hierin verandert. Van jonge aangever naar nieuwsgierige oudere. Vooral de ontwikkelingen op het gebied van social media en ict gaan heel hard. Een jonge leerkracht biedt de vernieuwingen op dit vlak aan, die gaat nog mee met de ontwikkelingen. Een oudere leerkracht zal deze kennis uit de leerlingen moeten halen."

Wat heb jij meegekregen van een eerdere/oudere generatie leerkracht, wat je altijd is bijgebleven?

MARK

"Mijn grote voorbeeld is nog steeds meester Hoogenboord – 'hoop dat ik het goed spel meester'. Deze man had humor en de kwaliteit om bij elke leerling de juiste frequentie te vinden. Naast het fundament van orde is dit naar mijn mening de essentie van een goede leerkracht."

INGRID

"De leerkracht uit mijn eigen jeugd die veel indruk op mij heeft gemaakt, was een beginnend leerkracht in de 4e klas (huidige groep 6). Hij was een voorbeeld voor mij, doordat hij niet zo afstandelijk als de andere leerkrachten was. Hij had oog voor iedere leerling. Ook na schooltijd had hij altijd tijd voor een praatje en als

leerling voelde je je gehoord en gezien. Zo'n band wilde ik ook met mijn leerlingen krijgen."

IVAR

"Mijn meester in groep 8 had naar mijn mening de perfecte balans tussen tussen streng en rechtvaardig zijn. Ik geloof dat hij toen ook al rond de 45/50 was. Hij is mijn grote inspiratie geweest om zelf ook het onderwijs in te gaan."

Wat geef je de volgende generatie leerkrachten graag mee?

INGRID

"Dat het onderwijs een heel mooi vak is en dat je iets kunt betekenen in het leven van je leerlingen. Je moet flexibel zijn, want iedere dag is verschillend en het loopt soms heel anders dan dat je het hebt voorbereid. Het is

hard werken, maar het geeft heel veel voldoening als de leerlingen stappen in hun ontwikkeling maken.

IVAR

"Op dit moment is de ontwikkeling van technologie al bijna niet meer bij te benen en is er nog altijd een exponentiële groei, alles lijkt zich steeds sneller te vernieuwen. Ook het onderwijs moet meegroeien. Ik hoop dat deze generatie zijn best zal blijven doen om constant mee te ontwikkelen met de vooruitgang van het onderwijs."

MARK

"En probeer niet in hokjes en labels te denken. Zoek de juiste golfengte van collega's en leerlingen en maak oprechte connecties. Maar maak bovenal veel lol. Orde en voorbereiding zijn hiervoor het fundament."

Leraren van OBS De Schalm met Ingrid Roos, Mark van Zoest en Ivar van den Dool



Foto: Roel Dijkstra

Energiek op weg naar je pensioen met het Generatiepact

Als goede werkgever zorg je voor de duurzame inzetbaarheid van je oudere medewerkers

Duurzame inzetbaarheid en minder verzuim: het is de wens van veel scholen binnen het primair onderwijs. Maar hoe pak je dat aan als de pensioenleeftijd steeds verder opschuift en werknemers daardoor steeds langer moeten doorwerken? Het Generatiepact helpt oudere medewerkers fit de eindstreep te halen en biedt tegelijkertijd ruimte voor instroom van een nieuwe generatie leerkrachten.

Het Generatiepact omvat verschillende regelingen met hetzelfde doel: 58-plussers kunnen minder gaan werken en krijgen daarvoor gedeeltelijk financiële compensatie. Ze behouden deels hun salaris over het stuk dat ze niet meer werken en behouden hun pensioenopbouw volledig. Een mooie regeling, die wel complex kan zijn als u de voordelen hiervan optimaal wilt benutten. Bij het Vervangingsfonds/Participatiefonds hebben wij experts die deze regeling goed kennen en u daarin op maat kunnen adviseren. VfPf ondersteunt schoolbesturen om het personeelsbeleid duurzaam en toekomstbestendig in te richten en het Generatiepact kan hier zeker een bijdrage aan leveren.

“Mensen met een opgeheven hoofd laten stoppen”

In de praktijk

Gert Broekhuizen, PO beleidsmedewerker bij Stichting Voila (met elf scholen in Leusden Achterveld), leerde via een workshop van de Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS) over de mogelijkheden van het Generatiepact. “Binnen de scholen hadden wij te maken met hoog ziekteverzuim onder 55-plussers. De hoge werkdruk en lange werkdagen maken het soms moeilijk het onderwijs bij te benen op latere leeftijd. Dat had tot gevolg dat mensen niet op een prettige manier aan hun pensioen

toekwamen, terwijl we er juist naar streven mensen met opgeheven hoofd te laten stoppen. We moesten actie ondernemen. Het Generatiepact leek ons de manier om ziekteverzuim in de praktijk aan te pakken.”

“Wij bieden de ruimte een pad te kiezen dat bij elk individu past.”

Vele voordelen

Bij Stichting Voila kunnen mensen vanaf 60 jaar gebruikmaken van de regeling. Leerkrachten blijven minimaal 50% werken, ontvangen minimaal 80% van hun oorspronkelijke salaris en bouwen voor 100% pensioen op. “Op dit moment maken acht mensen gebruik van het pact, in augustus komen daar nog vijf collega’s bij. Het pact is een afspraak tussen werkgever en werknemer, en komt dus van twee kanten. Dat betekent niet dat iedereen mee móet doen: sommige collega’s willen fulltime doorwerken, andere collega’s leveren liever geen salaris in. Niets is verplicht; wij bieden de ruimte een pad te kiezen dat bij elk individu past.”

Deelnemers van het Generatiepact voelen zich overwegend energieker en gemotiveerder. “Binnen onze scholen merkten we direct lager ziekteverzuim. Zelfs bij leerkrachten die weinig inleveren, bijvoorbeeld één dag,



Geert Broekhuizen (l) en leerkracht
M. Piersma Minnee

lijkt dat precies genoeg om de werkdruk te verminderen, balans in werkzaamheden te ervaren én voldoende energie uit het werk te halen.”

Ervaring blijven benutten

Dat het Generatiepact het schoolbestuur geld kost, ontkent Gert niet. Maar het levert ook wat op. “Je ziet vaak dat mensen die ziek worden regelmatig in een traject van coaching en begeleiding terechtkomen. Dat kost geld dat we nu niet meer hoeven te gebruiken. Daarnaast is het een goed middel om in te zetten bij krimp. Met deze regeling voorkom je gedwongen ontslagen en de ontslagkosten die daarbij komen kijken. Daarnaast creëert het Generatiepact financiële ruimte voor het aannemen van jongere krachten voor de uren die overblijven.

“Samen rekenden we uit wat het Generatiepact voor haar in de toekomst kan betekenen.”

Maar Gert benadrukt dat het doel van deze regeling vooral is dat mensen met ervaring langer blijven werken. “Want ervaring is juist onmisbaar in het onderwijs. Werkt een ervaren medewerker samen met een nieuwe, jonge medewerker die net van de pabo af komt, dan kunnen we elkaars expertise juist optimaal gebruiken en taken

verdelen.” Volgens Gert wordt de horizon van werknemers anders wanneer ze weten dat ze in de toekomst gebruik kunnen maken van het Generatiepact. “Een collega had het idee nog twaalf jaar fulltime te moeten werken, maar wist niet of ze dat zou volhouden. Samen rekenden we uit wat het Generatiepact voor haar in de toekomst kan betekenen. Er viel een last van haar schouders toen bleek dat het financieel haalbaar is dat ze straks minder kan gaan werken.”

Goed werkgeverschap

Het Generatiepact is met name een instrument voor goed werkgeverschap. “Dat je ervoor zorgt dat mensen met plezier blijven werken en ze energie uit hun werk halen zónder ziek te worden, is het allerbelangrijkste. Een belangrijk onderdeel van duurzame inzetbaarheid en verzuim is hoe je met je personeel omgaat. Het Generatiepact draagt bij aan goede zorg voor het personeel”, aldus Gert.

Generatiepact invoeren?

Overweegt u het Generatiepact op uw school in te voeren? Of heeft u vragen? Neem direct contact op met uw regiocoördinator via vfpf.nl/regioteams. Een gespecialiseerde adviseur zal u dan adviseren en ondersteunen bij het toepassen van deze regeling. Meer lezen over het Generatiepact of u aanmelden voor de online training?

Dat kan via vfpf.nl/generatiepact



Meer grip op je baan? Sleutel er jaarlijks aan!

Wie lang met plezier wil blijven werken, neemt regelmatig zijn baan onder de loep. Met jobcrafting pak je dat gestructureerd aan. Dan ontdek je hoe je met soms kleine taakaanpassingen gemotiveerd aan het werk blijft. Baaningenieur Luc Dorenbosch en loopbaanontwikkelaar Ester Leibbrand vertellen hoe jobcrafting werkt.

In samenwerking met TNO ontwikkelde Luc Dorenbosch de gestructureerde jobcraftingmethode Mooi Werk. Hij leidt trainers op, waaronder Esther Leibbrand, die in opdracht van het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) trainingen jobcrafting gaan geven in het primair onderwijs. Dorenbosch' jobcrafting, oftewel 'baanboetseren', leidt medewerkers in acht stappen naar

(vaak kleine, succesvolle) aanpassingen in hun baan zodat deze beter aansluit bij hun capaciteiten, interesses en drijfveren. Dat doen ze met de digitale Mooi Werk-tool op een iPad. Hiermee herstructureert de medewerker zelf zijn baan door zijn taken, samenwerking met collega's en/of het beeld dat hij van zijn werk heeft aan te passen.

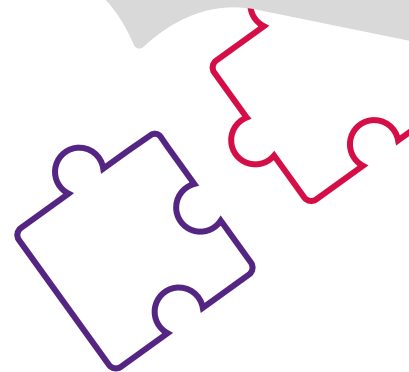
Luc Dorenbosch
en Esther Leibbrand



Foto: Paul Tolenaar



Foto: LINK fotografie



Sleutelen aan werk

Dorenbosch spreekt liever over 'sleutelen' aan werk. "Actief regelmatig onderhoud plegen aan je werk zodat het gezond en betekenisvol voor je blijft en je een plezierige collega bent." Dat 'sleutelen' aan werk is zeker in het onderwijs zinvol, stelt Dorenbosch. "Leerkrachten van tegenwoordig moeten veel en krijgen veel extra taken op hun bordje. De balans tussen wat moet en het werkplezier is vaak zoek. Dat is deels op te lossen met kleinere klassen en inzet van onderwijsassistenten. Daarnaast is het belangrijk dat leerkrachten weer grip krijgen op hun werk zodat ze het graag blijven doen. Kortom: naar een betere baan zonder weg te gaan."

Inzicht

"Met jobcrafting kun je je baan meer naar je persoonlijke voorkeur, talent, tijd, zin en ontwikkeling inrichten", legt Leibbrand uit. "Jobcrafting geeft je gereedschap in handen om zelf meer regie over je werk te pakken zodat je je tevreden voelt te midden van alle 'moetjes' en veranderingen. Leerkrachten zijn bijna allemaal mensen met een roeping en een sterke drive. Door werkdruk als gevolg van externe factoren voelen ze zich vaak niet meer voldoende capabel of ontspannen om dit werk tot in lengte van dagen te doen. De training Jobcrafting biedt de leerkracht stap voor stap inzicht in zijn werkzaamheden. Misschien ontdekt hij dat hij taken wel wil ruilen, afstoten, anders inrichten, extra taken wil oppakken of meer wil samenwerken met collega's." Dorenbosch: "We hakken het baanprobleem in onderdelen die de medewerker stuk voor stuk concreet zou kunnen aanpakken. Bij deze zelfanalyse is van belang dat een leerkracht weet wat hij wil veranderen en waarom dit belangrijk voor hem is, wat het hem waard is. Anders is er geen aanleiding om iets te veranderen."

Concrete handvatten

"Stel een leerkracht is veel tijd kwijt aan administreren waarvoor hij geen talent heeft en minder gemotiveerd is", geeft Leibbrand als voorbeeld. "Zij is juist de leerkracht die graag decors bouwt of met kinderen iets spontaans wil doen. Haar collega vindt al dat gesjouw verschrikkelijk en kiest graag rustmomenten om met plezier de

administratie te doen. Beiden zijn op papier leerkracht van groep 4, hebben dezelfde functie en hetzelfde salaris. Op de werkvloer mogen ze verschillen en besluiten ze hun taken te ruilen waarvan ze allebei heel gelukkig worden." Dorenbosch: "Bij een collectieve mismatch van taken kan een directeur ervoor kiezen taken op een andere manier in te richten. Overigens blijkt het niet altijd nodig om aan een taak of tijdbesteding iets te doen, maar verdwijnt het gevoel van verplichting of druk al door een bijstelling van verwachtingen." Leibbrand: "Dorenbosch' methodiek Mooi Werk is eenvoudig, efficiënt en effectief. Iedereen die de training doet, gaat met een goed gevoel en concrete handvatten de deur uit en pakt gericht iets aan. Veel dingen zijn vaak ter plekke al opgelost. Er is geen 'one size fits all'. Iedereen heeft een andere uitkomst en ervaart na afloop meer grip op zijn werk."

Duurzame inzetbaarheid

Zonder twijfel draagt jobcrafting bij aan werkplezier en duurzame inzetbaarheid, weten Dorenbosch en Leibbrand. "Je hebt meer werkplezier als je optimaal gebruik maakt van je talenten, nieuwsgierigheid en ontwikkelpotentieel", zegt Leibbrand. "Precies aan die drie elementen ga je actief sleutelen in de training Jobcrafting. Soms zijn de veranderingen relatief klein en maakt de beleving het grote verschil. Als leerkrachten optimaal gaan functioneren, dan draagt dat bij aan reductie van verzuim en opbranden, met verloop tot gevolg." Na een training is een team zelf in staat om jobcrafting warm te houden. Dorenbosch: "Ik raad een jaarlijks onderhoud aan. Bijvoorbeeld door jobcrafting te koppelen aan functioneringsgespreken of een jaarplan."

Aan de slag met jobcraften?

VfP organiseert trainingen Jobcrafting. Wilt u met uw team aan de slag met deze methode? Onze regiocoördinatoren staan voor u klaar.

U vindt uw regioteam op vfpf.nl/regioteams

Lesgeven op afstand

Hoe hebben de juffen en meesters dit ervaren?

We kunnen er niet omheen: de coronacrisis heeft een enorme impact op ons leven. Ook in het onderwijs zorgt dit voor de nodige uitdagingen. Tijdens de eerste en tweede lockdown werd de dagelijkse gang naar het klaslokaal vervangen door afstandsonderwijs. Veel tijd om zich hierop voor te bereiden hadden scholen niet. Hoe organiseer je dat met het team, de leerlingen en hun ouders? We vroegen het aan deze leerkrachten.



Henry Solle

Henry Solle geeft les aan groep 6 en 7 van basisschool De Reinbôge in Twijzelerheide (Friesland).

Voor Henry, die nu ruim zeven jaar voor de klas staat, was het thuisonderwijs uiteraard even wennen. Toch duurde het niet lang voordat hij zijn draai had gevonden. "Tijdens de eerste lockdown was ik eigenlijk wel blij om vanuit huis te werken. Er was veel onzekerheid over het virus." Dat merkte hij ook bij zijn leerlingen. "Die vonden het in het begin ook wel prima. Hun eerste gedacht was: yeah, vakantie! Daar kwamen ze snel op terug."

Omschakelen

De school van Henry stond, net als veel andere scholen, voor een aantal flinke uitdagingen door de plotselinge sluiting. "We hadden tijdens de eerste

lockdown nog geen devices. Daarom deden we een beroep op ouders om zelf voor tablets en laptops te zorgen. Op dat moment dachten we nog dat de lockdown maar twee weken zou duren. Het plan was dan ook om in die weken vooral lesstof te herhalen. Naarmate we steeds langer dicht bleven, moesten we omschakelen en een ander lesprogramma bedenken."

Combinatie van 'live' en vooraf opgenomen

Het was voor Henry en zijn collega's even uitzoeken hoe het onderwijs dan vorm moest krijgen, maar na een week of vier was iedereen zo goed als op de rit. "We hebben gekozen voor een combinatie van 'live' lessen en vooraf opgenomen filmpjes, waarin we nieuwe lesstof zo goed als mogelijk probeerden uit te leggen. Het viel niet altijd mee om direct de kern van de les te pakken. Online werd dat wel afgedwongen."

Toetsen via Kahoot

Terugkijkend is Henry over de inzet van zijn leerlingen erg te spreken. "Ze moesten in korte tijd enorm zelfstandig worden. Zomaar een vraag stellen tijdens een normale les kon niet meer. Dat betekende dus even wachten op een inbelmoment of het zelf uitvogelen. Dat ging over het

algemeen goed." Wel werd het verschil in niveaus door het afstandsonderwijs extra zichtbaar, geeft Henry aan. "Ik heb wel eens een toets afgenomen via Kahoot. De snelle leerlingen vonden dat natuurlijk prachtig, vanwege het spelelement en de tijdsdruk. Voor andere kinderen ging dat toch echt te snel. Die hebben gewoon wat meer tijd nodig om de vraag goed te lezen en na te denken over het antwoord."

Online de kern van de les weten te pakken

Nieuwe beginsituatie

Voor achterstanden is Henry niet zo bang. "Ik zie het eerder als een nieuwe beginsituatie waar we met z'n allen in zitten. Natuurlijk hebben we sommige dingen niet kunnen doen, maar die pakken we wel weer op. De focus moet nu op de leerlingen liggen. Kinderen maken zich zorgen, zijn soms angstig. Ik laat ze liever zien wat er allemaal nog wél kan!"



Marieke en Mariëlle geven les aan groep 5 en 7 van basisschool De Ouverture in Naaldwijk. Marieke aan de middenbouw, Mariëlle de bovenbouw. Samen blikken zij terug op een bijzondere periode in hun carrière als leerkracht.

Die schoolcarrière is voor Marieke nog niet zo lang. Mariëlle daarentegen zit al ruim 27 jaar in het vak. Ervaring met het online lesgeven hadden ze geen van beiden. "Ik kon wel huilen tijdens de eerste lockdown, ik wist niet wat er gebeurde", zegt Mariëlle. Dat beaamt Marieke en ze voegt toe dat ze ook de dynamiek onder de leerkrachten zag veranderen. "Iedereen ging anders met de situatie om en dat leidde tot verschillende inzichten. Wel vonden we allemaal dat de focus moest liggen bij het contact houden met de kinderen. Daarom hebben we tijdens die eerste periode geen online lessen met nieuwe stof gegeven, maar planden we drie keer per week anderhalf uur in om gewoon te kijken hoe het met iedereen ging. En te herhalen met bekende lesstof."

Digitale vaardigheden

De tweede lockdown zag er gelukkig heel anders uit. Alle leerkrachten, jong en oud, hadden inmiddels een enorme sprong gemaakt in digitale vaardigheden. "Iedereen hielp elkaar en deelde tips. Dat zorgde voor een gevoel van saamhorigheid", zegt Mariëlle. De school besloot daarom hele dagen online les te geven. Voor de jongere kinderen in de middenbouw was er van 09.00 tot 11.30 uur les, met in de middag ruimte voor vragen en persoonlijke gesprekken.

Een gevoel van saamhorigheid

"We hebben met collega's geoefend in de klas. Qua voorbereiding betekende dat nogal wat. We moesten goed van te voren bedenken waar alles digitaal te vinden was. Of hoe we online om moesten gaan met vragen, zodat niet iedereen door elkaar heen zou praten. En natuurlijk moest ook rekening gehouden worden met wie er meeluistert thuis. Je wilt het gewoon goed doen."

De hond uitlaten

Marieke en Mariëlle hebben geprobeerd hun online lessen zo interactief mogelijk te maken. Soms sloten ze de dag luchtig af met een 'ren je rot-spel', waarbij de kinderen in huis op zoek moesten naar verschillende objecten. Ook vonden ze het belangrijk dat een les dezelfde structuur had als in de klas. "We hielden op gezette tijden pauzes", zegt Marieke. "En daarbij ging er gewoon een timer aan. Want het kwam wel eens voor dat een leerling te laat terug was en zei: sorry juf, we waren de hond nog even uitlaten. Ze namen het niet allemaal zo nauw met klokkijken."

Knap gedaan

In de basis zijn zowel Marieke als Mariëlle het erover eens dat hun leerlingen het onwijs knap hebben gedaan tijdens beide lockdowns. "In groep 7 vonden sommige kinderen het juist heerlijk thuis. Bij hen zien we een enorme groei", geeft Mariëlle aan. "Bij anderen was de thuissituatie juist zodanig dat deze kinderen ernaar verlangden weer naar school te mogen. Uiteindelijk zijn ze allemaal blij hun klasgenootjes weer te zien."



René Rusman

René Rusman geeft les aan groep 4 van openbare basisschool De Optimist in Hoofddorp.

De school staat in een gemêleerde wijk met veel expats. Veel kinderen hier hebben het Nederlands als tweede taal. Een uitdaging, maar voor René juist daarom zo interessant.

René geeft dit schooljaar voor het eerst les aan groep 4. "Dat was best spannend, ik heb altijd voor groep 6/7/8 gestaan. Maar dit is ook heel leuk. Ze zijn zo ontvankelijk en willen nog van alles leren", zegt René.

Trots op het team

Tijdens de eerste lockdown waren ze op de school van René al snel op de rit met het afstandsonderwijs. "We hebben vanaf de eerste week meteen een Google Classroom ingericht en devices uitgedeeld aan kinderen die ze nodig hadden. Ook hebben we in sneltreinvaart instructiefilmpjes voor ouders gemaakt met bijvoorbeeld uitleg over het inloggen. We hebben dat echt samen als team voor elkaar gekregen." Het maakt René ook trots

op de manier waarop zijn school met de situatie is omgegaan. "De digitale vaardigheden van leerkrachten verschillen enorm. Dat hoor ik ook in mijn omgeving. Sommige scholen gaven maar een half uurtje per week online les, terwijl wij twee tot drie keer per dag online waren met de klas."

Anders kijken naar de lesstof

De aanpak van René en zijn collega's kreeg ook veel waardering van ouders. "Ik vond het belangrijk om elke week alle ouders één keer gesproken te hebben. Al was het maar vijf minuten. Dat vonden ze heel fijn", geeft René aan. "Ouders hebben door het thuisonderwijs een veel beter beeld van wat hun kinderen leren. Dat zorgde soms wel voor interessante situaties. Bijvoorbeeld als ik ze uitdaagde om traditionele leervormen los te laten. Is er een les over de verschillende maten? Ga er dan op uit met je kinderen en laat ze opmeten wat ze tegen komen. Zo leren ze ook wat het verschil tussen een meter of een centimeter is. Dat hoeft echt niet per se uit een boek."

Wijzer door de lockdown

Sowieso pleit René voor het loslaten van oude methodes en het volgen van een vast stramien. "Daarmee zet je de leerlingen niet centraal. Veel belangrijker is om te kijken naar wat ze al weten en waar juist meer aandacht nodig is. En dus niet blindelings te volgen wat een methode voorschrijft." Als beide lockdowns iets hebben bewezen dan is het voor René wel dat de meeste kinderen juist veel wijzer zijn geworden.

Waardering van ouders

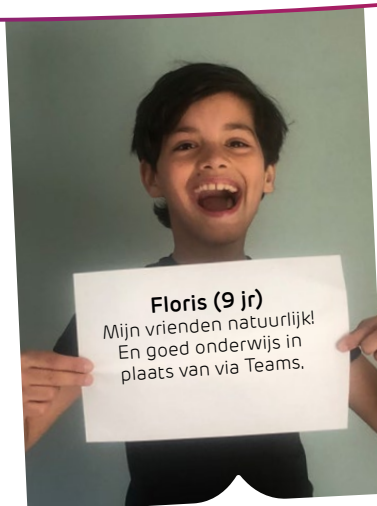
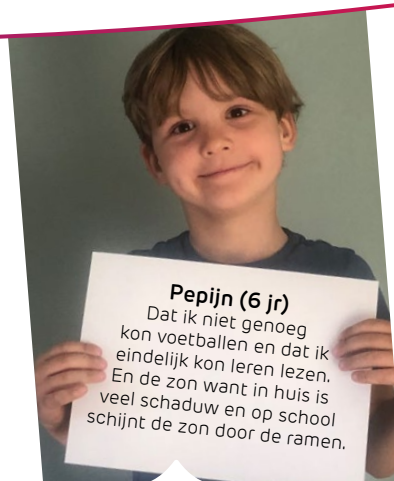
"Misschien niet op de traditionele manier, maar wel door dingen zelf uit zoeken. En dat is mogelijk waardevoller dan het voorkomen van leerachterstanden, die er volgens mij ook helemaal niet zijn."

kletskoppen

kletskoppen kletskoppen

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

Wat heb jij het meest gemist van school toen de school gesloten was?





Strategisch licht aan de formatiehorizon

Specialist Gerard Evers over strategische personeelsplanning

Hoe krijgen we de formatie voor het komend schooljaar rond? In tijden van lerarentekorten een jaarlijks terugkerend hoofdpijndossier voor nogal wat schoolorganisaties. Maar voor wie over de grenzen van het komend schooljaar heen weet te kijken, de eigen strategische meerjarenplannen als uitgangspunt neemt, een blik werpt op diverse landelijke trends en ontwikkelingen en een analyse maakt van de verwachte en gewenste personele formatie, is er nog veel te winnen.

Strategische Personeelsplanning (SPP) kan de sleutel zijn voor schoolbesturen in het primair onderwijs om zowel een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers te worden als om in te spelen op toekomstige ontwikkelingen. Gerard Evers, specialist op het gebied van personeelsmanagement nam ons mee in de wereld van SPP. "Regeren is vooruitzien", zei hij toepasselijk tijdens ons interview in de week van de verkiezingen. "Met een strategische personeelsplanning zorg je ervoor dat je op tijd de juiste mensen op de juiste plek hebt zitten. Dat heeft niets met reorganiseren of bezuinigen te maken, wat men vaak onterecht denkt. Het is juist een middel dat inzicht geeft in het ontwikkelpotentieel van personeel, handvatten geeft voor benodigde HR-acties en uiteindelijk zorgt voor een optimale personele bezetting binnen de organisatie nu én in de toekomst. Oftewel: wat is de gewenste formatie per functiegroep en type arbeidscontract?"

Dreamteam

Evers: "Ik stel altijd de vraag 'Als u morgen een compleet nieuwe opstelling mag maken, hoe ziet uw ideale dreamteam er dan uit?' Vervolgens zetten we deze gewenste formatie tegenover de verwachte bezetting: hoeveel medewerkers zijn er over een paar jaar nog over bij ongewijzigd beleid? Klopt het dreamteam met

de verwachte bezetting of krijgt u te maken met gaps (gaten)? Dit kunnen kwantitatieve gaps zijn – *ik heb x-aantal leerkrachten nodig en ik heb er zoveel* – of kwalitatieve gaps, zoals bepaalde competenties of kwaliteiten die een team nodig heeft om de gewenste onderwijskwaliteit te realiseren of de in het strategische meerjarenplan geformuleerde doelstellingen te behalen – en die nu ontbreken in de huidige bezetting. Maar ook gaps zoals personele kosten en de verhouding tussen vast en flex personeel kunnen oppoppen. Als de gaps eenmaal helder zijn, is het tijd om in actie te komen".

Met een SPP werpt u een blik op de toekomst en maakt u een goede afstemming tussen wat straks nodig is (gewenste formatie of dreamteam) en wat straks beschikbaar is (verwachte bezetting). Ook krijgt u meer inzicht in de consequenties van uw keuzes, wat uiteindelijk leidt tot:

- Goed en aantrekkelijk werkgeverschap
- De juiste persoon op de juiste plek
- Besparing op werving en selectie
- Meer gerichte competentieontwikkeling van uw medewerkers.



Baby's, vergrijzing, krimp

De gewenste formatie is niet alleen afhankelijk van eigen ideeën, ook omgevingsfactoren spelen een rol bij het maken van een SPP. "Denk aan demografie, kindertallen, technologische, economische en politieke aspecten. Onderwijs is mede afhankelijk van de affiniteit van jongeren om in het onderwijs te willen werken. Levert een afname van het aantal pabo-studenten bijvoorbeeld straks voor u problemen op? Wat wordt de rol van een onderwijsassistent ten opzichte van een leerkracht? Hoe ga ik om met de klassengrootte? Hoe verhoudt de digitaliseringstrend, zoals nu ingezet tijdens de coronapandemie, zich straks tot de algemeen gangbare onderwijsdidactiek? Als een medewerker met pensioen gaat, ga ik dan op zoek naar een andere leraar of los ik het anders op? "Het maken van een strategisch personeelsplan is vooral preventief bedoeld zodat je later niet voor dit soort verrassingen komt te staan".

Een plan en dan...

Het maken van een SPP kost een week of drie, vier. Daarna moet het jaarlijks onderhouden, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld worden. Maar daarmee ben je er als school natuurlijk nog niet. Je hebt nu inzicht gekregen, maar dat moet worden vertaald in concrete acties. Welke, is afhankelijk van de gevonden gaps.

Veel voorkomende quick wins zijn:

- Mensen meer /anders gaan opleiden
- Richten op specifieke segmenten op de externe arbeidsmarkt (bijv. zij-instromers)
- Bij verwachte boventaligheid vacatures op korte termijn niet invullen, maar kijken of werkprocessen anders ingericht kunnen worden.



Gedeelde verantwoordelijkheid

Volgens Evers beweegt een SPP logischerwijs mee met de meerjarenstrategie van de organisatie, die vaak voor een periode van 3 tot 5 jaar wordt vastgelegd. Het maken en onderhouden van een SPP is dan ook niet alleen een HR-feestje, maar vraagt om een gezamenlijke inspanning van het management, HR en de afdeling financiën. In de praktijk heeft HR vaak wel de coördinerende rol.

Evers raadt aan één keer flink wat energie te steken in het maken van een goede SPP, op een moment dat een schoolbestuur in rustig vaarwater zit. "Middenin een reorganisatie is niet zo'n handig moment, repareer het dak als het droog is. Het voorjaar is dan een mooi moment om een SPP te starten: dan kan het nog mee in de begroting van het volgend schooljaar. Het is net als de begroting ook meerjaren-werk. Vervolgens kijk je elk jaar of je de planning moet aanvullen, bijstellen of rigoureuus moet omgooien."

Kansen SPP voor het PO

Het primair onderwijs is redelijk overzichtelijk in vergelijking met andere sectoren. Zo ligt de externe mobiliteit in het onderwijs laag; leerkrachten zijn geen jobhoppers. Is een leerkracht eenmaal binnen, dan blijft hij dat vaak tot aan zijn pensioen. Daarom is het juist binnen het primair onderwijs zaak om naast de kwantitatieve aspecten goed te kijken naar de kwalitatieve kant: Samenwerkingsvaardigheden, teamgerichtheid, digitale kunsten van een leerkracht. Binnen het primair onderwijs liggen hier voor het management nog echt kansen om meer te kunnen sturen.



Over Gerard Evers

Gerard Evers is directeur-eigenaar van adviesbureau Euro-HRM, gespecialiseerd in economisch personeelsmanagement. Hij studeerde algemene econometrie (cum laude) in Tilburg en was daarna o.a. hoogleraar Human Capital Valuation aan Tilburg University. Hij schreef vier boeken over SPP. Afgelopen jaar trainde hij de adviseurs van VfPf in SPP voor het primair onderwijs.

VfPf staat voor u klaar!

Wilt u meer informatie, een keer sparren of direct aan de slag met een SPP? De adviseurs van VfPf hebben afgelopen schooljaar masterclasses SPP van Gerard gevolgd. Zij nemen u graag mee in het zetten van de juiste stappen, passend bij uw organisatie.

Neem contact op met uw regiocoördinator (vfpf.nl/regioteams) of kijk op vfpf.nl/spp.

De dolende ridder

Knikkende knieën, klamme handen en plankenkoorts van een beginnend cabaretier. De eerste volledige dag als herintredend leerkracht, in m'n uppie een groep draaiend, was nogal een mijlpaal.

In de categorie 'voldoening' is de terugkeer naar het onderwijs het beste wat me had kunnen overkomen. Omdat het zo onwennig was. Omdat ik vooraf onzeker was of ik het nog wel kon. Omdat er duizend dingen kunnen misgaan in een klas. Nu, ruim een half jaar later, kan ik lachen om die onzekerheid. Ik ben 'geland'. Ik geniet van de energie van mijn groep, van de grappige opmerkingen van de kinderen, en koester de contacten met mijn collega's. Niet onbelangrijk: in de categorie 'voldoening' is de terugkeer naar het onderwijs het beste wat me had kunnen overkomen. Dit werk doet ertoe; ik kan iets betekenen voor (kwetsbare) kinderen.

Tegelijkertijd hoor ik ook minder vrolijke verhalen van herintreders en zij-instromers. Net als ik komen ze als dolende ridders de school binnen: klaar om de 'strijd' aan te gaan. Wel geharnast door kennis en ervaringen uit een vorige baan; tegelijkertijd nog zoekend naar de juiste marsroute.

Goede begeleiding is een succesfactor, daar hoeft je geen vuistdikke onderwijsrapporten voor te lezen. Niet iedereen redt het. Dat is vooral treurig voor de herintreder/zij-instromer, maar ook voor de school en al die kinderen die recht hebben op een goed opgeleide juf of meester. Waarom de ene slaagt en de ander niet, daar kun je urenlang over discussiëren. Maar dat 'goede begeleiding' een succesfactor is, daar hoeft je geen vuistdikke onderwijsrapporten voor te lezen.

Ik sprak onlangs een vrouw die dezelfde route als ik wilde volgen. Voor haar werd het een dwaaltocht: eerst maandenlang van kastjes naar muren gestuurd en vervolgens in een megadrukke groep 7 gedumpte met de mededeling: 'De vorige invaller hield het hier twee dagen uit. Succes ermee!' Logisch dat deze vrouw een minder vrolijk verhaal heeft dan ik.



“Het contact met de kinderen. Dat verleer je dus nooit.”

Niet iedere school biedt adequate begeleiding. Misschien ontbreekt de tijd; wellicht vinden sommige directies dat je het meeste leert door in het diepe te springen. En hoewel ik ook wel ben van 'learning by blundering', werkt zoiets maar tot op zekere hoogte. Ook ik voelde me in de eerste schoolweken een soort stagiair en dat is niet goed voor je zelfvertrouwen.

Ik had geluk. Ik werd begeleid door een vaste, ervaren juf, die veel tijd in me investeerde en me voorhield dat niet alles perfect hoeft te gaan. Die houding is onbetaalbaar. Wat ook hielp: klassenbezoeken van de adjunct-directeur die benadrukte wat er goed ging – en nee, dat was lang niet alles. Ik voelde me met de week sterker, zekerder en meer 'vakman' worden.

Afgelopen week had ik mijn eerste functioneringsgesprek. Naast mijn 'ontwikkelpunten' (ict!) was er vooral lof van de directeur, onder meer over het contact met de kinderen. 'Dat verleer je dus nooit', las ik op mijn beoordelingsformulier. 'Het vakmanschap straalt van je af.' Het emotioneerde me. 'Bedankt voor de steun', stamelde ik.

Leo van Marrewijk (1965) was in de jaren 80 en 90 ruim tien jaar leerkracht. Na een carrière in de journalistiek keerde hij in augustus 2020 parttime terug voor de klas. Als 'midlifemeester' schrijft hij over zijn onderwijsavonturen.



Dominic de Jonge van het
Arbo Adviescentrum PO

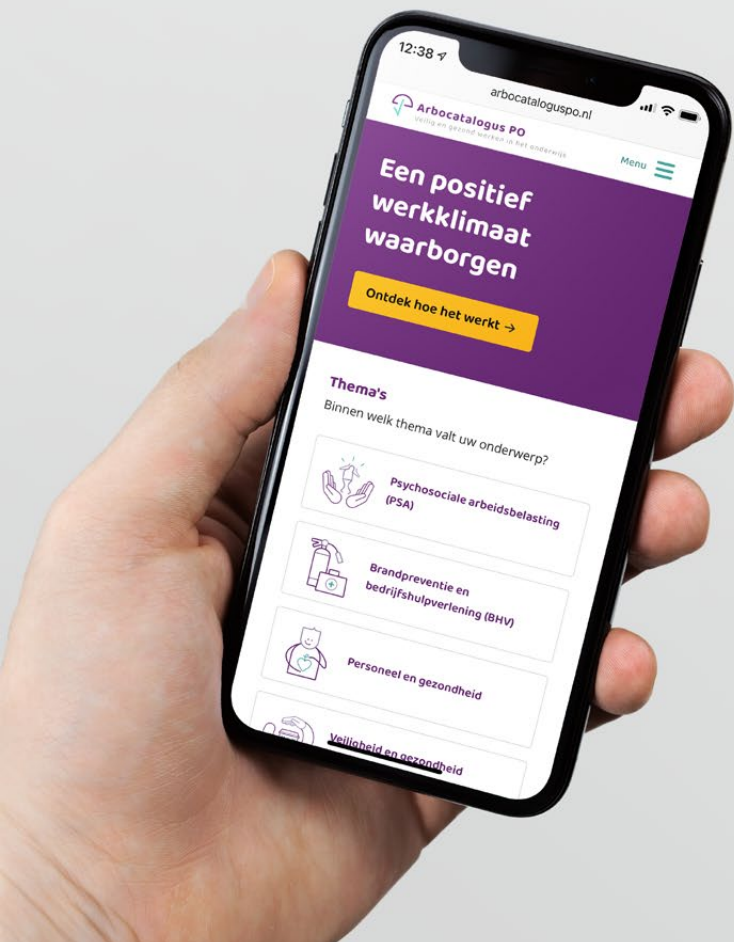
Allo Allo!? Vernieuwde Arbocatalogus PO!

Veilig en gezond werken in het onderwijs
en plezierige werkomgeving.

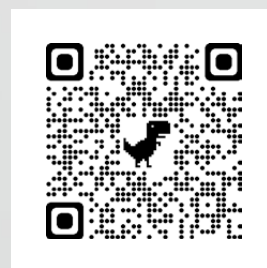
“Lekker overzichtelijk en een stuk
leesbaarder,” glundert Dominic de Jonge van
het Arbo Adviescentrum PO, terwijl hij door
de Arbocatalogus PO klikt. In maart heeft
deze site een flinke opknopbeurt ondergaan.
We vroegen hem wat er verbeterd is.



arbocataloguspo.nl



De Arbocatalogus PO
altijd op zak.
Scan deze code met de
camera van uw smartphone
en bekijk direct de vernieuwde
Arbocatalogus!



“Wat mij het meeste opvalt is dat je goed weet waar je bent op de site. Op de oude site kon je nog wel eens verdwalen. Nu is het direct duidelijk welke oplossing bij een onderwerp hoort. De flow is natuurlijker en de opzet is veel ruimer. Dat nodigt uit tot lezen.”

Uiteraard valt ook de nieuwe eigentijdse vormgeving meteen op. Het menu met thema's en onderwerpen is helder. Er is een duidelijk onderscheid tussen de oplossing bij een onderwerp en de wet- en regelgeving die van toepassing is.

Ervaringen en voorbeelden

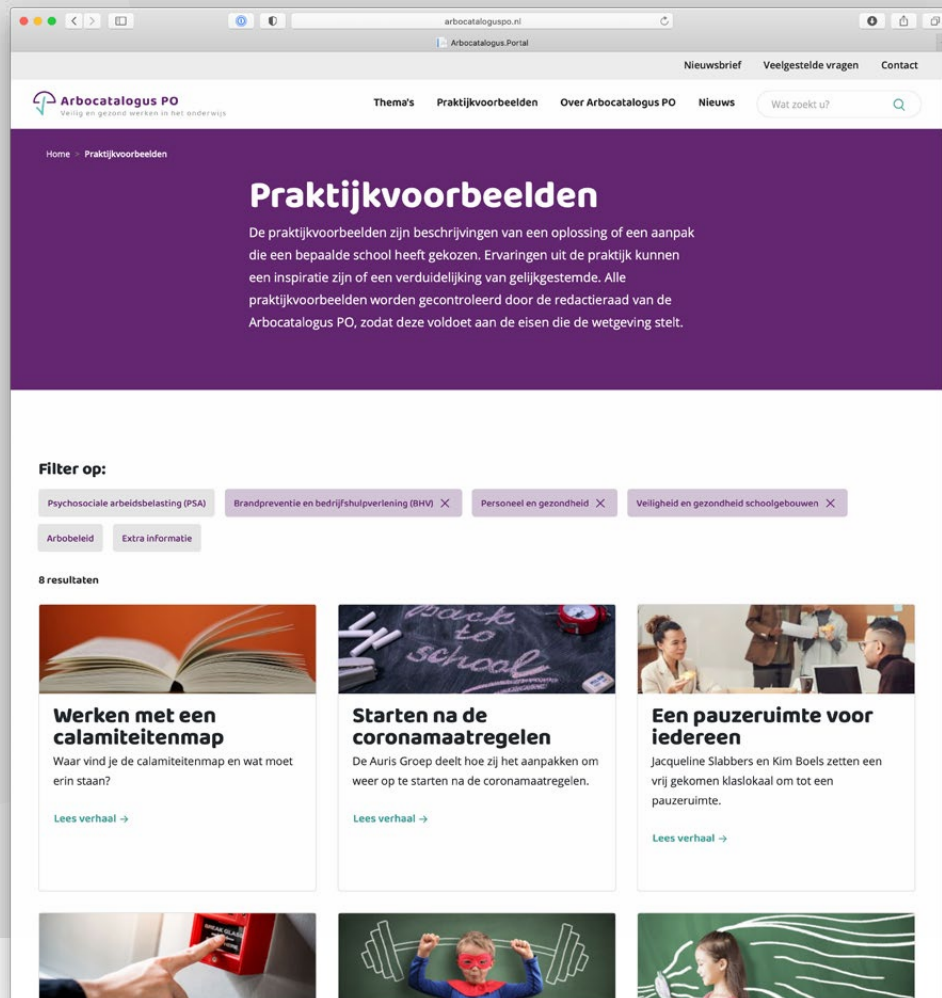
Dominic de Jonge: “We nodigen iedereen uit om vooral ook de praktijkvoorbeelden die bij de onderwerpen horen te lezen.” Nieuw is de mogelijkheid tot het geven van feedback. “We horen graag wat u ervan vindt en wat u eraan heeft. En deel vooral uw ervaringen en verhalen, zodat u daarmee ook anderen uit de sector kunt helpen of inspireren.”

Praktische informatie

In de Arbocatalogus PO staat veel praktische informatie, bijvoorbeeld over het binnenklimaat. “Op dit moment een actueel onderwerp als het gaat over zorgen voor goede ventilatie in de klassen en in balans houden van de temperatuur. Maar er staan ook tips over stemgebruik in de klas, wat te doen bij pesten, het uitvoeren van een risico- en evaluatie analyse (RI&E) en hoe u de BHV en arbozorg goed organiseert.”

Groen vinkje

In een oogopslag ziet u of een oplossing is goedgekeurd door de Inspectie SZW. Aan het groene vinkje! Als u deze oplossing toepast, dan weet u zeker dat u voldoet aan de eisen die de inspectie stelt. Deze zijn helemaal toegespitst op het primair onderwijs.



“Ruime opzet maakt lezen gemakkelijker”

Up-to-date

“Handig is de link naar de agenda met alle (online) trainingen en spreekuren die wij voor preventie-medewerkers organiseren,” vertelt Dominic. Ook is de zoekfunctie verbeterd en zijn de verwijzingen naar aanvullende informatie geactualiseerd. “Kortom, de Arbocatalogus PO is helemaal up-to-date en fijn om te gebruiken. Echt een praktisch digitaal handboek dat de arbocoördinator en preventie-medewerker helpt bij het invullen van hun taken. Een mooi instrument om u veilig en gezond te laten werken in het onderwijs.”

Heeft u vragen over Arbocatalogus PO, RI&E, Arbomeester, arbowetgeving of andere arbozaken?

Blijf er niet mee zitten. Het Arbo Adviescentrum PO helpt u graag.

Bel 088 – 837 30 30 (elke werkdag van 8.30 tot 17.00 uur) of mail naar arbo-advies@vfpf.nl

arbocataloguspo.nl

Wetwetertjes

De medewerkers op de juridische afdeling van VfPf behandelen onder meer bezwaarschriften en voeren procedures die daar eventueel uit volgen. Binnen de daarvoor geldende juridische kaders kijken ze ook naar mogelijkheden om (juridische) geschillen te voorkomen en geven ze tekst en uitleg bij (juridische) vraagstukken. **In deze Wetwetertjes gaan we in op de nieuwe werkwijze van onze helpdesk en juristen.**



Sinds begin dit jaar is onze helpdesk – voor zowel het Participatiefonds als het Vervangingsfonds – bereikbaar via één telefoonnummer en één e-mailadres. Hiermee kunt u al uw vragen op één plek stellen. Of het nu gaat over een vergoedingsverzoek of een vervangingsdeclaratie.

Jurist Anita de Zeeuw: "Het startmoment van de nieuwe helpdesk hebben we ook gebruikt om nog een andere verandering door te voeren. We merkten namelijk dat we in bezwaarprocedures regelmatig te maken hebben met casussen die door aanleveren van extra bewijsstukken eenvoudig af te handelen zijn. Meestal in het voordeel van degene die bezwaar heeft aangetekend. We zijn daarom samen met onze nieuwe uitvoeringsorganisatie op zoek gegaan naar een werkwijze die dat een stuk makkelijker maakt voor het schoolbestuur."

Wat is er veranderd?

"Voorheen werd direct verwezen naar de bezwaarprocedure als een schoolbestuur het niet eens was met de beschikking", vervolgt Anita. "Nu geven we aan dat een schoolbestuur eerst contact kan opnemen met de helpdesk. Voor vragen maar ook als een bestuur het niet eens is met de beschikking. Een telefoontje kan namelijk een bezwaarprocedure voorkomen".

Wat gebeurt er als een schoolbestuur het niet eens is met een beschikking en contact opneemt met de helpdesk?

"Stel: het vergoedingsverzoek is afgewezen, omdat vergeten is een bepaald document te uploaden. Er geldt dan een bezwaartermijn. In het contact met de helpdesk legt het schoolbestuur dan uit wat er aan de hand is en stuurt alsnog het document op zodat het bekeken

kan worden. Allemaal binnen de bezwaartermijn. Het kan zijn dat zo'n telefoontje, samen met het alsnog ingediende document, aanleiding is om de eerdere beslissing te herzien. Er hoeft dan geen bezwaar meer te worden aangetekend. Als er geen reden is om de eerdere beslissing te herzien dan heeft het schoolbestuur – zolang de bezwaartermijn nog niet verstreken is – alsnog de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen. Het is dus belangrijk dat het schoolbestuur zo snel mogelijk contact opneemt met de helpdesk, zodat dit alles binnen de bezwaartermijn kan plaatsvinden."

Een telefoontje kan een bezwaarprocedure voorkomen.

"Deze werkwijze is alleen bedoeld voor de eenvoudigere kwesties", benadrukt Anita. "Dus de situaties waarbij een korte beoordeling overduidelijk aantoont dat een herziening mogelijk is. Een bezwaarprocedure is dan een te zwaar middel om iets relatief eenvoudig te herstellen. Het is dus niet de bedoeling, en ook niet mogelijk, om heel de bezwaarschriftenprocedure door deze werkwijze te vervangen. We krijgen nu al fijne reacties op deze aanpak", besluit Anita. "En ook voor mij en mijn collega's is het zo prettig werken".

kortom

kortomkortom



Nieuwe datum Modernisering

De coronacrisis en verkiezingen zorgen voor vertraging van de wetswijziging die nodig is om de Modernisering Pf door te voeren. De ingangsdatum is daarom verplaatst naar 1 augustus 2022.

Lees meer op vfpf.nl/modernisering.

Nieuw telefoonnummer CMT en Juridisch

Sinds februari hebben onze afdelingen Casemagement Re-integratie en Juridische zaken een nieuw telefoonnummer: **088 - 837 30 30**. Via een keuzemenu komt u bij de juist persoon terecht.

Vergoedingsmogelijkheid voor medewerker die meer dan 35% arbeidsongeschikt én werkloos is

Het VfPf biedt schoolbesturen nu de mogelijkheid een vergoeding aan te vragen voor de situatie waarin een werknemer meer dan 35% arbeidsongeschikt is en tevens een WW-uitkering ontvangt. Ondanks dat deze vergoedingsregel niet (meer) in het reglement staat kan er toch een vergoedingsverzoek worden ingediend in het Werkgeversportaal Pf. Hoe dat werkt leest u op onze site onder vfpf.nl/actueel

Online een training volgen

Heeft u al eens een online bijeenkomst van VfPf gevolgd? Wij bieden verschillende trainingen, bijeenkomsten en workshops aan op het gebied van verzuim, wetgeving, HR, generatiemanagement, duurzame inzetbaarheid en COVID-19 gerelateerde onderwerpen. Bekijk onze [agenda](https://vfpf.nl/agenda) voor meer info en alle data op vfpf.nl/agenda.



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.nl

Johan Werkman

☎ 06 - 38 16 89 80

✉ johan.werkman@vfpf.nl

Regioteam Midden-Oost

Regiocoördinatoren

Jeannette van Elteren

☎ 06 - 41 56 08 63

✉ jeannette.van.elteren@vfpf.nl

Elvire ter Stege

☎ 06 - 18 96 50 40

✉ elvire.ter.stege@vfpf.nl

Regioteam Zuid-Oost

Regiocoördinatoren

Verona van de Graaf

☎ 06 - 18 96 42 67

✉ verona.van.de.graaf@vfpf.nl

Petra van de Beek

☎ 06 - 38 16 88 32

✉ petra.van.de.beek@vfpf.nl

Regioteam Zuid-West

Regiocoördinatoren

Marjolein de Best

☎ 06 - 46 33 43 85

✉ marjolein.de.best@vfpf.nl

Gerard Poot

☎ 06 - 18 96 50 38

✉ gerard.poot@vfpf.nl

Regioteam Midden-West

Regiocoördinatoren

Miriam de Jong

☎ 06 - 38 16 89 70

✉ miriam.de.jong@vfpf.nl

Kim van Rookhuizen

☎ 06 - 18 96 61 32

✉ kim.van.rookhuizen@vfpf.nl

Regioteam Noord-West

Regiocoördinator

Brenda Steinmetz

☎ 06 - 15 28 99 56

✉ brenda.steinmetz@vfpf.nl

Vacature aanmelden?

Heeft u een vacature op uw school? Geef deze dan door via vacature@vfpf.nl. De casemanager in uw regio zoekt dan een passende match voor u. U kunt ook telefonisch contact opnemen via **088 - 837 30 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 eigenrisicodragers 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 en Participatiefonds

Voor vragen over werkgeversportaal Mijn Vf, het Reglement Vervangingsfonds, premies, vervangingsdeclaraties en subsidiemogelijkheden, een vergoedingsverzoek voor werkloosheidskosten, het Reglement Participatiefonds en over het Werkgeversportaal Pf.
T 088 – 605 51 55
E helpdesk@vfpf.nl

Arbo Adviescentrum PO

Voor vragen over RI&E, de Arbocatalogus PO, arbowetgeving, binnenklimaat, BHV en de Onderwijsvacaturebank.
T 088 – 837 30 30
E arbo-advies@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.nl. 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.nl

Digitale nieuwsbrief

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