

Rentree

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

Besturen doet ertoe!

Over het complexe
probleem van het
lerarentekort

.....
"Samen alles op alles
om leraren te vinden
en behouden"
Minister Dennis Wiersma
aan het woord

.....
Het belang van
betrouwbare en
betekenisvolle gegevens

.....
Snuffelstage

nummer

110



In dit nummer:

Column
Ambities

3

Besturen doet ertoe!

4

Kletsoppen

6

Mes werkervarings-
plaats snijdt aan
twee kanten

7

Dialogo Werkt helpt
oplossings-
gericht te werken

10

Minister Dennis
Wiersma aan
het woord

12



Onderwijs-
personeel aan
de slag houden

16

Wetwetertjes

18

Strategische
Personeels-
planning

13



Vitaal en met plezier
voor de klas

22



Column
Snuffelstage!

19

Het belang van
betrouwbare
gegevens

20

Grip op duurzame
inzetbaarheid

26

Werkdrukscan vs.
werkbelevings-
monitor

24

Allo Allo Arbo!

25

Regioteams

31

De regio als
klaslokaal

28

Kortom

30

Voor alle scholen
in het onderwijs

32

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
Formzet bv

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.

Ambities

Onze sector staat weer volop in het nieuws. Mooi nieuws, zoals het akkoord over het dichten van de salariskloof met het voortgezet onderwijs. Een belangrijk akkoord dat ongetwijfeld helpt om de grote ambities van dit kabinet en de minister voor primair en voortgezet onderwijs, Dennis Wiersma, waar te kunnen maken. Want alleen geld is niet voldoende, waardering en erkenning evenzeer. Wat een eer dat onze minister in deze uitgave zijn visie geeft op het belang van de leerkracht en goed onderwijs.

Hoe mooi zijn ambities en de extra middelen ook zijn, de bestaande problemen zoals lerarentekort, hoge werkdruk, leerachterstanden, kansenongelijkheid en verouderde schoolgebouwen zijn niet bij toverslag verdwenen. Daar zijn geen quick fixes voor is mijn overtuiging. Iedere dag, iedere maand, ieder jaar met de inspanning van iedere onderwijsmedewerker een stukje dichterbij de oplossing komen. Dát is de nuchtere werkelijkheid.

En dat alles gebeurt in een team, op een school, ondersteund door het bestuur. In een professionele schoolorganisatie werken medewerkers met veel plezier, blijven ze in ontwikkeling en worden ze daarbij maximaal ondersteund door de organisatie. Leiderschap en HRM staan ten dienste van de professionals die voor de klas staan. En uiteraard ook van alle ondersteunende professionals. Ruimte en verantwoordelijkheid krijgen



én nemen. Elkaar versterken in de constructieve dialoog. Goed onderwijs begint bij een goede schoolorganisatie.

In deze Rentrete staan diverse artikelen over manieren om te groeien als professionele organisatie. En VfPf kan u daarbij helpen. Ik twijfel er niet aan dat wij (u en ik) daarbij ook alle steun krijgen van de minister! De vonk laten overspringen gaat tenslotte niet vanzelf.

Denis Vijgen
directeur Vervangingsfonds/Participatiefonds



Besturen doet ertoe!

Hoe ga je om met het complexe probleem van het lerarentekort?

Het onderwijs staat voor een aantal complexe uitdagingen. Ontwikkelingen volgen elkaar in rap tempo op. Dit vraagt om wendbaarheid en creatieve oplossingen van besturen om toekomstbestendig te blijven en goed onderwijs te kunnen bieden.

Bestuurders hoeven niet steeds het wiel zelf uit te vinden. VfPf ondersteunt hierin graag en gelooft juist in samenwerken, van elkaar leren en co-creëren. Daarom zijn we in 2021 gestart met het organiseren van inspirerende webinars waarin bestuurders met elkaar en met anderen van gedachten kunnen wisselen en ideeën kunnen delen. Steeds weer met een wisselend panel, bestaande uit mensen van binnen én buiten het onderwijs.

Dit leverde al veel mooie gesprekken op over verschillende thema's zoals gelijke kansen in het onderwijs, technologie in de klas, imago van de leerkracht en het lerarentekort. Telkens onder leiding van inhoudsdeskundige Marc Vermeulen, hoogleraar onderwijssociologie bij TIAS School for Business and Society Tilburg University en VfPf regiocoördinator Noord-West Brenda Steinmetz.

"Het is super interessant om aan tafel een gesprek te voeren met onze gasten die inhoudsdeskundig zijn op de onderwerpen die we bespreken. Door verschillende invalshoeken te belichten, hopen we met deze webinars bestuurders te inspireren met vraagstukken waar zij dagelijks mee te maken hebben."

Brenda Steinmetz, VfPf regiocoördinator Noord-West

Dit voorjaar hadden we het onder andere over het lerarentekort. Een landelijk en zeer actueel probleem. Maar hebben we niet al lange tijd – zo'n beetje heel de 20e eeuw – te maken met een tekort aan leraren? En waar ligt dat nu precies aan? Waarom lukt het maar niet dit probleem op te lossen?

We bespraken het probleem aan tafel met Renata Voss (Lid College van Bestuur Stichting Boor), Thijs Roovers (Dagelijks bestuurder AOb), Paul Zevenbergen (Uitvoerend bestuurder SIVON/ bestuurder ROC Da Vinci College) en Gijs de Bont (Voorzitter College van Bestuur).

"Je moet investeren in je huidige personeel om het te behouden, de instroom vergroten door andere groepen aan te spreken en durven anders te organiseren."

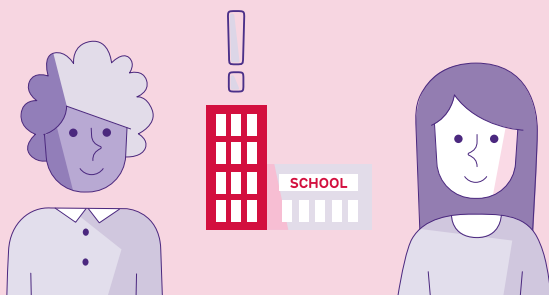
Renata Voss, Lid College van Bestuur Stichting BOOR

Vermeulen schreef er in opdracht van VfPf een whitepaper over. In deze Renterree delen we een fragment met u.



>> WHITEPAPER – Lerarentekort: actie of reactie?

We leven in één van de hoogst ontwikkelde landen in de wereld. Toch kampen we al lang met een lerarentekort. Zo'n 15 jaar geleden keek een adviescommissie onder leiding van Rinnooy Kan nog eens naar deze problematiek, net als in 1992 de commissie Van Es deed. De conclusie was dat het probleem drievoudig lijkt te zijn: er zijn te weinig leerkrachten, ze zijn niet goed genoeg opgeleid en het probleem lijkt beleidsresistent te zijn.



Wat betreft dat beleid zijn er twee dingen opvallend. Ten eerste is een lerarentekort niet onvoorspelbaar. Je kunt vrij nauwkeurig vaststellen wanneer de schoen gaat wringen omdat we weten (demografie) hoeveel onderwijs er gevraagd wordt en anderzijds vrij goed kunnen voorspellen wanneer leerkrachten vertrekken of minder willen gaan werken. Andere delen van de arbeidsmarkt zijn bijvoorbeeld veel conjunctuurgevoeliger of hebben veel minder zicht op wie zich waarom aan wil bieden. Kort en goed: je kunt het zien aankomen, maar kennelijk niet beïnvloeden. Want dat is de tweede opmerkelijke constatering. Na de zorg om sociale ongelijkheid is de zorg om een tekort aan leerkrachten een bron van voortdurende projecten, adviezen, subsidies, interventies en meer.

De arbeidsmarkt voor leerkrachten blijkt heel star te zijn en niet of te weinig te reageren op allerlei veranderende verhoudingen:

- **Technologie:** Tekorten worden niet opgelost door een verandering van productietechnologie. Dat kan gaan over robots, maar bijvoorbeeld ook over minder arbeidsintensieve aanpakken (toetsing) of het accepteren van wat geringere kwaliteit (wachttijden, bescheiden uitrustingsniveau).
- **Parttime:** Er wordt veel in deeltijd gewerkt, daarmee verlies je arbeidsvolume. Ook verhuizen deeltijders minder van bijvoorbeeld overschotregio's naar regio's met een tekort. Ze zijn vaak de tweede verdiener in een huishouden, de hoofdkostwinnaar bepaalt de vestigingsplaats.
- **Regio:** Er zijn regio's met overschotten en met tekorten. Door het grote aantal parttimers is er beperkte regionale mobiliteit waardoor overschotten en tekorten naast elkaar blijven bestaan. De arbeidsmarkt komt zo niet tot een evenwicht.

Daarnaast bestaan er grote koopkrachtverschillen tussen regio's (woningmarkt) die niet vertaald worden in variatie in beloning.

- **Opleidingen en bevoegdheid:** De matching op de arbeidsmarkt wordt ook beperkt door strikte bevoegdheidsregeling en bijbehorende opleidingsvereisten. Onbevoegd betekent eigenlijk niet inzetbaar. Daarmee zijn alternatieve instroomroutes beperkt en/of traag.
- **Opvang en begeleiding:** De opvang en begeleiding van beginnende leerkrachten schiet kennelijk tekort, er verlaten veel jonge mensen al snel het onderwijs. Insiders zorgen niet goed voor de introductie van outsiders. Misschien zelfs wel omdat ze er een belang bij hebben de zaak bij het oude te houden.

Terugkijkend naar bovenstaande zijn er misschien wel drie scenario's denkbaar die onderstaand kort toegelicht worden:

- Eigenlijk is er geen probleem, over ophouden dus! De geschiedenis leert dat er altijd tekorten zijn en dat dit de ontwikkeling van de samenleving niet ernstig belemmerd heeft. Kennelijk is dat nu eenmaal zo, leer er maar mee leven.
- We gaan uit van een voortdurend tekort aan leerkrachten en gaan de tering naar de nering zetten. We gaan leerkrachten alleen inzetten waar ze echt voor nodig zijn, een kerntakendiscussie dus. Dat kan zowel gaan tussen het primaire (lesgeven) en secundaire proces (administratie, verzorging) als binnen het primaire proces (alleen kernvakken). Uiteraard mag iedereen van alles organiseren rondom die kerntaken, zolang leerkrachten er maar niet door afgeleid worden. In veel landen is het gebruikelijk dat de familie voor de patiënt zorgt als deze in het ziekenhuis ligt, daar hoeven verpleegkundigen en artsen geen tijd aan te verliezen.
- We gaan een laatste poging doen om het probleem op te lossen en schuwen heilige huisjes niet: ontmoedigen van parttime werk, druk op regionale mobiliteit, differentiatie in primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden tussen knelpuntgebieden en daarbuiten, loslaten van de strikte opleidingsvereisten en strikte controle op de goede begeleiding van nieuwe leerkrachten.

Kortom: tijd voor radicale keuzes.

Benieuwd naar de uitkomst van dit gesprek?

Op onze site vfpf.nl/besturen kunt u alle webinars nog eens terug kijken. Uiteraard kun u daar ook het complete whitepaper lezen en downloaden.

kletskoppen

kletskoppen kletskoppen

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

**Wat zou jij doen als je voor 1 dag
schooldirecteur mocht zijn?**



Mes werkervaringsplaats snijdt aan twee kanten

VfPf en IPPON zetten in op behoud goed personeel voor lange termijn

Om gemotiveerde 'werkhervatters' een succesvolle herstart in het primair onderwijs te gunnen, roepen het Vervangingsfonds/Participatiefonds en IPPON scholen op om deze mensen een proeftuin aan te bieden. Herstarters met kwaliteit vullen immers de onderwijskrachtenvijver. En dat is hard nodig.

Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) en IPPON, arbeidsbemiddelaar en specialist voor vervanging van personeel in het onderwijs, slaan de handen ineen om goed onderwijspersoneel op de lange termijn te behouden. "We moeten er alles aan doen om de vijver met goed onderwijspersoneel gevuld te houden en zelfs te vergroten", vindt Sandra Tubbing, directeur IPPON. Zo denkt Jeannette van Elteren, regiocoördinator Midden-Oost bij VfPf, er ook over. "Daarom willen we met elkaar de situatie verbeteren." IPPON en VfPf enthousiasmeren scholen om een werkervaringsplaats aan te bieden. Van Elteren: "We hebben gemotiveerde onderwijskrachten met kwaliteit in ons bestand die enige tijd uit het onderwijs zijn geweest. Ze hebben bijvoorbeeld in een andere sector

gewerkt, zijn ziek geweest of hebben behoefte aan een nieuwe rol in het onderwijs. Via een werkervaringsplaats krijgen ze een nieuwe kans."

Bemiddeling door VfPf

IPPON heeft dagelijks contact met scholen over vervangingsvragen. "We leggen dan meteen uit wat een werkervaringsplaats is en vragen of de school zo'n plek kan bieden", zegt Tubbing. "Zo ja, dan pakt VfPf vervolgens de bemiddeling van een kandidaat op." Van Elteren: "Wanneer een school er open voor staat en de tijd voor begeleiding mist, dan kunnen wij hiervoor een mentor on the job inzetten. Dat is kosteloos."

Sandra
en Jeannette



Wat is een werkervaringsplaats?

Voor wie een tijdje uit het arbeidsproces is geweest, is het soms lastig om meteen in een betaalde baan aan de slag te gaan. Ondanks dat de motivatie groot is. Daarvoor biedt een werkervaringsplaats (stage) uitkomst. Al dan niet met extra begeleiding door een mentor vanuit VfPf kan iemand weer werkritme, kennis, ervaring en vertrouwen opbouwen. Voor een school die zo'n plaats aanbiedt betekent het direct extra handen beschikbaar. Voor enkele weken of maanden, dat is maatwerk. Elkaar leren kennen en de medewerker de kans geven zich te ontwikkelen, zonder direct aan een contract vast te zitten. Die daarna een vervolgstap kan zetten naar werk; binnen de school die de plaats aanbood of op een andere plek in de regio. Voor iedereen een win-win!

De Kring in Driebergen

De Christelijke Jenaplanschool De Kring in Driebergen bood in 2020 Anne van Ravenhorst maar wat graag een werkervaringsplaats aan. "Onder andere vanwege mijn frustratie dat we in onze regio geen leerkrachten kunnen krijgen", vertelt directeur Edo Giel. "Dan laat je zo'n enthousiaste vrouw met inhoudelijke kwaliteiten niet thuis zitten." Van Ravenhorst werkte als onderwijsondersteuner in het speciaal onderwijs. Ze nam ontslag, kreeg een burn-out en kwam via het UWV in contact met VfPf voor begeleiding bij terugkeer naar het

onderwijs. "Ik voelde me destijds nog niet klaar om voluit aan de slag te gaan en moest nog onderzoeken waar mijn grenzen lagen", vertelt ze. Ze kreeg hulp van mentor on the job Berthy van Renselaar van VfPf, een vrouw met veel praktijkervaring als leerkracht en directeur. Ze begeleidt startende leerkrachten, zij-instromers en herstarters. "Opnieuw beginnen kan heel eng zijn, met name na een burn-out", vertelt Van Renselaar. "Ik zorg er altijd voor dat mijn begeleiding aansluit op de hulpvraag."

Zorgvuldige begeleiding

"Berthy en ik hebben samen een plan gemaakt om mij te leren energiegelekkage voor te zijn zodat ik in mijn werk het beste uit de verf kom en na een werkdag niet uitgeput ben", vertelt Van Ravenhorst. "Ik moest nieuwe patronen aanleren en een balans vinden tussen werk en privé. Berthy luisterde écht en liet me zelf tot oplossingen komen. Wekelijks evalueerden we." Van Renselaar: "Het was een prettig en mooi opgebouwd traject met Anne: klein begonnen en na een half jaar als fulltimer geëindigd!" Giel: "Met de zorgvuldige begeleiding van Berthy en een collega uit onze bovenbouw stond Anne uiteindelijk als vervanger alleen voor de klas. Geweldig. Zonder haar hadden we fikse bezettingsproblemen gehad, nu hadden we er extra handjes bij." Van Renselaar raadt scholen aan om gebruik te maken van een VfPf-mentor on the job. "De begeleiding is structureel en een vertrouwensrelatie met iemand van buiten de school voelt prettig en veilig. Alle mentoren van VfPf hebben een karrenvracht aan ervaring."

Anne
en Edo





Berthy en Anne

Dankbaar

Van Ravenhorst heeft zich bij De Kring gedurende het werkervaringstraject altijd enorm welkom gevoeld. "De sfeer was goed en iedereen was betrokken", vertelt ze. "Ik werd op alle fronten gesteund in wat ik nodig had om weer gezond aan het werk te kunnen gaan. Ik ben blij dat ik de mogelijkheid kreeg om nieuwe ervaring op te doen. Daardoor kan ik nu weer werken als leraarondersteuner in het speciaal onderwijs. Ik sta steviger in mijn schoenen en ben een leukere collega."

Enthousiast

Giel kijkt met genoeg terug op een zorgvuldig en geslaagd werkervaringstraject. "Ik vind het vanzelfsprekend om iemand een nieuwe kans te geven", zegt hij. "Ik ben bijzonder enthousiast over de werkwijze van het VfPf en beveel andere scholen zo'n werkervaringstraject van harte aan. Die plaatsen zijn hard nodig. Ga je ervoor, dan is een stabiele situatie op school van belang. Het vraagt openheid, flexibiliteit, sensibeleit en extra zorg van de directeur en het hele team. Anne heeft door de ervaring die ze bij ons heeft opgedaan een doorstart kunnen maken naar een nieuwe baan. Fantastisch! Ik had haar graag willen behouden maar haar affiniteit ligt bij het speciaal onderwijs."

Alleen maar voordelen

Ook Tubbing en Van Elteren benadrukken graag de voordelen. Tubbing: "De school haalt een enthousiaste kandidaat met kwaliteit in huis en heeft daarmee gratis extra handen, want de kandidaat behoudt die periode een uitkering. Daarna staat er een onderwijskracht die opnieuw inzetbaar is voor het onderwijs voor langere termijn." Van Elteren: "Meer handjes in het onderwijs organiseren, vraagt om verruiming van ieders blikveld. Je stooft een bevolgen kandidaat klaar voor de hele regio."



Mentor on the job

VfPf bemiddelt herstarters in uw regio die weer in het onderwijs aan de slag willen en zet bovendien eigen mentoren in om het werkervaringstraject te begeleiden.

Iets voor uw school? Neem contact op met uw regiocoördinator om de mogelijkheden te bespreken.

Oplossingsgericht werken aan een prettige werkomgeving

'Door effectief overleg pak je energievreters aan'

Diverse factoren zijn van invloed op de werkdruk en het werkplezier van medewerkers. Negatieve factoren – energievreters – staan gezond en prettig werken in de weg. Die factoren pak je aan met Dialoog Werkt. Deze coachingsmethode helpt medewerkers effectief te overleggen en samen te werken aan oplossingen. Zodat er een werkklimaat ontstaat waarin iedereen zich prettig én gehoord voelt.

Pieter van de Winckel, adviseur Arbeid en Vitaliteit bij Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf), maakte als zorgmedewerker kennis met Dialoog Werkt. "Er werd gezocht naar een manier om verzuim te verminderen en productiviteit te verhogen; een gezond werkklimaat te stimuleren. Met Dialoog Werkt ga je met een team in gesprek over energievreters en zoek je samen praktische oplossingen, die door de hele organisatie worden gedragen en kunnen worden doorgevoerd."

"De leidinggevende stimuleert het team zelf na te denken over passende, uitvoerbare oplossingen."

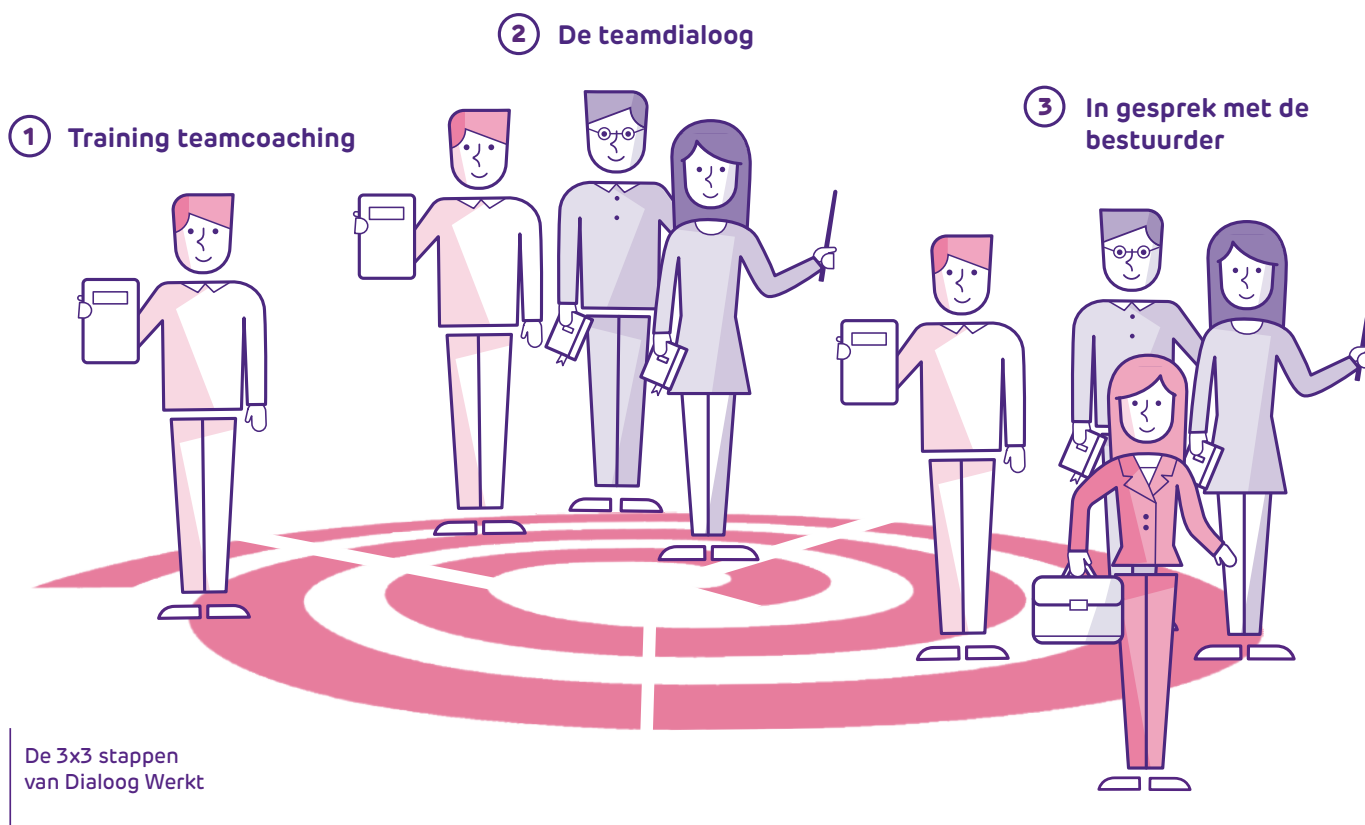
Oplossingsgericht denken

Dialoog Werkt is een procesaanpak. Leidinggevend worden gecoacht om het gesprek aan te gaan met hun team en het uit te dagen om oplossingen te bedenken voor hun energievreters. Pieter: "Het is de taak van de leidinggevende om het team te stimuleren zelf na te denken over passende oplossingen die direct uitvoerbaar zijn."



Meer focus

De methode bleek niet alleen geschikt voor de zorg, maar werd al snel ook in het voortgezet onderwijs gebruikt. Simone Guikema, ook adviseur Arbeid en Vitaliteit bij VfPf, vertelt: "Medewerkers in het onderwijs voelen zich, net als medewerkers in de zorg, verantwoordelijk voor een ander – in de zorg de patiënt, in het onderwijs de leerling. Ook de organisatiestructuur is vergelijkbaar: in overleg komen mensen soms moeilijk tot de kern en hebben ze moeite met knopen doorhakken. Dialoog Werkt is een methodiek die zorgt voor focus op zaken die belangrijk zijn voor het team. Dat maakt de methode ook geschikt voor het primair onderwijs."



Vertrouwensklimaat

Energievreter kunnen impact hebben op individueel en teamniveau. Pieter: "Denk aan een lokaal waar de zon altijd binnen schijnt. Er is geen zonwering, het wordt er warm. Niet iedereen kan daar prettig werken. Gooi je een probleem in de groep, dan kan er samen gezocht worden naar een oplossing. Bijvoorbeeld ruilen van lokaal met iemand die dat zonnetje juist wel lekker vindt." Dat er een vertrouwensklimaat heerst, is wel een voorwaarde, benadrukken Pieter en Simone. "Het is belangrijk dat in een team niet alleen over koetjes en kalfjes wordt gesproken, maar mensen ook verdiepen", zegt Simone. "Dat ze zich kwetsbaar op durven stellen. Pas dan komen de echte problemen boven."

slag gaat met actiepunten, maar het team. Zij worden eigenaar van het probleem, voelen zich verantwoordelijk en moeten zelf aan de slag. Zo ontstaan duurzame oplossingen."

Maatwerk

Elke school is anders. Dialoog Werkt is flexibel in te richten, zodat elke school op eigen manier invulling kan geven aan de methode. Pieter: "Wij helpen om het praktisch neer te zetten, ervoor te zorgen dat het geen extra tijd kost en de juiste mensen te betrekken." Daarna adopteer je de aanpak in de organisatie. "Het wordt dé manier waarop je problemen met elkaar oplost. Als onderdeel van je werkwijze en beleid."

"Niet alleen over koetjes en kalfjes praten, maar ook verdiepen."

Duurzame oplossingen

De manier van werken – stapsgewijs en overzichtelijk – past bij het onderwijs. En het levert veel op. Simone: "Met Dialoog Werkt is het niet de schoolleider die aan de



Dialoog Werkt

Meer weten over Dialoog Werkt? Meld u aan voor één van de online informatiesessies Aan de slag met teamcoaching. Tijdens deze sessie kunt u al uw vragen stellen, meer informatie krijgen over de achtergrond en ontdekken wat deze aanpak succesvol maakt voor uw organisatie. Kijk op vfpf.nl/agenda.

'Samen alles op alles om leraren te vinden en behouden'

Iedereen kan zich die ene leraar of juf nog wel herinneren die het vuurtje bij je aanwakkert. Diegene die je écht ziet voor wie je bent, en die je inspireert om een mooi vak te leren of hard je best te doen voor een bepaalde vervolgopleiding.

Voor mij was dat mijn leraar geschiedenis en maatschappijleer op de havo. Het waren de gesprekken met mijn leraar die me uiteindelijk inspireerden om de politiek in te gaan.

Ik heb het zelf ondervonden: leraren kunnen écht het verschil maken in iemands leven. Voor mij gebeurde dat in het voortgezet onderwijs, maar het kunnen natuurlijk net zo goed leraren in het primair onderwijs zijn. Bovendien: we kunnen nog zoveel mooie ambities hebben voor het onderwijs (en die hebben we), zonder genoeg goede leraren zijn we nergens.

We moeten dus alles op alles zetten om mensen te inspireren leraar te worden, een school te vinden én om ze vervolgens te behouden. Een forse uitdaging, zeker gezien de huidige personeelstekorten in ons land. Des te meer reden dus om samen de handen uit de mouwen te steken en ons uiterste best te doen om het vak van leraar zo aantrekkelijk mogelijk te maken, voor zoveel mogelijk mensen.

Daar spelen schoolbesturen in mijn ogen een heel belangrijke rol in. Het thema van deze Rentree, "besturen doet ertoe", is wat dat betreft helemaal waar. Zoals leraren het verschil maken voor kinderen, kun en moet je als schoolbestuur het verschil maken voor je leraren. Bijvoorbeeld door begeleiding te bieden aan startende leraren, ervaren leraren kansen te geven zich verder te ontwikkelen en door strategisch personeelsbeleid te voeren.



Het goede nieuws is dat je daar als bestuurder hulp en steun bij kunt krijgen, ook van het Vervangingsfonds/ Participatiefonds (VfPf). De adviseurs en professionals van VfPf kunnen je helpen met allerlei zaken, van je personeelsbeleid tot de ondersteuning van leraren op je school. En omdat VfPf werkt met regioteams, weten ze wat er speelt bij jou in de omgeving. Neem de mentor on the job die VfPf aanbiedt: dit zijn mensen met passie en jarenlange ervaring die leraren helpen die starten in het onderwijs, of weer terugkomen in het onderwijs. Schroom als schoolbestuur niet om dit soort steun in te schakelen!

En uiteraard mag u ook van mij als minister de nodige acties, maatregelen en investeringen verwachten. Zo is er vanaf dit jaar ieder jaar extra geld beschikbaar om de salarissen in het primair onderwijs fors te verhogen. Ook investeren we vanaf nu ook elk jaar ongeveer € 400 miljoen om de werkdruk te verlagen. Met dit geld kunnen scholen bijvoorbeeld extra onderwijsassistenten of begeleiders aannemen. En ik ga mijn uiterste best doen om ervoor te zorgen dat het zo leuk en makkelijk mogelijk wordt om via de zij-instroom leraar of schoolleider te worden.

Uiteindelijk gaat het erom dat ieder kind het verdient om leraren tegen te komen die de vonk doen overslaan. Het is aan ons allemaal om daar samen voor te zorgen, op alle mogelijke manieren. Daar gaan we voor!

Dennis Wiersma

Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs

Strategische personeelsplanning? Een must!

Scholenkoepel of eenpitter, nadenken over de toekomst is beslist zinvol. Zeker wanneer onderwijspersoneel niet voor het oprapen ligt, is strategische personeelsplanning (SPP) een must. De formatie tegen het licht houden en afstemmen op de ambities van uw organisatie wordt een stuk eenvoudiger en doelgerichter met het instrument dat VfPf daarvoor heeft ontwikkeld. Adviseurs van VfPf staan in de startblokken om u daarbij te helpen. Kerobei, PlatOO en CBS Joris de Witte weten er alles van.

"We hebben binnen onderwijsland al geruime tijd te maken met onvoldoende gekwalificeerd personeel", vertelt Rob Thuijls, lid van het College van Bestuur van het Noord-Limburgse Kerobei met 18 scholen. "We kijken daarom nu naar wat we aan kwantiteit en kwaliteit in huis hebben en wat er de komende jaren nodig is bij onze ambities." Ook PlatOO in regio Zuidoost-Brabant blikst graag vooruit. "Met 15 scholen en een kleine afdeling HR hebben we de ambitie om verder te kijken dan vandaag", vertelt Marjolein Rooijackers, beleidsmedewerker HRM bij PlatOO. "Het is daarom goed om meer strategisch naar personeel te kijken in plaats van operationeel te handelen wat we nu vooral doen. SPP is daarvoor een mooi handvat." Directeur Natasja van Essen van eenpitter CBS Joris de Witte in Oegstgeest met 205 leerlingen en 16 leerkrachten is blij dat ze hoorde van strategische personeelsplanning. "Ik kwam hier in augustus 2020 in dienst en trof een team met een groot aantal medewerkers dat al tussen de twintig en veertig jaar aan de school verbonden was", vertelt ze. "Bovendien had de school geen ervaring met passend onderwijs. Mijn behoefte was vooruitgang en resultaten verbeteren. Ik heb een vlootshow gehouden en in kaart gebracht hoe we ervoor stonden en wie bereid was mee te bewegen. Het SPP-proces werkte daarbij zeer verhelderend. We hebben gekozen voor een strategische personeelsplanning van drie jaar in plaats van vijf jaar wat gebruikelijk is. Dit past ons beter omdat er komende jaren bij ons zoveel gebeurt."

Gestructureerde aanpak

Een strategische personeelsplanning wordt gemaakt aan de hand van acht bouwstenen. Op gestructureerde wijze wordt het aantal medewerkers en functies in kaart gebracht, hun kwaliteiten en (de trends in) het verloop. Om een volledig beeld te krijgen wordt

daarnaast gekeken naar de omgeving zoals naar trends in de samenleving, demografische ontwikkeling in de wijken en de wensen van de stakeholders. "Uiteindelijk moet onze organisatie inspelen op waar de omgeving om vraagt", zegt Thuijls. "Als verandering nodig is, heeft dat vervolgens invloed op wat we aan personeel nodig hebben. Als we weten hoe onze huidige organisatie eruitziet en hoeveel mensen we aan boord hebben met welke kwaliteiten, dan kijken we naar onze plannen voor de komende vier jaar en de nog in te vullen kerncompetenties. Zit er een 'gat' tussen het actuele plaatje en toekomstplaatje, dan weten we waar we de komende vier jaar naartoe moeten werken."



Rob Thuijls



Projectgroep SPP
bij PlatOO

Twee vliegen in een klap

Kerobei en PlatOO vangen twee vliegen in één klap. Beide zagen bij de aanpak van hun strategisch beleidsplancyclus (Kerobei 2023-2027; PlatOO 2021 -2024) een kans om dit te verweven met een strategische personeelsplanning. Thuijls: "Bij ons strategisch beleid formuleren we onze plannen en met welke organisatie we die willen bereiken. Bij dit proces brengen we met elkaar de omgeving en de sterke en zwakke punten van onze interne organisatie in kaart. Die zijn dan tevens input voor de strategische personeelsplanning. We hebben de bouwstenen van het SPP-instrument verweven met ons strategisch beleidsplan zodat we geen dingen dubbel doen. Van die bouwstenen kun je elk willekeurig huisje bouwen, echt maatwerk. Het past dus heel goed om tegelijkertijd SPP op te pakken. Het betreft twee afzonderlijke projecten die we op momenten in elkaar schuiven." PlatOO formuleerde voor haar strategisch beleid haar toekomstvisie en ambities en benoemde drie kerncompetenties die ze in huis wil hebben: samenwerken, zelfontwikkeling en flexibel gedrag. "Bij SPP kijken we welke competenties we binnen ons huidige personeelsbestand al hebben en welke we nog missen om onze ambities te bereiken. Zo krijgen we scherp waaraan we moeten werken", aldus Rooijackers.

"Bij SPP kijken we welke competenties we binnen ons huidige personeelsbestand al hebben en welke we nog missen om onze ambities te bereiken. Zo krijgen we scherp waaraan we moeten werken".

Draagvlak

De grote organisaties Kerobei en PlatOO kiezen voor een breed gedragen SPP. Bij de ontwikkeling ervan is dan ook een brede afvaardiging betrokken. "Toen ik hoorde over SPP heb ik dat destijds eerst met onze bestuurder besproken", vertelt Rooijackers. "We hebben een werkgroep opgericht met twee directeuren vanuit expertteam HR, de beleidsmedewerker financiën en ikzelf vanuit het stafbureau, een leerkracht vanuit de GMR en uiteraard de bestuurder. Het directeurenoverleg maakt straks een actieplan. Wij vinden het heel belangrijk dat een bredere groep de SPP-acties omarmt; het moet geen speeltje zijn van HR." Bij Kerobei zijn bij het SPP-proces eerst twee directeuren, diverse

stafffunctionarissen en bestuurder Thuijls aan zet. In een later stadium worden ook de andere directeuren, staffunctionarissen, leidinggevend, teamleiders betrokken en uiteindelijk ook de leerkrachten. Vanwege de omvang van de school en een vrijwillig ouderbestuur is bij eenpitter Joris de Witte in overleg besloten om het bestuurslid met de portefeuille 'Personeel' bij het proces te betrekken. "We zijn uiteindelijk samen met twee adviseurs van het VfPf aan de slag te gaan", aldus Van Essen.



Natasja van Essen

Stok achter de deur

Een strategische personeelsplanning draagt onder andere bij aan goed werkgeverschap, zorgt voor de juiste persoon op de juiste plek, focust op onderhoud van het personeelsbestand en verlaagt de kosten. Van Essen, Thuijls en Rooijackers zijn blij dat VfPf de SPP-dienstverlening aanbiedt. "Terwijl ik op zoek was naar een instrument voor een SPP, kwam ik min of meer toevallig op het spoor van het VfPf", zegt Rooijackers. "Als ik naar de verschillende bestaande instrumenten kijk, vind ik dat van het VfPf zo sterk omdat het wetenschappelijk gestoeld is en omdat we hulp krijgen om het in te zetten. Die begeleiding is extra mooi omdat ze een stok achter de deur is om alle stappen te zetten. Zelf kom je er door de waan van de dag vaak niet toe. Bovendien kunnen we het instrument bij onze volgende beleidsperiodes telkens opnieuw inzetten. Het is voor ons dus niet iets eenmaligs."

Deskundige begeleiding

De drie zijn uiterst tevreden over de procesbegeleiding van de VfPf-adviseurs. Thuijls: "Erg prettig. Onze adviseur dwingt ons op een bepaalde manier te kijken: eerst de omgeving verkennen en afstand houden zodat we niet meteen vanuit enthousiasme naar het activiteitsniveau schieten. Hij ziet echt wat we nodig hebben en speelt daar op een goede manier op in. Het belangrijkste is wel dat het ons eigen proces mag zijn. Bij Kerobei staat eigenaarschap centraal; we willen ons graag laten begeleiden door een adviseur, maar het moet wel óns proces blijven." Rooijackers: "Onze adviseur heeft kennis van zaken en is proactief en

adviserend. We worden écht begeleid. Dat is mooi en helpend in onze organisatie. Onze directeuren krijgen echt maatwerk." Van Essen werkt zelfs samen met twee adviseurs. "Vreemde ogen dwingen", lacht ze. "Ze brengen me gemakkelijk elke keer weer terug to the point. Een SPP-stappenplan voelt heel rigide en dat zit niet in mijn aard. In dit geval heeft de aanpak me geweldig geholpen om elke keer weer terug te gaan naar mijn doel. Dat is wel de grootste bijdrage voor mij. Voordeel is ook dat de lijnen met de adviseurs kort zijn, zeker voor mij als directeur van een eenpitter is dat fijn."

"Als ik naar de verschillende bestaande instrumenten kijk, vind ik dat van het VfPf zo sterk omdat het wetenschappelijk gestoeld is en omdat we hulp krijgen om het in te zetten."

Aanjager

Rooijackers ziet het SPP-proces als een mooie aanjager voor een inhoudelijk gesprek over hoe je mensen kunt binden en boeien, hoe je met ze wilt omgaan en hoe je het perspectief verder kunt leggen dan 'Ik heb morgen een nieuwe collega nodig'. "Ik denk niet dat het de heilige graal is om het tekort op te lossen", zegt ze. "Het geeft wel handvatten om te kijken naar hoe we ons onderwijs in de toekomst kunnen organiseren." Van Essen: "Ik ben geneigd om in deze tijd van personeelskrapte gaten te vullen en niet gericht te zoeken. Dat verandert hiermee. Ik vind het mooi dat ik nu met een helicopterview naar het team kijk. Ik heb helder in het vizier wat we nodig hebben. Van nature doe ik dat al onbewust, nu doe ik het onderbouwd. Dat helpt me enorm."



Strategische Personeelsplanning

Meer info over SPP

Wilt u meer informatie, een keer sparren of direct aan de slag met een SPP? Wij 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.

Onderwijspersoneel aan de slag houden in het PO

“Dat is het hoofddoel van de Modernisering Pf”

De werkloosheidskosten in het primair onderwijs zijn aanzienlijk. In 2020 was dat 216 miljoen euro, in 2021 186 miljoen. Dat betekent dat er ervaren onderwijspersoneel, soms zelfs langdurig, een uitkering ontvangt. Iedereen in de sector, OCW, de bonden en de PO-Raad, is ervan doordrongen hoe belangrijk het is dat we inzetten op het behouden van personeel in het PO. Ook moeten dit soort kosten voor een werkgever inzichtelijker en voorspelbaarder worden. Werkgevers in het PO blijven eigenrisicodragers voor de kosten van werkloosheidsuitkeringen, maar het Participatiefonds (Pf) gaat deze op een andere manier vergoeden uit het collectieve fonds. Deze veranderingen noemen we de Modernisering Pf.

Voortaan een eigen bijdrage van 50%

Op 1 augustus 2022 gaat de Modernisering Participatiefonds in en geldt het nieuwe reglement. Vanaf dan gaan werkgevers in het PO standaard 50% van de werkloosheidskosten van hun ex-werknemers betalen. Alleen in een aantal specifieke gevallen kan de eigen bijdrage verlaagd worden naar 10%. De voorwaarden daarvoor staan in het nieuwe reglement. De vergoedingen voor alle gevallen die onder de voorgaande reglementen vallen veranderen niet.

Inzetbaar houden van personeel

Herman van Liere, manager Klanten bij VfPf: “Deze nieuwe systematiek moet goed werkgeverschap stimuleren bij het voorkomen dat mensen die in het PO werken in een uitkeringssituatie terechtkomen. Soms hebben werkgevers nog niet voldoende in de gaten

hoeveel invloed zij daarop kunnen hebben. Niet alleen op het voorkomen van werkloosheid, maar ook op het beperken van de duur van een uitkering. Hoe beter een medewerker begeleid wordt in de periode vóór het einde van het contract, hoe sneller die weer een nieuwe baan vindt.”

Kosten voorkomen

Wie op een strategische manier met personeelsbeleid bezig is, ziet aankomen wanneer arbeidscontracten moeten eindigen. “Dan kun je samen met de betreffende werknemer actief investeren in een van-werk-naar-werk-traject. Vanuit een baan is het immers makkelijker om op een andere plek aan de slag te gaan. Daarmee hoeft je als werkgever ook geen eigen bijdrage van 50% aan een uitkering te betalen, omdat die dan niet ontstaat.”



Een kwalitatief goed 'van-werk-naar-werk-traject'

Maar hoe pak je dat aan? "Werk in ieder geval met gecertificeerde coaches of mobiliteitsfunctionarissen," zegt Miriam de Jong, regiocoördinator bij VfPf. "Begin op tijd, minimaal vier maanden voor het einde van het contract en maak gedurende het traject goede afspraken met elkaar. Een coachgesprek en mobiliteitsplan zijn een must. Dat geeft de meeste kans op succes." Want niemand wil natuurlijk dat arbeidskracht verloren gaat voor de sector.

Collectieve kosten voor de sector beperken

Dat gaat er in de toekomst voor zorgen dat de totale werkloosheidskosten dalen. "Als de totale kosten voor de sector minder worden, kan ook de premie die schoolbesturen aan Pf betalen omlaag," vertelt Wilfred Jansen, controller bij VfPf.

Daarmee worden de werkloosheidskosten ook eerlijker verdeeld. Wie kosten veroorzaakt, moet daar zelf aan bijdragen.

Premiedaling?

De nieuwe systematiek zal niet direct tot een premiedaling leiden, dat duurt even. "De eigen bijdrage geldt alleen voor de gevallen die ontstaan na 1 augustus. Over de bestaande uitkeringen betaalt het Pf in 95% van de gevallen de volledige uitkeringskosten", legt Jansen uit. "Zodra de lopende uitkeringen eindigen, kan de premie gaan dalen."

Uitbreiding re-integratiebegeleiding

In aanloop naar de Modernisering werkt het Participatiefonds inmiddels met een vernieuwde aanpak van de re-integratiebegeleiding om uitkeringsgerechtigden uit het PO sneller aan een nieuwe baan te helpen, binnen of buiten het onderwijs. Deze is ook gericht op mensen die al langer werkzoekend zijn.

Aannemen uitkeringsgerechtigden

"We stimuleren schoolbesturen om bij vacatures ook aan werkzoekenden met een uitkering te denken. Er zijn gemotiveerde mensen die graag weer aan het werk willen, maar die nog te weinig kansen krijgen. De casemanagers van onze regiotteams kunnen voor een match zorgen."

(Zie ook Wetwetertjes op pagina 18 van deze Rentree, over de vrijstellingsregeling van Pf om de financiële drempel voor het aannemen van uitkeringsgerechtigden bij werkgevers weg te nemen.)

Minder administratieve rompslomp

Het nieuwe reglement, dat bij de Modernisering Pf hoort, is een stuk eenvoudiger en makkelijker leesbaar. Van Liere: "Er zijn veel minder beëindigingsgronden waarop je als werkgever kosten vergoed krijgt. Daarmee heb je als werkgever wel sneller inzicht in de kosten die je kunt verwachten als een arbeidscontract eindigt. En we vragen vanuit het Pf veel minder documenten op bij het indienen van een verzoek. Kortom, de administratieve rompslomp is een stuk kleiner dan in het huidige vergoedingsproces." Er hoort een nieuw, gebruiksvriendelijk portaal bij: Mijn Pf. "Daarin staat ook een overzicht van de totale kosten per uitkering en de eigen bijdrage."

Behouden in plaats van verliezen

"Het allerbelangrijk is dat we met elkaar zorgen voor preventief beleid", zegt Herman van Liere. "Dat betekent structureel aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van je medewerkers. Wij hebben bij VfPf onze dienstverlening daarop de afgelopen tijd flink uitgebreid om schoolbesturen en schoolleiders daarbij te ondersteunen. We geven advies op maat!"

Ondersteuning door VfPf

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

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

Alle informatie vindt u op vfpf.nl/modernisering. Daar staan o.a. ook een uitlegvideo, een animatie over het nieuwe portaal Mijn Pf en een demoversie waarmee u alvast een kijkje kunt nemen in Mijn Pf.

Wetwetertjes

Onze medewerkers van VfPf geven graag tekst en uitleg over regelgeving en juridische vraagstukken. In deze Wetwetertjes gaan we in op de herbenoemingsplicht en vrijstellingsregeling bij het aannemen van iemand die een werkloosheidsuitkering vanuit het PO ontvangt.

Herbenoemingsplicht afgeschaft

Per 1 augustus 2022 treedt een wijziging van de WPO (Wet op het primair onderwijs) en de WEC (Wet op Expertise Centra) in werking. Daarin staan de artikelen die te maken hebben met de Modernisering van het Pf en het nieuwe reglement (zie pagina 16-17). Op dat moment wordt ook de wettelijke herbenoemingsplicht uit de WPO en WEC geschrapt. Cindy Smeets, beleidsadviseur van VfPf, legt uit wat dit betekent.

"Als werkgever moest je uitkeringsgerechtigden die vóór de uitkering langer dan een jaar onafgebroken bij jou in dienst waren, opnieuw in dienst nemen wanneer een gelijksoortige functie vrijkwam. Deed je dat niet en had je daar geen ontheffing voor, dan kon DUO de personeelskosten van de persoon die wel op die functie aangenomen werd, in mindering brengen op de bekostiging. Het PO was de laatste sector die nog een dergelijke verplichting had. De regeling bleek in de praktijk niet goed uitvoerbaar en controleerbaar." Het Participatiefonds (Pf) was overigens geen partij bij die herbenoemingsplicht. Ontheffing moest een schoolbestuur bij DUO regelen en controle gebeurde door de accountants.

Vrijstellingsregelingen

Cindy Smeets: "Maar wij willen vanuit het Participatiefonds werkgevers natuurlijk blijven motiveren om eigen uitkeringsgerechtigden (ex-medewerkers met een uitkering) aan te nemen. In het Reglement Pf versie 1-8-2022 hebben we daarvoor een extra vrijstellingsregeling opgenomen." Werkgevers in het PO kunnen huiverig zijn om een uitkeringsgerechtigde aan te nemen. Mocht er na ontslag opnieuw een uitkering ontstaan, dan komt dat ten laste van de laatste werkgever. Het Pf helpt werkgevers door met deze regeling het risico op (extra) kosten weg te nemen.

"Geen drempel om iemand aan te nemen vanuit uitkering"

Financieel risico voorkomen

Moet je als werkgever na 6 tot 12 maanden onverhoopt toch weer afscheid nemen van de medewerker, dan kun je hier gebruik van maken. Smeets: "Uitgangspunt daarbij is dat je er als werkgever niet slechter op mag worden. Dus als het UWV dan een nieuw uitkeringsrecht toekent, gaat het Pf bij het bepalen van de hoogte van de eigen bijdrage aan de werkloosheidskosten uit van de hoogte van de oude beschikking."

Er is overigens ook een vrijstellingsregeling voor het aannemen van 'niet-eigen' uitkeringsgerechtigden. "Daarbij gaan we nog een stap verder. Als aan de voorwaarden van de regeling is voldaan, neemt het Participatiefonds de volledige kosten van de nieuwe werkloosheidsuitkering op zich en betaalt de werkgever geen eigen bijdrage."

- Meer informatie vindt u op vfpf.nl/vrijstellingsregeling. Heeft u nog vragen, neem dan gerust contact op met onze helpdesk of uw regioteam.
- Voor vragen over het eindigen van de herbenoemingsplicht en wat dat voor u als werkgever betekent, kunt u het beste contact opnemen met DUO.

Snuffelstage!

"Ik wist helemaal niet dat je ook streng kon zijn." De jonge vrouw, ik kende haar alleen privé, was na een snuffelstage-dag verbaasd. Ze had me gevraagd of ze een dag achterin de klas mocht meekijken; ze overwoog haar 'saaie baan' (haar eigen woorden) in het bedrijfsleven te verruilen voor het onderwijs.

Ik moest lachen om haar opmerking: we kenden elkaar alleen van feesten en partijen, van grappen en grollen. En in een klas gebeuren veel leuke dingen, maar het is heus niet alle uren feest, had ze die dag ontdekt. Toch zag ik in haar ogen wat ze zelf even later uitsprak: "Ik vond het superleuk, die sfeer in zo'n groep; ik ga het doen."

'Doen' betekende in haar geval: baan opzeggen, terug de schoolbanken in en proberen zo snel mogelijk zelf les te geven. En dat lukte. Gelukkig maar, want 'we' kunnen alle handjes heel goed gebruiken. Sterker nog: we leven in een grimmige werkelijkheid. Lerarentekorten lopen op tot duizelingwekkende hoogten en 'we' laten het maar gebeuren. Ja, er is meer geld beschikbaar (het jarenlange bezuinigen op de gummetjes lijkt voorbij), gemeenten troeven elkaar af met binnenstadsbonussen voor leerkrachten, voorrang bij woningtoewijzing of een e-bike cadeau (!) als je komt lesgeven.

Geinig allemaal, maar het gaat voorbij aan iets wezenlijks: de intrinsieke motivatie voor het vak aanwakken, bij grote groepen van de bevolking. Die motivatie is er bij veel mensen (jong, ouder en oud) zeker wel. Maar veel mensen hebben geen idee waar te beginnen, hoe je dat moet inpassen in je leven, of ze hebben geen idee hoe dat werkt, een hele schooldag in zo'n groep. Toen ik twee jaar geleden terugkeerde in het onderwijs en daar in landelijke dagbladen columns over schreef, kreeg ik ontelbare keren de reactie: "Lijkt mij ook hartstikke leuk om te doen, lesgeven, maar ja, dan moet je toch weer vier jaar naar school?"

Nee, dat hoeft niet. Op scholen is de nood zo hoog dat er nu al klasse-assistenten, ongediplomeerde zij-instromers en goedwillende ouders voor de groep staan. En zelfs daar redden we het niet mee. Kortom: tijd voor actie. Herrie, reuring, vlam in de pan!



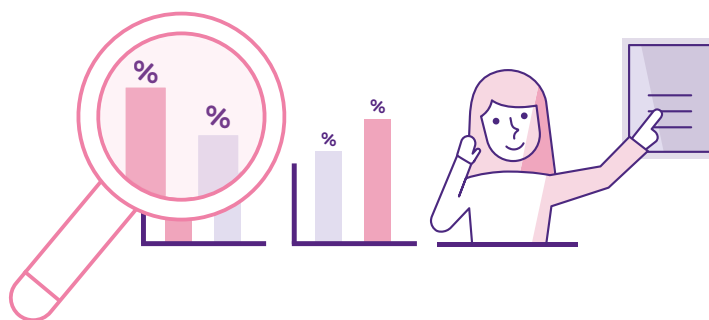
Maak een 'Green Deal' voor het onderwijs, een 'School Deal': start een campagne over een breed front, en schuw de emo-factor vooral niet: ieder kind heeft recht op een beregoeie juf/meester. Maak lawaai (maandagochtend om 9 uur voor het stadhuis met twee klassen 'WIJ WILLEN EEN JUF!' scanderen), bestook de media, maak een Netflix-serie over een schoolklas, start een spraakmakende, humorvolle – vooral niet te brave – reclamecampagne met TikTok-filmpjes, met hartverscheurende (de klas die maar geen juf kan vinden) en hartverwarmende (kinderen die dolblij zijn met hun leerkracht) verhalen.

En benoem iedere vrijdag tot snuffelstage-dag. In mijn zoektocht naar een gave baan kwam ik met mijn vraag over een snuffelstage op sommige scholen 'moeilijk' of 'kan niet' tegen. Dat gezeur moet voorbij zijn. Het wordt open huis: we gaan iedereen laten zien hoe het er in het echie aan toegaat. En dat je ook als 'anders bevoegde', als vakdocent, klasse-assistent of hulpmees een bijdrage kunt leveren. Middelbare scholieren en studenten, volwassenen die gruwen van hun vaste bullshitbaan, ex-leerkrachten en pensionado's die heus nog iets willen betekenen voor het onderwijs, statushouders en vluchtelingen met een pedagogische achtergrond: maak vooral de vijver veel groter. Laat hordes mensen kennismaken met het onderwijs. Laat zien wat een heerlijk, zinvol, relevant én moeilijk beroep we hebben. En vergeet vooral niet te vertellen dat je, ook als inval- of hulpjuf, soms best streng mag zijn.

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.

Het belang van betrouwbare en betekenisvolle gegevens

Besturen is een kunst en een kunde. Het vereist inzicht in het verleden, een heldere blik op het heden en een goed omschreven visie voor de toekomst. Er zijn voor bestuurders geschreven en ongeschreven regels, harde en zachte data én lessen uit het verleden. Van bestuurders wordt verwacht dat zij weloverwogen en consistente beslissingen nemen op basis van betrouwbare gegevens. Bestuurlijke beslissingen moeten onderbouwd kunnen worden met informatie die wordt vertrouwd binnen de eigen organisatie en door de andere betrokkenen in de sector. Daarvoor is niet alleen de eigen informatiehuishouding belangrijk, maar ook die van de hele sector.



Datawarehouse

Om de sector hierin te ondersteunen heeft VfPf een datawarehouse team ingericht. Een datawarehouse is letterlijk een opslagplaats van gegevens. Door de manier van opslaan is het mogelijk om gegevens uit verschillende bronnen met elkaar te combineren tot betekenisvolle informatie. Een team van analisten houdt zich daar fulltime mee bezig.

Zij combineren gegevens vanuit verschillende bronnen: Mijn Vf, de gegevens van het UWV en van WWplus en gegevens die DUO publiceert over schoolbesturen. Daar waar mogelijk wordt persoonsinformatie versleuteld opgeslagen. Vertrouwelijkheid is een belangrijk aspect; in ons datawarehouse zitten immers privacygevoelige gegevens van alle werknemers in het primair onderwijs en van uitkeringsgerechtigden. Door gebruik te maken van speciale software kunnen digitale rapporten met gegevens worden samengesteld. Deze worden intern gedeeld met de adviseurs en regiocoördinatoren, zodat zij u als bestuurder hiermee kunnen ondersteunen. We willen nog een stap verder en de informatie ook direct toegankelijk maken voor schoolbesturen, via de web-portals. Hierover hopen we u meer te kunnen vertellen in de loop van dit kalenderjaar.

Drie categorieën

Alle informatie die we verzamelen voor u als bestuurder zijn onder te verdelen in drie categorieën:

1. Waar staan we nu als bestuur?
2. Hoe doen we het ten opzichte van andere besturen?
3. Hoe ziet de toekomst eruit?

Van elk van deze onderwerpen wordt hieronder een kort voorbeeld gegeven.

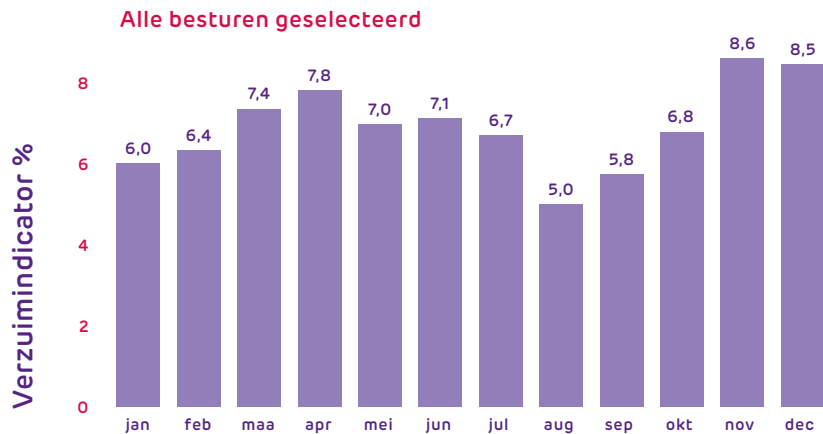
1. Actuele stand

In de Mijn Vf gegevens zit informatie over het verzuim. Het gaat daarbij om het verzuim wegens ziekte. Omdat deze gegevens maandelijks via de administratiekantoren bij ons worden aangeleverd en vervolgens in het datawarehouse terechtkomen, kunnen we al vrij snel daarna een actueel beeld geven van het verzuim.

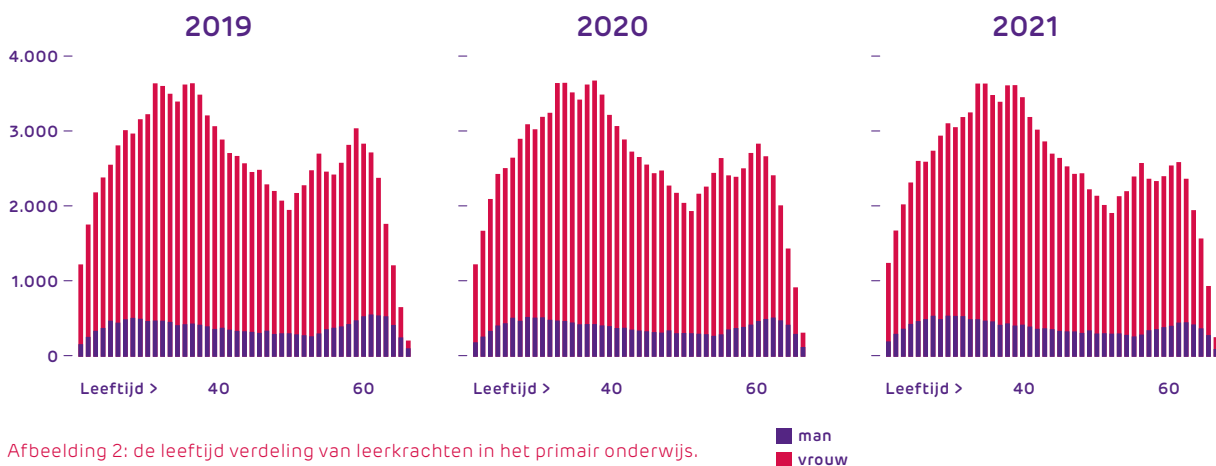
We voeren vooraf wel een aantal bewerkingen uit om het effect van fouten en vergissingen in de aangeleverde data te reduceren. Bovendien relateren wij het verzuim aan het aantal uren dat een werknemer daadwerkelijk gewerkt zou moeten hebben tijdens de ziekteperiode. Hierdoor wijkt onze verzuimindicator (een beetje) af van het DUO-verzuimpercentage.

2. Hoe ziet de omgeving eruit

Om schoolbesturen goed met elkaar te kunnen vergelijken hebben we een indeling gemaakt die recht doet aan het soort onderwijs, de omvang van het bestuur en aan de complexiteit van de organisatie. We maken onderscheid tussen besturen met alleen



Afbeelding 1: maandelijkse ontwikkeling van de verzuimindicator in het Primair Onderwijs in 2021.



Afbeelding 2: de leeftijd verdeling van leerkrachten in het primair onderwijs. De afname van de groep personen boven de 60 is in deze figuur goed te zien.

regulier basisonderwijs, alleen speciaal (basis)onderwijs en met beide vormen van onderwijs. Wat betreft de omvang is het aantal leerlingen de indicator en wat betreft de complexiteit hebben we het aantal scholen en vestigingen van scholen meegenomen in de indeling. We hebben het weerstandvermogen van besturen (Vf en ERD) van 'kleine eenpitters' (één vestiging van een school met minder dan 250 leerlingen) vergeleken. Besturen met een hoger weerstandvermogen (het vermogen van de instelling om ook in ongunstige tijden activiteiten te kunnen voortzetten) zijn beter in staat om in (financieel) ongunstige omstandigheden te kunnen overleven. Het blijkt dat in de groep 'kleine eenpitters', de ERD-besturen daar beter toe in staat zijn.

3. De toekomst

De leeftijdsopbouw van personen die werken als onderwijsgevende is tamelijk goed te voorspellen. Iedereen wordt immers ieder jaar één jaar ouder. Daarnaast ligt de pensioenleeftijd van tevoren vast. De onzekerheid in de voorspelling gaat over het verloop. Mensen kunnen worden ontslagen of verlaten het onderwijs vrijwillig, bijvoorbeeld door vroegpensioen (vanaf 60 jaar). Door de jaarlijkse leeftijdsverdelingen voor het hele primair onderwijs of die per bestuur naast elkaar te zetten en te extrapoleren kan een inschatting worden

gemaakt van aan de ene kant het aantal personen dat het onderwijs verlaat en aan de andere kant van het aantal personen dat als nieuwe leerkracht nodig is.

Groei met ons mee! Wij zijn er voor alle besturen

Het datawarehouse van VfPf is continu in ontwikkeling, waardoor we steeds meer rapportages over uiteenlopende onderwerpen kunnen maken. Om goed af te stemmen op de vragen van schoolbesturen, kunnen we uw hulp daar goed bij gebruiken. We horen dan ook graag van u waar uw behoefte ligt op het gebied van data en informatievoorziening over het primair onderwijs.

Dat zou bijvoorbeeld kunnen gaan over ziekteverzuim, financiële kengetallen, de opbouw en samenstelling van het personeel, over uitkeringen aan ex-werknemers of over de leerlingenaantallen.

Laat het ons weten! Uw regiocoördinator is hiervoor uw eerste aanspreekpunt. Check vfpf.nl/regioteams voor de contactgegevens.

Vitaal en met plezier voor de klas na je pensioen

De schoolbel gaat. Het is half 9. Spelling en rekenen staan op het menu. Maar: de leerkracht is ziek. Ruim vijftientig kinderhoofdjes wachten tot ze worden opgevangen. Gelukkig valt Gerda Wagter (66) in.

Het onderwijs kampt al lange tijd met een personeelsprobleem door lerarentekorten, ziekteverzuim en uitval. Nieuwe aanwas is belangrijk, maar ook het behouden van personeel en het managen van uitstroom is essentieel. Leerkrachten moeten met plezier voor de klas (blijven) staan. Daarom worden diverse maatregelen genomen. Zoals het Generatiepact, het werken met zij-instromers en het op de agenda plaatsen van thema's als vitaliteit en gezondheid. Daarnaast worden leerkrachten die niet per se met de pensioengerechtigde leeftijd willen stoppen, gestimuleerd aan het werk te blijven.

Bovenbouwjuf

Gerda Wagter staat al haar hele leven voor de klas. Op een tussenpauze van tien jaar na; ze kreeg in die tijd vier kinderen en nam de zorg voor hen op zich. "Toen ik op mijn 21e van de pedagogische academie af kwam, ging ik direct aan het werk. Eerst op een kleine school in Lexmond, later via een vervangingspool in Utrecht. In die tijd was er een overschot aan leerkrachten; ik schreef wel 38 sollicitatiebrieven."

Ze werkt een hele tijd in Utrecht, komt later terecht op de basisschool van haar kinderen in De Meern en werkt tot slot op een school in Houten. "Daar werkte ik tot ik 60 werd. We verhuisden toen naar Hardenberg en ik besloot vervroegd uit het onderwijs te stappen. Tot ik op mijn 63e in het lokale krantje een baan als extra leerkracht voor de woensdagochtend tegenkwam. Ik solliciteerde met de gedachte: ik zie wel of het wat wordt. Inmiddels werk ik al vier jaar op PCBS De Hoekstee in Beerzerveld."

Vliegende kiek

Gerda vermaakte zich prima tijdens haar pensioen, maar de baan was een mooie aanvulling op haar bezigheden. "Mijn man werkt ook nog. Het onderwijs vind ik het leukste wat er is. Het vak zelf, maar ook de gezelligheid van de collega's. Ik wilde maatschappelijk betrokken blijven." Waar ze eigenlijk alleen op woensdagochtend kinderen extra begeleiding zou geven, staat ze inmiddels ook vaak voor de klas. "Ik ving zwangerschapsverloven en ziekteverzuim tijdens de pandemie op. Als vliegende kiek spring ik in waar het nodig is."

Het verbaasde Gerda wel dat ze op haar 63e nog werd aangenomen. "Ik heb de directeur ook gevraagd waarom. Hij vertelde me dat ik uitstraalde dat ik hart voor de zaak heb. Dat ik een positieve sfeer meebreng. En mijn ervaring in het onderwijs is natuurlijk mooi meegenomen."

"Het geeft me energie én ik word gewaardeerd"

Bijleren

Dat betekende overigens niet dat er niets bij te leren viel. De afgelopen jaren veranderde er veel in het onderwijs, van andere manieren van lesgeven tot grotere klassen en meer administratieve last. Gerda: "Alle kinderen op onze school werken met een Chromebook. En ook lesprogramma's als Snappet



Gerda Wagter

waren nieuw voor mij. Ik ben van mezelf gelukkig heel nieuwsgierig en bereid bij te leren, maar dat móét ook wel. Wil je meedoen, dan moet je je in de veranderingen willen verdiepen. Werkgevers kunnen daarbij helpen, en ze doen het gelukkig ook. Bijvoorbeeld met begeleiding of bijscholing tijdens studiedagen. We hebben daarin allemaal – zowel werknemer als werkgever – een verantwoordelijkheid, zodat we kinderen zo goed mogelijk kunnen onderwijzen.”

Inzetbaarheid

Gerda merkt op dat er nooit met haar gesproken is over doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. Terwijl ze wel voordelen ziet. “Het zorgt bijvoorbeeld voor variatie in leeftijd in het team. Binnen PCBS De Hoekstee is de oudste leerkracht 68, de jongste ongeveer 25 jaar. De ervaren kijk van de oudere leerkrachten en de frisse blik van de leerkracht die net begint, vullen elkaar heel mooi aan.” Daarnaast geeft haar functie andere leerkrachten ruimte. “Ik vang bijvoorbeeld ook lessen op wanneer handelingsplannen gemaakt moeten worden na de Citotoets. Collega's ervaren dan enorme werkdruk, met mijn hulp ontlasten we hen.”

Ze hoopt dat haar collega's inzien dat zij er straks ook voor kunnen kiezen langer door te blijven werken. “Zeker omdat de directeur van PCBS De Hoekstee meedenkt. Toen mijn zusje drie jaar geleden ziek werd, kon ik vrij nemen om de laatste weken bij haar te zijn. En toen mijn vader van 95 vorig jaar nog niet gevaccineerd was en ik hem wel wilde bezoeken maar bang was hem te besmetten, kreeg ik zes weken vrij in lockdown-tijd. Ik heb geen eigen groep en kan er dus ook makkelijker even tussenuit als dat nodig is. Omdat de school daarin

flexibel is, zet ik graag een stapje extra waar nodig. Het is geven en nemen.”

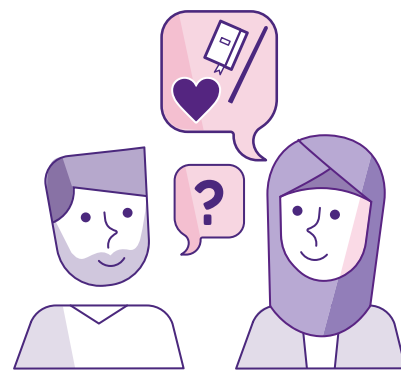
Waardering

Eigenlijk zou Gerda dit schooljaar stoppen met werken, maar ze vindt het te leuk. “Werken in het onderwijs geeft me zoveel energie. Ik heb een leuke band met de kinderen en met mijn collega's. De sfeer op school is goed. Ik voel me enorm gewaardeerd. Ik maak écht onderdeel uit van de maatschappij. Mijn gezondheid laat het toe. En ik heb 's avonds nog eens wat anders aan mijn man te vertellen”, grapt ze. Daarom stapte ze naar de directeur. “We hebben afgesproken dat ik voorlopig blijf, ik stop pas na het volgende schooljaar. Dan ben ik 67 en is het tijd voor andere dingen, zoals reizen met mijn man.”

Aan de slag met duurzame inzetbaarheid.

VfPf zet zich in voor het gezond en met plezier aan het werk houden van onderwijspersoneel in het PO. Vitaliteit en werkplezier dragen bij aan het functioneren en het behoud van personeel. Het houdt bijvoorbeeld een bevroren schoolkracht als Gerda op latere leeftijd nog inzetbaar voor de klas. Wilt u ook aan de slag met onderwerpen als duurzame inzetbaarheid en strategische personeelsplanning of wilt u meer weten over het Generatiepact? Neem contact op met uw regiocoördinator. Kijk voor contactgegevens op www.vfpf.nl/regioteams.

Werkdrukscan versus de Werkbelevingsmonitor



Meer inzicht in de wensen en behoeften van uw medewerkers, of het nu gaat om werkdruk, werkplezier, vitaliteit of inzetbaarheid. Door te weten waar knelpunten liggen, kan een organisatie als geheel groeien en bloeien. En dat is belangrijk. Zeker nu, in een tijd met een relatief grote uitstroom van startende leerkrachten en het oplopende lerarentekort. Om inzicht te krijgen van wat er allemaal speelt binnen de schoolorganisatie biedt VfPf twee tools aan: de Werkdrukscan en de Werkbelevingsmonitor. Maar wanneer gebruikt u nu wat? We vroegen het Eelke Solle, adviseur Arbeid en Vitaliteit bij VfPf.

Eelke, wanneer ga je met een schoolbestuur aan de slag met de Werkdrukscan?

"Deze scan zetten we in op het moment dat er al geconstateerd is dat er werkdruk is binnen een school, door bijvoorbeeld de Quickscan. Een schoolleider wil dan graag weten wat de oorzaak is van de werkdruk. De scan onderzoekt dit op zeven categorieën: leerlingen, taak, collega's, persoonlijkheid, leidinggevend, organisatie en privé-situatie. Zo ontstaat een duidelijk totaalbeeld van de knelpunten waar het aan werkplezier ontbreekt. Eigenlijk zou ik het ook liever positiever verwoorden en de Werkdrukscan Werkpleziometer willen noemen, omdat je op zoek gaat naar hoe je van werkdruk meer werkplezier kunt maken. Er wordt dus niet alleen gekeken naar wat er niet goed gaat, maar juist ook naar wat er wél goed gaat."

Wat levert zo'n Werkdrukscan uiteindelijk op?

"Een Werkdrukscan wordt ingevuld door iedereen die met de leerlingen werkt. Het invullen duurt een half uur. Vervolgens krijgt de schoolleider de terugkoppeling van VfPf. Met elkaar, ook met de medewerkers erbij, gaan we dan het gesprek aan. Door stil te staan bij wat er goed gaat en wat er beter kan creëer je bewustwording. Gezamenlijk werk je dan aan een oplossing. De scan geeft inzicht in korte termijn doelen waar snel winst geboekt kan worden, of in lange termijn doelen waar eerste stappen in gezet kunnen worden."

Doet de Werkbelevingsmonitor hetzelfde?

"Nee, zeker niet! Deze monitor onderzoekt de werkbeleving binnen een schoolbestuur om inzicht te krijgen in de vitaliteit en inzetbaarheid van medewerkers. In tegenstelling tot de werkdrukscan gaat

dit niet alleen over werkdruk. Er hoeft dus vooraf geen probleem te zijn, want de vraag komt vanuit de wens: "Hoe zit mijn team erbij?"

"Daarnaast worden bij de Werkbelevingsmonitor alle medewerkers betrokken, die alleen de vragen beantwoorden waar ze iets over te zeggen hebben. Ook kan het ingezet worden voor alle scholen binnen één bestuur. Dat kan prettig zijn om vervolgens de uitkomsten met elkaar te vergelijken."

De Werkbelevingsmonitor is door het Arbeidsmarktplatform PO en VfPf samen ontwikkeld speciaal voor het primair onderwijs, om de aantrekkelijkheid van het werken in het PO te vergroten.

Wat doe je dan vervolgens met de uitkomsten?

"Het is net als de Werkdrukscan een bespreekinstrument alleen zijn de gesprekken breder. Er kunnen meer lange termijn doelen uitkomen. Neem bijvoorbeeld een vraag als: "Hoe houden we onze medewerkers bij ons?". De wensen van de schoolorganisatie vormen dan samen met de uitkomsten uit de tool input voor een plan van aanpak."

Meer weten?

Neem contact op met uw regiocoördinator via vfpf.nl/regioteams.

Allo Allo! Heeft u een vraag over arbo?

Vraag het onze medewerkers van het Arbo Adviescentrum PO

Een gezonde en veilige werkomgeving op school draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. 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.

Ongewenst gedrag in het primair onderwijs

De laatste tijd is ongewenst gedrag als onderwerp veelvuldig in het nieuws. Het speelt in alle sectoren en er valt kennelijk nog veel te verbeteren. Aandacht voor dit onderwerp is belangrijk, vindt Dominic de Jonge van het Arbo Adviescentrum PO.

Over wat voor ongewenst gedrag hebben we het?

De Jonge: "Agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie. Dit kan op alle niveaus en werkplekken voorkomen. Niet alleen in relaties tussen werkgever en werknemer, maar ook bij contacten met anderen, zoals de ouders van leerlingen."

Ook in het onderwijs komt ongewenst gedrag helaas voor. Via de Arbomeester kan een werkgever een RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie) doen, om knelpunten te signaleren die een veilige en gezonde werkomgeving kunnen ondermijnen. Daarbij worden ook kenmerken van ongewenst gedrag gemeten.

"Van de 2495 afgeronde quickscans uit de afgelopen tijd, blijkt uit 1823 daarvan dat er sprake is van ongewenst gedrag van ouders ten opzichte van leerkrachten," vertelt Dominic de Jonge. "Dat is toch 73%. En in 67% van de scans komt ongewenst gedrag van leerlingen ten opzichte van hun leerkrachten naar voren."



Ongewenst gedrag tussen personeel onderling en vanuit leidinggevenden vindt in het PO significant minder plaats. De Jonge: "Het gebeurt natuurlijk wel zeker. In 25% van de quickscans gaat om het gedrag van collega's.

En in 18% betreft het leidinggevenden. Maar het valt wel op dat dit dus een stuk minder is dan ongepast gedrag dat medewerkers ervaren van ouders en kinderen."

Incidentenregistratie

Na de scan moet de werkgever verdiepend onderzoek doen om te achterhalen van welk ongewenst gedrag er dan precies sprake is. "Dat kan bijvoorbeeld door een incidentenregistratie bij te houden. Hier heeft de preventiemedewerker een rol in. Het is heel belangrijk dat er in elke organisatie een plek is waar medewerkers terecht kunnen. En waar ze zich ook veilig voelen om zich uit spreken."

Omgaan met ongewenst gedrag

In de Arbocatalogus PO vindt u alles over dit onderwerp. Zoals de acht normen die zijn opgesteld in het programma 'Veilige publieke taak'. "Deze kunt u gebruiken om medewerkers te helpen omgaan met ongewenst gedrag. Denk aan trainingen (bijv. over weerbaarheid, de-escalerend reageren, herkennen van gedrag), aangifte doen van ernstige incidenten, heldere informatie verstrekken en zorgen voor goede nazorg."

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 (menu 2) of mail naar
arbo-advies@vfpf.nl.
We zijn elke werkdag bereikbaar van 8.30 tot
17.00 uur.

Arbocataloguspo.nl
Arbomeester.nl

Grip op duurzame inzetbaarheid met het Huis van Werkvermogen

Medewerkers die goed in hun vel zitten, functioneren doorgaans beter en blijven langer met plezier aan het werk. Zij zijn duurzaam inzetbaar. Het Huis van Werkvermogen – een model van Finse professor Juhani Ilmarinen – beschrijft de factoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid van medewerkers aan de hand van vier verdiepingen: gezondheid, competenties, normen en waarden en werkomstandigheden. Hoe beter met elkaar in balans, hoe groter het werkvermogen en hoe beter de duurzame inzetbaarheid van een medewerker.



Dat maakt het model goed toepasbaar in het primair onderwijs, vinden Simone Guikema, Corine de Jong en Judy van den Berg, alle drie adviseur Arbeid en Vitaliteit bij Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf). Want duurzame inzetbaarheid is een belangrijk thema in het onderwijs. Daarom is het goed als iedereen, van schoolbestuur tot leerkracht, begrijpt wat het is én hoe je

het kunt beïnvloeden. Zodat je duurzame inzetbaarheid kunt versterken, stimuleren en bevorderen, zowel wanneer er sprake is van uitval, als daarvoor: preventief. Het Huis van Werkvermogen is een concreet en praktisch model om het thema ook binnen scholen bespreekbaar te maken. De drie adviseurs geven er maandelijks online kennissessies over.

“Dit model kan heel goed worden gebruikt bij of in plaats van functioneringsgesprekken”

Sociale context

Simone: “Het Huis van Werkvermogen kun je inzetten om verder te kijken dan alleen het functioneren en de competenties van mensen in het onderwijs.” Immers: alles wat iemand doet, kan van invloed zijn op iemands functioneren. “Ook privéomstandigheden, zoals de zorg voor kleine kinderen of ouders”, schetst Judy. “Dit model kan dus heel goed worden gebruikt bij of in plaats van functioneringsgesprekken”, vult Simone aan.

Maatwerk

Juist omdat iedere medewerker andere behoeftes en wensen heeft, is dit een geschikt model om maatwerk te bieden, vindt Corine. “Het is mooi als medewerkers daarin zelf ook een actieve rol pakken en op zoek gaan naar wat nodig is voor verdere ontwikkeling. Het Huis van Werkvermogen kan daarin een mooie aanvulling zijn op dat wat scholen al doen rondom duurzame inzetbaarheid.”

De handvatten die het model biedt, maken het makkelijker om de dialoog aan te gaan over onderwerpen die anders misschien onbesproken blijven, zoals gezondheid. Dit soort factoren zijn namelijk onlosmakelijk verbonden met inzetbaarheid. Met het Huis van Werkvermogen komen alle belangrijke onderdelen omtrent werk-privébalans in beeld, en daarmee dus ook wat een werknemer nodig heeft om goed te blijven functioneren.

“De verdiepingen van het Huis van Werkvermogen geven mij houvast en daardoor begrijp ik beter wat er belangrijk is voor elke individuele medewerker.”

Deelnemer kennissessie Huis van Werkvermogen

Wederzijds vertrouwen

Werken met het Huis van Werkvermogen levert vooral wederzijds vertrouwen en wederkerigheid in gesprekken op, merkt Corine: “Het gaat niet om het beoordelen van medewerkers, maar juist om wie iemand is en wat er bij iemand leeft en speelt. Ga je open met elkaar in gesprek, dan komen zaken als vitaliteit en gezondheid vanzelf aan bod.” Het levert ook een grotere medewerkersbetrokkenheid, hogere medewerkerstevredenheid en lager ziekteverzuim op, vult

Judy aan. Simone: “Het model biedt schoolleiders inzicht en grip op het hele plaatje van de medewerkers binnen de school.”

“Handig om te ontdekken dat het Huis van Werkvermogen ook kan worden ingezet als er sprake is van verzuim.”

Deelnemer kennissessie Huis van Werkvermogen

Aan de slag

Simone: “Een duidelijk beleid op duurzame inzetbaarheid is belangrijk. Het Huis van Werkvermogen is een laagdrempelig en praktisch model dat scholen kan helpen bij het ontwikkelen van zo’n beleid.” Het model vergt geen extra tijdsinvestering of maandenlange verdieping. Scholen kunnen er bij wijze van spreken vandaag mee aan de slag. Om een vitaal organisatieklimaat te creëren, is het wel belangrijk dat de hele organisatie het model omarmt, benadrukt Corine: “Maar functionerings- en beoordelingsgesprekken voeren mensen al. Met het Huis van Werkvermogen geef je ze eenvoudig een andere inrichting, om medewerkers nog beter te ondersteunen.”

“In onze organisatie gebruiken we nog de klassieke functioneringsgesprekken cyclus. Met het Huis van Werkvermogen kan ik direct aan de slag omdat het praktisch en concreet in gebruik is. Daarnaast geeft het ook de ruimte om vanuit inzetbaarheid het gesprek aan gaan met medewerkers.”

Deelnemer kennissessie Huis van Werkvermogen

Om (school)directeuren, bestuurders en HR-medewerkers in het primair onderwijs te informeren over het model, organiseert VfPf kennissessies. Wilt u ook aan de slag met het Huis van Werkvermogen? Neem contact op met uw regioteam via vfpf.nl/regioteams. Of meld u aan voor één van de online kennissessies via vfpf.nl/agenda.

De regio als klaslokaal

Een rijk onderwijsaanbod voor alle kinderen, met ruimte voor onderzoek. Dat is het voornaamste doel van de Werkgroep PO, bestaande uit een aanstekelijke ondernemer, twee zeer betrokken ouders en een bezielde schoolleider. Hun vooruitstrevende visie op het onderwijs bracht hen samen en was de start van een bijzondere samenwerking binnen de gemeente Het Hogeland, in het noorden van Groningen.

Antoinette Heijink, Engbert Breuker, Rita Tjoelker en Roos Wagter vormen samen de Werkgroep PO, onderdeel van Vakland Het Hogeland, een regionaal initiatief dat zich inzet voor een leven lang leren in de praktijk. VfPf kwam in contact met de werkgroep via regiocoördinator Annemiek Kamsma. Zij is binnen VfPf lid van de werkgroep 'Anders'. Deze werkgroep heeft in samenwerking met de Argumentenfabriek een aantal denksessies georganiseerd over 'het anders organiseren van onderwijs' en hoe dit een oplossing kan zijn voor knelpunten in het PO zoals het lerarentekort. Voor één van de denksessies nodigde Annemiek schoolleider Antoinette Heijink uit en zij introduceerde Engbert, Roos en Rita.

Beweegredenen

ANTOINETTE HEIJINK is schoolleider van GBS De Wierde, een eenpitter in Winsum. "In 2015 begon ik hier als helft van een duo. Door mijn toenmalige collega zag ik hoe belangrijk spelen en onderzoeken is voor het leren van kinderen, omdat je kennis dan verbindt met hun leven. Dat motiveert en bekijft! Ik heb dat zelf in mijn schoolloopbaan gemist. Ik wens alle kinderen in onze regio toe dat ze leren als boeiend en nuttig ervaren."

ENGBERT BREUKER is ondernemer en één van de aanstichters van Vakland Het Hogeland. "We putten uit bestaand leeraanbod, genereren nieuw aanbod en creëren en stimuleren vraag. Met name basisscholen hebben te maken met uitdagingen als hoge werkdruk, een tekort aan leraren en weinig ruimte. Wij kijken hoe we daarbij kunnen helpen.

RITA TJOELKER is opgeleid tot hulpverlener. "Ik was klaar met school, maar wist nauwelijks waar mijn talent en passie lagen. Na de geboorte van mijn kinderen ben ik met vijf andere ouders een moestuin gestart op de basisschool van onze kinderen in Pieterburen. Door de lessen te laten aansluiten op het werk buiten, creëren we meer ruimte voor kinderen om op diverse manieren te leren."

Bij dit moestuinproject was moeder en kunstenaar **ROOS WAGTER** ook betrokken. "Ik zou graag een rijk aanbod willen zien voor alle kinderen. Vanuit mijn kunstachtergrond bekijk ik al tien jaar de onderwijsroute die mijn drie heel verschillende kinderen bewandelen en denk ik dat er meer mogelijk is."

Betekenisvol onderwijs

Deze werkgroep denkt in mogelijkheden en zit vol positieve energie. **ENGBERT**: "Ik wil niet zeggen dat het huidige onderwijs niet goed is, maar ik kijk graag hoe het anders kan. Wij verlangen naar een mooiere wereld, waaraan wij een bijdrage hebben geleverd. Wanneer je hoofd en hart verbindt en je handen goede dingen gaan doen, krijg je een betere wereld."

ANTOINETTE: "Dat is precies wat betekenisvol onderwijs inhoudt; verbinding tussen hoofd, hart en handen. Alles is nu zo in hokjes ingedeeld. Wanneer je het onderwijs als één geheel benadert, dan gaat het weer kloppen."

ROOS: "Onze lange termijnvisie brengt ons samen. Er zijn veel initiatieven en tijdelijk geld, maar wij willen dat het over tien jaar echt beter is. En dus moeten we duurzame oplossingen aandragen."

Een rijk aanbod voor ieder kind

Het onderwijs anders organiseren is volgens de Werkgroep PO vooral een kwestie van verrijken van het huidige aanbod.

ANTOINETTE: "Veel leerkrachten willen dat denk ik diep in hun hart het liefst voor de kinderen. Alleen 'het hoe' is een probleem. Voor leerkrachten kan het een eyeopener zijn om te zien wat er allemaal kan en hoe dit aansluit op het bestaande lesprogramma. Wij onderzoeken hoe we dit zo gemakkelijk mogelijk voor hen kunnen maken. Een programma voor alle scholen, met Het Hogeland als klaslokaal, zou fantastisch zijn. Kinderen kunnen kennismaken met ambachten in een bakkerij of metaalbewerkingsbedrijf. De regio is rijk aan cultuurhistorisch erfgoed en natuur zoals het nationaal



Foto: Absolut fotografie

Engbert Breuker, Roos
Wagter, Rita Tjoelker en
Antoinette Heijink

park Lauwersmeer en de Waddenzee. Ook daar valt veel te leren. Niet als 'leuk extraatje', maar als integraal onderdeel van de school. Daarmee willen we tegelijk ruimte scheppen voor leerkrachten om zichzelf te ontwikkelen, te onderzoeken, zich te laten inspireren en nieuwe mogelijkheden te zien."

"Wat als dat leren nou niet alleen binnen de muren van een school plaats zou vinden."

Aanpak van het lerarentekort

Een heikel punt in het onderwijs de laatste jaren is het lerarentekort.

ANTOINETTE: "Met name het basisonderwijs is zó efficiënt ingericht dat er weinig mis kan gaan of het loopt vast. Er moet dus meer ruimte gecreëerd worden om continuïteit te bieden. Daarvoor moeten we het begrip leerkracht misschien herdefiniëren. De school heeft geen patent op leren. Er zijn buiten de school genoeg mensen die kinderen iets willen leren. Alleen lukt dat niet onder de huidige condities. Een tuinder kan kinderen heel veel kennis bijbrengen over de natuur, maar heeft geen pabo gedaan. Dat geldt ook voor een danslerares, die groep 8 wel aan het dansen krijgt."

ROOS: "En het onderwijs moet weer aantrekkelijker worden gemaakt, zodat mensen ook voor de klas willen gaan staan."

Bewegingsruimte en rust

Een leerkracht heeft kennis over de ontwikkeling en het leren van kinderen, maar hoeft niet altijd zelf en alleen de context te bieden waarin geleerd wordt. Antoinette: "Ons idee is om meer buiten school te leren. De leerkracht kan mee, maar zet ook andere mensen in!

Er is al veel enthousiasme onder de schoolbestuurders in de regio voor het idee van Het Hogeland als klaslokaal. Een belemmering voor scholen kan zijn dat het klinkt als veel werk. Denk bijvoorbeeld aan het regelen van vervoer. In het kader van Vakland zoeken we naar manieren om deze hobbel weg te nemen. Een nieuwe aanpak kan juist op termijn bewegingsruimte en rust geven. Het bij elkaar brengen van de diverse 'potjes' geeft inzicht in de financiële mogelijkheden en kansen."

Blik op de toekomst

Een rijk aanbod realiseren voor alle kinderen in de regio en daarvoor systematische belemmeringen wegnemen is het doel van deze werkgroep. Waar hopen ze binnen nu en een jaar te staan?

ANTOINETTE: "Als schoolbesturen in de regio hebben we een stap gezet naar een rijk aanbod voor alle kinderen, waarbij leren ook buiten school vormgegeven wordt."

RYTA: "Het lesaanbod is verbreed, wat maakt dat meer kinderen, ongeacht speciale behoeften, leren in hun eigen regio. Schoolleiders zetten stappen richting een breed, toegankelijk en passend aanbod. Inclusief en thuisnabij onderwijs."

ROOS: "Hopelijk is er meer ruimte gecreëerd en hebben we concrete voorbeelden van hoe het ook kan."

ENGBERT: "Dat de regio als klaslokaal de norm is."

Want 'wat als dat leren nou niet alleen binnen de muren van een school plaats zou vinden?'

kortom

kortomkortom



Duurzame inzetbaarheid van A tot Z

Aan de slag met duurzame inzetbaarheid? Laat u inspireren door het online VfPf magazine over dit thema. Vol met verhalen van bestuurders, tips van onze adviseurs en andere praktische informatie om vitaal en met plezier te werken in het primair onderwijs.



Nieuw portaal voor werkgevers: Mijn Pf

Met ingang van 1 augustus 2022 nemen we een nieuw werkgeversportaal in gebruik voor het verrekenen van werkloosheidskosten: Mijn Pf. Om daar in te loggen heeft u eHerkenning nodig, net als bij Mijn Vf. Het huidige Werkgeversportaal Pf blijft nog in gebruik voor de gevallen waarbij de laatste contractdag vóór 1-8-2022 ligt.

- Meer info op vfpf.nl/mijnpf. Daar kunt u ook een demoversie van Mijn Pf bekijken!

VfPf focust op: De week van de RI&E!

VfPf neemt u mee tijdens de landelijke Week van de RI&E in een aantal workshops gericht op het gebied van Arbo en de RI&E en deelt podcasts, video -en boekentips. Lees er meer over op onze site: vfpf.nl/weekvanderie of meld u direct aan voor de inspirerende workshops!

Nieuwe incassomachtiging Pf

DUO verrekent de eigen bijdrage die werkgevers in het PO aan werkloosheidskosten moeten betalen automatisch via de Rijksbekostiging. Vanaf 1 augustus verandert dat. Dan gaat het Participatiefonds (Pf) deze rechtstreeks in rekening brengen. De maandelijkse nota's daarvoor staan straks in het nieuwe portaal Mijn Pf en de betaling moet u als werkgever zelf binnen de betalingstermijn uitvoeren. Door een nieuwe incassomachtiging af te geven aan het Pf, kunnen wij dit automatisch incasseren en heeft u er geen omkijken naar.

- Ga naar vfpf.nl/incasso om dit snel en makkelijk te regelen.

VfPf Adviseurs RADI® gecertificeerd

Vanaf voorjaar 2022 zijn (bijna al) onze VfPf Adviseurs Arbeid en Vitaliteit RADI® gecertificeerd. RADI® staat voor Register Risico Adviseur Duurzame Inzetbaarheid. Onze RADI® adviseurs zijn op het gebied van duurzame inzetbaarheid een stevige gesprekspartner voor leidinggevend en directie, met een overstijgende kijk op organisatievraagstukken en financiële afwegingen. Weten wat deze RADI® certificering precies inhoudt en wat onze RADI® adviseurs voor u kunnen betekenen?

- Kijk op vfpf.nl/radi



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 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 31 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.