

Rentre

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

Sta sterker met de preventie-medewerker

Het belang van een goed arbobeleid

.....
Het verhaal achter de cijfers "Onze rapportages zijn echte eyeopeners"

.....
Duurzame inzetbaarheid: inventariseer goed hoe uw organisatie ervoor staat

.....
"Ben je rood, groen of oranje?" Management Drives-methode geeft inzicht in drijfveren

nummer

111



In dit nummer:

Column Impact	3	Kletsoppen	9	In dialoog over duurzame inzetbaarheid	20
		Samenwerken aan sterke school-organisaties	10	Allo Allo, Arbo!	22
Management Drives-methode geeft inzicht in drijfveren	4	Wetwetertjes	14	Column Fris in je hoofd	24
		Het verhaal achter de cijfers	15	De focusweken van VfPf	25
Sta sterker met de preventiemedewerker	6			Kortom	26
Toetsing Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)	8	Duurzame inzetbaarheid: Inventariseer goed hoe uw organisatie ervoor staat	18	Regioteams	27
				Voor alle scholen in het onderwijs	28

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

Vormgeving
Buro BRAND

Drukwerk
Quantes

Download
Rentree is ook te downloaden via onze website: vfpf.nl

© Copyright
Overname van artikelen of gedeelten daarvan is toegestaan na voorafgaande toestemming van de redactie met bronvermelding. Aan de informatie in dit magazine kunnen geen rechten worden ontleend.

column

Impact

Het nieuwe schooljaar is in volle gang. De nieuwe lichting schoolgaande kinderen is al een beetje gewend, het ritme van de zich aaneenrijgende schoolweken heeft zijn ijzeren regelmaat gevonden. De maatschappij heeft echter te maken met allerlei (inter)nationale ontwikkelingen die ongetwijfeld ook tot de klas doordringen. Maar hopelijk blijft deze plek het baken van rust en veiligheid voor leerlingen. Zo kunnen zij zich ontwikkelen en spelenderwijs een plek vinden in de maatschappij op een manier die bij elk kind past.

Het betekent voor uw schoolorganisatie een groeiende uitdaging om deze rust in het schoollokaal te kunnen blijven garanderen. Het lerarentekort, lesgeven aan kinderen die uit andere landen komen, inflatie en stijgende energiekosten vragen de volle aandacht van schoolbestuurder en schoolleider. En leerkrachten merken de gevolgen het meest. Alles moet uit de kast getrokken worden om deze ontwikkelingen in goede banen te leiden.

Vooruitdenken is daarbij cruciaal: wat komt er op ons af, welke scenario's kunnen zich voordoen, welke factoren kan ik beïnvloeden en welke niet. Hoe groot zijn mijn risico's en hoe kan ik ze voldoende beheersen? Kennis en data zijn daarbij onmisbaar. En wij kunnen u daarbij meer helpen dan u wellicht in eerste instantie denkt. Want naast de al bekende dienstverlening op het gebied van duurzame inzetbaarheid, arbo, verzuimaanpak, van-werk-naar-werk-trajecten en strategische

personeelsplanning, hebben wij afgelopen jaren ook fors geïnvesteerd in het 'ontginnen' van de berg data die wij beheren vanuit onze wettelijke taken. Daarmee kunnen we u steeds beter voeden met hele gerichte inzichten in uw organisatie, ook in vergelijking met andere besturen. Die inzichten, zoals benchmarks over verzuim en rapportages over werkloosheid, kunt u gebruiken om slim vooruit te denken. Zodat u makkelijker inspeelt op de mogelijke impact van ontwikkelingen op uw schoolorganisatie. En zo kunnen we samen de onzekerheden die van buiten op de sector afkomen toch een beetje beter beheersbaar maken.

Denis Vijgen
directeur Vervangingsfonds/Participatiefonds

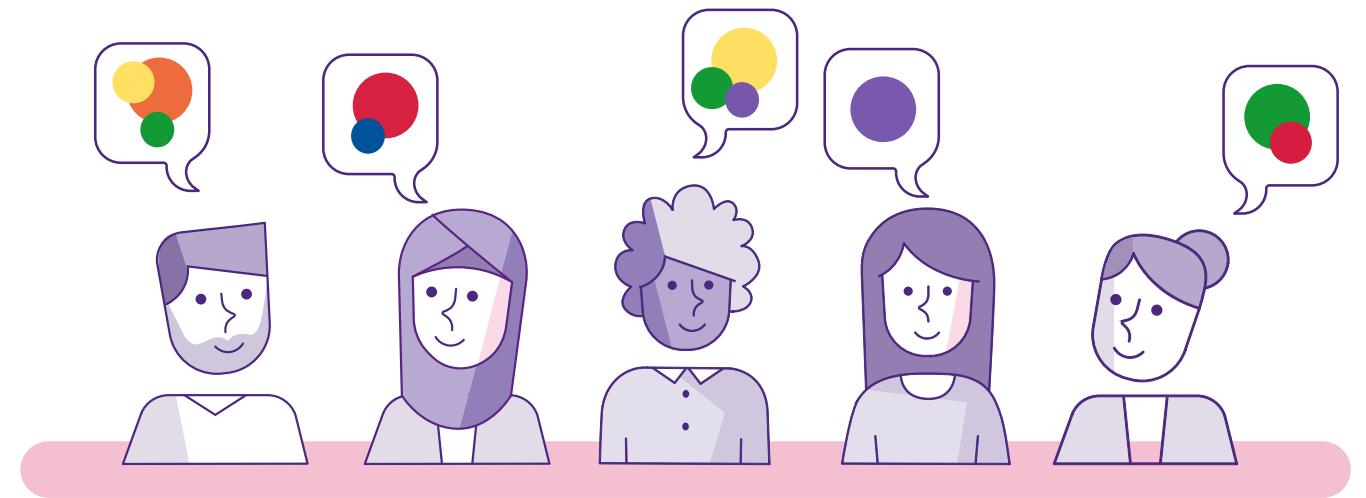


Management Drives-methode geeft inzicht in drijfveren

"Ben je rood, groen of oranje?"

De kleur bepaalt de communicatiestijl

Ieder mens heeft bepaalde talenten en vaardigheden. Maar waar de ene persoon gefocust is op resultaat of verandering, heeft de ander meer oog voor detail of de sfeer in de groep. Management Drives maakt de drijfveren van mensen inzichtelijk. Het helpt om beter te communiceren. En draagt bij aan het verbeteren van de samenwerking tussen leerkrachten op scholen. "Belangrijk, want goede communicatie is essentieel in het voorkomen van uitval", zegt Jeroen Appel, directeur van basisschool Blijvliet in Rotterdam.



"Op de vorige school waar ik directeur was, volgde ik het project 'Gezonde Werkdruk?! Daar word je beter van' via het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf). Management Drives maakte hier onderdeel van uit. Ik was enthousiast over de opzet en uitvoering omdat het op een laagdrempelige manier inzicht geeft in drijfveren en communicatiestijlen. Ook op mijn huidige school is de werkdruk hoog."

Kleurenleer

Management Drives begint met het invullen van een individuele vragenlijst, waar vervolgens een profiel uitkomt. Er zijn zes verschillende profielen, ieder met een eigen kleur. Mensen met een groen profiel zijn bijvoorbeeld sterk gericht op samenwerking, een rood profiel staat voor tempo, daadkracht en respect. Bijna iedereen heeft meerdere kleuren in zich, vaak is wel één kleur dominant.

Presentatie en speeddates

Het onderwijsteam van Blijvliet gaat aan de slag met Management Drives en vult de vragenlijsten in. Jeroen: "In een presentatie in samenwerking met de adviseur van VfPf gaven we uitleg over de methode en bespraken we de verschillende profielen, zonder in te gaan op persoonlijke uitkomsten. Na de terugkoppeling op persoonlijk niveau, gingen collega's tijdens speeddates met elkaar in gesprek over de uitkomsten. Wat betekent het dat jij zo resultaatgericht bent of dat je juist zoveel oog hebt voor de mensen om je heen? Door dat zo te bespreken, krijgen mensen meer begrip voor een ander."

Borgen is belangrijk

Jeroen is positief over deze methode. "Het is een heel bruikbaar middel voor andere scholen die de communicatie op teamniveau willen verbeteren. Wel is het belangrijk om het te borgen binnen de organisatie. Bij ons was het onderdeel van onze studiedag. Hoe geef je bijvoorbeeld iemand met een rood profiel een compliment? En hoe doe je dat bij een oranje collega? Daarmee oefenen houdt

het onderwerp levend en vergroot de kennis. We willen de resultaten ook een vast onderdeel maken van onze voortgangsgesprekken. Bij ons volgen de veranderingen elkaar in snel tempo op; als je een persoon bent die vooral behoefte heeft aan vastigheid, regels en duidelijkheid is de kans groot dat je bij ons minder op je plek voelt en een hoge werkdruk ervaart. Ook willen we Management Drives nadrukkelijker inzetten bij bijvoorbeeld de formatie van een werkgroep. Want het is niet slim om een team samen te stellen met mensen die hetzelfde profiel hebben. Juist door te kijken naar de stijlen en voorkeuren, kom je tot een uitgekende mix."

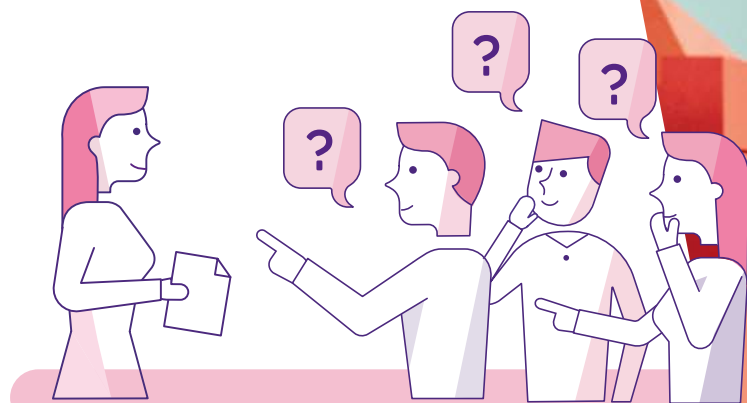
Inzicht en begrip

Met Management Drives zet je mensen in hun kracht, vindt Jeroen. "Het geeft ons team inzicht in eigen en elkaars kwaliteiten. We zijn allemaal anders gebakken. Als je weet wat iemands sterke punten zijn, wat energiegevers en energielurpers zijn, verbetert de onderlinge communicatie en de samenwerking. En het vergroot uiteindelijk het werkplezier."

Let's go!

Wilt u ook aan de slag met Management Drives? Neem dan contact met ons op. Onze adviseurs zijn gecertificeerd en opgeleid om hiermee te werken. Eerst sparren over onze aanpak? Dat kan natuurlijk ook. Neem vrijblijvend contact op met uw regioteam: vfpf.nl/regioteams.

Sta sterker met de preventiemedewerker



Arbo wordt nog vaak als 'wollig' beschouwd en als een 'moetje' dat van bovenaf wordt opgelegd. Maar arbo is zoveel meer. Door de gezondheid en het welzijn van de medewerkers centraal te stellen, vergroot u het werkplezier en daarmee de betrokkenheid van medewerkers. U bevordert de inzetbaarheid en verhoogt de productiviteit. Dit vertaalt zich ook in verlaging van de kosten gerelateerd aan verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Arbo is geen feestje van de werkgever alleen; met slechts een arbobeleid ben je er nog niet. De cirkel is pas rond als ook de medewerkers zich bewust zijn van de noodzaak om veilig en gezond te werken. Dat betekent dat een werkgever niet alleen tijd moet investeren in het instrueren van medewerkers. Ook moet een cultuur worden gecreëerd waarin medewerkers elkaar aan kunnen spreken op gezond, veilig en met plezier werken. De preventiemedewerker heeft hierin een belangrijke rol.

Judy van den Berg, adviseur Arbeid & Vitaliteit bij VFPf: "Wij zien in de praktijk dat preventiemedewerkers lang niet altijd weten wat er van hen verwacht wordt en dat arbo niet leeft op de werkvloer. Jammer, en een gemiste kans. De preventiemedewerker heeft als wettelijke taak om de werkgever te ondersteunen om de optimale arbeidsomstandigheden te realiseren, te adviseren over de te nemen maatregelen én de arbomaatregelen (mede) uit te voeren. In onze dienstverlening ondersteunen wij schoolbesturen bij het verbeteren van hun arbobeleid en het trainen van preventiemedewerkers zodat zij een actieve bijdrage kunnen leveren aan het gezond, veilig en met plezier werken binnen hun schoolorganisatie."

Hoe we dit doen?

Voordat we bij een schoolbestuur aan de slag gaan, inventariseren we eerst wat de vraag, behoefte en visie op gezond en veilig werken is en welke wensen er zijn in de ondersteuning. Vervolgens werken we een voorstel uit en gaan we aan de slag!

Judy vertelt verder, "Een mooi voorbeeld is een openbare basisschool in Zuid-Holland. Daar hebben we het afgelopen jaar preventiemedewerkers getraind om hen beter toe te rusten om de rol van preventiemedewerker uit te voeren en zelf een RI&E te kunnen maken in Arbomeester.

Ook starten we nog dit jaar met een netwerk voor preventiemedewerkers bij dit schoolbestuur. Het opzetten hiervan kwam naar voren uit de behoefte van deze groep. Het doel van dit netwerk is om met elkaar kennis te delen, ervaringen uit te wisselen, samen op te trekken en knelpunten op te lossen. En bovenal om continu aandacht te hebben voor gezond en veilig werken in de scholen.

Daarnaast ondersteunen we ze bij het opstellen van een schoolveiligheidsplan voor alle scholen van de stichting. Dit doen we in een werkgroep met drie preventiemedewerkers, die ook leerkracht zijn. Het is mooi om dit schoolveiligheidsplan vorm te geven vanuit de praktijk. Samen bekijken we welke onderdelen we bestuursbreed opstellen en welke onderdelen schoolspecifiek zijn."

Wilt u ook actief aan de slag met het verbeteren van uw arbobeleid en wilt u meer aandacht en focus voor de gezondheid en het welzijn van uw medewerkers? Neem dan contact op met uw regiocoördinator of adviseur Arbeid & Vitaliteit om een aanpak op maat voor uw organisatie af te stemmen. Kijk op vfpf.nl/regioteams voor de contactgegevens.



Toetsing Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Elke vier jaar voert u als schoolorganisatie verplicht een RI&E uit. Daarmee bent u er nog niet: uw RI&E moet ook nog worden getoetst*. In deze toetsing is onlangs een en ander veranderd. Waarom uw RI&E moet worden getoetst en wat de veranderingen voor u betekenen leggen we u hieronder uit.



Monique van Limpt -
Veiligheid en RI&E

Waarom een toetsing?

Het belang van werkgever en werknemer is niet altijd hetzelfde als het gaat om risicobeperking. Door de RI&E te laten toetsen door een onafhankelijke deskundige, zorg je ervoor dat de RI&E volledig en betrouwbaar is en voldoet aan de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. Deze onafhankelijke deskundigen zijn bedrijfsartsen en gecertificeerde arbokerndeskundigen. Een arbokerndeskundige is een hogere veiligheidskundige, een arbeidshygiënist of een arbeids- en organisatiedeskundige.

Veranderingen arbokerndeskundigen?

Sinds 1 juli 2022 is er een en ander veranderd rond de certificering van de arbokerndeskundigen. De belangrijkste verandering voor u zit hem in de systeem- en scopetoets. De bedrijfsarts en de arbokerndeskundigen mogen de systeemtoets doen. Hierin wordt gekeken of alles dat wettelijk verplicht is, ook daadwerkelijk beschreven is in de RI&E. Dit is nog niet altijd voldoende om te beoordelen of een opgenomen onderdeel aan de te stellen eisen voldoet. Hiervoor kan een arbokerndeskundige nu een aanvullende, verdiepende toets op een specifiek thema nodig vinden: de scopetoets. Elke arbokerndeskundige heeft zo zijn eigen expertisegebied.

Wat betekent dit voor u?

U kiest een arbokerndeskundige die het best aansluit bij de risico's die uit uw RI&E naar voren zijn gekomen. Als uw grootste risico 'klimatologische omstandigheden' is, vraag dan een arbeidshygiënist om te toetsen want fysische factoren zoals klimaat vallen onder de expertise van de arbeidshygiënist. Heeft u vooral risico's rondom werkdruk? Laat dan een arbeids- & organisatiedeskundige uw RI&E toetsen. Het kan dus voorkomen dat een school of bestuur twee of

meer arbokerndeskundigen nodig zal hebben, omdat de risicogebieden breder zijn dan het expertisegebied van een arbokerndeskundige.

Wat betekent dit voor de erkenning van Arbomeester?

Voor de erkenning en het gebruik van Arbomeester heeft dit geen gevolgen. De criteria voor branche RI&E-instrumenten zijn niet veranderd sinds de invoering van het nieuwe certificeringsschema. Arbomeester is voor de komende 3 jaar weer erkend als branche RI&E-instrument voor het primair onderwijs.

Bron: informatiesessie "Toetsing RI&E - hoe werkt dat" tijdens de focusweek over de RI&E op 23 juni 2022, door Monique van Limpt (gecertificeerd arbeids- & organisatiedeskundige bij Habilis Onderwijs en gecertificeerd RI&E-toetsers in het primair onderwijs) en Dominic de Jonge (Arbo Adviescentrum PO VvPf).

* Met uitzondering van kleine besturen - maximaal 25 mensen in dienst - die het erkende branche-instrument Arbomeester gebruiken voor de uitvoering van hun RI&E.

kletskoppen

kletskoppen kletskoppen

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

Wat is de coolste of fijnste plek op school?



Samenwerken aan sterke schoolorganisaties

Wist u dat de fondsen van VfPf al zo'n dertig jaar bestaan? In die 30 jaar is er veel veranderd, in de wereld om ons heen, in het primair onderwijs en bij VfPf. Waar de primaire focus in het begin lag bij het verzekeren en vergoeden van kosten van werkloosheid en van vervanging bij verzuim, is deze steeds meer verschoven richting duurzame inzetbaarheid en het op dit vlak bieden van ondersteuning aan professionele schoolorganisaties. Want het liefst zien we natuurlijk dat er helemaal geen verzuim of werkloosheid ontstaat. Het uitgangspunt was – en is nog steeds – om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. Altijd iemand voor de klas.

U kunt bij ons terecht op het gebied van:



Duurzame inzetbaarheid

VfPf ondersteunt scholen bij het zorgen voor een prettige werkomgeving waar kundige en gemotiveerde medewerkers met plezier werken. Van groot en beleidsmatig, denk aan een complete trajectaanpak Duurzame inzetbaarheid, tot kleiner en meer praktisch zoals de inzet van een kennissessie Werkgeluk, motivatie en werkplezier, of begeleiding van een (her)startende leerkracht door een mentor on the job. Samen houden we uw schoolorganisatie en uw medewerkers vitaal en duurzaam inzetbaar.

Het beperken van werkloosheid

Helaas moet u soms afscheid nemen van een medewerker. Wat hiervoor de reden ook is, over een ding is iedereen het eens: (langdurige) werkloosheid is het minst aantrekkelijke scenario. Zodra duidelijk wordt dat het einde van het contract onafwendbaar is, doet u er vanuit goed werkgeverschap alles aan om werkloosheid van uw medewerker te voorkomen. Bij VfPf kunt u terecht voor advies over de inzet van effectieve van-werk-naar-werk-trajecten. En wordt uw ex-medewerker toch werkloos, dan begeleiden wij hem/haar vanuit een uitkering naar een nieuwe passende baan.

Een toekomstbestendige organisatie

De basis van goed onderwijs is een goed functionerende schoolorganisatie. VfPf adviseert en helpt bij het versterken van uw HR-beleid en verder professionaliseren van uw organisatie. Of u nu aan de slag wilt met strategische personeelsplanning, uw arbobeleid of risico-inventarisatie onder de loep wilt nemen, een prioriteit maakt van investeren in de ontwikkeling van uw team of meer grip wilt krijgen op verzuim. Onze RADI® gecertificeerd adviseurs Arbeid en Vitaliteit denken met u mee en bieden dienstverlening afgestemd op uw situatie en behoefte.

Het vergoeden van kosten

VfPf ondersteunt besturen bij het voorkomen en beperken van kosten die ontstaan door vervanging van verzuimend personeel en door werkloosheidsuitkeringen van ex-medewerkers. Wanneer u deze kosten maakt, wilt u natuurlijk uw vergoeding zo soepel mogelijk regelen. Wij zorgen voor een inzichtelijk proces om de kosten te verrekenen, met zo min mogelijk administratieve inspanning. En kiest u ervoor om de vervangingskosten bij verzuim volledig zelf te betalen (hier kunnen wij u bij adviseren), dan kunt u nog steeds gebruikmaken van alle dienstverlening die wij bieden voor het voorkomen en beperken van verzuim en werkloosheid! Zo werken we samen om de kosten voor de sector zo laag mogelijk te houden.



Duurzame oplossingen, ruim aanbod en advies op maat

Ook onze expertise en dienstverlening heeft zich in de afgelopen jaren steeds verder uitgebreid en ontwikkeld. Elke school heeft zijn eigen unieke uitdagingen en vraagstukken en dat vraagt om een passend en op maat gemaakt aanbod.

Regelmatig krijgen we interessante en uitdagende vragen als: Hoe maken we onze schoolorganisatie klaar voor de toekomst? Wat vraagt dat op het gebied van leiderschap? Kunnen we verzuim voorkomen en op welke wijze houden we onze leerkrachten gemotiveerd en duurzaam inzetbaar? Welke arbeidsmarktaanpak werkt in onze regio? Wat is de beste manier om startende leerkrachten een vliegende start te geven? Wat de vraag ook is, wij leggen verbindingen, delen onze ervaringen en inzichten, geven advies en zetten waar nodig passende interventies in. Zo komen we met elkaar tot een aanpak die het beste past bij uw specifieke situatie. Van trainingen, workshops en coaching tot scans, analyses, handige instrumenten en praktische stappenplannen. Daarnaast delen we onze kennis en expertise via (online) inspiratiesessies, webinars en whitepapers.

Ons doel: samen bouwen aan scholen waar het werkplezier hoog is en de uitstroom en het verzuim laag. Want voorkomen is beter dan genezen. Zo kan alle focus liggen op de kerntaak: het verzorgen van de beste lessen voor de leerlingen in de klas.

Dienstverlening en ondersteuning voor alle scholen, óók als u eigenrisicodragers bent

Als bestuurder heeft u het al druk zat. Het ene moment focust u op een specifiek probleem, dan weer bent u bezig met de grote lijnen. VfPf adviseert en ondersteunt u hierin graag. Wij helpen u uit te zoomen, de uitdagingen voor uw organisatie van alle kanten te bekijken en in te zoomen waar nodig. Zo kunt u op elk niveau strategisch onderbouwde beslissingen nemen, zonder de samenhang te verliezen.

**Nieuwsgierig geworden?
Benieuwd wat wij allemaal te bieden hebben? De adviseurs van onze regioteams komen graag bij u langs om er alles over te vertellen.**



Wetwetertjes

Onze medewerkers geven graag tekst en uitleg over regelgeving en juridische vraagstukken.

Dit keer: Wat gebeurt er als voor uw ex-medewerker een uitkering ontstaat?



Werkgevers in het onderwijs zijn verplicht eigenrisicodragers voor de werkloosheidswet. Het Participatiefonds (Pf) heeft volgens de Wet op het primair onderwijs de taak om de kosten van werkloosheidsuitkeringen te verevenen. Anita de Zeeuw, juridisch beleidsmedewerker van VfPf: "We merken dat er vaak nog onduidelijkheid bestaat over hoe dat in zijn werk gaat."

Ontstaan van een werkloosheidsuitkering

Als een arbeidscontract eindigt, vraagt de werknemer een uitkering aan bij UWV (WW) en/of WWplus (WOPO). "UWV en WWplus beslissen of de ex-werknemer recht heeft op een uitkering en bepalen de hoogte en de duur," vertelt Anita de Zeeuw. "Zij stellen ook vast welk schoolbestuur als laatste werkgever aan de uitkering gekoppeld wordt. Ze sturen de betreffende werkgever daarover een brief." Bent u het niet eens met hun beslissing of was u niet de laatste werkgever, dan moet u daarover direct contact opnemen met UWV of WWplus.

UWV en WWplus bepalen de hoogte en duur van een uitkering en welke werkgever daarbij hoort.

Betalen van de uitkering

UWV en WWplus maken de uitkering over aan de uitkeringsgerechtigde. "Zij brengen daarna de kosten in rekening bij het Participatiefonds," legt Anita de Zeeuw uit. "Het Participatiefonds gaat vervolgens de kosten in rekening brengen bij de werkgever die door UWV en WWplus is doorgegeven. Voorheen zat daar nog een schakel tussen. Toen verrekende DUO het met de maandelijkse rijksbekostiging van het betreffende schoolbestuur. Sinds 1 augustus doen wij dat rechtstreeks."

Hoe weet Participatiefonds dat er een uitkering is ontstaan?

Ongeveer twee maanden nadat de uitkering is toegekend, krijgt het Participatiefonds (Pf) hierover bericht van UWV

en WWplus. Anita de Zeeuw: "We ontvangen elke maand bestanden van UWV en WWplus met de uitkeringen die zij in een bepaalde periode hebben uitbetaald. Daarbij staan ook de schoolbesturen die aan de uitkeringen gekoppeld zijn."

De hoogte van de eigen bijdrage voor de werkgever bepalen

Op basis van de voorwaarden die in het Reglement Pf staan, bepaalt het Participatiefonds het percentage eigen bijdrage voor de werkgever. Met de invoering van de Modernisering betaalt de werkgever standaard 50% van de uitkeringskosten. Anita de Zeeuw: "Dat geldt dus voor de gevallen waarbij de laatste contractdag op of na 1 augustus 2022 ligt. Zodra we uit de bestanden van UWV of WWplus opmaken dat er een nieuwe uitkering is ontstaan, sturen we een e-mailnotificatie naar het betreffende schoolbestuur. De gegevens staan dan klaar in het portaal Mijn Pf. Het schoolbestuur kan eventueel binnen vier weken een verlagingverzoek indienen via Mijn Pf. De maandelijkse nota's staan ook in Mijn Pf."



Anita de Zeeuw

Ligt de laatste contractdag vóór 1-8-2022?

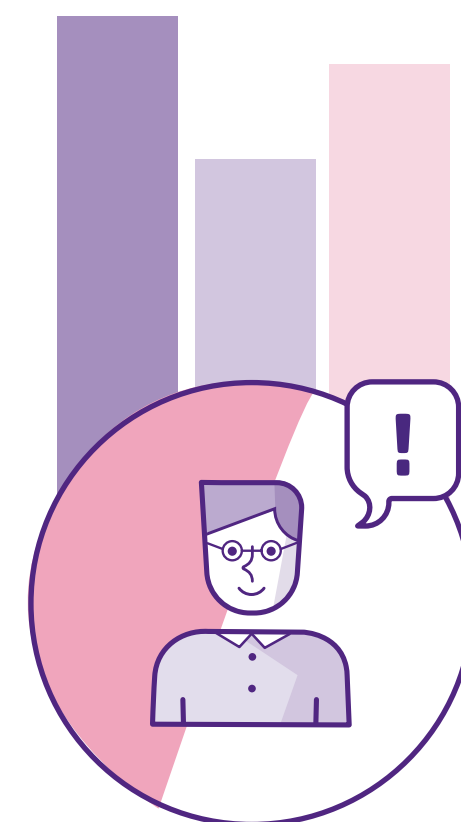
Dien dan zo snel mogelijk een vergoedingsverzoek in via het oude Werkgeversportaal Pf. Dat kan tot en met 31 januari 2023!

Het verhaal achter de cijfers

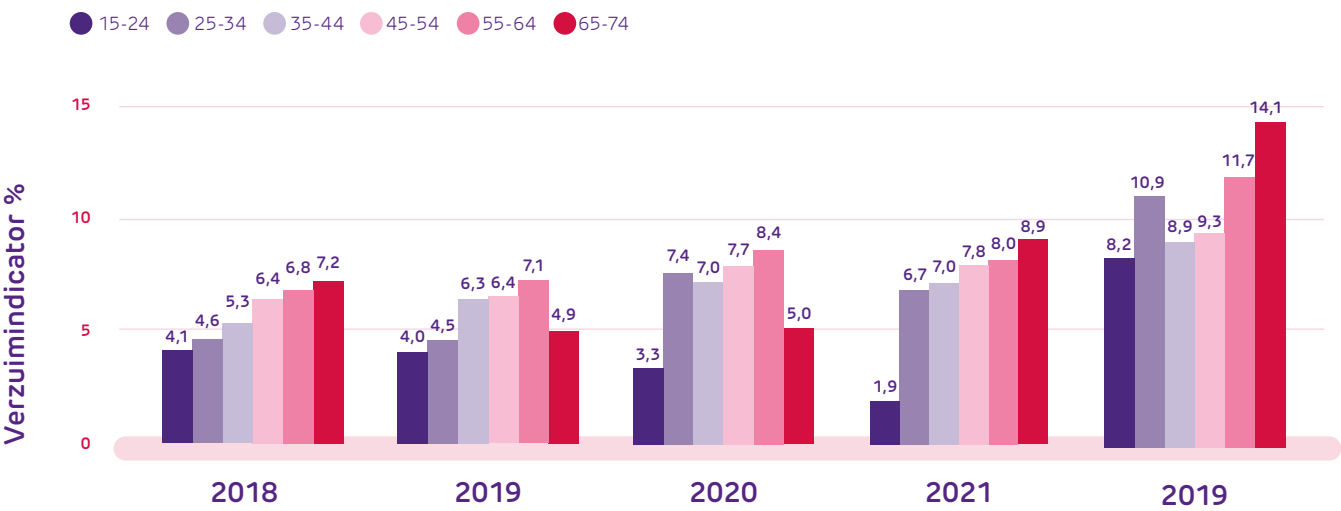
"Onze rapportages geven nieuwe inzichten. Het zijn echt eye openers!"

"We kunnen allerlei bronnen combineren, daar ligt onze kracht," zegt Sarah Setyo. Ze is data-analist bij VfPf en maakt rapportages en analyses met gegevens over verzuim en werkloosheid. En daarmee kan regiocoördinator Gerard Poot schoolbesturen inzicht geven in hoe ze ervoor staan en met welke signalen ze in de toekomst rekening moeten houden.

Sarah Setyo

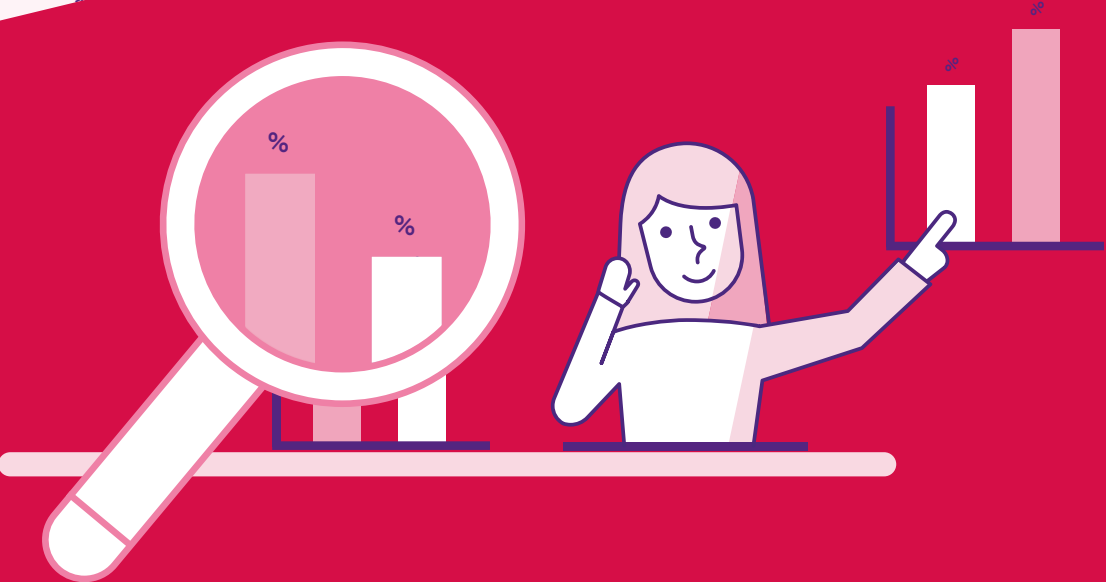


Afbeelding 1: Verzuimindicator naar leeftijd en jaar



Afbeelding 2: verzuimcijfers per BG (OP=Onderwijzend Personee OOP= Onderwijs Ondersteunend Personeel MF= Management Functies)

Jaar	Verzuimindicator (%)	Meldingsfrequentie	Nulverzuim (%)	Gem.DuurZiekte
2018	5.86	1.33	49.05	10.69
OP	5.31	1.21	50.80	9.85
OOP	7.04	1.50	44.80	11.26
MF	3.36	0.61	76.47	19.56
2019	6.16	1.24	51.77	9.00
OP	6.35	1.09	54.85	11.03
OOP	6.26	1.51	45.32	6.59
OP	2.01	0.21	90.28	27.53
2020	7.55	1.14	49.31	14.32
OP	7.52	1.10	51.54	15.46
OOP	7.92	1.23	44.63	12.31
MF	4.12	0.34	82.35	40.55
2021	7.41	1.19	52.30	16.56
OP	7.13	1.10	54.75	18.5
OOP	8.07	1.37	47.31	
MF	5.35	0.39		
2022	10.22			
OP	9.58			
OOP				
MF				



Schat aan informatie

Maandelijks krijgt het Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) informatie uit personeels-salarisadministraties van schoolbesturen en vanuit UWV en WWplus aangeleverd. “Daarin staan gegevens over begin- en einddatum van verzuim van medewerkers, start- en einddatum van arbeidscontracten, informatie over lopende uitkeringen en kenmerken als leeftijd en functie,” vertelt Sarah Setyo. “We gebruiken ook informatie zoals omvang van het bestuur, aantal leerlingen, vestigingen en fte’s.”

Betrouwbare data

“Het is natuurlijk belangrijk dat de data zuiver zijn. Dat ze betrouwbaar zijn om conclusies mee te trekken. Daarom schonen we ze eerst op en halen we fouten eruit. We matchen bijvoorbeeld het geregistreerde aantal ziekte-uren met het aantal uren dat iemand werkt. En we ontdubbelen verzuimrecords.”

Rapportages en analyses maken

Deze gegevens kan het datateam van VfPf op allerlei manier combineren. “We relateren verzuim en werkloosheid aan leeftijd en functie van de medewerkers.Ook het aantal fte per leeftijdsgroep gebruiken we bij onze analyses. Zo kunnen we het verloop van ziekteverzuim in de tijd zien en de aantallen en kosten van werkloosheidsuitkeringen bij een bestuur.” Dat zet het datateam in overzichtelijke tabellen en grafieken per schoolbestuur. “Zo zie je in een oogopslag of er bijzonderheden en ontwikkelingen zijn. Een trendbreuk, in een stijgende of dalende lijn, en seizoenseffecten. We kunnen inzoomen op schoolniveau en zetten ook resultaten per jaar tegen elkaar af, zodat je kunt vergelijken.” De grafieken en cijfers kunnen ook naast die van schoolbesturen uit de regio met een vergelijkbare omvang gezet worden.

Uitbreiding bronnen

Sarah Setyo: “Binnenkort willen we ook de data van het CBS en DUO eraan toevoegen en krijgen we een nog beter beeld. Met deze informatie kunnen onze regioteams nog gericht advies geven.”



Gerard Poot

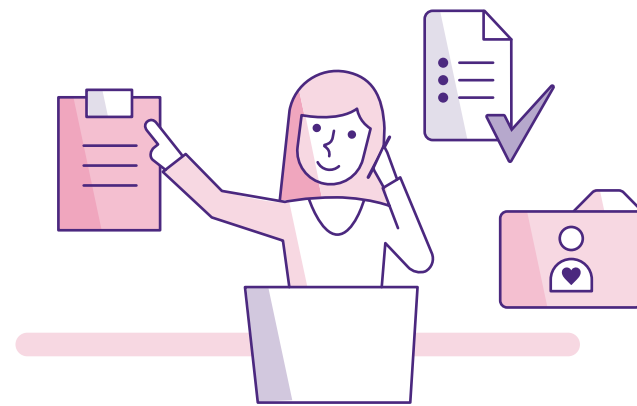
Toekomstplaatje

“In mijn dagelijks werk zit ik bij schoolbesturen aan tafel,” vertelt Gerard Poot, regiocoördinator Zuid-West van VfPf. “Samen lopen we dan deze cijfers door. Zo kunnen we een toekomstplaatje maken gebaseerd op de rapportage. Veel schoolbesturen weten bijvoorbeeld onvoldoende wat de totale werkloosheidskosten zijn. Nu werkgevers 50% eigen bijdrage moeten gaan betalen is het extra relevant om in te kunnen schatten welke kosten eraan zitten te komen. In onze rapportages kunnen we laten zien hoeveel mensen in een uitkering gekomen zijn en welke kosten daarbij horen. Als afscheid nemen niet te voorkomen is, denken we met een schoolbestuur mee over hoe je dat als werkgever op een verantwoorde manier doet.”

Nieuwe inzichten

“We proberen het verhaal achter de getallen te vertellen. Op basis van vergelijkingen en combinaties de pieken en dalen te verklaren. Met de analyses kunnen we ook bepalen welke ondersteuning zinvol is.” VfPf heeft een uitgebreid pakket aan dienstverlening op maat, op het gebied van duurzame inzetbaarheid, HR-advies en strategische personeelsplanning. Gerard Poot: “Het bespreken van deze rapportages levert regelmatig nieuwe inzichten. Het zijn echt eye openers!”

Neem contact op met uw regioteam voor een rapportage met adviserend gesprek. U vindt de contactgegevens via vfpf.nl/regioteams



Duurzame inzetbaarheid: Inventariseer goed hoe uw organisatie ervoor staat

Het nieuwe schooljaar is onderweg en dit komende jaar heeft u van duurzame inzetbaarheid een belangrijk speerpunt voor uw organisatie gemaakt. U wilt de nodige stappen maken, maar waar begint u? Duurzame inzetbaarheid – dat gaat over méér dan alleen uren vanuit de cao invullen. Een goed beleid op duurzame inzetbaarheid houdt zich bezig met vragen als: hoe houd je een werknemer lang, duurzaam, inzetbaar? Hoe voorkom je (langdurig) verzuim van werknemers? Hoe houd je werknemers productief en voorkom je dat ze op zoek gaan naar ander werk? Door te focussen op wat je als werkgever kan doen om werknemers met plezier aan het werk te hebben en houden, heeft dit automatisch een positief effect op de (belangen van) de schoolorganisatie.

Stel de juiste vragen

Een goede vraag om mee te starten is: hoe staat het eigenlijk met de duurzame inzetbaarheid van mijn medewerkers? Heeft u hier echt zicht op? Hoe meer u weet, hoe effectiever u kunt sturen op duurzame inzetbaarheid binnen uw schoolorganisatie. Zo lang mogelijk vitaal en met plezier aan het werk zijn. Dat is wat we alle medewerkers in het primair onderwijs gunnen. Maar hoe gaat het nu echt met ze? Ervaren ze werkplezier? Zijn ze gemotiveerd? Hoe staat het met hun kennis en vaardigheden, maar ook met hun gezondheid? De logische vervolgvraag is: hoe staat het met duurzame inzetbaarheid binnen uw organisatie? Bent u al bezig met beleid en heeft het een stevige plek binnen uw bedrijfsvoering of staat u nog aan het begin?

Meer inzicht via scans

Om deze vragen goed te beantwoorden heeft TNO een aantal handige en bewezen effectieve scans ontwikkeld die allemaal wetenschappelijk onderbouwd zijn. Een VfPf adviseur Arbeid & Vitaliteit kan naar behoefte een of meerdere van de scans op de pagina hiernaast inzetten.

Hoe werkt het?

Onze RADi® adviseurs Arbeid & Vitaliteit kunnen een of meerdere scans inzetten als onderdeel van een trajectaanpak Duurzame inzetbaarheid. Hierbij kijken ze naar de specifieke situatie bij uw bestuur, de behoefte en hulpvraag. De aanpak is volledig maatwerk. Wilt u meer weten over de scans of een trajectaanpak Duurzame inzetbaarheid? Neem dan contact op met uw regioteam via vfpf.nl/regioteams.

Inzicht in wat duurzame inzetbaarheid uw organisatie oplevert en beleid bepalen met de Koba-DI tool en Organisatiescan

Koba-DI

Wat levert duurzame inzetbaarheid eigenlijk op? En wat kost het u als uw werknemers niet vitaal zijn? Welke investeringen zijn het meest effectief? De Kosten Baten Tool Duurzame Inzetbaarheid (**Koba-DI**) analyseert de huidige en gewenste situatie als het gaat om de inzetbaarheid en productiviteit van medewerkers. De tool berekent verspilling in productiviteit en de (positieve) invloed van de inzet van interventies. Zo kunt u meer en doeltreffender in de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers investeren.

Organisatiescan

De **Organisatiescan** geeft inzicht in hoe er binnen uw organisatie tegen het duurzame inzetbarheids-beleid wordt aangekeken, hoe het wordt beleefd. Verschillende stakeholders van de organisatie (bijvoorbeeld bestuur, leidinggevend, HR en medewerkers) vullen de scan in en beantwoorden vragen op uiteenlopende gebieden: van cijfers over de grootte en het personeelsbestand, de beschikbare middelen en faciliteiten, arbeidsvoorwaarden en loopbaanmogelijkheden tot cultuur, ambities en trends rondom duurzame inzetbaarheid. De Organisatiescan maakt duidelijk waar en op welke manier u duurzame inzetbaarheid effectief kunt integreren binnen uw organisatie. En waar en hoe u het personeelsbeleid verder kunt verbeteren. Zo kunt u de gewenste toekomstige situatie goed in kaart brengen.

Inzicht in de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers met de Duurzame inzetbarheidsindex (DIX) en Leidinggevendenscan.

Duurzame inzetbarheidsindex (DIX)

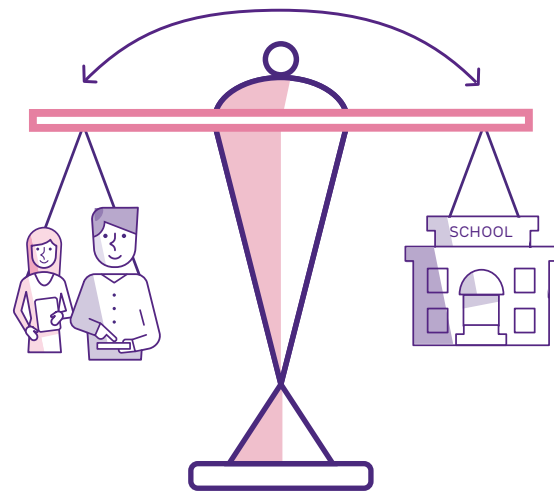
De **DIX** laat zien hoe het er met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers voor staat en kan op twee manieren inzicht geven: individueel en op groepsniveau. Het geeft medewerkers antwoord op vragen als: Hoe gezond en gemotiveerd ben ik? Hoe sluiten mijn kennis en vaardigheden aan op mijn werk? Pas ik over vijf jaar nog steeds bij het werk dat ik nu doe? Medewerkers vullen de DIX online in en krijgen direct een persoonlijk inzetbarheidsrapport van hun resultaat. Op basis van hun uitkomsten krijgen ze concrete tips om zelf met de verschillende aspecten van hun inzetbaarheid aan de slag te gaan, zoals mentale en lichamelijke gezondheid, werkplezier en werk-privé balans. Voor de organisatie kunnen de uitkomsten op groepsniveau (vanaf 30 invullers) teruggekoppeld worden. De verkregen inzichten kunnen gebruikt worden voor het verder vormgeven van het inzetbarheidsbeleid.

Leidinggevendenscan.

Medewerkers die aan hun duurzame inzetbaarheid willen werken, hebben hierbij begeleiding nodig. Leidinggevend hebben hierin een belangrijke, onmisbare maar ook complexe rol. De **Leidinggevendenscan** kijkt naar de belangrijkste vaardigheden kennis en ondersteuning die leidinggevende hebben in het uitvoeren van hun rol, maar kijkt ook naar aspecten als cultuur en leiderschapsstijlen. Na het online invullen van de scan vinden ze hun resultaten overzichtelijk in een eigen dashboard, met een heldere uitleg op basis van hun scores. Het is een eerste start naar bewustwording en laat bovendien zien welke zaken goed gaan en waar nog aan gewerkt moet worden. Op groepsniveau geeft de scan u als werkgever stuurinformatie om leidinggevend goed te faciliteren.



In dialoog over duurzame inzetbaarheid



Duurzame inzetbaarheid is een hot topic, niet alleen in het bedrijfsleven maar ook in het onderwijs. Niet zo gek want we werken met ons allen langer door en veranderingen in het werk volgen elkaar steeds sneller op. Daarnaast spelen factoren als krapte op de arbeidsmarkt, vergrijzing en stijgend verzuim een rol. Het is een breed begrip waar veel onderwerpen onder vallen en waar je binnen een schoolorganisatie op veel verschillende manieren mee aan de slag kunt. Van heel groot, denk aan het creëren en implementeren van beleid, tot klein en praktisch als met uw team een specifieke training volgen over bijvoorbeeld gezond omgaan met stress of werkdruk. Welke aanvliegroute je ook kiest, effectief werken aan duurzame inzetbaarheid binnen een organisatie, kan alleen als werkgever en werknemer hierover met elkaar in gesprek gaan én blijven.

Duurzame inzetbaarheid en dialoog gaan hand in hand

Uw medewerkers weten zelf vaak het best wat zij nodig hebben om vitaal en gezond te blijven, hun kennis op peil te houden en gemotiveerd en met plezier hun werk te doen. Door in gesprek te blijven kunt u eventuele problemen op tijd signaleren en – waar nodig – oplossen. Toch blijkt het in de praktijk vaak moeilijk hier een open gesprek over te voeren, terwijl een constructief inzetbaarheidsgesprek tussen leidinggevende en medewerker juist zo waardevol is. Het is dé kans om gezamenlijk op het thema te focussen, een dialoog te starten en uw medewerker bewust te laten worden van de toegevoegde waarde van de eigen inzetbaarheid.

Een handreiking voor leidinggevenden en medewerkers

De informatie die op tafel komt tijdens een inzetbaarheidsgesprek geeft u handvatten voor de aanpak van duurzame inzetbaarheid op korte, maar ook lange termijn. Het kan u helpen om zowel uw personeel als uw schoolorganisatie gezond te houden. Dit gesprek voeren vraagt om een goede voorbereiding van zowel u als uw medewerkers.

Het is voor beiden essentieel dat de juiste vragen worden gesteld. Welke onderwerpen brengt u aan de orde? Hoe benadert u het gesprek, zodat het constructief verloopt? Om u hierbij te ondersteunen heeft VfPf twee instrumenten ontwikkeld: De 'Dialoogkaart' en het 'Inzetbaarheidsplan'. Het zijn handreikingen voor schoolleiders en alle medewerkers in het primair onderwijs om de dialoog over duurzame inzetbaarheid goed voorbereid met elkaar aan te gaan.

Voor leidinggevenden en werknemers De Dialoogkaart

De Dialoogkaart is een handreiking voor leidinggevenden en medewerkers om met elkaar de dialoog over duurzame inzetbaarheid aan te gaan. De Dialoogkaart biedt inspiratie om de thema's van duurzame inzetbaarheid met elkaar te bespreken en uit te wisselen. De kaart bevat handige communicatietips en beschrijft voorwaarden voor het voeren van een goede dialoog. Daarnaast vindt u er ook een overzicht van praktische voorbeeldvragen op onze vier hoofdthema's van duurzame inzetbaarheid: motivatie en plezier, mobiliteit en inzetbaarheid, kennis en vaardigheden en vitaliteit en gezondheid.

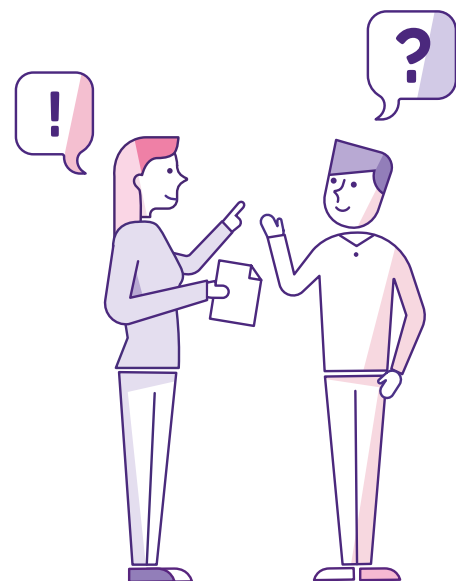
Voor werknemers Het Inzetbaarheidsplan

Het Inzetbaarheidsplan helpt medewerkers om uitgebreid en gestructureerd over de verschillende aspecten van hun inzetbaarheid na te denken. In het Inzetbaarheidsplan formuleren medewerkers doelen en ambities die allemaal bij kunnen dragen aan hun gezondheid, vitaliteit, kennis, motivatie en werkplezier. Het formulier is bovendien een uitstekend vertrekpunt om een inzetbaarheidsgesprek met de leidinggevende voor te bereiden.

Meer weten?

Neem dan contact op met uw regiocoördinator via vfpf.nl/regioteams. Onze adviseurs staan klaar om u met beide instrumenten en het gebruik ervan bekend te maken!





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.

Welke vragen stellen u en uw collega's aan het Arbo Adviescentrum PO? Vaak gaan ze over een specifieke schoolsituatie. Maar er komen ook vragen voorbij die voor iedereen in primair onderwijsland interessant zijn. In deze rubriek lichten wij ze toe.

Uitgelichte vraag

Ik hoor dat je als werkgever verplicht bent om een preventief medisch onderzoek (PMO) aan te bieden. Klopt dat?

Antwoord

Het antwoord daarop is "Nee, maar...". Het PMO bestaat uit een deels verplicht onderzoek – het periodiek en arbeidsgezondheidskundig onderzoek PAGO – en een aanvullend niet-verplicht leefstijlonderzoek.

Er ontstaat vaak wat verwarring over, omdat in de praktijk de termen PMO en PAGO nogal eens door elkaar gebruikt worden. We scheppen graag wat meer duidelijkheid. Temeer omdat niet iedere school(organisatie) van de verplichting van het aanbieden van een PAGO op de hoogte blijkt. Slechts drie vierde van de scholen die gebruikmaken van Arbomeester (het branche instrument voor de uitvoering van de risico- inventarisatie en

evaluatie), geeft aan dat zij hun medewerkers in de gelegenheid stellen een PAGO te ondergaan. Volgens artikel 18 van de Arbowet is de school(organisatie) wettelijk verplicht om medewerkers periodiek in de gelegenheid te stellen een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) te ondergaan. Het doel hiervan is het zoveel mogelijk voorkomen van risico's die het werk met zich meebrengt, voor de gezondheid en veiligheid van de werkenden. De bedrijfsarts geeft advies over de inhoud van het PAGO en hoe vaak het nodig is. Het PAGO leidt tot een advies aan de werkgever en de werknemer over de beschermende maatregelen die moeten worden genomen. De inhoud van het PAGO moet passend zijn bij de situatie op de werkvloer. Het wordt daarom gebaseerd op de Risico- Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Samengevoegde data uit het PAGO kunnen ook weer input zijn voor de RI&E. Overigens zijn uw medewerkers niet verplicht om mee te doen aan een PAGO.



PMO

Het preventief medisch onderzoek (PMO) kijkt verder dan de puur op het werk gerichte gezondheidsfactoren uit het PAGO. Ook de algemene gezondheid, inclusief leefstijl en mentale gesteldheid komen hierin aan bod. Biedt u uw medewerkers een PMO aan? Let er dan wel op dat het PAGO-onderdeel hierin voldoet aan de wettelijke regels. Uw Arbodienst of bedrijfsarts kan u hier uitsluitsel over geven.

Arbocatalogus PO

In de Arbocatalogus PO vindt u het PAGO terug onder het thema Arbobeleid - organisatie van arbozorg. Omdat een PMO geen wettelijke verplichting is, komt deze niet voor in de Arbocatalogus PO.

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



Dominic de Jonge
van het Arbo Adviescentrum PO

Fris in je hoofd

Op zoek naar de fri(t)sfactor



Leo van Marrewijk

Natuurlijk kun je – volgens de Wim Hof-methode – elke ochtend in een ijswak stappen. En koud douchen schijnt ook fysiek en mentaal heel goed te helpen tegen van alles wat je niet wilt. Maar kun je ook carrièrematig fris blijven zonder 's ochtends vroeg bibberend uit de kleren te gaan?

Bij mijn terugkeer in het onderwijs viel het me op: naast heel inspirerende types zwerven er nogal wat verzuurde mensen rond op scholen. Docenten die op hun tandvlees lopen, die zich van les naar les, en van vakantie naar vakantie slepen. Mopperend over drukke kinderen, onmogelijke roosters, te veel vergaderingen en wéér een onderwijsvernieuwing die gedoemd is te mislukken.

Bovenstaande is makkelijk gezegd door iemand die ruim 20 jaar weg was uit het onderwijs. Ik heb 24 jaar 'gespijbeld' en me ondergedompeld in een compleet ander vak, de journalistiek. En ja, daar kwam ik ze

ook tegen, de verzuurde types. Vaak mensen die - oneerbiedig gezegd - al ruim twintig jaar hetzelfde kunstje doen.

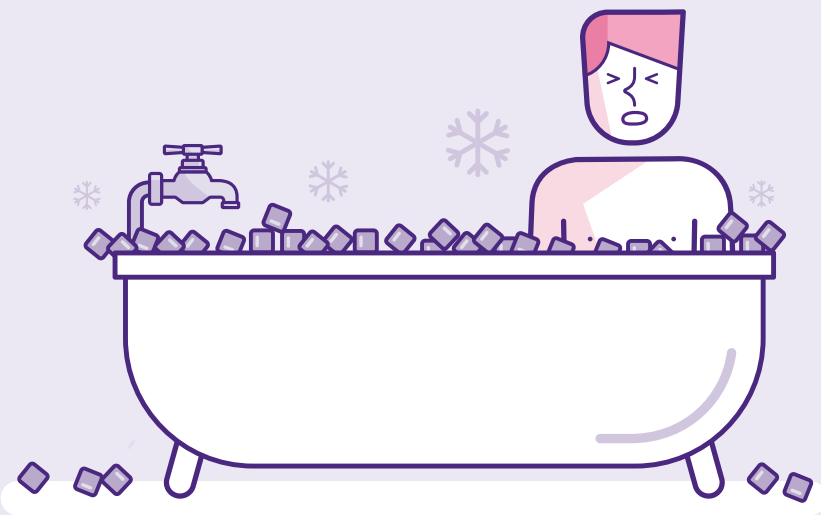
Dat vooruitzicht – je hele werkzame leven lang hetzelfde doen – was in de jaren '90 een angstbeeld voor me en gaf me een duwtje om iets anders te gaan doen. Lesgeven vond ik hartstikke geinig, maar ik zag originele onderwijzers met veel talenten van 50+ in het onderwijs die 'ergens onderweg' zuur en cynisch waren geworden. Dat nooit, dacht ik. Het kan ook anders. Neem nou collega Frits. Hij zit in het laatste jaar voor z'n pensioen, geeft ruim 35 jaar les op dezelfde school en heeft de uitstraling van een jonge hond. Hij heeft lol in het lesgeven, begeleidt nieuwe docenten en is onder meer opperhoofd van de teamuitjes. Collega's verzuchten nú al, terwijl Frits dus nog volop aan het werk is, dat ze 'm volgend jaar zo zullen missen. Gevraagd naar zijn 'geheim' om fruitig te blijven, bleek er weinig geheim te zijn.

'Je vinger opsteken als er iets nieuws staat te gebeuren' is voor Frits, die meerdere functies vervulde op school, een belangrijke fri(ts)-factor. Hij deed mee aan talloze projecten en belandde dankzij scholenuitwisselingen vaak in Nepal en – binnenkort – in Kenia. Verder blijkt Frits een aanhanger te zijn van 'de zeven principes van Stephen Covey'. Voor degenen die Covey niet kennen: hij is de man die onder meer vindt dat je altijd proactief moet handelen en je moet richten op je 'cirkel van invloed'. Niet mopperen op

anderen of zaken die je toch niet kunt veranderen, maar stop je energie in zaken waar je wél invloed op hebt. En ook: begin met je einddoel voor ogen en werk daar gericht naar toe. Misschien nog wel belangrijker dan de Covey-principes is dat Frits ook op z'n 66ste pubers nog leuk vindt, hij wil ze graag iets meegeven. In de categorie ziel en zaligheid: hij neemt jaarlijks een groep leerlingen die interesse hebben in geschiedenis op sleeptouw in Noord-Frankrijk. Daar speuren de tieners onder meer naar overblijfselen uit de Eerste Wereldoorlog.

Nou is niet iedereen een Frits. Maar je vinger opsteken als je ergens in uitblinkt, of uitblinken wilt worden, dat kan iedereen. Nieuwe mensen leren kennen, nieuwe vaardigheden leren, en reflecteren op je eigen functioneren, dat kost misschien energie, maar levert nog veel meer energie op. Overstappen naar een andere werkomgeving, naar een andere school – zoals ik deze zomer deed – kan ook helpen. En als dat allemaal geen effect heeft, kun je alsnog je Wim Hof-ijsbad nemen.

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; hij werkt nu als coördinator en docent voor een Kopklas. Als 'midlifemeester' schrijft hij over zijn onderwijsavonturen.



De Focusweken van VfPf

Vier keer per jaar organiseert VfPf een zogenaamde 'Focusweek': een verdieping op een voor het primair onderwijs relevant thema, met online masterclasses, inspiratiesessies en workshops. Voor met name schoolbestuurders en leidinggevendenden uit het primair onderwijs. De sessies worden gegeven door landelijke inhouds- of ervaringsdeskundigen en door de adviseurs Arbeid & Vitaliteit van VfPf.



Onno Hamburger

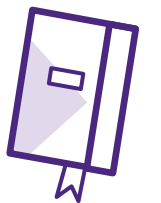
Whitepaper Werkgeluk van Onno Hamburger

Een van de keynote sprekers deze week was Onno Hamburger. Onno is werkgeluk psycholoog en weet uit ervaring waar de valkuilen en kansen liggen bij de implementatie van werkgeluk binnen teams en organisaties. Sinds 2003 zet hij zich in om werkgeluk een onderdeel te maken van de bedrijfscultuur en na te denken over welzijn binnen organisaties. Hij verbindt in zijn (internationale) netwerk experts op het gebied van positieve psychologie en werkgeluk. Naar aanleiding van zijn boeiende masterclass vroegen wij hem een whitepaper voor u te schrijven. Hieronder vindt u een sneak preview.

"Werkgeluk is een wondermiddel. Gelukkige collega's zijn gemiddeld veerkrachtiger, dragen leerstof effectiever over, verzuimen minder, maken minder fouten, werken langer voor dezelfde school, verliezen zich niet in cynisme en blijven langer gezond. De moeilijkheid is dat schoolleiders werkgeluk niet kunnen voorschrijven. Deze white paper beschrijft de achtergronden van het streven naar werkgeluk en geeft praktische handvatten."



Scan de code voor de hele whitepaper



Terugblik Week van het Werkgeluk

In september stond de focusweek in het teken van het werkgeluk. We konden ruim 100 deelnemers in 4 mooie sessies inspireren. Met elkaar ontdekten we dat het bij werkgeluk vooral draait om plezier en hoe belangrijk elementen als "je gezien" en "je gehoord" voelen zijn. We leerden de kracht van positieve communicatie en het inzetten op sterke punten. Alleen al het gebruik van een andere term kan soms een wereld van verschil maken, want zeg nu zelf: neemt u liever deel aan een "succes update" of aan een "werkoverleg"? Hoort u liever de termen "binden en boeien" of "verbinden en groeien"? Het focussen op welbevinden is geen project of een interventie, maar een manier van met elkaar omgaan. Het vraagt een ontwikkelcultuur waarin vertrouwen en openheid is en waar vanuit de leiding steun is voor een bottom-up benadering.

Focusweken 2023

In 2023 staan Focusweken op het gebied van Arbo, Mobiliteit, Werkplezier en Vitaliteit & Gezondheid op de planning. Via de VfPf e-mailnieuwsbrief en onze website vfpf.nl/agenda houden wij u op de hoogte van de concrete data.

Maandelijks onze nieuwsbrief ontvangen?

Meld u aan via vfpf.nl/nieuwsbrief

kortom kortom kortom



Woensdag 30 november: online workshop Aan de slag met Dialoog Werkt

Een vitale en veilige werkomgeving voor leerkrachten, dat wil elke schoolorganisatie. Toch lopen heel wat medewerkers tegen uitdagingen en problemen aan. Die vreten energie en zorgen voor irritaties. Denk bijvoorbeeld aan ingewikkelde werkprocessen of slechte onderlinge communicatie. Door hier met elkaar over te praten en oplossingsgericht samen te werken kun je hier iets aan doen. De aanpak 'Dialoog Werkt' helpt hierbij. Wat dit inhoudt en hoe je dit succesvol inzet leggen we uit in een praktische workshop. Voor (school)directeuren, bestuurders en HR-medewerkers in het PO Aanmelden via vfpf.nl/agenda

Woensdag 7 december: online workshop Het goede gesprek: hoe doe je dat?

Succesvol werken aan duurzame inzetbaarheid is alleen mogelijk als je als werkgever de dialoog hierover aangaat met medewerkers. In de praktijk blijkt het best lastig om hier een constructief open gesprek over te voeren. Dat is precies waar de workshop 'Het goede gesprek' over gaat. Na de workshop weet u wat er nodig is om uw medewerkers richting, ruimte en rugsteun te bieden bij het stimuleren van de regie op de eigen inzetbaarheid. U ontvangt tips en we nemen u mee in de diverse gespreksthema's zoals werkplezier, werk-privé balans en blik op de toekomst. Aanmelden via vfpf.nl/agenda

Maandag 12 december: online sessie Inzetbaarheid met het Huis van Werkvermogen

Hoe staat het met het werkvermogen van uw medewerkers? Het kijken naar werkvermogen kan zowel in preventieve zin als in verzuimsituaties van toegevoegde waarde zijn. Het Huis van Werkvermogen van de Finse professor Juhani Ilmarinen is daarbij een laagdrempelig en concreet model. Het kan helpen om in een gesprek

met een medewerker snel tot de kern te komen. Wat kan en wil een medewerker en hoe verhoudt dat zich tot wat jij als werkgever van een medewerker vraagt en kunt bieden? Benieuwd naar de mogelijkheden van het Huis van Werkvermogen? Sluit dan aan bij deze korte kennissessie. Aanmelden via vfpf.nl/agenda



Vergoedingsverzoek bij laatste contractdag vóór 1 augustus 2022

Wilt u als werkgever een vergoedingsverzoek indienen voor werkloosheidskosten waarbij de laatste contractdag vóór 1 augustus 2022 lag? Doe dit zo snel mogelijk in het Werkgeversportaal Pf. Op 1 februari 2023 sluit de mogelijkheid om dit te doen! Ook als u de documenten nog niet compleet hebt, kunt u het verzoek alvast indienen. U krijgt dan na 1 februari nog de kans om het aan te vullen.



Op de hoogte blijven?

Benieuwd welke interessante sessies en workshops er nog meer in de agenda staan? Volg ons via LinkedIn (Vervangingsfonds/Participatiefonds) en schrijf u in voor onze maandelijkse nieuwsbrief via vfpf.nl/nieuwsbrief. Zo bent u altijd op de hoogte van onze agenda en de laatste ontwikkelingen rondom onderwerpen als duurzame inzetbaarheid, arbo, verzuim, re-integratie en mobiliteit in het primair onderwijs.

Onze regioteams. Dicht bij u in de buurt.

Hulp nodig? Wilt u sparren? Heeft u een vacature op uw school? Onze regioteams staan voor u klaar. De regiocoördinatoren zijn daarbij uw eerste aanspreekpunt. Zij werken in het team nauw samen met onze adviseurs Arbeid & Vitaliteit en casemanagers Re-integratie. Neem gerust contact op!

Regioteam Noord-Oost Regiocoördinatoren

Annemiek Kamsma
☎ 06 - 57 76 79 22
✉ annemiek.kamsma@vfpf.nl

Johan Werkman
☎ 06 - 38 16 89 80
✉ johan.werkman@vfpf.nl

Regioteam Midden-Oost Regiocoördinatoren

Jeannette van Elteren
☎ 06 - 41 56 08 63
✉ jeannette.van.elteren@vfpf.nl

Elvire ter Stege
☎ 06 - 18 96 50 40
✉ elvire.ter.stege@vfpf.nl

Regioteam Zuid-Oost Regiocoördinatoren

Verona van de Graaf
☎ 06 - 18 96 42 67
✉ verona.van.de.graaf@vfpf.nl

Petra van de Beek
☎ 06 - 38 16 88 32
✉ petra.van.de.beek@vfpf.nl

Regioteam Zuid-West Regiocoördinatoren

Marjolein de Best
☎ 06 - 46 33 43 85
✉ marjolein.de.best@vfpf.nl

Gerard Poot
☎ 06 - 18 96 50 38
✉ gerard.poot@vfpf.nl

Regioteam Midden-West Regiocoördinatoren

Miriam de Jong
☎ 06 - 38 16 89 70
✉ miriam.de.jong@vfpf.nl

Kim van Rookhuizen
☎ 06 - 18 96 61 32
✉ kim.van.rookhuizen@vfpf.nl

Regioteam Noord-West Regiocoördinator

Brenda Steinmetz
☎ 06 - 15 28 99 56
✉ brenda.steinmetz@vfpf.nl

Vacature?

- Plaats uw vacature op onze Onderwijsvacaturebank.nl. U kunt daar ook zelf werkzoekenden vinden.
- Neem contact op met de casemanager van uw regioteam.

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? Wij bemiddelen op regionaal niveau en kunnen u helpen bij het vinden van een geschikte kandidaat.

Bestuursbureau VfPf

Boompjes 40, 3011 XB Rotterdam
E directiesecretariaat@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.