November 2021
Gratis

Rentree

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

Meer meesters voor de klas!

Lang leve de superjuf!

Aandacht en erkenning voor welzijn

Samenwerking levert alle schoolbesturen wat op

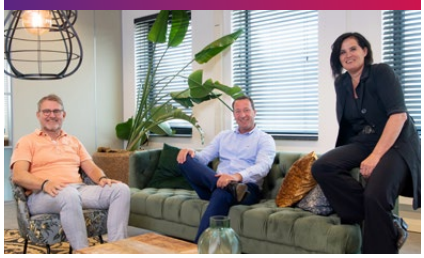
nummer
109

Vervangingsfonds
Participatiefonds

In dit nummer:

Column Spiegel 3

Samenwerking levert álle schoolbesturen wat op 4



Kletskoppen 7

Meer meesters voor de klas! 8

Kortom 12

Column Superjuf! 17

Van werk naar werk 13

Een vliegende start voor nieuwe leerkrachten 10

Aan de slag met de Subsidie Lerend Werken 14

Nieuwe inzichten dankzij cross-mentoring 22

'Samen bereiken we meer dan alleen' 18

Onderzoek naar werkbeleving tijdrovend en saai? 20

Allo Allo Arbo! 24

Onze regioteams 27

Wetwetertjes 26

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.

Spiegel

De zomer is voorbij, het nieuwe schooljaar is al een eind op streek. Een schooljaar dat niet zomaar weer het zoveelste schooljaar is. De wereld staat op zijn kop, klimaat, corona en een beangstigende verspreiding van polariserend populisme. Ook in ons kleine Nederland spelen deze thema's. Er is op het moment van schrijven van deze column nog geen nieuw kabinet en de beloofde nieuwe bestuurscultuur lijkt al in het rariteitenkabinet bijgezet te zijn. Het ontbreken van een missionaire regering met een waarachtige missie (en visie) is slecht nieuws om vele redenen, maar misschien wel het meest voor onze kinderen.

Ik noem in willekeurige volgorde armoede, kansengelijkheid, achterstandswijken, racisme, lerarentekort en jeugdzorg. Lang niet volledig en allemaal thema's die het leven van vele kinderen compliceren en beperken. En de consequenties daarvan raken u en uw schoolorganisatie.

Daar waar de overheid niet levert, is het aan ons om de problemen en kansen aan te pakken. Niet ieder voor zich, want daar zijn de thema's te groot voor. Maar wel in samenwerking. We hebben in de coronacrisis prachtige voorbeelden van samenwerking gezien. Kijk eens hoe binnen schoolorganisaties met enorm veel inzet en creativiteit van de medewerkers het onderwijs binnen de kortste tijd online is gegaan.

Maar ook tussen schoolbesturen en met sectororganisaties valt nog veel synergie te bereiken. Als je van een afstand naar de sector kijkt, valt op hoe versnipperd die is. Ik heb ook in de spiegel gekeken. En vastgesteld dat het Vervangingsfonds/Participatiefonds nog veel meer en intenser kan samenwerken met u als klant, maar ook met mijn collega's van onder meer de PO-Raad en het Arbeidsmarktplatform PO. Daar hoort u dit schooljaar meer over. Maar uiteraard kunnen wij u nu al helpen met uw vraagstukken, door samen te werken met u. En wij breiden onze dienstverlening nog verder uit, zeker nu de wetwijziging voor de Modernisering is aangenomen. Deze Rentree staat er vol mee. Daar hebben we geen nieuw kabinet voor nodig.

Denis Vijgen
directeur

Samenwerking levert álle schoolbesturen wat op

Vertrouwen en openheid, daar draait het om

Een samenwerking tussen islamitische, christelijke én openbare schoolbesturen? Het kan! Vijf schoolbesturen met basisscholen in Schiedam, Vlaardingen en Maassluis geven het goede voorbeeld. Makkelijk is het niet altijd. Maar uiteindelijk profiteren ze allemaal van de samenwerking, dankzij vertrouwen en open communicatie.

SIKO, Wijzer, UN1EK, PRIMO en het Islamitisch College: vijf schoolbesturen, vijf visies. Samen profiteren ze van één samenwerking. "Want vijf weten meer dan één", zo is de treffende verklaring van Juliet van der Lugt, voorzitter College van Bestuur bij Wijzer in Opvang en Onderwijs. Zij ziet vooral de voordelen van de samenwerking. "Samenwerken is hard werken. Het is belangrijk dat je oog houdt voor wat het je oplevert, in plaats van te kijken naar wat het je niet brengt. Door een klimaat te scheppen waarin iedereen transparant durft te zijn, komen we verder."

> "Want vijf weten meer dan één"

Kijkje in de keuken

Dat transparantie en open communicatie onmisbaar zijn voor een goede samenwerking, beamen alle schoolbestuurders en HR-medewerkers. "Het is belangrijk dat we open zijn over onze plannen, elkaar een kijkje in de keuken geven", vindt Juliet. En dat gaat over verschillende thema's: van functiehuis tot het werven van nieuwe leerkrachten. "Zoiets slaagt alleen als je gezamenlijk het pad van concurrentie verlaat", zo stelt haar collega, directeur-bestuurder Peter Jonkers van Stichting Primo Schiedam. "En kiest voor het pad van samenwerken."

De meerwaarde begint bij kennisoverdracht, volgens Juliet. "Als we een bepaalde, nieuwe regeling uit moeten werken voor onze scholen, verdelen we de taken. Dat is efficiënt én kostenbesparend." Samen sta je sterker dan alleen, onderstreept Peter met een voorbeeld. "Het mbo had hier in de regio onvoldoende kandidaten om een opleiding tot lerarenondersteuner op te zetten. Als individueel schoolbestuur konden wij die opleiding nooit vullen, maar door samen te werven is dat wel gelukt." En zo'n opleiding zorgt voor bekwaam onderwijspersoneel voor de regio.

Lerarentekort aangepakt

Op die manier werkt de samenwerking ook aan een van de belangrijkste thema's in onderwijsland: het lerarentekort. De schoolbesturen behouden liever personeel voor de regio, ook al is dat niet voor de eigen school. Het gaat erom dat je elkaar wat gunt, vindt Juliet. "Stel dat ik een waardevolle kracht in mijn personeelsvloot heb, die directeur wil worden. Maar al mijn scholen zijn al voorzien. Dan is een overstap naar een ander bestuur binnen de regio dat wél een directeurspositie vrij heeft, een logische keuze. Want daar komt de werknemer beter tot zijn recht." Datzelfde geldt voor van-werk-naar-werktrajecten: een leraar die op de ene school niet op zijn plaats is, kan dat op de school van een ander schoolbestuur wel zijn!

Ook in de werving trekken ze gezamenlijk op, vertelt Peter. "Zo hebben we samen een bus om laten bouwen tot escaperoom, waarin je tegelijkertijd informatie krijgt over hoe leuk werken in het onderwijs is. Dankzij onze

Peter Jonkers, Gerard Poot
en Juliet van der Lugt

gezamenlijke middelen konden we deze investering doen. Die bus gaat langs middelbare scholen en mbo's om leerlingen te werven voor de pabo."

Uitvoerbare plannen

De bestuurders vergaderen vijf keer per jaar, waarvan drie keer met de HR-medewerkers van de schoolbesturen en de regiocoördinator van VfPf erbij. Die HR-medewerkers en regiocoördinator plannen op hun beurt nog losse overleggen in, om samen bijvoorbeeld het lerarentekort aan te pakken. Zeynep Erdogan is personeels- en kwaliteitsmanager bij het Islamitisch College en in die rol vanaf dag één bij de samenwerking betrokken. "In eerste instantie overlegden de besturen met elkaar en kregen wij na afloop te horen wat ze besproken hadden. Het was soms heel moeilijk om die ideeën concreet uitvoerbaar te maken. Ze klopten op papier wel, maar werkten in de praktijk niet. Daarom zitten wij er nu regelmatig bij en hebben wij los overleg met elkaar. Zo maken we de ideeën makkelijker uit te voeren."

Bij die overleggen komt ze onder meer beleidsadviseur HR Saskia Mak van SIKO tegen. Die laatstgenoemde heeft nog een voorbeeld van hoe fijn de samenwerking is. "We kunnen direct bij elkaars plannen aanhaken. Dat deden we bijvoorbeeld toen PRIMO een campagne had voor zij-instromers vanuit het hbo. Je kunt het wiel zelf uitvinden of op deze manier tijd besparen."

"Je kunt het wiel zelf uitvinden of op deze manier tijd besparen"

Regionaal opleidingsplan

Ook de HR-medewerkers zien de voordelen van de samenwerking voor de aanpak van het lerarentekort. Anand Jharap, HR-manager bij UN1EK wijst onder meer naar het regionaal opleidingsplan, opgezet om medewerkers zo goed mogelijk te scholen. "We verdeelden de taken om dat op te zetten. Als individueel schoolbestuur heb je daar de mankracht niet voor, maar als regio samen wel", legt hij uit.

Peter ziet de samenwerking in de toekomst graag intensiveren. Door meer samen te werken houd je naast tijd ook geld over. "Ik denk dat we uiteindelijk naar grootschaligere besturen gaan, waardoor je efficiënter bestuurt. De kunst is dan wel om dicht bij de dagelijkse werkelijkheid te blijven, het contact met je personeel te houden."

Saskia Mak en Zeynep Erdogan

Onderwijs is onderwijs

Peters belangrijkste tip voor scholen die willen samenwerken? "Ga het gewoon doen. Je komt tijdens het proces echt wel obstakels tegen. Maar zolang je die met elkaar bespreekt en naar elkaar luistert, komt het goed. Soms moet je accepteren dat een ander schoolbestuur een andere opvatting heeft en je dus niet alles precies hetzelfde kunt doen. Het gaat er uiteindelijk om dat een samenwerking iedereen iets oplevert." Anand: "We verschillen dan wel qua achtergrond, maar HR is HR en onderwijs is onderwijs. We staan voor dezelfde vraagstukken. Laten we die dan ook samen aanpakken."

VfPf als lijm tussen besturen

Ook VfPf is een partij in de samenwerking. De vijf besturen vinden de rol van regiocoördinator Gerard Poot waardevol. Hij helpt de HR-medewerkers bij complexe onderwerpen, maar is ook de lijm tussen alle schoolbesturen. "Zijn onafhankelijke denken is echt van waarde voor een samenwerking als deze", aldus Juliet. Peter: "Regelgeving kan weerbarstig zijn. Gerard helpt bij het vinden van onze weg daarin."

Ook samenwerken met andere schoolbesturen?

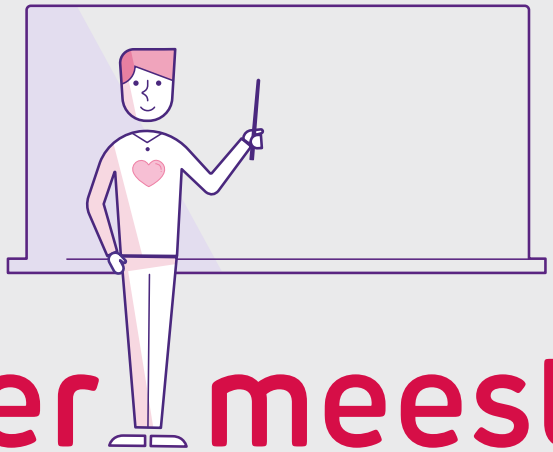
Neem contact op met uw regiocoördinator voor de mogelijkheden. De contactgegevens vindt u via **vfpf.nl/regioteams**.

kletskoppen

kletskoppen kletskoppen

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

Hoe help jij je juf/meester een handje in de klas?



Meer meesters?

‘Geef ze de ruimte om het randje op te zoeken’

Het is al jarenlang een vraagstuk in het basisonderwijs: hoe trek je meer mannen aan? Robert-Jan Kooiman, oprichter van Stichting Meestert!, en de Rotterdamse meester Mark van Zoest hebben daar zo hun ideeën over. Hun doel: ieder kind moet net zoveel les krijgen van een man als van een vrouw.

Stichting Meestert! werkt met communities. Dat zijn groepen meesters die samenkomen en ideeën bedenken om hun vak te promoten bij andere mannen. Rotterdam Meestert was de eerste, met meester Mark van basisschool De Schalm als een van de drijvende krachten. “Kinderen hebben vrouwelijke én mannelijke rolmodellen nodig”, zo schetst hij. “Er zijn echt wel mannen die het onderwijs in willen. Mijn school is daar een voorbeeld van: in de afgelopen vijf jaar is een goede balans ontstaan in ons team. Je moet het vak aantrekkelijk maken als werkgever.”

> “Er zijn echt wel mannen die het onderwijs in willen”

De hamvraag is: hoe dan? “Door in ieder geval ruimte te geven om het randje op te zoeken.'' Zo kreeg Mark de vrijheid om het initiatief ‘Anderhalve Meester’ op te starten. “Ik werk één dag in de week op andere scholen, waar ik collega’s ondersteun. Dan staan we samen voor de klas. Ik doe nieuwe ervaringen op en de kinderen krijgen de extra aandacht die ze verdienen. Dat kan niet zonder een werkgever die mij deze ruimte gunt.”

Samenwerken om te winnen

Meestert! heeft inmiddels negen communities door heel Nederland. Robert-Jan is ervan overtuigd dat meesters zélf het beste instaat zijn meesters te werven en behouden. “Zij kunnen als geen ander vertellen wat het vak zo mooi maakt. En zij zijn een rolmodel voor pabo-studenten.” Op ludieke wijze geven de communities aandacht aan het meesterschap. Bijvoorbeeld door een school te ‘overmeesteren’ en alle kinderen daar één dag lang alleen maar les van meesters te geven. De stichting heeft daarnaast een plek aan tafel bij overleggen tussen basisscholen, pabo’s en de overheid, zoals bij de alliantie ‘Divers voor de klas’. Robert-Jan: “Daardoor kunnen we zaken ook via officiële kanalen verbeteren.”

Pabo

Het imago is van groot belang, legt Mark uit. “Het vak van leraar is uitdagend, maar dat verhaal moet je wel goed vertellen.” Daar ligt ook een rol voor de opleidingen, zoals de pabo. “Laat in je campagne eens een stoere kerel zien, in plaats van alleen maar blonde juffen”, zegt de Rotterdamse meester. “En maak voor iedereen een onderwijsprogramma op maat.” Meestert! geeft zelf ook graag voorlichtingen en colleges op middelbare scholen en pabo’s.

Robert-Jan krijgt regelmatig belletjes van schoolbesturen, die met een tekort aan meesters kampen. “Zet al je

Robert-Jan Kooiman
en Mark van Zoest

meesters bij elkaar en vraag hoe het is om voor jouw schoolorganisatie te werken, adviseer ik dan. Zo krijg je veel ideeën over hoe je het werk van een meester nog leuker kunt maken." Ook vindt hij dat iedere leraar de kans moet krijgen om zich te ontwikkelen. "Of dat nu is door met een mentor te sparren, een cursus te volgen of in een netwerk actief te zijn zoals Meestert! Gun ze die tijd.''

Meestert! doet alles met het doel om meer mannen voor de klas te krijgen. Ze willen iedereen die een leuk initiatief heeft graag helpen. Kijk op **meestert.nl** voor meer informatie.

Mentoren on the job

Ook zij-instromers kunnen een waardevolle bron van meesters zijn. Heeft u als school ondersteuning nodig voor een zij-instromer? Koppel deze dan aan de mentoren on the job van het Vervangingsfonds/Participatiefonds. Neem contact op met uw regiocoördinator voor de mogelijkheden. Kijk voor contactgegevens op **vfpf.nl/regioteams**.

Een vliegende start voor nieuwe leerkrachten

Nieuw voor de klas staan is spannend en pittig. Eén op de vier (her)startende leerkrachten verlaat binnen vijf jaar het primair onderwijs. Het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) helpt nieuwe leerkrachten voor de klas te houden, met de inzet van mentoren on the job. De Pieter Jelles Troelstraschool in Amsterdam maakt daar succesvol gebruik van.

Leerkracht Sandra Wouters is zij-instromer. Voorheen werkte ze op een HR-afdeling, maar daar was haar afdeling na een reorganisatie overbodig. Het onderwijs lonkte en sinds de zomer van 2018 staat Sandra voor de klas. Haar eerste momenten in het leslokaal kan ze zich nog goed herinneren. "Ik vond het ongelofelijk spannend, terwijl ik toch behoorlijk ervaren ben voor groepen. Het grote verschil is alleen dat volwassenen vanzelf stil worden. Na een dag lesgeven was ik kapot. Hoewel ik enthousiast was, analyseerde ik steeds mijn eigen functioneren: hoe kan ik beter presteren? Want er was uiteraard ruimte voor verbetering."

Natuurlijk werd Sandra niet meteen voor de leeuwen gegooid. Schooldirecteur Tim Bartlema: "Nieuwe leerkrachten krijgen een buddy; een collega die als vraagbaak dient, coacht, luistert en begeleidt. Daarnaast hebben we nog andere faciliteiten op de Troelstraschool. Maar vanwege de hoge werkdruk en tijdgebrek is de praktijkbegeleiding in het algemeen niet altijd zoals die zou moeten zijn."

Helpende hand

Gelukkig was hulp van buitenaf niet ver weg. In haar derde schooljaar kreeg Sandra de helpende hand van Aart Wouters – geen familie. Hij is één van de VfPf-mentoren uit de regio Noord-West en kwam regelmatig observeren in de klas.

Dat werkte uitstekend voor Sandra, vertelt ze. "Waar ik het meeste aan had? Klassenmanagement, met name orde houden. Daartoe gaf hij me handige handvatten. Hij zei bijvoorbeeld: 'Je begint pas met je les wanneer iedereen stil is.' Blijft leerling X praten, dan schrijf je zijn of haar naam op het bord en ga je na de les in gesprek. Consequent zijn en afspraken maken: bespreken welk gedrag wel en niet gewenst is. Kaders creëren, zeker in het begin van een schooljaar. Dat heeft me erg geholpen!"

> "Wat ook fijn is, is dat een mentor je blik verruimt"

Ook Tim – die net zijn eerste jaar bij de Troelstraschool heeft afgerond – zag dat de mentor Sandra liet groeien. "Een groot voordeel van een externe mentor is dat mensen zich makkelijker bloot durven te geven aan iemand van buiten de organisatie." Sandra vult aan: "Wat ook fijn is, is dat een mentor je blik verruimt. Aart heeft juist bij diverse scholen expertise opgebouwd. Hij weet welke werkvormen je kunt inzetten, hoe je kinderen boeit, een klas managet en nog veel meer. Daar profiteer ik van."

Tim Bartlema
en Sandra Wouters

Meer werkplezier en een fijnere sfeer

De ondersteuning van een mentor heeft Sandra veranderd. "Ik vertrouw meer op mezelf. Ik weet dat ik mezelf mag zijn en heb er vertrouwen in dat het, ongeacht de situatie, goedkomt. Daardoor sta ik relaxter en zelfverzekerder voor de klas en kan ik dichter bij mezelf blijven. Uiteindelijk leidt dat tot meer werkplezier en een fijnere sfeer voor iedereen."

Aart is klaar met het coachen van Sandra. "Hij zag dat het goed was en de basis is nu op orde. Maar de afspraak is dat hij me na de zomervakantie helpt met opstarten in de 'gouden weken': de eerste weken van het schooljaar waarin we de belangrijke basis leggen, afspraken maken en elkaar leren kennen. Dat is een prettig vooruitzicht."

Uitstekende oplossing

Schooldirecteur Tim Bartlema is enthousiast over de inzet van een mentor on the job. "Ik zie dit als een onderdeel van goed personeelsbeleid. De begeleiding van leerkrachten, zeker startende, moet goed zijn en een mentor van het VfPf is daar buitengewoon geschikt voor. Ook omdat het voor scholen best een uitdaging is om medewerkers vrij te maken voor begeleidingstaken. Een traject als dit helpt voorkomen dat mensen uitvallen. Ongelofelijk belangrijk, want er is al een lerarentekort. Ik zie dit als een uitstekende oplossing voor een probleem dat er al lange tijd is."

Het komende schooljaar schakelt Tim weer een mentor van VfPf in voor de begeleiding van hun startende leerkrachten. Tim: "Voor komend schooljaar heb ik al iemand gereserveerd. En ik heb ook al flink reclame gemaakt bij andere scholen, want de toegevoegde waarde van een mentor on the job gun ik iedereen."

Een mentor on the job op uw school?
Uw regiocoördinator vertelt u er graag meer over.
Kijk op **vfpf.nl/regioteams** voor de contactgegevens.

kortom kortom kortom

Duurzamere Rentree

Wellicht viel het u al direct op toen Rentree 109 op de mat viel. Deze heeft namelijk een nieuw jasje. In het kader van het verduurzamen heeft de Rentree een beschermhoes van recycled plastic gekregen. Zo werken wij stapje voor stapje aan een milieuvriendelijker magazine.

Wetsvoorstel voor Modernisering van VfPf aangenomen

De Eerste en Tweede Kamer hebben ingestemd met het wetsvoorstel dat nodig is voor de Modernisering van het Participatiefonds en op termijn beëindigen van de verplichte aansluiting bij het Vervangingsfonds. De ingangsdatum van de Modernisering Pf op 1 augustus 2022 is daarmee vrijwel zeker. Dat betekent dat we vanaf dat moment de werkloosheidskosten in het PO op een andere manier gaan vergoeden en dat aandacht voor het voorkomen van uitval van medewerkers nog belangrijker wordt. Denk daarbij aan duurzame inzetbaarheid en effectieve van-werk-naar-werktrajecten.

• Meer info op **vfpf.nl/modernisering**.

Duurzame inzetbaarheid van A tot Z

Vitaal en met plezier werken in het primair onderwijs. Voor alle medewerkers in uw organisatie. Hoe pakt u dat aan? Van 22 tot en met 26 november nemen wij u een week lang mee door het oerwoud van duurzame inzetbaarheid. Hoe het werkt van A tot Z. Meer weten over deze week?

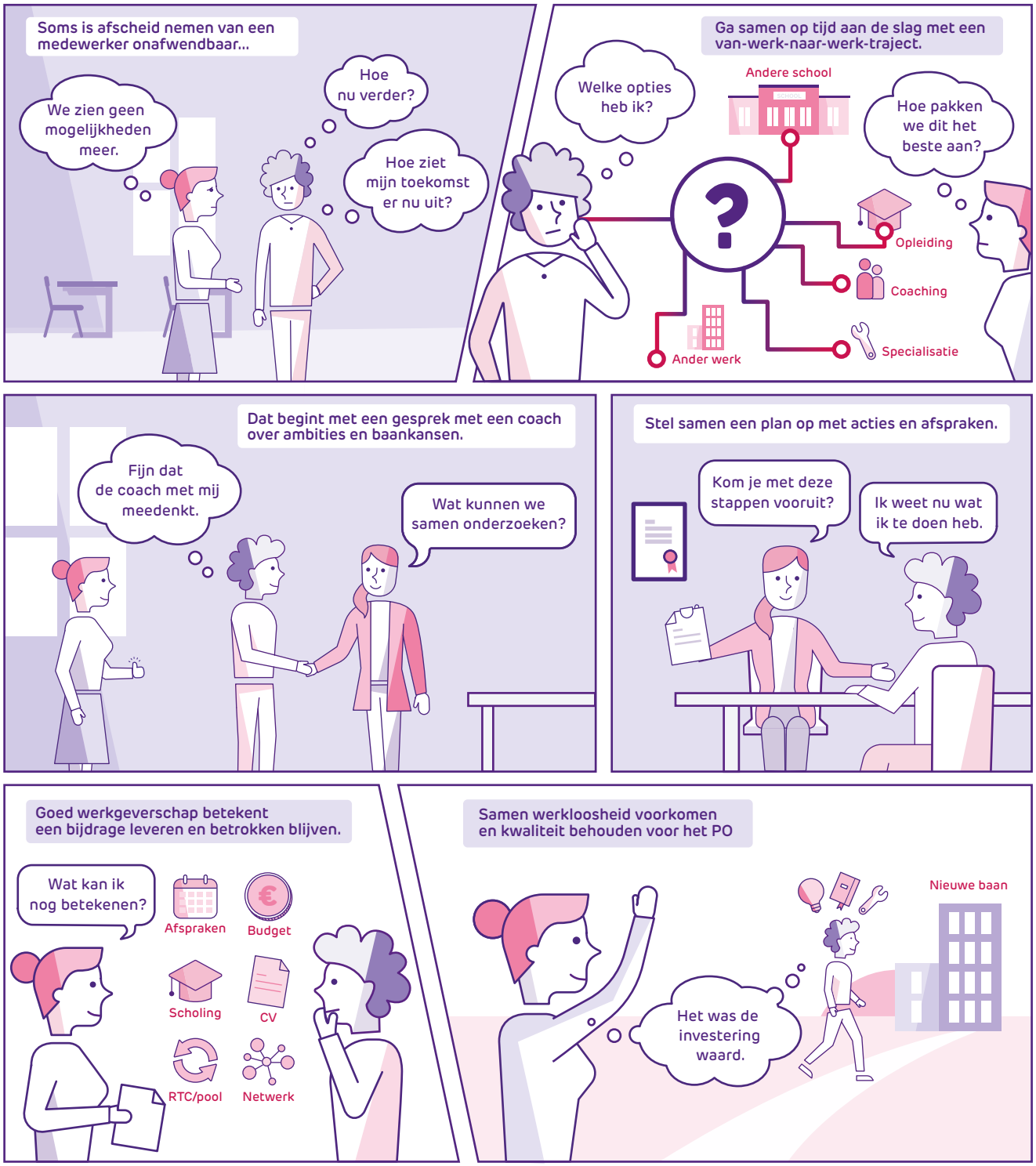
• Kijk op **vfpf.nl/duurzame-inzetbaarheid-AtotZ**.

Prettiger werken in een vernieuwd Mijn Vf

Scholen die bij het Vervangingsfonds zijn aangesloten, kunnen in ons portaal Mijn Vf vervangingskosten declareren. Sinds oktober hebben we de gebruiksvriendelijkheid van het portaal flink verbeterd. Het ziet er nu een stuk overzichtelijker uit en is makkelijker in gebruik.

Van werk naar werk

Door regie op eigen loopbaan en goed werkgeverschap aan het werk blijven in het PO



Werkloosheid voorkom je door je als werkgever en werknemer in te spannen om van werk naar werk te realiseren. Dit is het doel van de Modernisering Pf, de nieuwe manier waarop werkloosheidskosten in het PO vergoed worden vanaf 1-8-2022.

Lees meer op vfpf.nl/modernisering

Uw regioteam kan helpen! vfpf.nl/regioteams

Subsidie
Lerend Werken
Verzuimaanpak voor schoolleiders

Aan de slag met de Subsidie Lerend Werken!

Wat doe je als het ziekteverzuimcijfer maar niet naar beneden gaat? Hoe zorg je als schoolleider dat medewerkers op een gezonde manier en met plezier kunnen (blijven) werken? En hoe krijg of houd je grip op het ziekteverzuim? Dat zijn ook vragen waar PCBO Amersfoort (12 reguliere basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs) lange tijd mee worstelde. De Subsidie Lerend Werken bracht hen uitkomst.

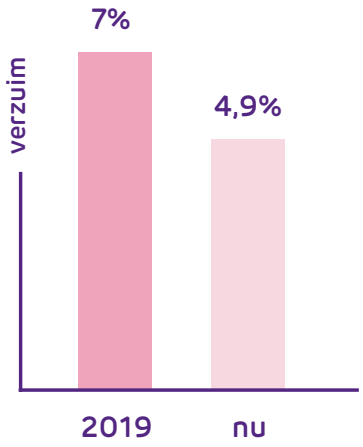
Na een periode waarin het verzuim zo rond 4 à 4,5% lag, liep het verzuimpercentage eind 2019 bij PCBO Amersfoort op tot 7%. Hoog tijd voor verandering dus! Samen met VfPf werd Plan V opgestart (een integrale en planmatige aanpak waarbij schoolorganisaties worden geholpen hun verzuimbeleid te verbeteren). Al snel bleek dat niet alleen het verzuim maar ook de vitaliteit van de medewerkers aandacht verdiende, nu én in de toekomst. Een bredere aanpak was dan ook nodig.

Verzuim en vitaliteit werden hoog op de agenda gezet. Door hier telkens aandacht voor te vragen in alle lagen van de organisatie binnen PCBO Amersfoort ontstond er bij de schoolleiders erkenning, bewustwording en nieuwe inzichten over hoe je een verzuimcultuur kunt beïnvloeden.

Margreet van Belzen, HR-manager bij PCBO Amersfoort: "Stichtingsbreed is het verzuim gedaald van 7% eind 2019 naar 4,9% nu. Bij zeven van onze scholen is het verzuim nu zelfs 2% of lager. Bij zes van onze scholen beweegt het verzuim zich nog tussen 4% en 7%. Maar we komen van ver. In 2019 zaten er scholen tussen met wel 12% verzuim."

"Er is nu meer aandacht en erkenning voor welzijn"

Uit de situatie van PCBO Amersfoort blijkt dat er niet een kant-en-klare oplossing is voor het terugdringen van verzuim en het verhogen van de inzetbaarheid van personeel. Het heeft te maken met verschillende aspecten en dat maakt het in de praktijk vaak lastig voor schoolleiders. Subsidie Lerend Werken kan dan uitkomst bieden. 1 op 1 coaching speciaal gericht om de schoolleider meer houvast te bieden op de thema's ziekteverzuim en inzetbaarheid van personeel. Bij PCBO Amersfoort hebben inmiddels zeven schoolleiders gebruik gemaakt van de Subsidie Lerend Werken.



"De leidinggevenden die on-the-job gecoacht zijn, zijn beter toegerust om met hun medewerkers op een positieve manier in gesprek te gaan over hun vitaliteit en hun welzijn. En als het nodig is ook over verzuimgedrag (bijvoorbeeld bij frequent verzuim)", vertelt Margreet. Natuurlijk behoud je altijd maatwerk. Zoals langdurige casuïstiek waarbij extra inzet nodig is van de bedrijfsarts, manager HR en eventuele externe expertise en specialisten. Maar met de bedrijfsarts zijn de lijntjes kort en kan er snel geschakeld worden.

De grootste winst bij PCBO Amersfoort nu is dat medewerkers zich minder ziekmelden. Dat is fijn voor de medewerkers en voor de leerlingen. Niemand meldt zich ziek voor de "lol". Het gesprek over verzuim en over preventie wordt nu gevoerd. Er is meer aandacht en erkenning voor welzijn. Verder betekent minder verzuim natuurlijk ook dat er minder vervanging nodig is. Het vinden van vervanging is nu natuurlijk extra lastig in deze arbeidsmarkt. En minder kosten (wij zijn eigenrisicodrager). Minder verzuim en medewerkers die tot hun recht komen draagt uiteindelijk bij aan de onderwijskwaliteit.

We zijn dan ook trots op onze medewerkers die de afgelopen jaren in coronatijd het vuur uit hun sloffen hebben gewerkt. En we zijn er trots op dat we dit resultaat – ondanks corona – toch hebben weten te bereiken!"

Onder de zeven schoolleiders van PCBO Amersfoort die zich meldden voor individuele coaching zijn Dillian Hos (directeur Parkschool en SBO Koningin Wilhelmina school) en Eefje Oosterhof (directeur Berkenschool). Zij hebben met veel enthousiasme het Subsidie Lerend Werken (SLW) traject inmiddels afgerond.

Hoe was de verzuimsituatie op uw school?

DILLIAN

"Ik ben directeur van twee basisscholen, een reguliere school met zo'n 185 leerlingen en een school voor speciaal basisonderwijs van 60 leerlingen. We hadden te maken met een aantal casussen lang verzuim en een te hoge ziekmeldfrequentie. Wat ik al deed, was via de gesprekkencyclus peilen hoe het met het werkplezier gesteld is en we hadden al afspraken om de werkdruk binnen de perken te kunnen houden."

EEFJE

"Mijn team bestaat uit 25 medewerkers. Het frequent verzuim was en is laag, echter door langdurig zieke(n) is het ziekteverzuim hoog."

Wat waren de verwachtingen toen u hoorde dat u gebruik kon maken van de SLW?

DILLIAN

"Ik hoopte dat dit traject zou helpen meer grip te krijgen op met name het langdurig verzuim."

EEFJE

"Ik was erg blij dat dit traject mij werd aangeboden. Mijn verwachtingen waren dat ik meer tools zou krijgen hoe om te gaan met een enkele collega die zich vaak ziekmeldt en wat je in de preventie nog meer zou kunnen doen om langdurige uitval te voorkomen."

Hoe heeft u het SLW traject ervaren?

DILLIAN

"In de intake met de coach werd goed uitgevraagd waar mijn vraag lag. In de gesprekken kon ik reflecteren op mijn eigen rol en dan vooral ook op de vraag: wat vind ik dat ik wel en niet mag vragen van collega's? In hoeverre mag ik me bemoeien met zaken die misschien meer in de privésfeer liggen, maar wel effect hebben op de inzetbaarheid? En hoe bespreek ik die dan?"

EEFJE

"Het traject vond ik heel erg waardevol en leerzaam. Het was deels praktisch, je krijgt bijvoorbeeld zinnen aangereikt die je kan gebruiken om een gesprek over verzuim te voeren. Je krijgt zicht op patronen en wat mijzelf vooral enorm heeft geholpen zijn de gesprekken over mijn eigen vitaliteit. Ik heb inzicht gekregen wat mij energie kost en wat mij energie geeft in deze functie. De tips die ik kreeg om het werk meer los te kunnen laten en voldoende ontspanning te krijgen, hebben mij enorm geholpen. Het contact met mijn coach Marjolijn was zeer prettig, constructief en ontspannen."

Hoe kijkt u uiteindelijk terug op het traject?

DILLIAN

"De grootste win is geweest dat ik preventiever ben gaan werken. Voorheen was ik na een langdurige ziekmelding aan het redderen, voelde ik me afhankelijk van het advies van de bedrijfsarts. Nu voel ik meer regie en kan ik makkelijker samen met de collega verzuim voorkomen of bekorten. Als ik in de wandelgangen signalen oppik van mogelijke stress, bijvoorbeeld een verhaal over langdurig slecht slapen, over een heftige gebeurtenis in de privésituatie of op het werk, ga ik sneller het gesprek aan met de collega om te verkennen wat dit betekent voor haar of hem en welke ondersteuning ik kan bieden. Dat heeft mij en de school zeker geholpen. Ik kan dit traject zeker aanraden."

EEFJE

"Het gaat op dit moment goed. Door gericht gesprekken te voeren over frequent verzuim geef je de medewerkers vooral zelf ook inzicht in hun verzuim en maak je ze meer verantwoordelijk om hieraan te werken om dit te verminderen.
De tips die ik heb gekregen voor mijn eigen ontspanning en vitaliteit pas ik toe en helpen mij enorm. Ik vind het traject een aanrader omdat ziekteverzuim verminderen zoveel meer is dan alleen de cijfers naar beneden krijgen."

Subsidie Lerend Werken. Ook iets voor u?

Om uw professionele ontwikkeling van kennis, kunde en vaardigheden op het gebied van verzuimaanpak te verbeteren, kunt u als schoolleider gebruik maken van de Subsidie Lerend Werken. U krijgt dan persoonlijke begeleiding op maat middels een coaching on the job traject, gericht op het voorkomen of terugdringen van het (ziekte)verzuim op uw eigen school, op het verhogen van de inzetbaarheid van uw medewerkers of het versterken van de arbeidsmarktpositie van uw medewerkers.

De Subsidie Lerend Werken (SLW) is bedoeld voor schoolleiders (directeuren en adjunct-directeuren), die in dienst zijn bij een bestuur in het primair onderwijs. Dat kan ook als u eigenrisicodrager bent voor de vervangingskosten. Kijk voor meer info op: vfpf.nl/subsidie-lerend-werken.

Superjuf!

Eigenlijk wilde ze helemaal niet weg. Maar ja, na 40 dienstjaren en de lonkende pensioengerechtigde leeftijd was het de hoogste tijd. Vond iedereen. Haar collega's, de directeur, haar man: iedereen was het erover eens dat ze een nieuw leven als pensionada dik verdiende. Alleen dacht juf Simone daar zelf iets anders over.

Stiekem had ze wel willen blijven. Nee, niet als fulltime groepsleerkracht, daar had ze de energie niet meer voor. Maar als een soort mentor, klasse-assistent of manusje-van-alles, en dan voor twee dagen per week, dat leek haar heerlijk. Gewoon, op 'haar' school. En over die dagen of uren viel te praten. Ze had het voorzichtig geopperd bij de directie. Daar was niet bijster enthousiast gereageerd. Gedoe met formatie en er was al een vacature voor een groepsleerkracht. Een fulltimer, liefst een jonkie, werd er gezocht.

Juf Simone is geen jonkie. Juf Simone is wél een juf die je ieder kind gunt. Op een liefdevolle, kordate manier zet ze een groep met een vingerknip naar haar hand. Alle kinderen zijn gek op haar en de hele school kent juf Simone. Onder collega's is ze geliefd, want altijd bereid om te helpen. En handiger met computers dan menig jonkie. Ik werd blij van haar positieve energie.

Bij haar afscheidsborrel spraken we elkaar. Over haar nieuwe leven, over haar komende vakantie in een schoolweek ('voor het eerst sinds 40 jaar'), maar ook over de dingen die ze zal missen. De collega's, de grappen, de gezellige praatjes, de kinderen. "Als je een keer hulp nodig hebt in je klas, weet je me te vinden hè? Toetsen afnemen, kinderen individueel helpen, dat soort dingen zou ik graag doen.''

Deze mensen moeten we koesteren

Ik bedacht hoe raar dit gesprek was. Een juf met een berg ervaring waar je 'u' tegen zegt, die werkdrukverlagend én sfeerverhogend werkt, biedt aan om van alles te blijven doen voor school, desnoods als vrijwilliger, en door 'gedoe' komt het er niet van. Terwijl we deze mensen zouden moeten koesteren. Juist nu.

Ze zou op onze school van onschatbare waarde kunnen zijn. Als mentor voor jonge leerkrachten, voor zij-instromers of voor herintreders zoals ik. Want ja, ik sta soms nog steeds te klunzen. Daar zou juf Simone wel raad mee weten.

Nu zou het verdwijnen van juf Simone nog te begrijpen zijn, als er simpelweg geen euro te besteden is en onze school uit z'n voegen barst van de vakbekwame leerkrachten. Dat is allebei niet het geval. Het geld klotst hier (binnenstad) tegen de plinten, terwijl het lerarentekort harder toeslaat dan ooit. Momenteel hebben we drie vacatures. Fulltime. Kortom: geld over, handjes tekort.

En wij laten een juf met gouden handjes de poort uitlopen. Misschien nog erger: juf Simone is niet de enige, weet ik. Er zijn meer ex-leerkrachten, pensionado's en mensen die wat anders zijn gaan doen, die graag nog wat voor het onderwijs willen betekenen, die hart voor de zaak hebben: de stille reserve. Wie geeft die stille reserve een stem? Wie legt de rode loper uit? Hoe zorgen we ervoor dat die ervaren mensen wél matchen met die school waar ze zitten te springen om gekwalificeerd personeel?

Aan juf Simone ligt het niet. Als ze op vakantie is, app ik haar met de vraag hoe het is. Ze appt wat jaloersmakende foto's uit een zonnig oord terug. Even later stuurt ze nóg een bericht: "Als ik terug ben, moet je me wel vragen hoor!"

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.

‘Samen bereiken we meer dan alleen’

Driehoeksamenwerking tussen Cabo, Stichting Innerwaard en VfPf

De uitkeringskosten in het primair onderwijs liepen de afgelopen jaren flink op. Het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) zit sinds kort met administratie- en adviesbureau Cabo en schoolbesturen aan tafel in een driehoekgesprek. Door de financiën inzichtelijk te maken voor schoolbesturen, werken ze samen aan het terugdringen van het lerarentekort en hoge werkloosheidskosten.

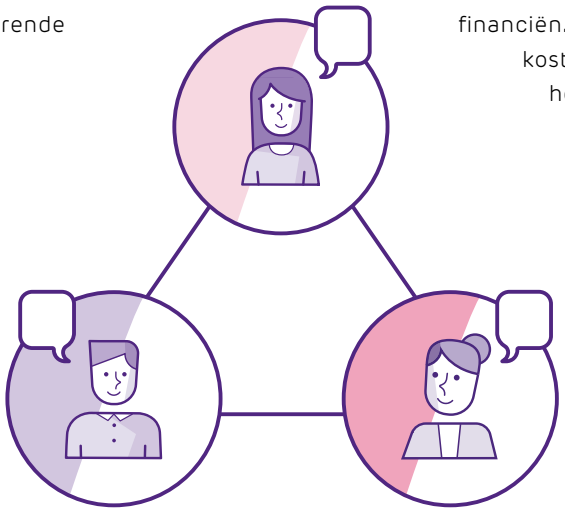
“Het is moeilijk om mensen die lang werkloos zijn weer aan het werk te krijgen”, vertelt Elvire ter Stege, regiocoördinator bij VfPf. “Door mensen inzetbaar te houden, op te leiden of te helpen met een van-werk-naar-werktraject, houden we uitstroom tegen. Het is daarvoor belangrijk dat schoolbesturen zich bewust zijn van de cijfers en bijbehorende kosten.”

Inzicht in de kosten

Om de kosten voor schoolbesturen inzichtelijk te maken, kan VfPf overzichten uitdraaien. Door samen te werken met Cabo worden deze overzichten nóg completer en gaan ze verder de diepte in. Een totaalplaatje. Elvire: “Sinds kort hebben we binnen VfPf inzicht in zowel de WW-gegevens als de BW(bovenwettelijke)-gegevens. Cabo heeft een perfect overzicht van de financiële, personele en salarisadministratie. Dit samen geeft een goed beeld van de totale kosten van uitkeringen voor medewerkers.”

Financiële signaleringswaarde

“Wanneer een schoolbestuur een vaststellings-overeenkomst opstelt en een vergoedingsverzoek wordt gehonoreerd, ontstaat het idee dat ze klaar zijn”, merkt Mario Holkenborg, bestuurs- en managementondersteuner bij Cabo. “Terwijl daarachter een wereld van uitkeringslasten schuilgaat. Samen met VfPf maken we inzichtelijk welke enorme bedragen dit zijn. Schoolbesturen schrikken daarvan. Het resultaat: er wordt veel zorgvuldiger omgegaan met financiën. Daardoor kunnen we de kosten al makkelijker beheersbaar houden.”



Elvire: “Met het plaatje dat wij schetsen kijken we niet alleen terug naar de afgelopen jaren, maar ook vooruit. Waar liggen verbeterpunten? Zijn medewerkers duurzaam inzetbaar? Is er een vitaliteitsbeleid? En wordt er vooraf al rekening gehouden met de door- en uitstroom van personeel? Of moet het schoolbestuur werken aan eigen profilering, om bijvoorbeeld nieuw personeel aan te trekken? Zo kunnen schoolbesturen daar ook preventief op inspelen. Ook door bijvoorbeeld al een van-werk-naar-werk-traject te starten als een contract bijna gaat aflopen en er geen zicht is op verlenging.”

Mario Holkenborg, Elvire ter Stege
en Miryam Donkervoet

Miryam Donkervoet, bestuursadviseur bij schoolbestuur Innerwaard, beaamt dat deze gezamenlijke aanpak werkt. "Tot een jaar of drie geleden hebben wij door de krimp in onze regio te maken gehad met behoorlijk wat boventalligheid. Daarom sloten we in het kader van vertrekstimulerend beleid regelmatig vaststellingsovereenkomsten af. Nu we weten welke kosten hieraan vastzitten en hoe dit na de invoering van de modernisering aan ons doorberekend wordt, gaan we daar veel voorzichtiger mee om en kijken we waar mogelijk naar andere aanpakken. We willen de sector niet met hoge uitgaven belasten, alleen als het écht niet anders kan."

De diepte in

"Zo'n driehoekgesprek houdt ons scherp", vertelt Miryam. "In de waan van de dag maken we soms niet genoeg ruimte om na te denken over deze zaken. Door samen te gaan zitten, houden we het op de agenda. En we dragen het ook makkelijker van bestuursniveau over naar de schoolleiders zelf. Het is heel belangrijk dat ook zij bezig zijn met het voorkomen van uitstroom, bijvoorbeeld door zich te richten op duurzame inzetbaarheid."

Perspectief

Alle partijen noemen het driehoekgesprek waardevol. "Het is echt een wisselwerking", vindt Mario. "We kijken elkaar recht in de ogen, kennen elkaar. Daardoor weten we elkaar makkelijker te vinden." Miryam sluit zich daarbij aan. "Door de korte lijnen weet ik direct wie ik moet bellen."

Elvire besluit: "We maken gebruik van elkaars netwerk en zetten elkaar echt op de kaart. Omdat we weten wat er speelt, kunnen we elkaar verder helpen. Dat geeft energie en vertrouwen in de toekomst." Eigenlijk doen we allemaal hetzelfde in onze eigen discipline, concludeert Mario. "We geven perspectief aan de medewerkers omdat we ze vasthouden tot er een goede oplossing gevonden is."

Benieuwd hoe VfPf u hierbij kan helpen? Neem contact op met uw regiocoördinator via **vfpf.nl/regioteams**.

Onderzoek naar werkbeleving tijdrovend en saai? Het kan ook anders!

De werkdruk in het onderwijs is hoog. Dit heeft een negatief effect op de werkbeleving van veel leerkrachten en ander onderwijspersoneel. Het is belangrijk dat iedereen enthousiast en gemotiveerd aan het werk is. Maar welke factoren spelen daarbij een rol? En hoe zijn die te beïnvloeden? Onderzoek naar werkbeleving geeft inzicht en laat zien wat nodig is om medewerkers en organisatie te laten groeien en bloeien.

Werkbelevingsonderzoek specifiek voor het onderwijs

Het Vervangingsfonds/ Participatiefonds (VfPf) en Arbeidsmarktplatform PO hebben een digitaal instrument ontwikkeld om de werkbeleving van werknemers in het primair onderwijs te meten.

In tegenstelling tot andere werkbelevingsonderzoeken op de markt is de Werkbelevingsmonitor PO echt voor én door medewerkers in het PO gemaakt, zodat het instrument zoveel mogelijk aansluit bij hun specifieke werkzaamheden en behoeften.

Geen eindeloze vragenlijsten

De Werkbelevingsmonitor PO onderscheidt zich door het feit dat respondenten geen eindeloze vragenlijsten hoeven in te vullen.

Medewerkers kunnen zelf bepalen welke belevingsaspecten van hun werk ze willen beoordelen. Ook kunnen ze kiezen welke vragen ze beantwoorden en welke niet, wat vrij uniek is in vergelijking met andere tools. Zo kunnen deelnemers zelf bepalen hoe lang ze over het invullen van de monitor doen. Dit maakt het onderzoek leuk en voelt het minder als een verplichting.

Waardevolle inzichten

De resultaten uit de Werkbelevings-monitor PO bieden een school inzicht in hoe je uw medewerkers gemotiveerd, betrokken, productief en vitaal aan het werk houdt.

Op sectorniveau kunnen we met de uitkomsten van de Werkbelevingsmonitor PO de aantrekkelijkheid van het werken in het PO vergroten, omdat directies of schoolleiders zo beter weten hoe hun medewerkers over het werk denken en wat zij nodig hebben om optimaal te kunnen functioneren.

Pilot

Het afgelopen jaar hebben verschillende scholen en school-besturen meegedaan aan de pilot van VfPf en Arbeidsmarktplatform PO door het instrument te testen en actief aan de slag te gaan met de onderzoeksresultaten. Een van de deelnemers is Milo Bernard, medeverantwoordelijk voor het beleid bij Stichting Scala in Heusden. Hij vertelt over zijn ervaringen met de Werkbelevingsmonitor PO.

"Voor ons kwam de Werkbelevings-monitor PO precies op het juiste moment. Bij Scala waren we namelijk al langer bezig met de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Daarnaast houden we wel van een beetje pionieren en experimenteren met inspiratie van buiten de sector. Zo ben ik zelf beleidsmedewerker 'Human Being Management' (HBM). Deze filosofie stelt de medewerkers als mens centraal. Dus als 'human being' in plaats van 'human resource'. Vrij uniek voor het primair onderwijs.

Vanuit HBM gaan we bewust om met het welzijn en welbevinden van onze medewerkers. Daartoe zijn we ook opgeleid, bijvoorbeeld als coach op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Ook kan iedereen die werkzaam is bij Scala een assessment doen, om te kijken op welke punten aandacht en ontwikkeling nodig is om langer met plezier aan het werk te zijn (en blijven). De Werkbelevingsmonitor PO is hier een mooie aanvulling op.

"Het is best spannend om jezelf een spiegel voor te houden"

Ik zou de methode dan ook aanraden bij alle schoolbesturen die goed werkgeverschap hoog in het vaandel hebben.

Natuurlijk is het best spannend om jezelf een spiegel voor te houden. Maar we hoeven niet te streven naar perfectie. Als we ons maar bewust zijn van wat er beter kan, zodat we aantrekkelijk blijven voor goed onderwijspersoneel. Nu én in de toekomst."

Wilt u ook serieus aan de slag met de werkbeleving van uw medewerkers? Maak dan tijdelijk kosteloos gebruik van de Werkbelevingsmonitor PO. Aanmelden kan via onze regiocoördinatoren. Zij vertellen u graag meer over de tool en onze andere diensten op het gebied van de duurzame inzetbaarheid van uw personeel.
Kijk op **vfpf.nl/regioteams** voor de contactgegevens.

Nieuwe inzichten dankzij cross-mentoring

Twee deelnemers vertellen

Een betere leider worden door een kijkje in elkaars keuken te nemen. Dat is het doel van cross-mentoring, een programma waarbij een schoolleider en een manager uit een andere sector elkaar ontmoeten en coachen. Wat levert zo'n ontmoeting op? Valentine de Ruyter (directeur IKC bij Stichting Kits Primair) en Geert Buiter (manager regionale fondsen bij de NOM) delen hun verhaal.

Jullie namen als één van de eerste koppels deel aan het programma. Waarom hebben jullie je aangemeld?

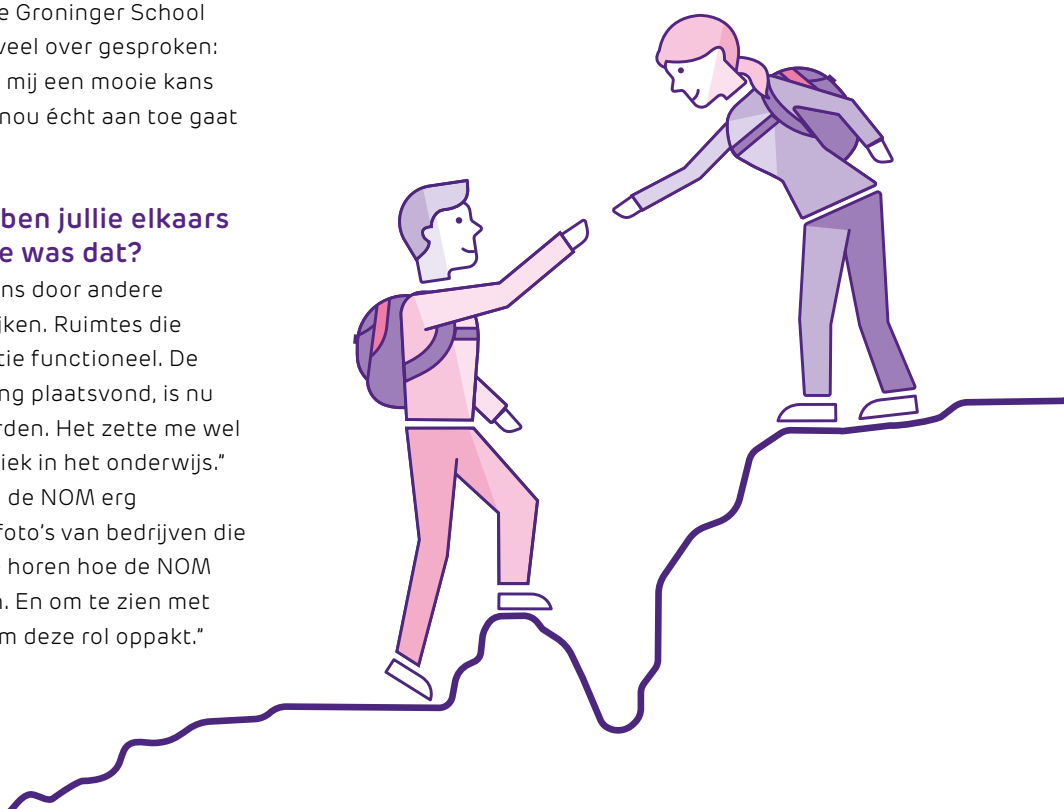
Valentine: "Als directeur IKC wil ik mijn organisatie stevig neerzetten. Maar hoe zorg ik ervoor dat de mensen in de regio, als het gaat over kinderopvang of primair onderwijs, meteen aan mijn organisatie denken? Hoe kan ik mijn medewerkers boeien en binden? Ik wilde de antwoorden op die vragen eens buiten het onderwijs zoeken."
Geert: "Ik heb onderwijs altijd belangrijk gevonden, heb zelfs nog in het bestuur van de Groninger School Vereniging gezeten. Er wordt ook veel over gesproken: op het werk, in de politiek. Dit leek mij een mooie kans om inzicht te krijgen in hoe het er nou écht aan toe gaat op de scholen."

Tijdens het programma hebben jullie elkaars werkomgeving bezocht. Hoe was dat?

Geert: "Het was interessant om eens door andere ogen naar het schoolgebouw te kijken. Ruimtes die er mooi uitzien, zijn niet per definitie functioneel. De lerarenkamer waar onze ontmoeting plaatsvond, is nu noodgedwongen een lokaal geworden. Het zette me wel aan het denken over de problematiek in het onderwijs."
Valentine: "Ik vond het bezoek aan de NOM erg inspirerend! Aan de muur hangen foto's van bedrijven die ik wel bleek te kennen. Mooi om te horen hoe de NOM deze ondernemers heeft geholpen. En om te zien met hoeveel enthousiasme Geert's team deze rol oppakt."

Jullie zijn ook gelijk de inhoud ingedoken. Welke inzichten kregen jullie?

Geert: "Het was een eyeopener om te horen hoe de overheidsplannen in de praktijk uitpakken. Er komt bijvoorbeeld extra geld voor het onderwijs, maar dat moet binnen twee jaar geïnvesteerd zijn. Die voorwaarde maakt het lastig om structureel iets op te lossen. Daarnaast vond ik het uitwisselen van ervaringen heel verrijkend. Je leert er altijd wel iets van. En het is ook gewoon heel erg leuk."



Valentine de Ruyter
en Geert Buiter

“Na het gesprek kon ik nauwelijks slapen, zoveel ideeën had ik”

Valentine: “Bij een volgende ontmoeting noemde Geert me dat hij zich herinnerde hoe mooi het gebouw is, maar dat hij niet meer wist hoe ik mijn school en kinderopvang eigenlijk profileer, hij zag het in ieder geval niet terug in het gebouw. Dat versterkte mijn drang om met de profilering aan de slag te gaan. Om mij op weg te helpen, nodigde Geert zijn collega Annemarie Atema, de marketing- en communicatiemanager van de NOM, uit voor ons tweede gesprek. En dat was zeer inspirerend! Ik zat op het puntje van mijn stoel en kon die avond nauwelijks slapen, zoveel ideeën kreeg ik. Dat gun ik iedereen!”

Regionale samenwerking

In de regio Noord-Oost werkt VfPf-regiocoördinator Annemiek Kamsma samen met Heleen van Balen, die het cross-mentoring-project in het noorden leidt. Heleen: “We besteden veel aandacht aan de matching. We hebben met iedereen een kennismakingsgesprek om zoveel mogelijk maatwerk te leveren en mooie verbindingen te maken.”

Volgens Annemiek is dat een grote toegevoegde waarde. “We hopen dat de banden die door cross-mentoring ontstaan, blijvend zijn. Dat leiders elkaar blijven verrassen en verrijken met hun inzichten en ervaringen”. Het verhaal van Geert en Valentine is daar een mooi voorbeeld van.

Meer informatie

Wilt u meer weten over het cross-mentoring programma of onze andere diensten op het gebied van leiderschap en coaching? Neem dan contact op met uw regiocoördinator via **vfpf.nl/regioteams**.

Allo Allo! Heeft u een vraag over arbo?

Bel onze medewerkers van het Arbo Adviescentrum PO!

Een gezonde en vellige werkomgeving op school draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Vitale medewerkers zijn namelijk energieker, productiever en houden het langer vol. Het Arbo Adviescentrum PO is er voor al uw vragen op het gebied van gezond en veilig werken en laat zien hoe u uw organisatie hier optimaal op inricht.

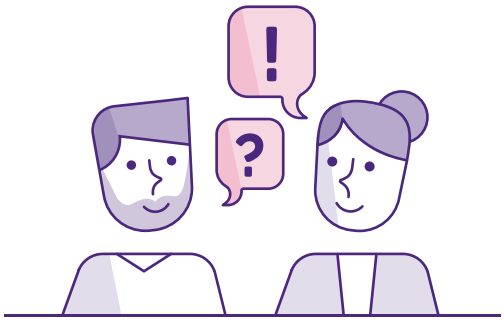
Veelgestelde vragen

Veel vragen die gesteld worden aan het Arbo Adviescentrum PO zijn gericht op specifieke schoolsituaties. Maar welke vragen stellen uw collega's? En wat kunt u van deze vragen leren? In deze rubriek lichten we een aantal vragen uit waarvan de antwoorden interessant zijn voor u en uw collega's in het hele land!

VRAAG

Wie betaalt de ergonomische kruk?

Onlangs kwam een vraag binnen van een leerkracht met lichamelijke klachten. Deze leerkracht werkt in de onderbouw en moet daardoor vaak instructie geven aan lage tafeltjes. Een goede zithouding is zeer belangrijk voor deze leerkracht. Een ergonomische kruk zou uitkomst bieden en de duurzame inzetbaarheid van de medewerker kunnen vergroten. De leerkracht zit momenteel op een plastic kruk en de werkgever vindt dat de leerkracht de kosten van een ergonomische kruk zelf moet betalen. Deze leerkracht vroeg ons om advies.



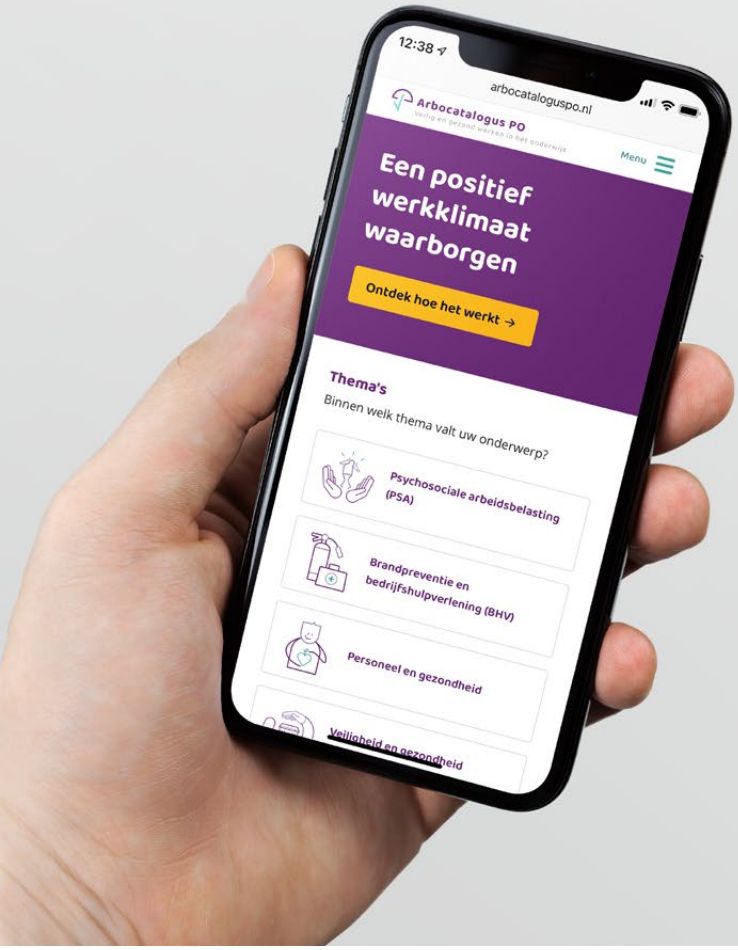
ANTWOORD

De werkgever heeft een 'zorgplicht' ten opzichte van de werknemer. Dit betekent dat de werkgever moet zorgen voor een gezonde en veilige werkplek en voor een inrichting van de werkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer is aangepast.

De mate waarin de werkgever daar invulling aan kan geven is afhankelijk van wat redelijkerwijs gevraagd kan worden. Redelijkerwijs betekent dat er gekeken wordt of de inrichting van de werkplek technisch, organisatorisch en financieel haalbaar is.

De zorgplicht van de werkgever is vastgesteld op de Arbowet (artikel 3) en het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:658). In de Arbowet (artikel 44) is daarnaast opgenomen dat de kosten die verbonden zijn aan de naleving van deze wet niet ten laste van de werknemer mogen komen.

In de Arbocatalogus PO vindt u tips om klachten te voorkomen die horen bij staand werken in het onderwijs (bij de onderbouw).



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

VRAAG

Welke rechten heeft de MR met betrekking tot het plan van aanpak van de RI&E?

Heeft de MR informatierecht of instemmingsrecht?

ANTWOORD

De P(G)MR heeft instemmingsrecht op de manier waarop de RI&E wordt uitgevoerd en dus ook op het plan van aanpak. Dit recht is niet gebaseerd op de Arbowet, maar op artikel 27, lid 1, onder d. van de Wet op de ondernemingsraad (WOR). Dit instemmingsrecht wil zeggen dat er zonder instemming van de MR geen RI&E en plan van aanpak kan worden uitgevoerd. Daarom is het slim om de leden van de MR in een vroeg stadium te betrekken bij het opstellen hiervan.

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 manier van schriftelijk communiceren op B1 niveau.**

Juridische teksten bevatten vaak ingewikkelde zinnen en jargon. Hierdoor zijn de teksten soms lastig te lezen en moeilijk te begrijpen. Dit blijkt ook uit een recent klanttevredenheidsonderzoek, waarin schoolbesturen aangaven dat onze brieven niet altijd even duidelijk zijn en soms juist meer vragen oproepen. Daar hebben we wat mee gedaan!

> "Eén verkeerd woord en de juridische tekst is niet meer waterdicht"

Beslissingen op bezwaar

Met name bij de 'beslissingen op bezwaar' was veel ruimte voor verbetering. Want, waarom wordt het ontslag aan bepaalde voorwaarden uit het reglement getoetst? En om welke reden vraagt het VfPf bepaalde bewijsstukken op? Welke logica zit er achter de bepalingen en documenten uit het reglement en hoe leggen we dat zo helder mogelijk uit? Met die vragen zijn wij aan de slag gegaan.

Weg met wollig taalgebruik

"Ook hebben alle juristen van onze afdeling deelgenomen aan een schrijftraining op taalniveau B1 (eenvoudig Nederlands, gericht op het overgrote deel van de bevolking). Centraal in deze training stond het begrijpelijk én toegankelijk maken van complexe materie. Dat is nog best een uitdaging, want één verkeerd woord en de juridische tekst is niet meer waterdicht. Daarom beginnen we in ieder geval met het korter en actiever maken van onze zinnen. En vermijden we wollig en ingewikkeld taalgebruik zoveel mogelijk."

Wat betekent deze nieuwe stijl van schrijven voor onze beslissingen op bezwaar?

We zijn hard bezig de tekst van onze brieven te versimpelen, zonder daarbij afbreuk te doen aan de juridische inhoud of boodschap. Citaten van teksten uit de wet en het reglement zullen we zo min mogelijk in de beslissingen gebruiken. Deze voegen we als bijlage bij de beslissing op het bezwaar toe. Ambtelijk taalgebruik laten wij zoveel mogelijk los. Tot slot pakken we de structuur van de brieven aan door te werken met duidelijke hoofd- en subkopjes. De kernboodschap van een alinea wordt hiermee naar voren gehaald.

Met onze nieuwe teksten op B1 niveau, willen wij concrete en begrijpelijke beslissingen op bezwaar schrijven die voor u makkelijk te lezen zijn. Binnenkort zullen de eerste brieven in de nieuwe opzet verstuurd worden. Wij horen graag wat u ervan vindt. Deel uw mening via **juridisch@vfpf.nl** en help ons verder te verbeteren!

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, casemanagers Re-integratie en mentoren on the job. 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 eigenrisicodrager 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.