

R|entree

Vervangingsfonds

Participatie
fonds



“De fondsen zijn zoveel meer dan een administratiekantoor.”

104

Regioteams staan voor u klaar

Landelijke en regionale initiatieven gaan de strijd aan met het lerarentekort

Participatiefonds moderniseert



3..... Column

4..... *Heeft u een vraag, wilt u sparren? Neem contact op met uw regioteam!*

10..... *Een te hoog ziekteverzuim? Doe mee met Plan V*

14..... *Landelijke en regionale initiatieven gaan de strijd aan met het lerarentekort*

18..... *Participatiefonds gaat voor meer eenvoud en transparantie*

22..... *Eigenrisicodrager? Beperk uw risico's met een financiële variant*

26..... *Vrije mobiliteit, SOPOW doet er nog een schepje bovenop*

32..... *Maatwerk in uw regio. Interactieve en boeiende regiobijeenkomsten*

36..... *Bijzondere studiereizen zorgen voor omwenteling bij Stichting Sirius*

41..... Kortom

42..... *Overzicht regioteams*

44..... Contact

Uitgave

R]entree is een (gratis) uitgave van het Vervangingsfonds en Participatiefonds. Het is bestemd voor managers, directeurs, bestuursleden en P&O-adviseurs die werken in of voor het primair onderwijs en op de hoogte willen

blijven van ontwikkelingen en achtergronden op het gebied van personeels- en (arbo)beleid, het voorkomen en beperken van ziekteverzuim, re-integratie en vervanging van onderwijspersoneel.

Redactie

Denis Vijgen
 Janneke van Oijen
 Audrey Crombach
 Mariska Geelen
 Caroline Evenhuis
 Martine Stoffels

Teksten

John Brokamp
 Audrey Crombach
 Caroline Evenhuis
 Mariska Geelen
 Marc Konijn
 Leo Koreneef

Janneke van Oijen
 Lilian Rippe
 Martine Stoffels

Bladmanagement

Mind the Gap Communicatie,
 Den Haag

Het vervangingstekort te lijf

Het lerarentekort is een hardnekkig probleem, dat niet zomaar opgelost kan worden en zeker niet structureel en op korte termijn. Wat opvalt bij de bespreking van de oorzaken en aanpak van het lerarentekort in de media, maar ook op allerlei platforms en zelfs bij de landelijke overlegtafel vanuit OCW, is dat het hoge verzuim geen onderdeel van de discussie uitmaakt. Dat is zorgelijk. Want een verzuim van gemiddeld 6% in het primair onderwijs is erg hoog vergeleken met het landelijk gemiddelde van 3,5%. Een goede verzuimaanpak kan veel opleveren. Als je daar je pijlen op richt, valt er veel te winnen. Juist op de kortere termijn. Zaken als zij-instroom, omscholing en het aantrekkelijk maken van de pabo-opleiding, dat zijn oplossingen die vooral op lange termijn iets opleveren.

Het verwondert ons dat nog veel scholen geen gebruik maken van de ondersteuning die wij bieden om het hoge verzuim aan te pakken. De cijfers laten zien dat daar veel winst te behalen valt. Plan V is een planmatige en effectieve aanpak die scholen helpt hun verzuimbeleid te verbeteren. De resultaten bij de scholen die tot nu toe met Plan V gewerkt hebben, laten een gemiddelde daling in het verzuimpercentage zien van bijna 2%. Als alle schoolbesturen met Plan V aan de slag gaan, dan kunnen zij na 2 jaar omgerekend ongeveer 2500 fte aan verzuimuren voorkomen. Uren die niet vervangen hoeven te worden dus! Een flinke vermindering van het vervangingstekort, dat onderdeel is van het lerarentekort.

Vervangingsfonds/Participatiefonds maakt zich hard voor het plan om de vervanging van de eerste verzuimdag door niet lesbevoegd onderwijspersoneel te vergoeden. Het Vervangingsfonds mag volgens het reglement nu geen vergoeding geven voor vervanging zonder lesbevoegdheid. Dat valt moeilijk te rijmen met de Handreiking Lerarentekort in het primair onderwijs van OCW, waarin oplossingen genoemd worden voor problemen bij verzuim. Daarin staat dat de inspectie toestaat dat je onbevoegden voor de klas zet in noodgevallen. Recent heeft het bestuur van Vervangingsfonds/Participatiefonds ingestemd met het vergoeden van de eerste dag vervanging door vervangers zonder lesbevoegdheid. Deze uitzondering geldt per ziektegeval van een afwezige

leerkracht. Dit is per 1 mei 2019 ingegaan.

Op deze manier proberen wij de krachtige signalen die we van vele schoolbestuurders hebben ontvangen om te zetten in nieuw beleid dat u als klant helpt bij het lerarentekort. Alle kleine beetjes helpen.

Tot slot meld ik met enige trots dat mevrouw Hammersma, de secretaris-generaal van OCW, op 11 maart ons nieuwe kantoor officieel heeft geopend. Het was een feestelijke bijeenkomst waarbij we ook de kans kregen om de top van OCW uitgebreid te informeren over onze dienstverlening en de grote vernieuwingen die we aan het doorvoeren zijn. Leuk om te merken dat mevrouw Hammersma oprecht zeer geïnteresseerd was in onze bijdragen aan het lerarentekort. Haar compliment over onze verzuimaanpak is zeker een stimulans om de ingeslagen weg te vervolgen.

Denis Vijgen
directeur Vervangingsfonds/Participatiefonds



vlnr: Denis Vijgen (directeur VfPf), Geke Faber (voorzitter VfPf) en Marjan Hammersma (secretaris-generaal OCW) bij de opening van ons nieuwe kantoor. We waren blij met haar complimenten over ons werk dat we hebben voortgezet in de onzekere tijd die nu achter ons ligt.

Fotografie

Peter Roek

Vormgeving

Offermans Design, Valkenswaard

Drukwerk

Strijbos Graphic Group B.V., Waalre

Download

Zowel de complete uitgave van R|entree als de losse artikelen zijn te downloaden van www.vervangingsfonds.nl.

© Copyright

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

De redactie is bereikbaar via communicatie@vfpf.nl.

Heeft u een vraag, wilt u sparren?

Neem contact op met uw regioteam!



Met hun jarenlange ervaring en expertise kwamen onze adviseurs Arbeid & Vitaliteit al bij u over de vloer. Zij dachten met u mee, brachten uw situatie in kaart en reikten oplossingen aan. De hedendaagse ontwikkelingen in de onderwijssector vragen echter om een intensievere en meer toekomstgerichte aanpak. Het accent komt nog meer op preventie te liggen. U heeft deze behoefte ook uitgesproken. Het is nu meer dan ooit belangrijk om maatwerk te leveren. Om met u te kijken naar welke problemen u voorziet, hoe u de personeelsplanning heeft ingericht en om inzichtelijk te krijgen wat er allemaal binnen uw organisatie en uw regio speelt. Om hier invulling aan te kunnen geven, hebben we onze dienstverlening in onze regio's uitgebreid.



Caroline Evenhuis



Nieuw: regioteams

Vanaf het begin van dit jaar werken we niet meer uitsluitend met de ondersteuning vanuit de adviseurs. We werken nu met regioteams. Hierin zijn de adviseurs uiteraard vertegenwoordigd. Nieuw zijn de regiocoördinatoren en casemanagers Re-integratie die aan de teams zijn toegevoegd.

Regiocoördinator

Uw regiocoördinator is uw eerste aanspreekpunt en uw sparringpartner. Zij staan voor u klaar. Een korte vraag, een lastige situatie, het in kaart brengen van risico's, de overgang naar het eigenrisicodragerschap of om met u te sparren over de door u ingeslagen weg. U kunt uiteraard altijd zelf contact opnemen. Maar u kunt ook zeker een telefoontje van hen verwachten, want zij willen alle schoolbesturen in hun regio bezoeken. Niet alleen om kennis te maken, maar om u verder te informeren over onze uitgebreide dienstverlening en hoe wij u kunnen helpen uw schoolorganisatie gezond te maken en te houden.

Adviseur Arbeid & Vitaliteit

Voor velen van u een bekend gezicht: onze adviseurs Arbeid & Vitaliteit. En dat blijven ze ook. Zij blijven aan uw regio verbonden. Kennen uw schoolorganisatie vaak van haver

Regioteam Midden-West vlnr: John Brokamp, Jolanda van den Bosch, Elvire ter Stege, Peter Wind en Jeannette van Elteren

tot gort. Hun specialisme ligt vooral op het gebied van de bedrijfsgezondheidszorg. Met hun jarenlange ervaring springen zij moeiteloos bij u in op actuele onderwerpen als verzuim, werkdruk en arbo.

Casemanager Re-integratie

Nieuw zijn de casemanagers Re-integratie van het Participatiefonds die deel uitmaken van de regioteams. Zij beschikken over een rijkgevulde databank met werkzoekenden die afkomstig zijn uit het primair onderwijs. Heeft u een vacature, dan kan de casemanager helpen bij de bemiddeling. U kunt uw vacature sturen naar vacature@vfpf.org. De casemanager neemt contact met u op en helpt u mee om deze in te vullen.

In gesprek met ...

Even voorstellen

Zoals gezegd zijn de regiocoördinatoren uw eerste aanspreekpunt. Zij hebben veel nieuwe ideeën en willen graag met u kennismaken. We stellen ze daarom graag alvast aan u voor. Bij het ter perse gaan van deze R|entree zijn de regiocoördinatoren van regio Noord-Oost nog niet bekend. We spraken voor deze regio met Yvonne Bezemer, casemanager Re-integratie.

...Brenda Steinmetz (Noord-West)

"Het valt mij op hoe open en hartelijk ik steeds door schoolbesturen wordt ontvangen. Ik ben in de gesprekken vooral benieuwd naar de onderliggende situatie. Hoe zitten de schooldirecteuren er in, hoe gaan zij om met veranderde ziektegevallen, waar hebben ze behoefte aan? Het Vervangingsfonds/Participatiefonds is zoveel meer dan een administratiekantoor. Daar wil ik mij de komende tijd hard voor

gaan maken, want met deze mooie groep vakmensen kunnen wij schoolbesturen daadwerkelijk helpen met hun verzuim, met de werkdrukbeleving, maar ook met het invullen van vacatures en het samenbrengen van collega-bestuurders."

...Marjolein de Best & Gerard Poot (Zuid-West)

"Meer dan 110 schoolbesturen, van groot naar klein, vallen onder de hoede van ons regioteam. De diversiteit is groot. Op de eilanden zijn de scholen vaak éénpitters en in Rotterdam hebben we te maken met grote schoolbesturen met wel meer dan 50 aangesloten scholen. Ieder zo met hun eigen problematiek. De komende maanden willen we vooral graag kennis met ze maken, inventariseren waar de behoeften zoal liggen en hen aangeven hoe wij kunnen helpen. We willen laten zien dat de fondsen meer zijn dan de instanties waar je mee in aanraking komt bij het indienen van een vergoedingsverzoek of bij een premiebetaling."



Regioteam Zuid-Oost

vlnr: Ger Smeets, Corine Westerink, Deborah Soekardi, Petra van de Beek, Verona van de Graaf en Leon Coenen



...Elvire ter Stege & Jeannette van Elteren (Midden-Oost)

“Wij willen graag energie verspreiden binnen onze regio. Er zijn zoveel initiatieven binnen onze 240 schoolbesturen waar andere schoolbesturen inspiratie uit kunnen halen. Die verbinding willen wij graag tot stand brengen. Zo willen we bijvoorbeeld bijeenkomsten voor onze éénpitters organiseren. Om kennis te delen en ervaringen uit te wisselen. Om te kijken hoe we ook het vervangingsprobleem kunnen aanpakken. En dat doen we niet alleen. We hebben een fijn regioteam en nodigen alle schoolbesturen dan ook zeker uit om contact met ons op te nemen. Met welke vraag dan ook.”

**“Ons motto is: ‘Op elke vraag
een antwoord.’”**

Regioteam Zuid-West

vlnr: Adrion de Wit, Cindy Provoost, Gerard Poot,

Desiree van Turnhout, Anita Meelker en Marjolein de Best

...Miriam de Jong & Kim van Rookhuizen (Midden-West)

“Van de Dom tot de Zee denken we met u mee’, zeggen we altijd binnen ons team. Het is een zeer diverse regio met grote schoolbesturen, maar ook veel éénpitters in de kleinere gemeenten. Het inspireert ons dat er ook scholen tussen zitten, die geen tekort aan leraren kennen. Die zelfs een wachtlijst hebben voor leerkrachten die graag op deze school willen komen werken. Hier is duidelijk geanticipeerd op de toekomst en krijgt het personeel op een goede manier aandacht. Deze ervaringen willen we graag ook andere schoolbesturen meegeven. Dat is de insteek van onze bezoeken. Er is zoveel van elkaar te leren en moois te halen in deze sector.”

Regioteam Noord-West

vlnr: Manar Ghalim, Brenda Steinmetz en Simone Guikema (niet op de foto, maar wel in dit team: Henk de Boer).



“Wij hebben een goed gevulde databank met werkzoekenden die terug in het onderwijs kunnen en willen.”

...Verona van de Graaf & Petra van de Beek (Zuid-Oost)

“We hebben 140 boeiende schoolbesturen in onze regio. Deze willen we allemaal bezoeken, om kennis te maken, maar vooral ook om te kijken waar de behoeftes liggen en met welke problematiek ze te maken hebben. We hebben hierbij nauw contact met onze adviseurs uit het team, zij komen al jarenlang bij de schoolbesturen over de vloer. Het valt ons wel op dat de eigenrisicodragers niet allemaal op de hoogte zijn dat zij ook bij ons terecht kunnen. Wij zijn er óók voor hen, graag zelfs, want wij willen graag helpen hen gezond te houden, zodat ze alle risico's kunnen blijven dragen. Om zoveel mogelijk schoolbesturen te kunnen helpen, kunnen we in de toekomst ook gebruik maken van onze flexibele schil van deskundigen.”

...Yvonne Bezemer – casemanager (Noord-Oost)

“De casemanagers van het Participatiefonds hebben nog niet eerder direct contact gehad met de schoolbesturen. Met de komst van de regioteams is dit veranderd. Wij zijn hier heel enthousiast over. Wij hebben een goed gevulde databank met werkzoekenden die terug in het onderwijs kunnen én willen. Daar onderhouden we ook nauw contact mee. We kunnen daarom goed inschatten welke vacature voor iemand geschikt is. Zo kunnen wij bemiddelen voor schoolbesturen om hun vacatures in te vullen. In onze regio zijn helaas nog geen regiocoördinatoren bekend, maar schoolbesturen kunnen zich te allen tijde tot ons wenden. Ook onze drie zeer ervaren adviseurs Arbeid & Vitaliteit staan geheel voor hen klaar.”



Onze regiocoördinatoren zijn uw eerste aanspreekpunt.

vlnr: Gerard Poot, Miriam de Jong, Petra van de Beek, Kim van Rookhuizen, Elvire ter Stege, Jeannette van Elteren, Verona van de Graaf, Marjolein de Best en Brenda Steinmetz.

Onze regioteams zijn er voor u

Hoe komt u in contact?

Heel eenvoudig. De regiocoördinator van uw regioteam is uw eerste aanspreekpunt. U kunt hem of haar heel gemakkelijk vinden door (een deel van) de naam van uw school in te vullen op www.vervangingsfonds.nl/regioteams. U ziet dan niet alleen de regiocoördinator(en) in uw regio, maar ook de daarbij behorende adviseurs en casemanager.

Wat zijn de kosten?

Die zijn er niet. U draagt namelijk premie af voor onze bedrijfsgezondheidszorg. Daar vallen ook de diensten van de regioteams onder.

Ook voor eigenrisicodragers?

Jazeker! Alle schoolbesturen dragen premie af voor onze bedrijfsgezondheidszorg, dus ook de eigenrisicodragers. Neem gerust contact op. Wij zijn er voor alle scholen in het primair onderwijs.

Heeft u een vacature?

En wilt u graag dat de casemanager in uw regio u helpt met bemiddelen? Stuur uw vacature dan naar vacature@vfpf.org. Uw casemanager neemt dan contact met u op.

** Bij het ter perse gaan van deze R|entree, waren de regiocoördinatoren van de regio Noord-Oost nog niet bekend. In deze regio zijn de adviseurs voorsnog uw aanspreekpunt, tenzij in het overzicht op www.vervangingsfonds.nl/regioteams iets anders staat vermeld.*

Een te hoog ziekteverzuim?

Doe mee met Plan V



Martine Stoffels & Caroline Evenhuis

Het Vervangingsfonds heeft met Plan V een effectief instrument in handen om schoolbesturen met een hoog verzuim te helpen. Ruim 60 schoolbesturen hebben al meegedaan aan de aanpak Plan V. Zij zagen hun verzuim met gemiddeld 1,85% dalen. Omgerekend hebben we het over 113 fulltime medewerkers die niet vervangen hoefden te worden. En waarvoor er dus ook geen vervangingskosten waren. Een enorme slag. En dat was niet het enige winstpunt. Belangrijker is misschien nog wel de bewustwording bij bestuurders en directie dat verzuim wel degelijk beïnvloedbaar is. Het creëren van een lagere werkdruk, het professionaliseren van de gehele organisatie en een beter contact met de arbodienst helpen allemaal mee om het verzuim te beperken. Niet alleen nu, maar vooral ook op de lange termijn.

Ongeveer 350 schoolbesturen hebben nu nog een verzuimpercentage van 6% of hoger. Daar wil het Vervangingsfonds verder mee aan de slag. Zij kunnen een telefoontje van ons verwachten met de vraag om mee te doen met Plan V. Als de intentie tot deelname daar is, dan kunnen zij 2 jaar lang intensief gebruikmaken van de expertise van het

Vervangingsfonds om hun ziekteverzuim te verlagen. En zonder kosten, want deelname wordt gedekt vanuit de premie voor de bedrijfsgezondheidszorg die alle schoolbesturen aan het fonds afdragen. Dit geldt ook voor de eigenrisicodragers.

Meedoen met Plan V, wat betekent dat?

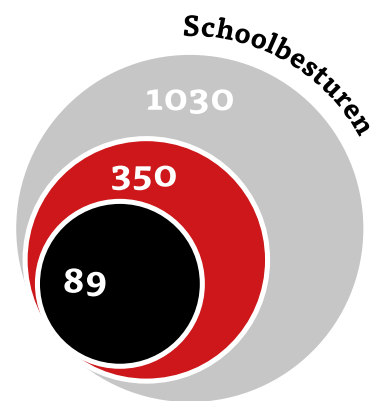
Schoolbesturen die meedoen met Plan V krijgen begeleiding op maat, zoals:

- Ondersteuning bij competentieontwikkeling van schoolleiders;
- Hulp bij het herijken van het HR-beleid, waaronder verzuimbeleid en de uitvoering ervan;
- Begeleiding van casemanager en/of HR-adviseur bij (langdurige) verzuimdossiers;
- Training om verzuimgesprekken effectiever te maken;
- Ondersteuning om tot betere afspraken met de arbodienst te komen.



Verzuim in 2018

- Verzuim <6%
- Verzuim >6%
- Verzuim >9%



Animo

Bij het ter perse gaan van deze R|entree hebben zich ongeveer 70 nieuwe schoolbesturen aangemeld die mee willen doen met Plan V. Naast het feit dat deze besturen hun verzuimpercentage willen verlagen, hebben ze nog genoeg andere redenen om mee te doen:

Dineke Heemskerk, adviseur P&O bij Prohles in Katwijk

“We willen het verzuim terugdringen, maar ook bewustwording creëren bij de directies. We verwachten ook dat er (meer) oog komt voor het welbevinden van de medewerker. De kracht van Plan V zit in de aanpak vanuit meerdere invalshoeken.”

Willie Vrieler, adviseur P&O bij De Onderwijsspecialisten in Arnhem

“Het ziekteverzuim bij De Onderwijsspecialisten is (te) hoog en kost ons veel geld. Neem daarbij de moeilijke arbeidsmarkt. Het verzuim moet naar beneden. Met Plan V verwachten we een daling van het ziekteverzuim te realiseren. Door samen te doen. Het samen sparren en brainstormen, samen goede stappen voorbereiden én zetten in het veranderproces.”

Soelin Biharie, adjunct-directeur bij Vahon in Den Haag

“Ons verzuimpercentage zit ruim boven het landelijk gemiddelde. Met Plan V willen we dit terugdringen en grip op verzuim krijgen. Daarnaast willen we dat het (verzuim)beleid voor iedereen duidelijk wordt en dat de verzuimcultuur verandert. De kracht van Plan V? Het planmatig werken vanuit een werkgroep waarbij alle lagen vertegenwoordigd zijn, zorgt voor betrokkenheid.”

Hoe ziet het traject van Plan V eruit?

Nadat u heeft aangegeven met uw schoolorganisatie mee te willen doen aan Plan V, volgt al snel de analysefase. Hierin wordt in kaart gebracht wat uw visie, beleid en handelswijze rondom verzuim is.

De daaropvolgende stap is het samenstellen van een werkgroep om de verschillende taken binnen het project te verdelen.

Op die manier zorgen we voor draagvlak binnen het bestuur en creëren we gezamenlijk commitment. De werkgroep stelt een plan van aanpak op met ondersteuning van een van onze adviseurs. Na ondertekening van het definitieve plan gaan we aan de slag.

De uitvoering van het plan van aanpak is een co-creatie van de adviseur van het Vervangingsfonds en de werkgroep. De totale doorlooptijd is 2 jaar waarin de werkgroep regelmatig bij elkaar

komt. Gedurende het hele traject vindt er ieder half jaar een evaluatiemoment plaats. Tijdens dit overleg spreken we met u over de ontwikkeling van de verzuimcijfers en de voortgang van het plan van aanpak. Op basis van tussentijdse bevindingen wordt het plan van aanpak aangepast of aangevuld. En mocht er na 2 jaar behoefte zijn aan extra hulp, dan is het ook mogelijk om het traject te verlengen.

Wilt u ook meedoen met Plan V?

Heeft u ook een verzuimpercentage van 6% of hoger en heeft u interesse om mee te doen met Plan V, wacht dan niet ons telefoontje af, maar neem vandaag nog contact op met de regiocoördinator in uw regio. Wij helpen u graag!

Meer weten over Plan V?

Kijk dan op www.vervangingsfonds.nl/planv. Of neem vrijblijvend contact op met de regiocoördinator in uw regio.

Ervaringen delen

Stichting Bravo, Scholen van Oranje en El Amal deden al mee met Plan V. Wij hebben gevraagd naar hun ervaringen.

Graag delen we hier wat quotes, de volledige interviews kunt u teruglezen op www.vervangingsfonds.nl bij Plan V.



**Sjanet Bijmolt, beleidsmedewerker
P&O bij Stichting Bravo**

“Het sprak ons aan om primair het verzuimpercentage te verlagen om vervolgens naar alle waarschijnlijkheid over te gaan op eigenrisicodragerschap per 2019.

Daarnaast waren we gecharmeerd van het doel om bewustwording rondom verzuim te creëren bij schooldirecteuren en medewerkers. En tot slot een switch te maken van verzuimbeleid naar gezondheidsbeleid. Bovendien waren we blij met de geboden professionele begeleiding.” Zo vertelt Sjanet Bijmolt.



**Gert Will, bestuurder
bij Scholen van Oranje**

“We kampten destijds met een ziekteverzuim van 8%”, vertelt Gert Will. “We hadden wel al eerder wat gedaan om het verzuim terug te brengen, maar met onvoldoende focus.” Naast dat verzuim

veel geld kost, veroorzaakt het veel onrust op school, weet Will. Organisatorisch, maar ook voor de kinderen. “Het is een hele klus voor een leidinggevende om voor vervanging te zorgen. Die vind je niet gemakkelijk. Voor de kinderen betekent verzuim veel verschillende gezichten voor de klas, dat knaagt aan de kwaliteit van het onderwijs. Kinderen hebben recht op een goede meester of juf. Dat moeten we waarmaken.”



**Fatima El Faraji, beleidsmedewerker
P&O bij El Amal**

Het hoge ziekteverzuim was El Amal al jaren een doorn in het oog. Over het schooljaar 2014/2015 bedroeg dit 9,14%. De diverse trajecten gericht op verzuimreductie hadden slechts een tijdelijk effect gehad. Henk de Boer, adviseur Arbeid en Vitaliteit bij het Vervangingsfonds op- perde deelname aan Plan V. “Zowel het bestuur als de directeuren waren meteen enthousiast”, aldus Fatima El Faraji. Door de intensieve aanpak en de focus op denken in mogelijkheden liep het verzuim flink terug.

Wat heeft Plan V al opgeleverd?

Plan V 2015-2018

Begin 2019 verscheen het evaluatierapport van Plan V. Wat daarin duidelijk naar voren komt, is dat het succes van Plan V vooral te danken is aan het draagvlak en de inzet bij zowel bestuur als directie, als management én medewerkers.

Een korte terugblik

- 64 besturen hebben meegedaan met Plan V
- 64 besturen = 424 scholen = 6200 fulltime medewerkers
- 64 deelnemende besturen = 19 éénpitters + 23 middelgrote besturen + 17 grote besturen
- Alle besturen samen hadden bij aanvang een gemiddeld verzuimpercentage van 8,8%. Dit komt overeen met een continu verzuim, gedurende het hele schooljaar, van 531 fulltime medewerkers

Resultaten voor het bestuur én voor de sector

De 64 deelnemende besturen hebben hun gemiddelde verzuimpercentage met 1,85% zien dalen. Dit betekent dat ze maar liefst 113 fulltime medewerkers extra kunnen inzetten. Maar Plan V leverde veel meer op.

Voor de werkgever

- bewustwording bij bestuurders en directie dat verzuim beïnvloedbaar is
- professionalisering van de gehele organisatie
- aangescherpte normen en waarden over ziekteverzuim
- verbetering van het casemanagement
- competentieontwikkeling bij directeuren
- regie op arbodiensten
- lagere werkdruk

Voor de sector

- daling verzuimpercentage met gemiddeld 1,85%
- daling van zowel kortdurend als langdurig verzuim
- 113 fulltime medewerkers extra inzetbaar
- bijdrage aan het terugdringen van het lerarentekort
- daling vervangingskosten



1,85%

**Daling
verzuimpercentage
gemiddeld**

Het volledige rapport kunt u downloaden via www.vervangingsfonds.nl/planv.

Landelijke en regionale initiatieven gaan de strijd aan met het lerarentekort

.....

Het kraakt op de basisschool. Het tekort aan leerkrachten en invallers dwingt steeds meer scholen tot de uiterste noodmaatregel: de kinderen naar huis sturen. Scholen weten niet altijd meer wat te doen. In korte tijd zijn er gelukkig tal van initiatieven ontstaan die een helpende hand bieden. Een rondgang.

.....



Marc Konijn

In grote delen van het land hebben basisscholen te kampen met hetzelfde probleem: een tekort aan leerkrachten. In 2012 waarschuwde de PO-Raad er al voor. De kille cijfers gaven aan dat een kwart van het lerarenkorps met pensioen gaat, terwijl de aanwas vanaf de pabo is gehalveerd. Het tekort is inmiddels al nijpend, maar groeit de komende jaren gestaag door. Het aantal vacatures is in 4 jaar tijd verdriedubbeld, en bij 70% daarvan kwamen minder dan 5 reacties. In 2022 loopt het tekort volgens ramingen van het ministerie op tot 4.100 fulltime banen; 5 jaar later zijn dat er maar liefst 11.000.

In de grote steden laat het lerarentekort zich het sterkst voelen. Hier groeit het aantal leerlingen. “Voor onze 53 basisscholen hebben we 37 vacatures”, laat Rini van Noort van de Stichting Lucas Onderwijs uit Den Haag weten. “En dat neemt alleen maar toe. Nu al staat het water ons aan de lippen. Als een leraar zich ziek meldt, is er geen vervanging meer en moeten de scholen improviseren. Vaak wordt een groep verdeeld over de andere klassen. Dat zijn dramatische besluiten.”

Wat is er te doen?

Het staat als een paal boven water dat besturen, schoolleiders en leraren in het primair onderwijs heel wat voor hun kiezen krijgen. Maar het onderwijsveld heeft intussen niet stilgezeten. In het hele land ontspruiten er initiatieven om de ergste nood te ledigen.





Plan V tegen verzuim

Scholen met een hoog ziekteverzuim kunnen bijvoorbeeld de hulp inroepen van het Vervangingsfonds. Dat heeft met Plan V een instrument om verzuim op scholen gericht aan te pakken en het werkplezier te vergroten. Plan V werpt zijn vruchten af. Na nog geen 2 jaar daalde het ziekteverzuim op de 4 basisscholen van de Scholen van Oranje uit Dordrecht bijvoorbeeld van 8 naar 4,8%. Door minder uitval staan er meer mensen voor de klas. En dat is winst.

Handreiking Lerarentekort in het primair onderwijs

Het kabinet onderkent de problemen inmiddels ook. Dat blijkt wel uit de 'Handreiking Lerarentekort in het primair onderwijs', die het Ministerie van Onderwijs en de Onderwijsinspectie na de zomer hebben gepresenteerd. In deze brochure staat opgesomd wat een school allemaal kan doen om het hoofd te bieden aan het tekort aan leerkrachten. En dat is heel wat. In de brochure is een heel draaiboek te vinden van mogelijkheden. Als die uitgeput zijn, staat de inspectie een school zelfs toe om een vierdaagse week in te voeren.

Werkdrukgeden

De regering heeft geld uit de begroting naar voren gehaald voor een aanvalsplan tegen het lerarentekort. Onlangs nog is het bedrag voor de zogenaamde werkdrukgeden in het primair onderwijs verhoogd van 237 naar 333 miljoen. Basisscholen krijgen naar rato van het aantal leerlingen op hun school een bepaald bedrag toegewezen. Dat kan naar eigen inzicht gespendeerd worden, bijvoorbeeld aan externe vakkrachten voor muzikales en handenarbeid. De eigen leraren krijgen op deze manier wat meer lucht.

Subsidieregeling Regionale aanpak lerarentekort

Een van de speerpunten in het aanvalsplan van minister Slob is de Subsidieregeling Regionale aanpak lerarentekort*. Met deze regeling wil het ministerie de onderwijswereld uitnodigen om zelf met initiatieven te komen. Voorwaarde is dat partijen regionaal samenwerken. De regioadviseurs van het Arbeidsmarktplatform PO staan met raad en daad klaar om de scholen hierbij te helpen. De eerste aanvragen zijn ingediend en worden op korte termijn toegewezen. Voor iedere regio is een kwart miljoen euro beschikbaar.

Voor de basisscholen van de 4 grote steden gelden andere

“Samen met de gemeente hebben we ervoor gezorgd dat een leraar geen parkeergeld hoeft te betalen als hij naar zijn werk gaat”

financiële middelen vanuit het ministerie. In Den Haag hebben ze de weg hier naartoe gevonden. “Ruim 10 jaar geleden hebben de scholen en gemeente met elkaar samengewerkt in het project



Klassewerk, omdat we toen ook een lerarentekort hadden. De situatie is nu wel anders, maar we wisten elkaar daardoor snel te vinden”, vertelt Rini van Noort van Lucas Onderwijs. Samen met de pabo’s uit Den Haag en Leiden hebben alle basisscholen in de stad met de gemeente plannen gesmeed om meer leraren naar Den Haag te krijgen.

Er worden gerichte campagnes gevoerd om scholieren te interesseren voor de pabo, de basisscholen stellen zich open voor snuffelstages en er wordt actief gezocht naar zij-instromers. “Maar we willen er ook voor zorgen dat leraren in Den Haag willen blijven”, legt Van Noort uit. “En dat het aantrekkelijk is om naar deze stad te komen voor die leuke baan. Dan kom je op hele andere terreinen. Samen met de gemeente hebben we ervoor gezorgd dat een leraar geen parkeergeld hoeft te betalen als hij naar zijn werk gaat. Ook loopt er een onderzoek naar de huisvesting. Je ziet nog wel eens dat iemand van buiten de Randstad wel interesse heeft, maar dat het spaak loopt omdat er gewoon geen woning te vinden is.”

Beloning innovatieve ideeën

Het Arbeidsmarktplatform PO heeft schoolbesturen en pabo’s opgeroepen om samen de handschoen op te pakken en met innovatieve ideeën te komen. Bij een goed idee kunnen zij rekenen op financiële steun. Het plan van opleidingsdocent van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN), Paul Brekelmans, kwam hiervoor in aanmerking. “Nogal wat gymleraren willen later in hun carrière alsnog regulier les geven en moeten dan

* De 4 grootste gemeenten in Nederland – Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht vallen buiten deze subsidieregeling. Zij komen in aanmerking voor andere middelen vanuit het ministerie.

een vervolgopleiding doen. Dat is natuurlijk omslachtig. Daarom hebben wij de pabo en de ALO in elkaar vervlochten, tot één studie van 5 jaar, die 2 diploma's oplevert." De nieuwe opleiding lijkt een succes. De 25 studenten die zich hebben aangemeld, bekwamen zich in de ochtenduren in de sport en in de middag in de geest. Brekelmans: "We vragen nogal wat, dus we mikken op de ambitieuze student, die ook nog eens sportief aangelegd is. Iedere schoolleider wil zo iemand wel in zijn team, want je bent overall inzetbaar en je brengt met deze brede achtergrond echt iets extra's in het team."

1000 leraren aan de slag

Ook het Participatiefonds levert een bijdrage aan de strijd tegen het lerarentekort. Afgelopen zomer is de re-integratieaanpak vernieuwd, met als doelstelling '1000 leraren aan de slag'. Het Participatiefonds vlooit sinds september de bestanden met werkloze leerkrachten door, op zoek naar mensen die toch weer voor de klas kunnen staan. De aanpak lijkt succesvol, want een half jaar later zijn zo'n 430 mensen weer aan het werk.

Convenant zij-instroom

Nog geen 2 maanden geleden sloten diverse partijen uit het onderwijs, de bankensector, de verzekeraars en het ministerie een convenant dat het aantal zij-instromers flink kan opjagen: 'Aan de slag voor de klas.' "De gedachte hier achter is heel eenvoudig", vertelt Maarten Lamé van de PO-Raad. Het onderwijs heeft veel mensen nodig, terwijl de financiële sector, bankwereld en verzekeraars door hun transitie naar IT juist enorm afslanken. Zij willen hun mensen heel graag helpen aan een baan die bij hen past. Met dit convenant bieden wij de mogelijkheid om leraar te worden."

Het project is pas van start gegaan, maar volgens Lamé zijn de eerste signalen heel goed. "Bij de vraag wie interesse heeft in het onderwijs zijn er heel veel handen omhoog gegaan – zo heb ik begrepen. En niet alleen bij de mensen waarvan de functie op de tocht staat. Dat is zeer hoopgevend. Natuurlijk zal niet iedereen voor de klas belanden. Maar het zou mooi zijn als mensen met deze achtergrond doorstromen naar het onderwijs. Welke school heeft een leraar met verstand van financiën? Diversiteit in het team is ontzettend belangrijk. Dat is een verrijking voor iedere school."

Het vak

De basisschool heeft het ook de komende jaren nog lastig. Het tekort aan leerkrachten is niet zomaar opgelost. Toch gloort er hoop. Een schoolbestuur dat slagvaardig en met creativiteit samenwerking zoekt, vindt veel mogelijkheden op zijn pad, zo blijkt uit de vele initiatieven in het land. Maar wat misschien nog wel belangrijker is: voor het eerst in tijden lijkt het vak van leerkracht weer populair te worden. Dat merkte ook Everina Kwakernaak, HR-adviseur van PCPO Rijssen. De 7 protestants christelijke basisscholen in Rijssen wilden 2 zij-instromers werven en vooral hun invalpool aanvullen met leerkrachten en onderwijsassistenten. Met een kleine groep zette Kwakernaak een wervingscampagne op poten die bestond uit een handvol vlogs, een paar banners en wat artikelen in de plaatselijke krant.

“Het was best wel spannend, want het kost geld, en je hebt geen idee hoeveel mensen erop afkomen.”

Kwakernaak is nog altijd wat overdonderd van het resultaat. "Het was best wel spannend, want het kost geld, en je hebt geen idee hoeveel mensen erop afkomen. Maar na twee bijeenkomsten stond de teller op 110. Ook was er veel animo voor de meeloopdagen. Er zijn veel mensen die al jaren rondlopen met het idee om voor de klas te willen staan en nu die stap ook zetten." Het lerarenkorps in Rijssen is inmiddels weer op orde, de invalpool aangevuld en veel namen zijn doorgespeeld naar andere schoolbesturen in de regio. Het doel is bereikt, maar Kwakernaak wil nog wel iets kwijt over haar ervaring met de campagne. "Het onderwijs is de afgelopen 2 jaar vaak negatief in het nieuws gekomen, met stakingen voor een beter salaris, het tekort aan leraren en de hoge werkdruk. Wij zeiden tegen elkaar: dat moet niet de insteek zijn. Wat we wel willen is het perspectief zoeken, laten zien hoe mooi het onderwijs is. Met die instelling zijn we aan de slag gegaan en hebben we de vlogs gemaakt. De boodschap is: kijk toch eens hoe leuk het is in het onderwijs. Die positieve houding heeft gewerkt, daarvan ben ik overtuigd."



Participatiefonds gaat voor meer eenvoud en transparantie

.....

Het Participatiefonds (Pf) is bezig met het hervormen en verbeteren van de dienstverlening. We noemen dit de "Modernisering Pf". In 2020 willen we deze doorgevoerd hebben. In deze R]entree zetten we het waarom en het hoe van de veranderingen op een rij en geeft Amanda Verhoeven van het Participatiefonds toelichting.

.....



Janneke van Oijen



Waarom Modernisering Pf?

De werkloosheidskosten voor de hele sector primair onderwijs zijn de laatste jaren enorm gestegen. En dat betekent een hoge premie voor alle scholen. In 2013 waren de werkloosheidskosten in totaal 158 miljoen euro; die liepen op tot 249 miljoen euro in 2018. Het reglement, dat bepaalt of een schoolbestuur voor vergoeding van werkloosheidskosten in aanmerking komt, is in de loop der tijd steeds omvangrijker en complexer geworden. Dat komt onder andere door de invoering van wetgeving als de WWZ (Wet Werk en Zekerheid) met alle gevolgen voor de contractvormen die er zijn. Daardoor is het lastig te voorspellen welke kosten wel of niet vergoed worden. Bovendien veroorzaakt het een grote administratieve last; naast juridische ondersteuning zijn veel documenten nodig bij het indienen van een vergoedingsverzoek. Ieder schoolbestuur in het primair onderwijs betaalt via de premie mee aan de collectieve werkloosheidskosten. "In de huidige complexe systematiek kan het Participatiefonds niet goed meer controleren of ontslag te voorkomen was", licht Amanda Verhoeven van het Participatiefonds toe. "Daardoor zijn er soms werkloosheidskosten onterecht ten laste van het fonds gekomen. Daar betaalt iedereen aan mee, ook alle scholen die werkloosheidskosten weten te voorkomen door goed HR-beleid."

Nieuwe werkwijze

Dit moet anders. Het geld en de tijd die schoolbesturen kwijt zijn aan een hoge premie en administratieve handelingen, kunnen zij beter aan de kwaliteit van het onderwijs besteden. De minister van OCW zag dit ook in en vroeg de sociale partners met een oplossing te komen. De sociale partners, dat zijn de vakbonden (CNV, AOB, FVOV, AVS) en de PO-Raad, bepaalden in 2018 samen met het bestuur van het Participatiefonds de kaders voor een moderniseringslag in de werkwijze van het fonds.

Een van de maatregelen die het Participatiefonds zelf inmiddels in gang heeft gezet is het vernieuwen van de re-integratieaanpak. Amanda Verhoeven: "We zorgen voor begeleiding van uitkeringsgerechtigden op individueel niveau en bemiddelen bij vacatures in de regio. Daardoor helpen we hen sneller aan een passende baan (binnen of buiten de sector), zodat de werkloosheidslasten omlaag gaan." Onder de noemer '1000 Leerkrachten aan de slag' werkt het team van het Participatiefonds aan het behalen van deze doelstelling in de zomer van 2020. "We hebben nu al 430 mensen aan het werk kunnen helpen."

"Daarnaast zijn we bezig met de opdracht om een nieuwe, eenvoudiger systematiek in te voeren voor het vergoeden van werkloosheidskosten", vertelt Verhoeven.

De basis voor de veranderingen

De sociale partners hebben de kaders voor de modernisering van het Participatiefonds gebaseerd op een aantal uitgangspunten. Voor de nieuwe manier waarop we in het primair onderwijs de werkloosheidskosten beheersen, gaan we:

- inzetten op het voorkomen van werkloosheidskosten,
- een financiële prikkel inbouwen die werkloosheidskosten moet beperken,
- meer voorspelbaarheid brengen in te verwachten werkloosheidskosten, en
- de administratieve last verminderen.

Voorkomen is beter dan genezen

Het belangrijkste gevolg van de veranderingen is dat werkgevers zich nog bewuster zijn van het belang om zo vroeg mogelijk in te grijpen bij dreigend ontslag. Dat vraagt van sommige schoolbesturen een andere benadering van hun personeelsbeleid en extra aandacht voor duurzame inzetbaarheid en van-werk-naar-werktrajecten.

Verhoeven: "Uit ervaring blijkt dat de stap naar een andere baan makkelijker gaat vanuit een werksituatie. Het Participatiefonds biedt de expertise om hierbij te ondersteunen en schoolbesturen te helpen dit in hun organisatie te realiseren."



“Het aantal beëindigingsgronden wordt een stuk overzichtelijker. In het nieuwe reglement zijn dat er minder dan 10. Voorheen waren het er ruim 100.”

Wat houdt de nieuwe vergoedingsystematiek in?

Het motto is eenvoudig: wie werkloosheidskosten veroorzaakt, moet hier ook wat voor betalen. Is ontslag onvermijdbaar en toetsbaar, dan worden de kosten grotendeels vergoed. Iedereen betaalt een eigen bijdrage in geval van een ontslag. Samengevat komt het op het volgende neer:

- De standaardvergoeding wordt 50%. Die geldt bij elk ontslag dat tot werkloosheidskosten leidt. Een schoolbestuur hoeft hier geen vergoedingsverzoek voor in te dienen.
- Voldoet het ontslag aan een van de beëindigingsgronden in het reglement en voldoet de werkgever aan de inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen? Dan kan de werkgever een verzoek indienen om de vergoeding te verhogen tot 90%.

Er gelden straks 5 ontslagsituaties waarbij een schoolbestuur in aanmerking kan komen voor een verhoogde vergoeding:

- ontslag via kantonrechter
- ontslag via UWV
- niet verlengen van een tijdelijk contract voor vervanging
- ontslag vanwege bedrijfseconomische noodzaak bij vaststellingsovereenkomst
- ontslag op eigen verzoek

Kunnen we bij een ontslag niet toetsen of dit onvermijdbaar was, bijvoorbeeld bij een vaststellingsovereenkomst zonder economische gronden, dan is de vergoeding standaard 50%.

Als werkloosheidskosten aantoonbaar niet te voorkomen zijn, vergoedt het Participatiefonds 90% van de kosten. Dat kan alleen in de volgende gevallen:

Ontslagroute	Beëindigingsgrond
UWV	Economische gronden
UWV	Ziekte
Kantonrechter	Individuele gronden
Aflopen contract	Tijdelijk contract voor vervanging
Vaststellingsovereenkomst	Economische gronden

Wat levert dit ons allemaal op?

Langtermijneffect is dat de premie die alle scholen aan het fonds betalen kan dalen. De hoogte van de premie volgt immers de werkloosheidskosten die alle schoolbesturen samen maken.

“De kosten die individuele schoolbesturen maken, worden niet meer in zijn geheel afgewenteld op het collectief,” vertelt Amanda Verhoeven. “Het systeem wordt hiermee eerlijker. Nu betalen schoolbesturen die weinig werkloosheidskosten maken toch een hoge premie.”

De premie kan naar beneden, als er minder onderwijspersoneel in een uitkering zit. Weer een stap richting vermindering van het lerarentekort. Verhoeven: “Wij willen met onze dienstverlening bijdragen aan gekwalificeerd en gemotiveerd personeel op school. Als u er niet aan ontkomt afscheid te moeten nemen van uw werknemer, dan neemt het fonds op transparante wijze het grootste deel van de kosten voor haar rekening en begeleiden wij de werkzoekende naar een nieuwe baan binnen of buiten de sector.”

Wat betekent het voor u als schoolbestuurder?

Een gezonde bedrijfsvoering is voor elke werkgever van belang. Met een strategisch HR-beleid heeft u inzicht in toekomstige instroom, doorstroom en uitstroom binnen uw organisatie. Dat maakt het mogelijk om als schoolbestuurder preventief bezig te zijn en te anticiperen met van-werk-naar-werktrajecten. En een reserve op te bouwen om de eigen bijdrage aan eventuele uitkeringskosten op te kunnen vangen.

“Het Vervangingsfonds en Participatiefonds bieden ondersteuning hierbij op een manier die bij uw situatie past”, benadrukt Amanda Verhoeven. “De regiocoördinatoren van onze regiotteams kunnen met u meedenken en u adviseren. Daar hoeft u niet extra voor te betalen, ook niet als eigenrisicodragers, want dit zit al in de premie die alle schoolbesturen aan de fondsen betalen.”

Wanneer gaat dit allemaal gebeuren?

Begin 2020 vindt er een wetswijziging plaats. De Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren treedt dan in werking. Alle onderwijspersoneel valt daarmee onder het normale arbeidsrecht, dus onder de WWZ (Wet Werk en Zekerheid). Daarna kan het Participatiefonds de Modernisering Pf doorvoeren: een nieuw reglement met begrijpelijke regels die eenvoudig uit te voeren zijn en dat erop gericht is om de werkloosheidskosten zoveel mogelijk te voorspellen en te beheersen. De geplande datum voor de invoering is 1 augustus 2020. De definitieve datum is afhankelijk van het doorvoeren van een wijziging in de Wet PO en de WEC.

Systeem in aanbouw

De medewerkers van het Participatiefonds werken hard aan een nieuw systeem om dit te realiseren. Het fonds organiseert ook interactieve sessies met schoolbesturen. Hun input gebruiken we om onze dienstverlening zo optimaal mogelijk in te richten.

In het najaar kunnen we meer vertellen over de voorwaarden en details van het reglement, zoals de ontslaggronden, de herbenoemingsverplichting, de inspanningsverplichting en de facturatie. We houden u op de hoogte!




Eigenrisicodrager?

Beperk uw risico's met een financiële variant

Sinds enkele jaren biedt het Vervangingsfonds de mogelijkheid aan eigenrisicodragers om de kosten van kort- of langdurige afwezigheid wegens ziekte en daaraan gerelateerde calamiteiten in de totale vervangingskosten af te dekken door een financiële variant (FV). Hierbij is de keuzevrijheid groot. Zo is er een tweetal varianten met een eigen risico in wachtdagen (14 en 42) en twee stoploss varianten met een variabele ondergrens (80% en 100%). Jaarlijks - per 1 januari - kan een schoolbestuur in- of overstappen naar één van deze financiële varianten. Sinds 1 januari 2019 is het voor eigenrisicodragers (ERD) ook mogelijk geworden om jaarlijks het eigenrisicodragerschap te heroverwegen en terug te gaan naar de volledige vergoeding binnen het Vervangingsfonds. Wat beweegt een schoolbestuur om van een financiële variant gebruik te gaan maken?

.....

 Leo Koreneef e.a.

Van volledig ERD naar ERD met een FV

Een aantal besturen was al enkele jaren eigenrisicodrager, maar zag hun verzuim en dus ook hun vervangingskosten weer oplopen. Voor deze besturen was een commerciële verzekeraar qua premiestelling, nog los van de kostenverhogende assurantiebelasting van 21%, geen optie. Zij kozen daarom voor een financiële variant met substantieel lagere premie bij het Vervangingsfonds.

Wist u dat ...

... u als eigenrisicodrager nog steeds gebruik kunt maken van de producten en diensten van het Vervangingsfonds?

Eén van deze besturen is Stichting Hervormde Scholen De Drieslag in Barneveld. Bestuurder Gert van der Rhee geeft aan dat de keuze voor het volledig eigenrisicodragerschap destijds was gebaseerd op financiële gronden en op de behoefte aan meer flexibiliteit rondom de inzet van vervangers.* Door een aantal langdurige dossiers werd het bestuur getriggerd om opnieuw naar haar risico's te kijken. Dit deden ze samen met een van onze adviseurs in dit geval John Brokamp. De verschillende financiële varianten zijn vervolgens door hem doorgerekend in de rekentool van het Vervangingsfonds. Voor- en nadelen van elke variant zijn daarna gezamenlijk besproken. Bij De Drieslag uit Barneveld wogen de financiële voordelen van de risicoafdekking zwaarder dan de wens om meer flexibiliteit. John Brokamp; "Aangezien het bestuur met name kwetsbaar is voor de gevolgen van langdurige dossiers viel de uiteindelijke keuze op de wachtdagenvariant."

Eerst de stap met FV en later wellicht volledig ERD-schap

Andere besturen hebben recent de keuze voor het eigenrisicodragerschap gemaakt, maar vonden het nog een te

grote stap om ineens de financiële risico's volledig voor eigen rekening te nemen. In goed overleg met onze adviseurs en met behulp van de rekentool is vervolgens een keuze gemaakt tussen de financiële varianten. "In deze situatie fungeert een financiële variant als tussenstap richting het volledig eigenrisicodragerschap.", aldus adviseur John Brokamp, "En geeft het bestuur zekerheid dat zij op die manier de grootste financiële risico's voor vervanging goed heeft afgedekt."

Verwerking declaraties bij financiële varianten

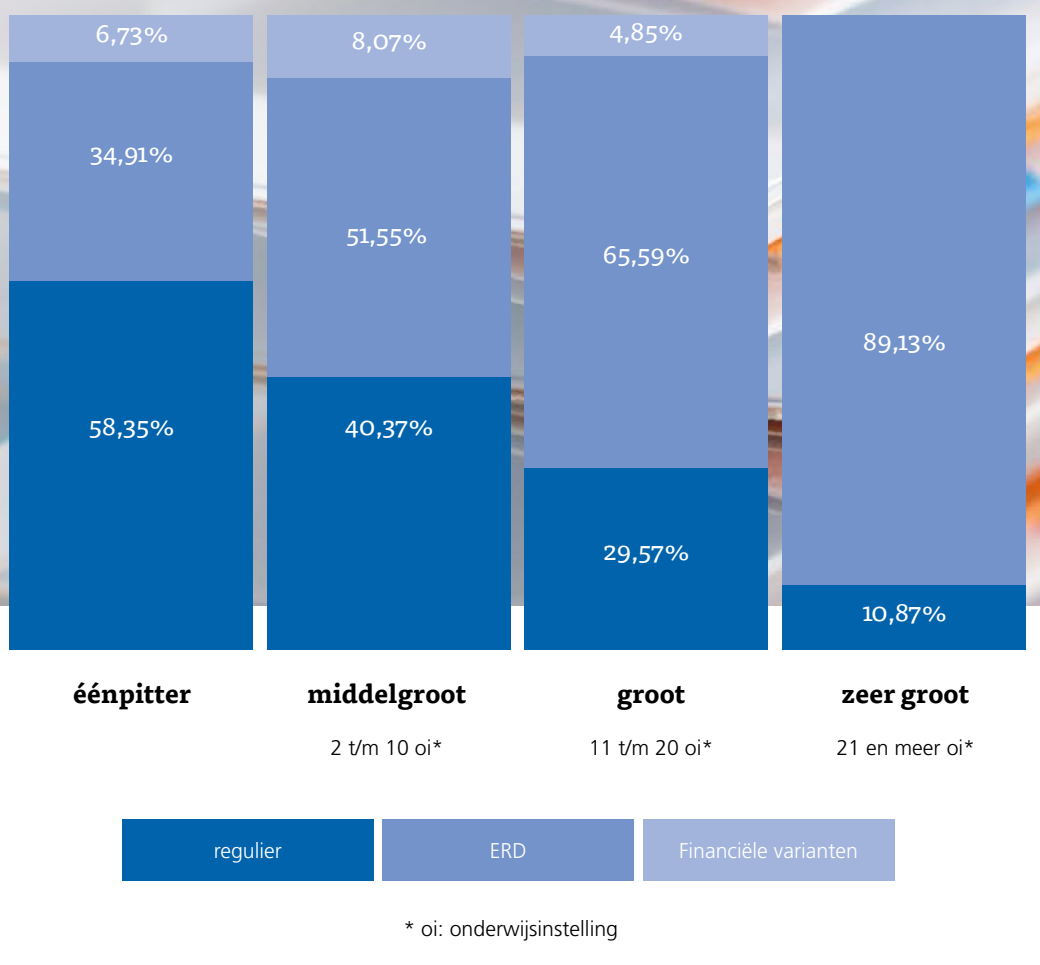
Tijdens de adviesgesprekken rondom de varianten informeren wij de besturen ook over het afwijkende administratieve proces rondom de declaraties bij de financiële varianten. De verwerking ervan in Mijn Vf verloopt namelijk net iets anders dan wanneer het bestuur volledig is aangesloten bij het Vervangingsfonds. Dit is vooral merkbaar bij besturen die eigen poolmedewerkers voor vervanging inzetten. Daarom organiseren we nu ook vooraf informatiesessies waarvoor we zowel de belangstellende besturen als hun administratiekantoren uitnodigen.

* In het vorige Vf-reglement waren aan vervanging veel verschillende voorwaarden gekoppeld. In het nieuwe reglement per 1 januari 2019 zijn deze vrijwel allemaal geschrapt.

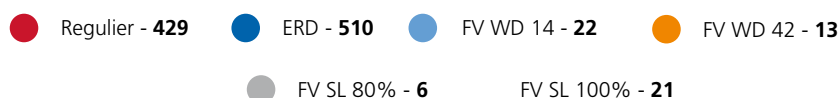
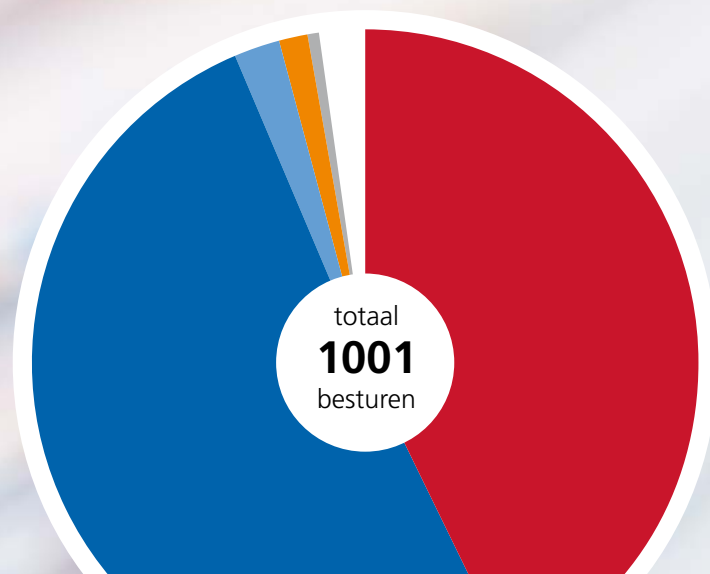
Status van het eigenrisicodragerschap op 1 januari 2019

Op 1 januari 2019 heeft 57% van de besturen de status eigenrisicodrager, al dan niet met een financiële variant. Nog 43% van de besturen is regulier aangesloten bij het Vervangingsfonds. Van de éénpitters blijft een ruime meerderheid van 58% regulier aangesloten, terwijl dat bij de zeer grote besturen 12% betreft. Dit laatste is ook logisch gezien hun financiële positie. De besturen hebben tenslotte meer financiële ruimte om eventuele risico's volledig voor eigen rekening te nemen.

ERD-besturen naar grootte van het bestuur



ERD-besturen naar type ERD-variant



Dit aantal is inclusief de gemoedsbezwaarde besturen, maar exclusief de samenwerkingsverbanden passend onderwijs zonder personeel.

ERD: Eigenrisicodragers | FV : Financiële variant | WD: Wachtdagen | SL: Stoploss

Contact

Wilt u eigenrisicodragers worden of bent u dat al, maar ziet u uw kosten voor vervanging stijgen? En overweegt u om deze risico's af te dekken met een van onze financiële varianten? Neem dan contact op met uw regioteam. Samen met u analyseren zij uw organisatie en het verzuim en berekenen de varianten door met behulp van een rekentool. Natuurlijk kunt u ook aansluiten bij één van de informatiesessies. Neem dan contact op met onze helpdesk via telefoonnummer: 045 - 579 81 07.



Vrije mobiliteit, SOPOW doet er nog een schepje bovenop

*Na directiewissel nu ook leerkrachten
die vrijwillig kiezen voor andere school*

.....

Het vertrek van 2 pensioengerechtigde directeuren in 2016 leidde bij de overige 6 directeuren binnen Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterwijk (SOPOW) tot reflectie op hun baan. Aangemoedigd door hun bestuurder solliciteerden ze allen halverwege het schooljaar naar een directiefunctie op een andere school binnen de stichting. De 'directieverhuizing' was goed voor een frisse start bij een nieuw team en, wat later, een olievlekeffect bij het onderwijzend personeel. Het negatieve imago van mobiliteit lijkt daarmee verdwenen. En dat was precies de bedoeling.

.....



Lilian Rippe



SOPOW

Stichting Openbaar Primair Onderwijs Winterswijk heeft in de gemeente Winterswijk acht openbare scholen met elk een eigen identiteit, maar ook gezamenlijke uitgangspunten. Ruim 100 medewerkers verzorgen het onderwijs voor ongeveer 1200 leerlingen.

vnr: Bob Rhebergen, Pauline Boogerd en Thomas Jansen

“De wissel destijds heeft goed uitgepakt”, vertelt Pauline Boogerd, voorzitter College van Bestuur bij SOPOW. “Alle directeuren zijn positief over hun horizontale carrièrestap. Ook de teams zijn gewend. Ze hebben ervaren hoe verfrissend een switch kan zijn. Voor de directeur zelf én voor de medewerkers. Na wat gemorrel in het begin, omdat de ‘move’ midden in het schooljaar plaatsvond en ze weinig zeggenschap hadden, kwam er ook bij het personeel schwing in de mobiliteit.” Inmiddels hebben 8 medewerkers van verschillende scholen op eigen initiatief ook een beweging gemaakt en 6 hebben onlangs de wens uitgesproken een overstap te willen maken. De wensen zijn verschillend.

“Sommige leerkrachten hebben geen specifieke voorkeur voor één bepaalde school en vinden een overstap naar een van de andere scholen binnen SOPOW prima. Anderen hebben wél een voorkeur, bijvoorbeeld voor het type onderwijs dat op de gewenste school gegeven wordt, het strategisch speerpunt dat daar wordt uitgewerkt of het aantal leerlingen.” Boogerd is blij dat nu ook de leerkrachten open staan voor mobiliteit. “Het is een kwestie van groei met elkaar, zien dat het gaat werken. Het beseft dat ze een bestuurlijke aanstelling hebben, beschouwen ze als kans. Zelfs de grootste sceptici hebben hun wantrouwen van destijds ingetrokken en mobiliteit positief gelabeld.”

Vrije mobiliteit

SOPOW is van mening dat mobiliteit het werkplezier kan vergroten wat vervolgens duurzame inzetbaarheid ten goede komt. De stichting oefent geen druk uit op medewerkers om van school te veranderen. SOPOW organiseert sinds de wisseling van directeuren jaarlijks voor het personeel 'De week van de mobiliteit'. "In die week mogen leerkrachten onder leiding van andere scholen een kijkje nemen, terwijl wij hun vervanging regelen", vertelt Boogerd. "Een kennismaking met een andere school kan je ogen openen voor iets nieuws. En natuurlijk kun je ook tot de conclusie komen dat je goed zit op de plek waar je zit."

Inventarisatieformulier

Daarnaast heeft SOPOW het inventarisatieformulier voor mobiliteit geïntroduceerd. Medewerkers kunnen daarop aangeven of ze hun werk op een andere school zouden willen voortzetten en zo ja op welke school bij voorkeur. Ook kan iemand voor iets totaal anders gaan. Een leerkracht bijvoorbeeld kan op het formulier kenbaar maken dat hij 'in' is voor een directiefunctie of functie van IB'-er. Tevens krijgen medewerkers in het kader van het demotiebeleid ruimte om te melden dat ze opteren voor een functie die wat minder van hun vergt. "Een leerkracht aan het einde van zijn loopbaan kan bijvoorbeeld heel blij zijn met een baan als onderwijsassistent", zegt Boogerd. "Ik heb hier weer een nieuw stapeltje formulieren op mijn bureau liggen. Ik verwacht dat we

'Medewerkers kunnen dan met hun specialisme rouleren binnen de stichting en zo hun kennis delen'

de meeste wensen wel kunnen inwilligen. Als iemand naar een specifieke school wil, moet daar natuurlijk wel vacaturruimte zijn. We hebben wél met krimp te maken." Is die ruimte er niet, dan wil SOPOW in de toekomst nog een vervangingspool 'specialismen' opzetten waarvoor medewerkers zich kunnen opgeven. "Medewerkers kunnen dan met hun specialisme rouleren binnen de stichting en zo hun kennis delen. We zijn ervan overtuigd dat als medewerkers kunnen doen wat ze graag doen hun talent tot zijn recht komt. Zo blijft het werk boeiend voor ze en blijven ze graag aan SOPOW verbonden."

Stap vooruit

"Persoonlijke ontwikkeling is absoluut de verantwoordelijkheid van iedere medewerker. Hij moet er zelf voor zorgen dat hij vitaal de eindstreep haalt. Wij zijn er om dat te faciliteren en stimuleren." Vrije mobiliteit past dan ook binnen het werkverdelingsbeleid dat SOPOW vóór 1 augustus wil implementeren. Bij



Paulien Boogerd, voorzitter College van Bestuur bij SOPOW

dit beleid neemt de leerkracht zelf het initiatief voor zijn ontwikkeling. Jaarlijks maakt hij een persoonlijk ontwikkelingsplan, geeft daarin aan dat hij wil leren en daarover afspraken wil maken met zijn directeur. Vervolgens voeren directeur en betrokken leerkracht een gesprek over werkverdeling en professionalisering. "Geen lastig gesprek, maar iedereen weet: zo doen we dat bij SOPOW. Een goede stap vooruit waar ik heel blij mee ben. Hoe lager je die verantwoordelijkheid legt hoe beter het is. Leerkrachten moeten dus zelf het gesprek aanvragen. Echt zelf met ideeën komen hoe ze de tijd voor duurzame inzetbaarheid willen invullen. Vrije mobiliteit past in deze ontwikkeling. Het maakt dat mensen minder in de routine belanden en vermoedelijk minder snel ziek worden. Ik zie mensen groeien, blij zijn dat ze zelf hun ontwikkelingspad mogen bedenken en stappen zetten. Dat is een grote plus."

Daling verzuim

Boogerd vermoedt dat het faciliteren en aanmoedigen van vrije mobiliteit inderdaad het verzuim heeft beïnvloed. "Goed nieuws", zegt ze. "In 2016 was het verzuim 7%, nu zitten we op 3,55%. Ik denk dat mobiliteit het werkplezier heeft verhoogd. Ze geeft verandering op vele fronten. Het begint er al mee dat je een andere weg naar school fietst. Je bent een nieuwkomer in een team, je wordt geconfronteerd met nieuwe omstandigheden, je voelt mogelijk een betere aansluiting op de visie van de school, je maakt een ontwikkeling door. Door verandering word je flexibeler, minder star. Als iemand niet lekker in zijn vel zit, moet je dit natuurlijk niet forceren. Ook niet wanneer je door de nieuwe directeur al genoeg geprikkeld wordt of aan het einde van je loopbaan zit. Kortom: Ik denk dat een nieuwe omgeving, nieuwe mensen, nieuwe cultuur, nieuwe methode het plezier in je werk goed doet en bijdraagt aan daling van het verzuim. Overigens blijkt dat ook uit onze onderzoeken naar verzuimreductie."

Jan de Mooy, directeur OBS Stegeman:

'Hoge doelen stellen geeft goede opbrengsten'

Jan de Mooy was 61 jaar toen er bij SOPOW directievacatures ontstonden vanwege het vertrek van 2 collega's. Bij OBS Woold, een buurtschool met destijds 80 leerlingen, stond hij 2 dagen per week voor de klas en vervulde 2 dagen de directiefunctie. "Na 10 jaar op Woold vroeg ik me af: Blijf ik hier zitten tot mijn pensioen of maak ik nog een laatste carrièreswitch?", vertelt hij. De Mooy zag zijn uitdaging in een switch naar OBS Stegeman, een grotere school met 220 leerlingen en een fulltime directiefunctie. "Ik heb echt zitten dubben. Bij Stegeman zou ik meer de handen vrij hebben om de directietaken goed weg te zetten." Vanuit het bestuur ervoer hij geen enkele druk in het keuzeprocess. "Wel heeft bestuurder Pauline Boogerd mij aangemoedigd en het vertrouwen gegeven om de stap te zetten."

Reflectie

De Mooy vindt het een goede zaak mobiliteit te stimuleren. Dwang daartoe wijst hij af. "Als iemand reflecteert op zijn eigen functie en iets nieuws wil is mobiliteit een kans. Kennis maken met nieuwe mensen en een nieuwe omgeving zal zeker ook je werkplezier vergroten. Het is goed om nieuwe uitdagingen aan te gaan en jezelf nieuwe doelen te stellen in je werk. Dat zie je ook bij de kinderen: hoge doelen stellen geeft goede opbrengsten. Een verandering schud je wakker." Duurzaam met passie en plezier werken is ieders eigen verantwoordelijkheid, vindt De Mooy. "Zelf ging ik altijd op tijd een nieuwe uitdaging aan. Dat heeft mij fris en betrokken gehouden bij mijn werk. Maar er zijn ook mensen die na 25 jaar nog steeds uitdaging vinden in hun werk. Als je met gevoelde passie werkt, is die mobiliteit niet nodig. Als je binnen je plek maar reflecteert op je werk en vanuit die reflectie tot nieuwe doelen komt. Over deze zaken praat ik met mijn leerkrachten, denk met ze mee en adviseer ze mogelijkheden te verkennen. Ik geef ze vertrouwen. Betrokkenen moeten daar vervolgens zelf invulling aan geven."

Stabiliteit en kwaliteit behouden

Volgens De Mooy heeft de switch van de directieuren wel invloed gehad op de leerkrachten. "Er is wel degelijk wat veranderd. Leerkrachten hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om binnen andere SOPOW-scholen een kijkje te nemen. Overigens is het de vraag of je te grote 'leerkrachtverhuizingen' moet willen. Wij zijn bijvoorbeeld een Kanjerschool met eigen methodiek voor de sociaal emotionele ontwikkeling. Onze leerkrachten zijn daarin opgeleid. Fris bloed is prima, mits de stabiliteit en kwaliteit van de Kanjerschool behouden blijft."



Bob Rhebergen, bovenschools ICT-coördinator en groepsleerkracht OBS 't Waliën:

“Op een nieuwe plek moet je je opnieuw bewijzen, dan haal je het beste uit jezelf naar boven.”

Bob Rhebergen lijkt baanmobiel te zijn van nature. Hij werkte lange tijd in de reclamewereld en stapte als zij-instromer over naar het basisonderwijs waarbij hij in deeltijd de pabo volgde. Na 10 jaar voor de klas was hij opnieuw aan variatie toe. En omdat ICT op school altijd al zijn ‘pakkie an’ was, lag dat terrein voor de hand. “Ik wist er inmiddels veel van”, vertelt Rhebergen. Het balletje ging rollen.

Sinds 2 jaar is hij bovenschools ICT-coördinator en staat hij nog 2 dagen voor groep 5/6 bij OBS 't Waliën. “Ik houd van hard werken en verschillende dingen aanpakken. Het was voor mij een mooie kans deels met ICT-beheer aan het werk te gaan.” Waar de tijd voorbij is van computers aansluiten op de scholen en software installeren, gaat het in de ICT bij SOPOW tegenwoordig om het onderwijs digitaal gereed te maken voor de 21ste eeuw. “We zorgen er onder andere voor dat leerlingen op hun laptops aan het werk kunnen en regelen cloudopslag. Daarnaast adviseren, coachen en trainen we onze collega’s op de scholen. Een heel gevarieerd pakket.” Rhebergen is betrokken bij de Ideeënfabriek die SOPOW in het leven heeft geroepen om ICT een boost te geven. “Een ‘brainstorm-denktank-doe-groep’ waar we van alles bedenken rondom ICT-onderwijs. Zo hebben we voor alle scholen een leerplan ontwikkeld voor digitale geletterdheid, basisvaardigheden ‘computational thinking’ en mediawijsheid. Ook maken we opdrachten die collega’s kunnen gebruiken om hun bestaande lessen te verbreden.”

Regie over loopbaan

Voor Rhebergen is het vanzelfsprekend dat hij zelf de regie neemt over zijn loopbaan en het werkplezier opzoekt. Lesgeven en het ICT-werk geven hem zijn gewenste afwisseling. “Ik werk locatieonafhankelijk, kom op alle plekken binnen de stichting en ken bijna alle collega’s. ‘s Ochtends op de fiets van huis naar werk kan ik nog bedenken waar ik ga zitten die dag. Door de weilanden van de ene naar de andere locatie fietsen is al fantastisch. Morgen een bespreking hier en gastlessen robotica daar. Overmorgen een overleg met de Ideeënfabriek. Donderdag weer voor de klas. Ik kom op mijn werk constant in aanraking met nieuwe facetten die weer uitnodigen tot verdieping en verbreding.” Rhebergen adviseert zijn collega’s hetzelfde te doen. “Werkplezier houd je duurzaam aan de slag. Trek de wijde wereld in, leer elkaar kennen en maak samen de organisatie sterker. Neem gewoon eens een kijkje op een andere school. Iedereen zou mobiliteit moeten omarmen. Het zorgt voor openheid van geest. Bovendien blijf je alert. Op een nieuwe plek moet je je opnieuw bewijzen en dan haal je het beste uit jezelf naar boven.”

Thomas Jansen, leerkracht OBS Woold:

“Om mezelf te vernieuwen was het goed om ergens anders te gaan kijken.”

Rond de tijd dat de directeuren in 2016 van school wisselden verhuisde Thomas Jansen van de dorpschool OBS Stegeman met 200 leerlingen en een team van 18 collega's naar OBS Woold, een buurtschool in het buitengebied met 70 leerlingen en 7 collega's. Een geheel eigen initiatief. “Nadat ik 13 jaar bij de Stegeman voor de klas had gestaan, begon het te kriebelen”, vertelt hij. “Ik had het prima naar mijn zin, maar om mezelf te vernieuwen was het goed om ergens anders te gaan kijken. Maar het is niet eenvoudig in een krimpgebied als de Achterhoek ergens anders binnen te komen. Dus heb ik het binnen SOPOW gezocht.”

“Ik denk dat het goed is als mensen eens op een andere plek gaan kijken.” De switch van de directeuren heeft zijn keuze niet beïnvloed. “Ik had die al gemaakt voordat ze van school wisselden.” Verandering geeft je een bredere blik, vindt Jansen. “Op den duur word je blind voor je gewoontes en zie je op een andere school hoe het ook anders kan. En omgekeerd geef je de nieuwe school ook dingen terug die daar zijn ingesleten. Net als met een vakantie in een vreemd land, opent een totaal andere omgeving je ogen.” Natuurlijk was het even wennen. “Sommige dingen zet je naar je hand, in andere dingen pas je jezelf aan. Bij Woold staat de directeur niet voor de klas. Hij heeft 4 scholen onder zijn hoede en is daardoor veel minder aanwezig. Dat maakt dat ik veel zelfstandiger en sneller kan werken dan bij de Stegeman. Ik heb de enige groep 7/8. Als ik iets nieuws wil introduceren, dan kan ik dat gewoon meteen doen. Die snelheid geldt ook voor de besluitvorming. Soms zelfs tussen de lessen door als iedereen op een moment toevallig bij elkaar staat. Op een grote school doe je enkele weken over een besluit. Verder is deze kleine school veel meer van de gemeenschap. Het leven van een buurtschap is anders en daarmee zijn ook de kinderen anders. Iedereen kent elkaar. Ik had geen weet van die aparte wereld.”

Werkplezier is eigen verantwoordelijkheid

Jansen vindt dat iedereen zelf verantwoordelijk is voor zijn werkplezier en duurzame inzetbaarheid in zijn loopbaan. “Uiteraard is het fijn als je directeur naar je werktevredenheid en ontwikkelingswensen informeert. Maar als je denkt aan vernieuwing toe te zijn, zoek dan een andere school.” Vrije mobiliteit biedt dan kansen, stelt hij. “Logisch dat dit gestimuleerd wordt. Leerkrachten zijn nogal honkvast in tegenstelling tot mensen in het bedrijfsleven. Je kunt vastroesten op een plek waardoor je werkplezier kan afnemen. Als je opnieuw begint kun je jezelf resetten, een nieuwe start maken. Ik kan het iedereen aanraden. Zelfs wanneer het tegenvalt, ben je een ervaring rijker. Je weet pas écht hoe het onderwijs in elkaar zit als je een breed scholenbeeld hebt.” Dat Jansen zijn werkplezier en duurzame inzetbaarheid serieus neemt is wel duidelijk. Naast dat hij van school veranderde, is hij één dag in de week actief in de Ideeënfabriek, een bovenschoolse werkgroep die zich bezighoudt met ICT-innovatie. “We bedenken lessencycli en wedstrijden op het gebied van digitale geletterdheid en robotisering. Op alle SOPOW-scholen leren we kinderen programmeren. Daarbij proberen we collega's aan te steken met dat ICT-virus dat in het onderwijs nog te weinig zichtbaar is. Ik ben dus sinds de overstap ook nog een kwart van mijn werktijd bezig met bovenschoolse innovatie. Superleuk.”

“Het leven van een buurtschap is anders en daarmee zijn ook de kinderen anders. Iedereen kent elkaar. Ik had geen weet van die aparte wereld.”






Maatwerk in uw regio

Interactieve en boeiende regiobijeenkomsten

Ter introductie van de nieuwe regioteams, maar vooral ook om met elkaar van gedachten te wisselen, inspiratie op te doen en ervaringen te delen, vonden in het voorjaar regiobijeenkomsten van het Vervangingsfonds/Participatiefonds plaats. Het leverde zeer geslaagde dagen op. In het najaar krijgt de serie een vervolg.

 Caroline Evenhuis



Informatieve plenaire sessie

In het plenaire deel passeerde een aantal onderwerpen de revue. De vernieuwde dienstverlening van de beide fondsen, het succes van de verzuimaanpak met Plan V, de modernisering van het Participatiefonds en de doelstelling om 1000 leerkrachten weer aan de slag te krijgen.

Vernieuwde dienstverlening in de regio

Dat de fondsen werken vanuit evenwichtig verdeelde regio's is voor u wellicht niet nieuw. De nieuwe werkwijze wel. Vanaf begin 2019 wordt er vanuit de regio's gewerkt met regioteams. Naast de vertrouwde adviseurs Arbeid en Vitaliteit zijn hier een casemanager Re-integratie en een regiocoördinator aan toegevoegd. Als team werken zij intensief met elkaar samen om schoolbesturen zo goed mogelijk te ondersteunen. De komende periode gaan de fondsen vooral ook meer aandacht besteden aan de kleinere schoolbesturen.

Het succes van Plan V op verzuim

Deelnemende schoolbesturen die hun verzuim met Plan V aangepakt hebben,

zagen hun verzuim de afgelopen periode gemiddeld met 1,85% dalen. Alle schoolbesturen met een verzuimpercentage van meer dan 6% zijn van harte uitgenodigd om deel te nemen aan deze op maat ingerichte aanpak. Zij kunnen hiervoor contact opnemen met de regiocoördinator van hun regioteam.

Modernisering Participatiefonds

Na de modernisering van het Vervangingsfonds staat nu ook die van het Participatiefonds op stapel. Met het inbouwen van een financiële prikkel voor de schoolbesturen, ondersteuning bij het voorkomen van ontslag en met bemiddeling bij vacatures, hoopt het fonds de werkloosheidskosten in de sector drastisch naar beneden te brengen. Op pagina 18 van deze Rjentree leest u meer over de modernisering.

1000 Leerkrachten aan de slag

Met grote instemming van minister Slob heeft het Participatiefonds zich ten doel gesteld om 1000 leerkrachten vanuit de WW weer aan het werk te krijgen. Dit gebeurt door arbeidskansgesprekken en bemiddeling. Inmiddels zijn er al meer dan 400 mensen aan het werk geholpen. Een besparing van meer dan 2 miljoen. Hoe minder werkloosheidskosten, hoe lager de premie voor het collectief. Daar hebben alle schoolbesturen baat bij. Heeft u een vacature op uw school? Geef het door aan de casemanager Re-integratie van uw regioteam of meld deze aan via vacature@vfpf.org.

Rondetafelgesprekken

Na het plenaire gedeelte namen de deelnemers deel aan drie rondetafelgesprekken naar keuze. Zo schoven zij aan bij: Uw personeel binden en boeien, Werkdrukvermindering, 1000 Leerkrachten aan de slag, Verzuimpreventie en -reductie en Gezond, vitaal en veilig aan het werk. De tafels werden voorgezeten door een van de adviseurs Arbeid en Vitaliteit en door de casemanager Re-integratie. De rondetafelgesprekken hadden een informeel karakter. Actuele situaties werden gedeeld, oplossingen werden aangedragen en individuele kwesties werden besproken. Zo werd stilgestaan bij hoe je vitaal aan het werk kunt blijven, hoe je je vak kunt bijhouden, hoe ver je moet gaan met mobiliteit, hoe je zij-instromers het beste kunt begeleiden, hoe je een seniorenbeleid kunt opzetten en hoe je een goed inzicht kunt krijgen in de werkdrukbeleving van je team. Op de vraag hoe de schoolbesturen de werkdrukgeden hebben ingezet, kwamen uiteenlopende reacties. Van meer onderwijsassistenten voor de klas en de inzet van een vakdocent, tot aan meer tijd vrijmaken voor ICT en het aantrekken van een eventmanager. Er was ook aandacht voor een aantal ondersteunende instrumenten vanuit het Vervangingsfonds. Zo konden de schoolleiders kennismaken met het Werkdrukspel, kwam de Werkdrukscan regelmatig voorbij en was er aandacht voor Plan V.

Netwerken

De regiobijeenkomsten werden afgesloten met een gezellige borrel. Onder het genot van een drankje en een hartig hapje konden de deelnemers nog wat nader met elkaar kennis maken en ervaringen uitwisselen.

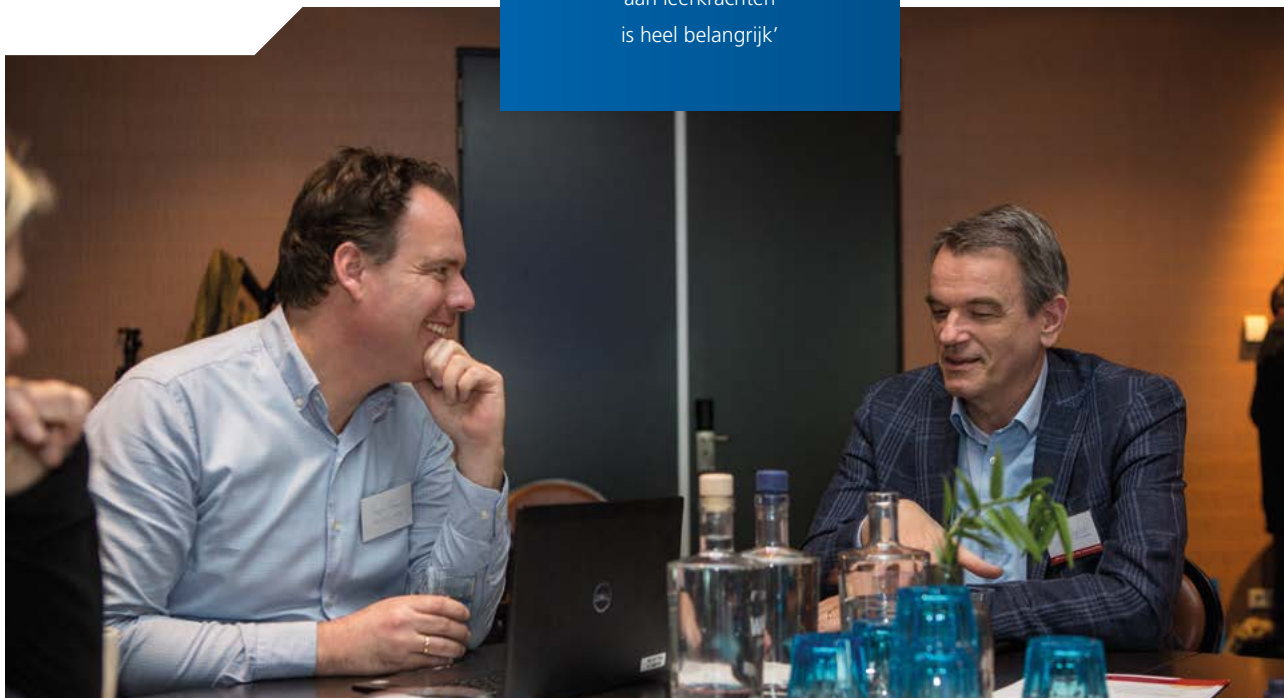


'We moeten onze professionaliteit niet weggoien'

'Werkdrukbeleving is vooral ook hoog, omdat er thuis vaak ook een taak ligt bij het gezin of bijvoorbeeld als mantelzorger'



'Autonomie geven
aan leerkrachten
is heel belangrijk'



'Het kan allemaal echt
eenvoudiger, we maken het ons
soms onnodig moeilijk'



'Werkdruk is vooral zichtbaar
bij parttimers, die hebben eigenlijk
twee banen tegelijk'

Bijzondere studiereizen zorgen voor omwenteling bij Stichting Sirius




Hubert de Waard hier samen met Mariet Brouwers, bedenker en medeorganisator van 'Sirius op Reis'. Zij kon jammer genoeg niet bij het interview aanwezig zijn.

.....

Stichting Sirius in Amsterdam Zuid-Oost organiseert voor haar personeel studiereizen naar Suriname en Ghana, de landen waar het merendeel van de ouders van de leerlingen zijn wortels heeft. Met dit initiatief wil Sirius vooral de verbinding ouders-school versterken en het personeel boeien en binden. Het effect van de reizen reikt echter verder. Naast dat de wenselijke verbinding met ouders groeit, is er de voorzichtige conclusie dat hierdoor ook het werkplezier toeneemt en de werkdruk vermindert. Hoe pakt Sirius dit aan?

.....

 Lilian Rippe

“We zochten altijd al naar een goede verbinding met de ouders van onze leerlingen” vertelt Hubert de Waard, adjunct-directeur bij Sirius en verantwoordelijk voor het algemeen beheer en de voor- en naschoolse activiteiten. “Als je in Amsterdam Zuid-Oost in het onderwijs werkt, dan moet je het stadsdeel en de culturen begrijpen om goede verbindingen te kunnen leggen. Sowieso is begrip in het onderwijs noodzakelijk, hier is het dat helemaal.” In de loop der tijd stimuleerde Sirius haar personeel altijd al om de gewenste verbinding met ouders te realiseren. Veelal maakte het personeel in de wijk op diverse manieren kennis met de culturen van de kinderen. Of organiseerde het op de scholen projecten en feesten. Toch bleef het resultaat onbevredigend. “Daarop hebben we besloten het anders aan te pakken: begrip creëren door studiereizen te organiseren naar Suriname en Ghana, omdat daar de meeste ouders vandaan komen.”

Voorzichtige start

Sirius ging zorgvuldig te werk. “Het idee kwam van bestuurder Mariet Brouwers en we wilden voorkomen dat het een top-downactiviteit werd. Daarom hebben we het eerst goed met de directeuren en de MR besproken. Aangegeven dat we dachten hiermee een stap voorwaarts te kunnen maken. We hebben er de tijd voor genomen en zijn in 2017 voorzichtig gestart met twee pilotreizen. Toen uit de evaluatie bleek dat het aansloeg en we onze doelen daarmee bereikten, hebben we besloten de komende twee jaar in deze studiereizen te investeren.” De kracht van deze reizen? “Medewerkers maken tien dagen lang intensief kennis met een voor hen onbekende cultuur die heel gewoon is achter de voordeur bij veel van onze leerlingen.”

‘Door het goede contact met collega’s tijdens de reis is het voortaan eenvoudig om elkaar in Zuid-Oost op te zoeken en mee te kijken in elkaars klas.’ Els Wiggers, leerkracht

Reisprogramma

Diversiteit en multiculturaliteit is (nog) niet voor iedere medewerker vanzelfsprekend, weet de stichting. Het gedegen studiereisprogramma biedt daarom ruimte voor reflectie op dit thema, ruimte ook om met elkaar in gesprek te gaan, om te winnen aan nieuwsgierigheid en



zelfvertrouwen. Voorafgaand aan de reis vindt een inhoudelijke 'take off' plaats, waarbij onder andere elke deelnemer zijn beeldvorming over de leerlingen en hun ouders op schrift stelt. Het reisprogramma besteedt aandacht aan de geschiedenis van het land, de roots van de ouders, het slavernijverleden, de beleving van vrijheid enzovoorts. Om het land en de cultuur goed te leren begrijpen worden in Suriname en Ghana scholen, culturele activiteiten en families bezocht. De deelnemers houden een ervaringendagboek bij en kunnen voor reflectie in gesprek met de meereizende coach. Na afloop vullen ze een evaluatieformulier in om te constateren of ze tot andere, nieuwe inzichten zijn gekomen en of hun houding is veranderd ten opzichte van vóór het vertrek. "Daar doen we het voor." Zes weken na de reis vindt de 'landing' plaats. "Een bijeenkomst waarin de deelnemers ervaringen met elkaar delen en weer nieuwe te onderzoeken thema's bedenken."

Voor alle functies

Alle Siriusmedewerkers die minimaal drie jaar in dienst zijn, krijgen het aanbod om op kosten van de organisatie in werktijd op een georganiseerde studiereis naar Suriname of Ghana te gaan. "Alle, omdat we het belangrijk vinden dat naast onderwijzend personeel ook onderwijsassistenten, conciërges en andere

'Samen het avontuur aangaan. Jezelf in een hele andere omgeving leren kennen. Je professionele kennis en vaardigheden vergroten. Collega's leren kennen en gedachten uitwisselen. Grensverleggend.'

Suzanne Molenaar, intern begeleider

medewerkers de juiste benadering en aanspreektoon voor de ouders en leerlingen hebben." Wie op reis gaat, verbindt zich voor minimaal twee jaar aan de stichting. "Zodat we

ook langer plezier hebben van de investering die wij doen: 3000 euro per persoon." Wie denkt dat Sirius personeel tracht te binden en aan te trekken met een 'snoepreispje' heeft het mis. "Het is keihard werken op reis. Bovendien spenderen de medewerkers zelf twee vrije weekenden aan de reis. In de loop van de zaterdag komen ze thuis en op maandag staan ze weer voor de klas. Geen jetlag, of ze kauwen hem weg."

Stichting Sirius

Stichting Sirius verzorgt in Amsterdam Zuidoost openbaar onderwijs op dertien basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs. De stichting heeft 230 medewerkers en telt 3200 leerlingen. Voor meer informatie en beelden van de studiereizen kijk op www.stichting-sirius.nl.

Positieve verbinding met wijk

Dat de studiereizen de verbinding met de wijk versterken, daarover bestaat geen twijfel. En daar is het in eerste instantie om te doen. De Waard: "Als de medewerkers vertellen dat ze op reis gaan naar Suriname, dan doet dat heel veel met de ouders en de kinderen. 'De medewerkers interesseren zich écht voor ons', horen we vaak van ouders. Dat geeft een wisselwerking. Dat is de eerste winst. Kennelijk hebben we die interesse in de cultuur van de ouders en kinderen in het verleden onvoldoende laten blijken, terwijl iedereen zich natuurlijk in de mensen interesseert, anders werk je hier niet." Tijdens de reis leven personeel op school, leerlingen en ouders de hele week volop mee met de reizigers. "Dat is een bruisende week op zo'n school. Via blog, e-mail, app en facetime wordt contact onderhouden met de klas. Vanuit de klassen komen er, vaak via de ouders, opdrachten om dingen in het land te bezoeken of te bekijken." Wanneer de reizigers terug zijn, geven ze een presentatie aan de school en ouders van de



leerlingen over wat ze gezien en geleerd hebben. “Ze vertellen dan graag over hun ervaringen. Dat werkt positief verbindend.”

Daling verzuim

Het kan zijn dat wanneer er sprake is van geen of een beperkte verbinding met ouders van leerlingen en/of organisatie dat dit invloed heeft op het werkplezier en verzuim, denkt De Waard. “Wij hadden in 2015 een behoorlijk verzuim: 11,9%. Nu zitten we op 6,1%. Als je elkaar niet goed begrijpt, op een verkeerde manier wordt aangesproken en op een verkeerde manier reageert, dan werkt dat stress in de hand. We hebben dit echter niet onderzocht. Wij denken dat de studiereis een positief effect heeft gehad op de daling van het ziekteverzuim. En zeker heeft bijgedragen aan het werkplezier. We horen veel enthousiasme van de terugkomers. Het echte meten van beleving van werkdruk en werkplezier zit in onze tweejaarlijkse kwaliteitsenquête. Volgend jaar februari is dit dus een belangrijke vraag.” De Waard ziet ook dat degenen die op reis zijn geweest zich daarna meer verbonden voelen met hun eigen school én de andere scholen. “Ze stappen veel gemakkelijker naar een collega-school toe voor hulp. Ze weten elkaar te vinden. Ook zijn er diverse nieuwe groepen

‘Deze reis naar Suriname heeft veel met me gedaan. Ik voel me ontzettend verrijkt. Dit gaat me veel opleveren op professioneel gebied. Met name in de relatie met Surinaamse leerlingen, ouders en collega’s.’

Maartje Kat, onderwijs-zorgcoördinator

‘Bij Sirius is leren, reizen naar je toekomst. Door de Sirius Tracks, leer je over de achtergronden van de kinderen. Als je de ‘beginsituatie’ van het kind kent, help je het als leerkracht het beste uit zichzelf te halen. De leerkracht doet er in dezen erg toe. Ik heb erg van de reis genoten en ondanks dat ik in Suriname geboren ben, heb ik veel geleerd. Ik hoop van harte dat meerdere groepen deze mooie reis mogen maken.’ Madzy Audhoe, leerkracht

ontstaan van leerkrachten die elkaar ondersteunen bij lesvoorbereidingen en dergelijke. Deze positieve neveneffecten van professionalisering hadden we niet zo ingeschat.”

Haalbaar

In maart 2019 waren er bij Sirius in totaal 100 van de 230 personeelsleden óf naar Ghana óf naar Suriname afgereisd. Zelf is De Waard niet mee geweest. “Nee, we stellen ons daarbij als bestuur terughoudend op. We geven eerst de leerkrachten alle ruimte. In het coachingsproces moeten de reizigers zich niet gehinderd voelen door hun werkgevers.” Staan volgende groepen te popelen? “Mensen willen graag mee, maar ik merk nu ook dat ze zich verantwoordelijk voelen voor wat ze hun collega’s aandoen wanneer ze een week weg zijn. De schroom om zich op te geven groeit naarmate het personeelstekort groter wordt.” Mede als gevolg van dat personeelstekort liepen de eerste reizen makkelijker vol dan de laatste reis eind maart. De Waard begrijpt de huiver om collega’s met extra leerlingen te belasten.



Impressie van de Surinamereis eind maart 2019



'Ik heb er heel wat collega's bij gekregen'. Sandra Brandt, leerkracht

Toch spoort hij de medewerkers aan om na te gaan hoe andere scholen dit aanpakken. "Er is tot nu toe geen enkele school die achterblijft in deelname. Achterblijvers vangen altijd een klas op en zoeken daarvoor uiteenlopende oplossingen." Als het haalbaar is, volgt eind 2019 nog een reis. "Dat hangt af van het aantal vacatures tegen die tijd. Anders wordt het 2020."

De boer op

Zoals zo veel besturen kampt Sirius met een lerarentekort. In maart waren er nog 25 vacatures. "Dat zorgt voor een verhoging van de werkdruk. Door het tekort hebben we extra grote groepen en staan er onderwijsassistenten voor een groep. We denken dat we met een boeiend educatief aanbod, waaronder studiereizen, medewerkers langer aan ons kunnen binden. Dat hebben we ook opgenomen in HR-beleid (zie kader). We hebben echter nog niet kunnen meten of medewerkers hierdoor ook écht langer bij ons blijven werken." Met de educatieve studiereizen hoopt Sirius ook nieuwe medewerkers binnen te halen. "Met dit initiatief willen we ons onderscheiden als bestuur. Hiermee gaan we de boer op."

Plan van aanpak lerarentekort Sirius

Sirius heeft een plan van aanpak om het lerarentekort op te lossen. Het studiereizenbeleid is daarvan een onderdeel. Aan de studiereizen is het motto van het personeelsbeleid 'boeien en binden' gekoppeld.

Binden

Door een aantrekkelijk reisaanbod te doen, blijven mensen langer bij Sirius werken. Het aanbod heeft een educatieve waarde. Het doet een appel op essentiële vragen, intrinsieke betrokkenheid bij de maatschappij en het onderwijs. Tevens kan het de band met de doelgroep versterken.

Boeien

Diversiteit en het omgaan met multiculturaliteit is (nog) niet voor iedere medewerker vanzelfsprekend. Sirius wil ruimte bieden om hierop te reflecteren en met elkaar in gesprek te gaan, te winnen aan zelfvertrouwen en nieuwsgierigheid. Als we willen dat diversiteit waardevol is in onze organisatie en echt willen afstemmen op onze leerlingen en hun ouders, dan is commitment nodig.

Bron: Plan van aanpak lerarentekort Sirius



Hoe pakt u de werkdruk op school met succes aan?

Versillende schoolleiders vertellen in maandelijkse blogs over de aanpak die hun school heeft gekozen en wat hun rol als leidinggevende daarbij is. Dat levert mooie inzichten op over eigenaarschap, drijfveren en jezelf kwetsbaar opstellen. Benieuwd naar hun verhalen? U leest ze op www.vervangingsfonds.nl bij 'Gezonde Werkdruk'.

Heeft u een vacature op uw school?

Laat het onze casemanagers Re-integratie weten via vacature@vfpf.org. Zij zijn goed op de hoogte van het aanbod van werkzoekenden in uw regio. Zij kunnen u daarom helpen bij de bemiddeling.

Is mijn vervanging declarabel? Check het eenvoudig en snel met de nieuwe Quick View

Door wie mag ik een afwezige vervangen om in aanmerking te komen voor vergoeding door het Vervangingsfonds? Dat lijkt een eenvoudige vraag, maar in de praktijk kan het vinden van het juiste antwoord lastig zijn. Een vervanger moet namelijk aan een aantal voorwaarden voldoen. Met de nieuwe tool Quick View kunt u eenvoudig en snel nagaan of uw vervanging declarabel is. U vindt de Quick View op www.vervangingsfonds.nl.

Meld u aan voor één van onze trainingen

In het najaar staan volgende trainingen gepland:

- > 6 november / Training Preventiemedewerker / Utrecht
- > 13 november / De schooldirecteur als preventiemedewerker / Utrecht

U kunt zich nu al aanmelden via www.vervangingsfonds.nl/agenda.

Het Vervangingsfonds is supporter van de Week van de RI&E

De 5e Week van de RI&E vindt plaats van 17 tot en met 21 juni 2019 en staat deze keer in het teken van "Beroepsziekten te lijf met de RI&E". Het Vervangingsfonds is – net als voorgaande jaren – supporter van de Week van de RI&E. Omdat de RI&E een prachtig instrument is dat kan bijdragen aan een veilige en gezonde werkplek voor iedereen.

Meer info op www.weekvanderie.nl

Maatwerk in uw regio met onze regioteams

Hulp nodig? Wilt u sparen? Neem contact op met onze regiocoördinator in uw regio. Samen met u en de deskundigen uit het regioteam zoeken zij naar oplossingen, brengen zij de situatie binnen uw schoolorganisatie in kaart en kunnen ze u helpen bij het invullen van de vacatures op uw school.

Regioteam Noord-Oost

Regiocoördinator

(binnenkort ingevuld)

Adviseurs Arbeid & Vitaliteit

Rita Baan

✉ rita.baan@vfpf.nl

Eelke Solle

✉ eelke.solle@vfpf.nl

Marjo Visser

✉ marjo.visser@vfpf.nl

Casemanager Re-integratie

Yvonne Bezemer

Regioteam Zuid-West

Regiocoördinatoren

Marjolein de Best

✉ marjolein.de.best@vfpf.org

☎ 06 – 46 33 43 85

Gerard Poot

✉ gerard.poot@vfpf.org

☎ 06 – 18 96 50 38

Adviseurs Arbeid & Vitaliteit

Cindy Provoost

✉ cindy.provoost@vfpf.nl

Adrion de Wit

✉ adrion.de.wit@vfpf.nl

Desiree van Turnhout

✉ desiree.van.turnhout@vfpf.nl

Casemanager Re-integratie

Anita Meelker

Regioteam Midden-Oost

Regiocoördinatoren

Jeannette van Elteren

✉ jeannette.van.elteren@vfpf.org

☎ 06 – 41 56 08 63

Elvire ter Stege

✉ elvire.ter.stege@vfpf.org

☎ 06 – 18 96 50 40

Adviseurs Arbeid & Vitaliteit

Jolanda van den Bosch

✉ jolanda.vanden.bosch@vfpf.nl

John Brokamp

✉ john.brokamp@vfpf.nl

Peter Wind

✉ peter.wind@vfpf.nl

Casemanager Re-integratie

Vacature

Regioteam Midden-West

Regiocoördinatoren

Miriam de Jong

✉ miriam.de.jong@vfpf.org

☎ 06 – 38 16 89 70

Kim van Rookhuizen

✉ kim.van.rookhuizen@vfpf.org

☎ 06 – 18 96 61 32

Adviseurs Arbeid & Vitaliteit

Eef Dupont

✉ eef.dupont@vfpf.nl

Nicole Machielse

✉ nicole.machielse@vfpf.nl

Karin Monteban

✉ karin.monteban@vfpf.nl

Rogier Veraart

✉ rogier.veraart@vfpf.nl

Casemanager Re-integratie

Saskia Menegatto

Regioteam Zuid-Oost

Regiocoördinatoren

Verona van de Graaf

✉ verona.van.de.graaf@vfpf.org

☎ 06 – 18 96 42 67

Petra van de Beek

✉ petra.van.de.beek@vfpf.org

☎ 06 – 38 16 88 32

Adviseurs Arbeid & Vitaliteit

Leon Coenen

✉ leon.coenen@vfpf.nl

Ger Smeets

✉ ger.smeets@vfpf.nl

Marilou Pardoën

✉ marilou.pardoën@vfpf.nl

Corine Westerink

✉ corine.westerink@vfpf.nl

Casemanager Re-integratie

Deborah Soekardi

Regioteam Noord-West

Regiocoördinator

Brenda Steinmetz

✉ brenda.steinmetz@vfpf.org

☎ 06 – 15 28 99 56

Adviseurs Arbeid & Vitaliteit

Henk de Boer

✉ henk.de.boer@vfpf.nl

Simone Guikema

✉ simone.guikema@vfpf.nl

Casemanager Re-integratie

Manar Ghalim

Bij welk regioteam kunt u terecht?

In het kaartje op deze pagina zijn globaal de grenzen van de regioteams aangegeven. Twijfelt u waar uw schoolorganisatie onder valt, raadpleeg dan www.vervangingsfonds.nl/regioteams, vul (een deel van) de naam van uw school in en de contactgegevens van uw regioteam verschijnen automatisch.

Vacature aanmelden?

Gebruik vacature@vfpf.org voor het aanmelden van uw vacatures. De casemanagers zoeken de juiste match voor u. U kunt ook telefonisch contact met hen opnemen via 010 - 217 76 30.





Altijd iemand voor de klas

'Altijd iemand voor de klas'; dat is ons streven. Het Vervangingsfonds adviseert en ondersteunt het primair onderwijs om te komen tot een gezonde, prettige en veilige werkomgeving op school. Zodat alle medewerkers - directeurs, leerkrachten en anderen - op een gezonde manier en met plezier kunnen werken. Oftewel: samen zorgen voor welzijn en werkplezier.

Mocht een medewerker toch uitvallen, dan ondersteunt het Vervangingsfonds schoolbesturen door de vervangingskosten onder bepaalde voorwaarden te vergoeden. Voor de financiering van die vergoeding dragen vrijwel alle schoolbesturen in het primair onderwijs premie af. De schoolbesturen betalen die premie uit de lumpsum die ze krijgen van het ministerie van OCW. Daarnaast adviseert het Vervangingsfonds over re-integratietrajecten, zodat uitgevallen medewerkers op een goede manier terug kunnen keren in het arbeidsproces.

Het Participatiefonds betaalt de kosten voor werkloos geworden werknemers uit het primair onderwijs en helpt deze ex-werknemers via een persoonlijk re-integratieprogramma zo snel mogelijk aan een nieuwe baan.

Contact / Informatie

Helpdesk Vervangingsfonds

Voor vragen over het reglement, premies en vervangingskosten.

T 045 - 579 81 07

E helpdesk@vfpf.nl


Aanmelden vacatures

Heeft u een vacature binnen uw schoolorganisatie? Stuur deze dan naar vacature@vfpf.org. Wij bemiddelen op regionaal niveau en kunnen u helpen bij het invullen.

Regioteams

Direct contact opnemen en een afspraak maken met de regiocoördinator in uw regio? Kijk op pagina 42 voor de contactgegevens van uw regioteam of kijk op www.vervangingsfonds.nl/regioteams.

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 www.vervangingsfonds.nl/nieuwsbrief. Volg ons ook op 

Arbo Advies Centrum Primair Onderwijs

Voor laagdrempelig en deskundig advies over arbeidsomstandigheden, voor vragen over de Arbocatalogus PO of over de producten en diensten van het Vervangingsfonds.

T 045 - 579 81 81

E aacpo@vfpf.nl

Bestuursbureau Vervangingsfonds/Participatiefonds

Boompjes 40, 3011 XB Rotterdam

T 010 - 217 76 40

E secretariaat@vfpf.org

Helpdesk Participatiefonds

Voor vragen over het reglement, indienen van een vergoedingsverzoek of het werkgeversportaal.

T 079 - 323 24 20 (werkdagen van 9.00 tot 14.00 uur)

M.i.v. 1 juli 2019: T 070 - 7575 100

E info.pf@duo.nl

www.vervangingsfonds.nl

www.participatiefonds.nl