

Rentree

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

Praktische editie

Vol met tips,
handige
instrumenten
en meer



nummer

113

In dit praktische nummer:

Column
Voorbij schuiven **3**



De Groeiling stevig
aan de slag met
Strategische
Personeelsplanning

4

Kletsoppen

7

Allo Allo, Arbo?

8

Iemand aannemen
vanuit een
uitkering?

10

Wetwetertjes

11

Column
De eindejaarsprint



12

Minder werkdruk en
meer werkplezier door
job- en teamcrafting

13

Van gevoel naar
inzicht: ontdek de
mogelijkheden
van de
Teamanalyse

16



4 thema's die helpen
om het goede gesprek
over duurzame
inzetbaarheid
vorm te geven

18

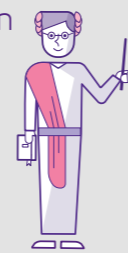
Top **5** tools voor het
primair onderwijs in
2023

21

6 redenen
waarom scholen
profiteren van het
Generatiepact

23

Column
Doen!



25

Kortom

26

Regioteams

27

Voor alle scholen
in het onderwijs

28

column

Voorbij schuiven

Nu het nieuwe schooljaar volop loopt, verdwijnen goede ideeën en oplossingen die ontstaan zijn tijdens lome zomerdagen vaak weer naar de achtergrond. De hectiek van de dag eist al je tijd op en op LinkedIn zien we allerlei maatschappelijke vraagstukken in diverse gedaanten voorbij schuiven op weg naar de komende verkiezingen. En dan is het toch jammer dat goede ideeën en oplossingen nauwelijks 'voorbij komen schuiven' in al die uitingen van politieke partijen. En de commentaren daarbij helpen meestal evenmin.

Als we het hebben over vraagstukken in het primair onderwijs, dan komt natuurlijk al gauw het lerarentekort in beeld. Hier bestaat geen gemakkelijke oplossing voor. Dat besef deelt gelukkig inmiddels iedereen. Een veelkoppig monster waarbij alleen door langdurige inspanningen op een breed terrein, van opleidingen tot woningmarkt, op termijn merkbare verbetering te verwachten is. Wat mij opvalt in het geheel van de maatregelen die genoemd worden, is dat het verlagen van het hoge ziekteverzuim in het primair onderwijs geen rol lijkt te spelen.

Ten onrechte, want verlaging van het veel te hoge langdurige ziekteverzuim scheelt al gauw 2000 fte aan inzet-



bare leerkrachten én het is een relatief snelle oplossing! Als we spreken over aanpak van ziekteverzuim dan is VFPf dé specialist die de sector daarbij kan helpen. En het mooie is, daar hebben we als sector geen nieuw kabinet voor nodig, dat kunnen we samen voor elkaar krijgen.

Veel leesplezier met deze praktische editie van ons magazine Rentre! Boordevol tips om direct zelf met je team aan de slag te gaan en ervoor te zorgen dat iedereen met plezier aan het werk blijft.

Denis Vijgen
directeur VFPf

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

Vormgeving
Buro BRAND

Drukwerk
Formzet bv

Print
Rentre is ook beschikbaar in een print. Deze ontvangen? Mail u adres naar communicatie@vfpf.nl

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

De Groeiling stevig aan de slag met Strategische Personeelsplanning

Wat hebben Strategische Personeelsplanning (SPP), een fictieve school en Monopolygeld met elkaar te maken? Alles! Het schoolbestuur van De Groeiling ging aan de slag met een van de bouwstenen van SPP: de gewenste formatie voor de toekomst. Dat deden ze in de vorm van een fictieve school die alleen op papier bestond. Het leverde meer op dan gedacht. Roos van der Burg, adviseur HRM van De Groeiling, Jan Kees Meindersma, voorzitter college van bestuur van De Groeiling en VFPF-adviseurs Danielle Elenga en Robin van Wijck lichten toe.

“SPP kún je zien als een Excel-sheet die je invult”, begint Jan Kees. “Dat is het niet. Met het huidige lerarentekort en de grote verwachte uitstroom van leerkrachten die voor hun pensioen staan, is strategisch kijken naar je personeelsplanning absolute noodzaak.” Bij De Groeiling,

schoolbestuur met 22 aangesloten basisscholen, staat het onderwerp daarom hoog op de agenda. “Voor ons is SPP een duurzame cultuurverandering die we vanuit het bestuur faciliteren en met alle aangesloten scholen delen. Dit schooljaar gingen we hier actief mee aan de slag.”

Roos van der Burg
en Jan Kees Meindersma



“Strategische Personeelsplanning is een cultuurverandering, geen Excel-sheet die je invult”

Eigen aanpak

Roos: “Schoolleiders zijn altijd bewust met de wensen van hun team bezig en houden hier – begrijpelijk natuurlijk – rekening mee. Maar juist in deze eerste fase wilden we ze losmaken van de bekende ‘waan van de dag’. Hen op een vrije manier, zonder rekening te houden met hun eigen team, laten ervaren wat SPP is en hoe het hen helpt bij hun personeelsplanning. Daarom bedacht de projectgroep een nieuwe, niet-bestaande school.”

Met hulp van VFPF

VFPF ondersteunde De Groeiling met de inhoudelijke kant van het verhaal: SPP en de bouwstenen die hieraan ten grondslag liggen. Danielle: “Dit was voor ons een mooie co-productie. Wij brachten de inhoudelijke expertise van het onderwerp, De Groeiling de kennis van de organisatie. Samen gaven we het project afgelopen schooljaar vorm.” Robin vult aan: “Nu gaan de schoolleiders van De Groeiling hier samen met de afdeling HR zelf mee verder. Wij blijven vanaf de zijlijn betrokken en staan klaar waar nodig.”

Praktisch

Afgelopen schooljaar gingen 25 schoolleiders in groepen aan het werk met de ‘smoelen en de stoelen’: de bezetting en formatie. Roos: “De projectgroep bepaalde de randvoorwaarden: het aantal leerlingen, de wijk, het type school en het budget, inderdaad met Monopolygeld. En we maakten fictieve functieprofielen. De uitdaging was om vervolgens aan de hand van de bouwstenen een zo duurzaam mogelijke SPP te maken.”

Creatieve oplossingen

Het leverde mooie en uiteenlopende resultaten op, weet Roos. “Hoewel alle groepen hetzelfde uitgangspunt hadden, pakte ieder clubje schoolleiders het op een eigen manier aan. En iedereen was heel serieus en betrokken, het was dus geen spel. Er waren schoolleiders die kozen voor een aanpak die dicht bij de huidige manier van formeren staat. Een andere groep besloot het zonder directie te doen. Een derde groep riep de functie van data-analist in het leven om leerkrachten bij te staan met het genereren van data om leerlingen te monitoren en gericht te ondersteunen.” Jan Kees is trots: “Schoolleiders keken met een open blik en deden zo op een positieve manier ervaring op met SPP.”



Meerwaarde

De waarde van het project reikt verder dan het plan alleen. Roos: “We zagen dat schoolleiders dit schooljaar al de gesprekken rondom de formatie op een andere manier aanpakten. Ze keken bijvoorbeeld nu al verder dan alleen komend schooljaar, zijn alert op collega’s die bijna met pensioen gaan en houden rekening met de groeiambities van medewerkers. Daarnaast hebben schoolleiders elkaar beter leren kennen en zien ze ook van elkaars school, Groeiling-breed, ontwikkelingskansen.”

Kans op cultuurverandering

De boodschap aan andere scholen die bezig zijn met het onderwerp? Jan Kees: “SPP is een kapstok voor zoveel meer dan alleen de formatie van je bestuur en scholen. Het is een kans op cultuurverandering van binnenuit, omdat je hiermee schoolleiders én leerkrachten echt in hun kracht zet.”

Ook aan de slag met Strategische Personeelsplanning?
Op onze [site](#) leest u er meer over.

Uiteraard staan ook onze adviseurs elke werkdag voor u klaar. Kijk op vfpf.nl/regioteams voor een adviseur bij u in de buurt.

kletskoppen

kletskoppen kletskoppen

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

Noem 3 dingen die jouw juf/meester moet kunnen?



Luister naar PO praat!

Dé podcast voor iedereen in het primair onderwijs

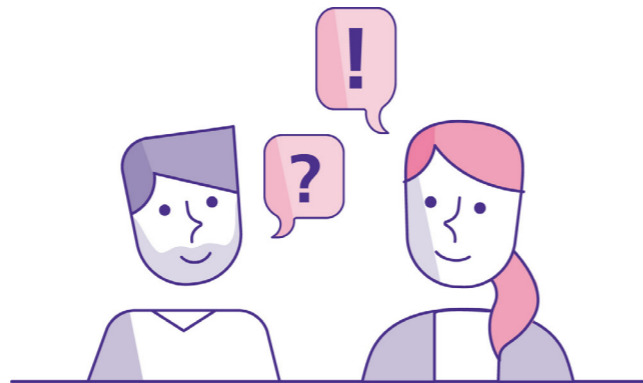
In PO praat verkennen we de HR-wereld van het basisonderwijs. Van lerarentekort tot duurzame inzetbaarheid en van werkplezier tot werkdruk.

We gaan in gesprek met schoolleiders, leerkrachten, bestuurders en HR-adviseurs om de sector te inspireren met waardevolle inzichten en praktische tips. Of je nu een ervaren onderwijsprofessional bent, net begint in het onderwijs of gewoon nieuwsgierig bent naar wat er gaande is in 't veld, luister mee!

Naar de podcast?

vfpf.nl/po-praat





Allo Allo!

Heeft u een vraag over arbo?

Onze collega's van het Arbo Adviescentrum PO kunnen u alles vertellen over een veilige en plezierige werkomgeving.

Veelgestelde vragen

Veel vragen die gesteld worden aan het Arbo Adviescentrum PO zijn gericht op de 'eigen' schoolsituaties. Maar natuurlijk komen er ook vragen binnen waarvan de antwoorden interessant zijn voor collega's in het hele land. Dat is mooi, want daarmee kunnen we de informatie op de website en in de Arbocatalogus PO verbeteren. In deze rubriek delen we dergelijke vragen en geven we antwoord.

Wat komt er kijken bij een ontruimingsoefening op school?

Het voorbereiden en uitvoeren van een ontruimingsoefening in het primair onderwijs is van vitaal belang om ervoor te zorgen dat zowel leerlingen als personeel weten hoe ze moeten handelen in geval van een nood-situatie. Ontruiming hoort bij het wettelijke takenpakket van de BHV-organisatie binnen de school.

10 praktische stappen voor de ontruimingsoefening

1. Ontruimingsplan

Ontwikkel een gedetailleerd ontruimingsplan met duidelijke procedures, beschrijving van taken en instructies, tekeningen van de vluchtwegen en benodigde voorzieningen. Dit is de taak van de BHV-organisatie binnen de school. Doel van dit plan is om in het geval van nood zo veel mogelijk leerlingen, personeel en/of overige bezoekers op een gestructureerde manier te helpen het schoolgebouw veilig te verlaten.

2. Ontruimers aanstellen

Naast BHV'ers zijn in de school 'ontruimers' nodig, die zich primair bezighouden met het evacueren van leerlingen, personeel en/of overige bezoekers die op dat moment aanwezig zijn op school. Het is logisch deze taak in ieder geval aan alle leerkrachten te geven. Zorg dat zij goed geïnstrueerd zijn over het ontruimingsplan.

3. Informeren

Informeer personeel en leerlingen over de procedures en informeer ouders over de oefeningen en het doel ervan.

4. Doelen

Definieer duidelijke doelen voor de ontruimingsoefeningen.

5. Aangekondigde oefening

Organiseer minimaal één keer per jaar een ontruimingsoefening. Doe dit aan het begin van het schooljaar, want dan zit iedereen weer in een ander lokaal.

6. Onaangekondigde oefeningen

Wissel af met onaangekondigde oefeningen.

7. Wissel de omstandigheden

Oefen niet alleen onder standaardomstandigheden waarbij alle kinderen in de klas zitten, maar ook tijdens bijeenkomsten in de aula of tussen de middag wanneer kinderen overblijven.

8. Speciale behoeften

Zorg voor specifieke plannen voor leerlingen en personeel met speciale behoeften.

9. Evaluatie en verbetering

Evalueer na elke oefening en pas het beleid en/of ontruimingsplan aan waar nodig. Leg de oefening en de evaluatie, inclusief verbeterpunten, op schrift vast in het BHV-plan.

10. Verzamelgebouwen

Zitten er verschillende organisaties in één gebouw (bijv. basisschool, kinderopvang, muziekschool)? Stem af, werk goed samen en oefen gezamenlijk in het ontruimen van het gebouw.

Lees op de [Arbocatalogus PO](#) meer informatie over het ontruimingsplan.



Tip: In de Arbocatalogus PO leest u hoe u het best kunt omgaan met veiligheidsrisico's en crisissituaties.

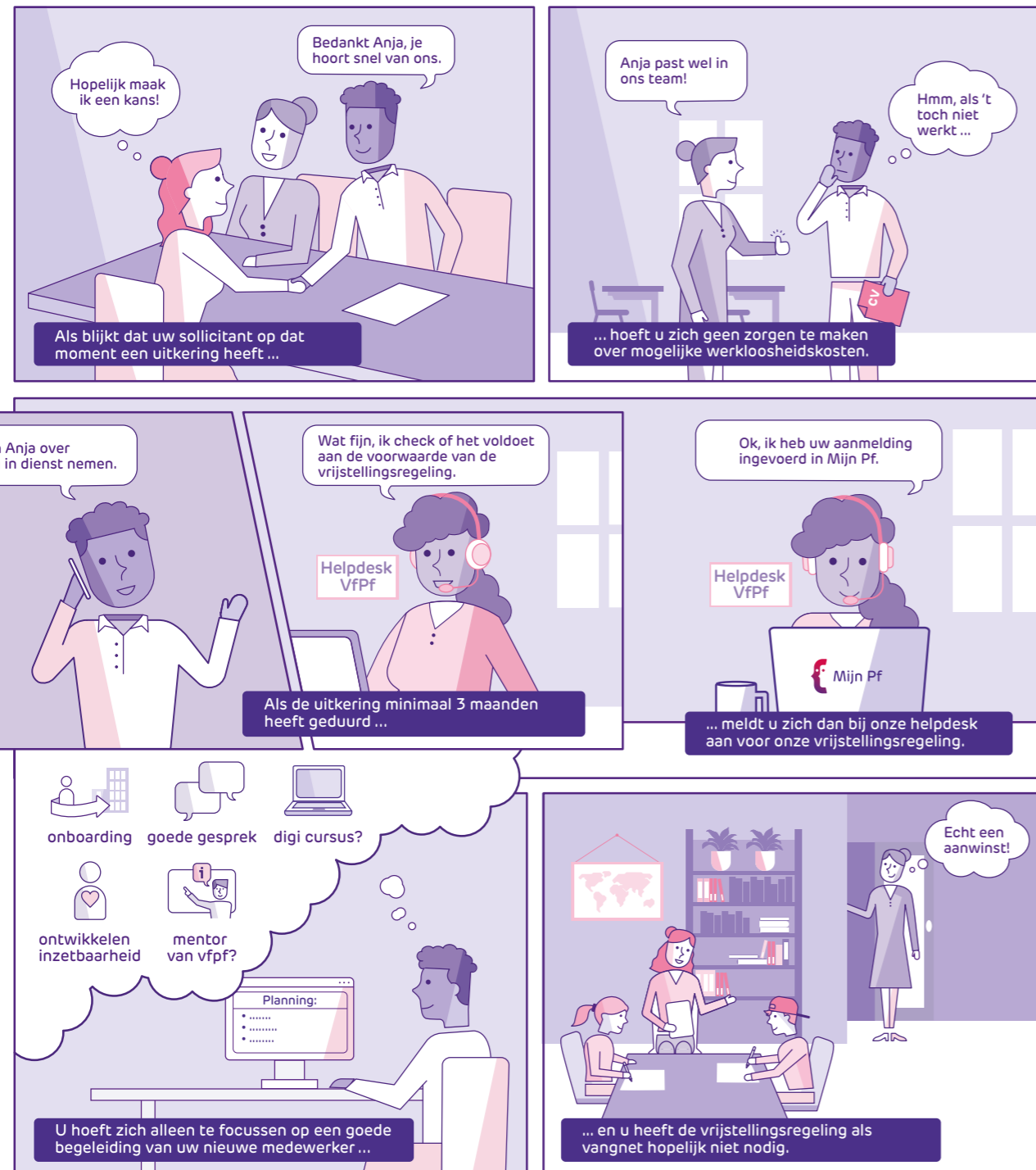
Heeft u vragen over Arbocatalogus PO, RI&E, Arbomeester, arbowetgeving of andere arbozaken?

Blijf er niet mee zitten. 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](https://www.arbocataloguspo.nl)
[Arbomeester.nl](https://www.arbomeester.nl)

Iemand aannemen vanuit een uitkering?

Sommige werkgevers in het primair onderwijs zijn huiverig om iemand vanuit een WW-uitkering aan te nemen. Vanwege mogelijk toekomstige werkloosheidskosten. Dat is niet nodig! Het Participatiefonds heeft een vrijstellingsregeling die dit risico wegneemt.



Wat een win-win-situatie. De uitkeringsgerechtigde kan het vak weer uitoefenen, de werkgever kan hem/haar zonder financieel risico aannemen. Zo behouden we mensen voor het onderwijs. Heeft een herstarter wat extra ondersteuning nodig? Uw regioteam denkt graag met u mee. Bijvoorbeeld door een van onze mentoren on the job in te schakelen.

Lees alle voorwaarden op vfpf.nl/vrijstellingsregeling

Wetwewertjes



Het primair onderwijs moet naar verwachting per 2025 gaan voldoen aan de Wet Vrij & veilig onderwijs, die nu als wetsvoorstel ter internetconsultatie voorligt. We vroegen Caroline van Dijk, beleidsmedewerker van VFPf, wat dit wetsvoorstel inhoudt en hoe je je schoolorganisatie hierop kunt voorbereiden.

Waarom is deze wet nodig?

Leerlingen en onderwijspersoneel hebben recht op een veilige leer- en werkomgeving. Dat vindt iedereen vanzelfsprekend. "Uit verschillende onderzoeken blijkt echter dat er niet altijd genoeg zicht is op de sociale veiligheid op scholen," vertelt Caroline. "Ook voelen leerlingen, ouders en personeel zich soms onvoldoende gehoord en geholpen als ze een klacht hebben."

"Ga nu al met de maatregelen uit dit wetsvoorstel aan de slag."

Wat is het doel van de wet?

Dit wetsvoorstel gaat over het verbeteren van de veiligheid op school. Scholen moeten meer gaan doen om onveilige situaties in beeld te krijgen en te verminderen. Ook komen er regels voor de manier waarop scholen omgaan met klachten.

Caroline: "Als je beter zicht hebt op de veiligheid binnen je school, weet je de juiste stappen te zetten om incidenten te voorkomen en zorgvuldig af te handelen. Je kunt hierdoor je veiligheidsbeleid structureel verbeteren. De Onderwijsinspectie krijgt met deze wet ook meer informatie over onveilige situaties en kan daardoor zijn werk als toezichthouder op de zorgplicht van scholen beter doen."

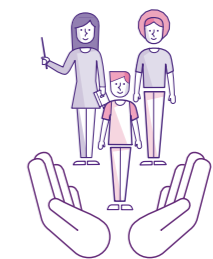
Welke maatregelen staan er in dit wetsvoorstel?

"Veiligheid op school verbeteren vraagt om een integrale aanpak," vindt Caroline. "Dat doe je niet met een enkele maatregel. In deze wet staan plichten op het gebied van monitoring, registratie en melding van incidenten, klachtenproces en veiligheidsbeleid."

Wat kan ik nu al doen om er klaar voor te zijn?

Om de (sociale) veiligheid in je schoolorganisatie te verbeteren, hoef je volgens Caroline natuurlijk niet op de wet te wachten. "Ga nu al met de maatregelen uit dit wetsvoorstel aan de slag." Bijvoorbeeld:

- Zorgen voor een makkelijk vindbare klachtenprocedure, geschreven in toegankelijke taal
- Aangesloten zijn bij een landelijke klachtencommissie
- Een vertrouwenspersoon binnen én buiten de school aanstellen
- Jaarlijks de veiligheidsbeleving monitoren bij leerlingen en personeel
- Jaarlijks het veiligheidsbeleid evalueren, i.s.m. de MR en interne deskundigen
- Overleg met de vertrouwensinspecteur bij vermoeden van seksueel misbruik en seksuele intimidatie



Meer weten?

Onze adviseurs denken graag met u mee! Neem contact op via [VFPf.nl/regioteams](https://vfpf.nl/regioteams). Maak gebruik van [Arbomeester.nl](https://arbomeester.nl), het erkende RI&E instrument voor het PO.

Met de mentor mee

De eindejaarssprint

Een mentor on the job heeft volop onderwijservaring en staat nieuwe leerkrachten met raad en daad bij. Hij of zij is kosteloos inzetbaar maar onbetaalbaar door de praktische tips en adviezen. Voortaan lees je in de Rentree een column van een van hen. Arthur Jansen trapt af.



3 tips van de mentor!

1. Vraag na wat gebruikelijk is.

Met die informatie bereid je het schooljaar voor. Anders kan het gebeuren dat op 30 november je lokaal ondersteboven staat omdat de oudercommissie voor Rommelpiet heeft gespeeld.

2. Bedenk hoe jij het graag wil.

Kies je voor een volle planning met veel activiteiten in een van top tot teen versierd lokaal? Prima. Is dat een bescheiden Sinterklaashoek en gezellige pepernotenrekenlessen? Ook uitstekend. Jij bepaalt!

3. Onrustige kinderen die deze periode extra intens beleven?

Haak ouders aan en bekijk hoe je er samen voor zorgt dat deze leerlingen die tijd goed doorkomen.

Lees hier meer informatie over de mentor on the job.

beeld: Monique Glas



Arthur Jansen

De feestelijke eindejaars-sprint

Voor sommige scholen is het Sint Maarten. Voor andere scholen is de intocht van Sinterklaas het startsein voor de eindejaarsdrukte. De finish? De kerstvakantie. Van begin november tot eind december staat het normale onderwijsprogramma bol van de extra's: versierde klassen, samen het Sinterklaasjournaal kijken, schoen zetten, knutselen. En: ouders met oudere kinderen weten vaak precies wat er gaat gebeuren. 'Want dat is altijd zo.'

Jij hebt de regie!

Mijn belangrijkste advies voor Anne: Als leerkracht heb jij de regie. Neem die. Kijk wat jij nodig hebt om deze feestelijke periode te beleven én wat goed is voor je leerlingen. Dan wordt het een minder stressvolle tijd. Het lijken eenvoudige adviezen, maar het is heel knap dat het Anne is gelukt. Anne pakte in ieder geval de regie terug en had een fijne decembermaand. Het was hard werken, maar ze wist waar ze aan toe was. Op 24 december schoof ze – moe maar voldaan – aan bij het familiekerstdiner.

Anne is een jonge startende leerkracht met veel frisse energie. Ze heeft haar zaken uitstekend op orde. De klas stáát. Als ik na de herfstvakantie bij haar langskom, is ze even uit evenwicht. De reden? Het Sint Maarten-feest.

Last-minute lampions

Het is niet het feest alleen. De kleine dorpsschool heeft veel vaste gewoonten; de op school geknutselde Sint Maarten-lampion is er een van. Anne wist dat niet, want dit soort tradities liggen doorgaans niet vast. Toen een collega vroeg of ze lekker opschoot met de voorbereidingen, schoot ze in de stress. Want het stond niet in haar programma en de tijd begon te dringen.

Basisschool De Oase ontdekt: Minder werkdruk en meer werkplezier door job- en teamcrafting

Baanboetseren: met andere ogen naar je eigen werk en de taakverdeling van het team kijken. Dat is jobcrafting en teamcrafting. Het 68-koppige onderwijsteam van basisschool De Oase, een Utrechtse Daltonbasisschool, ging ermee aan de slag. Het leverde waardevolle inzichten én nieuwe werkwijzen op. Directeur Saskia van Berkel en leerkracht Renske Clercx-van Vliet, delen hun ervaringen.

"In het Daltononderwijs staan samenwerking, vrijheid en verantwoordelijkheid, effectiviteit, zelfstandigheid en reflectie centraal. Dat leren we niet alleen onze kinderen, we gingen er nu ook zelf actief mee aan de slag. Het doel? Reflecteren op onszelf en het team. Om zo te komen tot betere samenwerking, meer vrijheid en verantwoordelijkheid, meer zelfstandigheid én meer werkplezier", vertelt Saskia enthousiast.

Actief aan de slag

Saskia: "Toen ik in dienst kwam als directeur ging ik aan de slag met de signalen die ik kreeg over de hoge werkdruk. Voor mij betekent het erover hebben ook dat je het moet aanpakken. Niet alleen vanuit directie, maar ook binnen de teams. Als iedereen zijn eigen verantwoordelijkheid en regie neemt, kom je tot duurzame verandering."

Werkgroep

Om de werkdruk te lijf te gaan, vormde Saskia een werkgroep om samen en met VFPf aan de slag te gaan. "De adviseurs van VFPf keken goed naar de samenstelling en grootte van ons team en onze wensen. Het resultaat was een maatwerktraject. De eerste stap was een werkdrukscan, gevolgd door de bijeenkomsten job- en teamcraften. Die aanpak leverde mooie resultaten op."

Energiegevers en -slurpers

Renske maakte deel uit van de werkgroep. Ze vertelt: "Waar krijg je energie van? Welke taken kosten energie? Waar ben ik goed in en waarin minder? Deze vragen stonden centraal in de eerste workshop. Tijdens de tweede workshop ging het over de verdeling van taken binnen het team en de school. Hoe we beter gebruik kunnen maken van elkaars sterke punten?"

Groepsdoorbrekend werken

De bijeenkomsten waren inspirerend en leidden tot een betere verdeling van het werk. Renske: "Onze meest creatieve groep 3-leerkracht bedenkt en begeleidt voortaan het moederdagknutselen van de kinderen. Een andere leerkracht is communicatief sterk en neemt daarom de nieuwsbrief voor haar rekening." Saskia: "Het baanboetseren zorgde er ook voor dat de leerkrachten van groep 8 groepsdoorbrekend werken. Er is nu per vak één leerkracht die alle groepen lesgeeft. Efficiënt voor de leerkracht, afwisselend voor de kinderen."

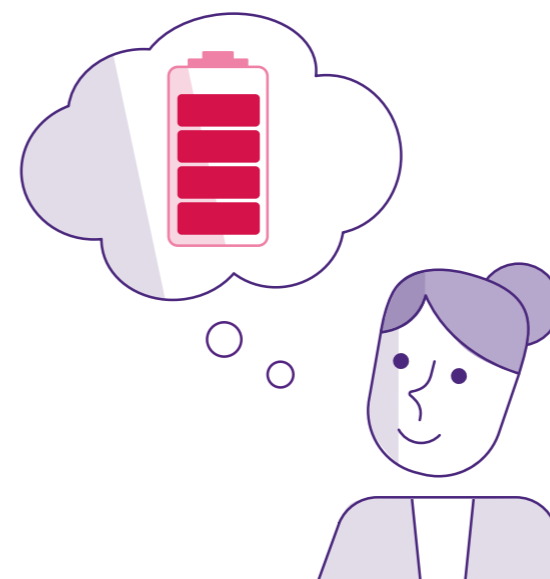
"Er is nu per vak één leerkracht die alle groepen lesgeeft. Efficiënt voor de leerkracht, afwisselend voor de kinderen."

Positieve olievlek

De ervaringen die verschillende groepen delen, inspireren de rest. "Hierdoor worden de uitkomsten van de bijeenkomsten een positieve olievlek die zich door de hele school verspreidt." Na de bijeenkomsten blijft het onderwerp op de agenda. Saskia: "We blijven kijken of we nog meer stappen kunnen zetten. Inmiddels is het team er van overtuigd dat eigen regie nemen, taken spreiden en werk verdelen, leidt tot efficiënter werken én meer werkplezier."

8 manieren om je baan leuker en passender te maken

Hoe maak je beter gebruik van elkaar als team? Hoe organiseer je taken slimmer of anders? Hoe zorg je samen voor een meer passende verdeling van werk? Met deze 8 sleuteltechnieken geeft u een andere wending aan uw baan, voor meer werkplezier!



Aan de slag met job- of teamcraften?

Wilt u ook dat uw team met meer werkplezier en energie aan het werk gaat of wilt u taken anders organiseren? Wij ondersteunen graag met een traject op maat.

Neem contact op met uw regioteam voor de mogelijkheden. Ga naar vfpf.nl/regioteams.



Ruilen

Neem de taak van iemand over en andersom
Dit doe je als je bijvoorbeeld heel graag gymnastiek geeft en de ander liever muziek. Kijk of je niet alleen 'kleine' taken kunt ruilen maar experimenteer ook eens met 'grote' taken, zoals rekenen en taal, of met taken als oudergesprekken.



Specialiseren

Neem taken over van je collega's die passen bij jouw rol
Concentreer je op het verder uitbouwen van taken waar je al goed in bent of die je leuk vindt. Je neemt taken over van je collega's die passen bij jouw rol. Zelf sta je de taken af die meer passen bij de rol van jouw collega's.



(Ver)delen

Verdeel taken waardoor je pijn of plezier verdeelt
Door een leuke of juist vervelende taak voortaan met z'n tweeën te doen, heb je allebei plezier aan deze taak of verdeel je de pijn. Door te delen kun je ook iemand opleiden zodat meer mensen deze taak beheersen.



Verroosteren

Herorganiseer de roosters
Stem de roosters van de verschillende (jaar)groepen op elkaar af om bijvoorbeeld tegelijkertijd rekenonderwijs te geven. Zo kun je ook eenvoudiger lesgeven in niveau-groepen.



Knippen

Kijk naar taken die los staan van het kernproces
Gezamenlijke activiteiten of specifieke jaaronderdelen organiseren. Als je van alle leerkrachten deze taak 'afknijpt' kan iemand anders dit doen: bijvoorbeeld een onderwijs-assistent, conciërge of ouder. Maar denk ook aan een vakleerkracht gymnastiek of handvaardigheid.



Versieren

Verander de context van de taak of de manier van uitvoeren
Gezellige muziek draaien tijdens het opruimen; samen de administratie doen met iets lekkers bij de thee; of wandelend overleggen. Ga op zoek naar manieren om taken minder "vervelend" te maken.



Clusteren

Zet taken van een bepaald niveau bij elkaar
Kijk of je taken van verschillende niveaus kunt onderscheiden waardoor je functieniveaus creëert. Bijvoorbeeld taken die passen bij een onderwijsassistent, leraarondersteuner, conciërge of een leerkracht met een specialisme.



Out of the box

Denk om en anders!
Denk bijvoorbeeld aan een idee dat je aan het management mee wilt geven, zoals het creëren van een taak of functie die er nog niet is. Of, waar zou je mee willen stoppen en wat is hiervoor nodig?

Van gevoel naar inzicht:

Ontdek de mogelijkheden van de Teamanalyse

U bent zich ongetwijfeld bewust van het belang van duurzame inzetbaarheid binnen uw schoolorganisatie. En waarschijnlijk heeft u ook wel een 'idee' van de duurzame inzetbaarheid van uw team. Maar weet u hoe het er écht voor staat achter de schermen? Klopt dit idee of buikgevoel wel? Om als leidinggevende de juiste beslissingen te kunnen nemen is het belangrijk om te weten hoe het daadwerkelijk zit. Met de Teamanalyse komt u daar achter.

Een sterke schoolorganisatie vraagt om een sterk team

Binnen gezonde, sterke schoolorganisaties komt het beste onderwijs tot stand. Een gezonde organisatie heeft een team van medewerkers dat optimaal bijdraagt aan het succes, zowel nu als in de toekomst. Dit team benut de mogelijkheden van iedere medewerker, plaatst de juiste mensen op de juiste plekken, biedt ruimte voor ontwikkeling

en bewaakt duurzame inzetbaarheid. "Dit klinkt vanzelfsprekend, maar in de praktijk blijkt het vaak complex" ervaart Nicole Machielse, adviseur Arbeid en Vitaliteit bij VfPf. "In de vele gesprekken die mijn collega's en ik met schoolleiders hebben, ontdekten we dat door de waan van de dag een diepe analyse vaak ontbreekt, waardoor kansen en kwetsbaarheden te laat worden opgemerkt. Met als resultaat dat medewerkers uitvallen of weggaan."

Van gevoel naar concreet inzicht

"Dat kan anders", dachten Nicole en haar collega-adviseur Désirée van Turnhout "Met deze inzichten hebben we in de afgelopen 2 jaar de Teamanalyse ontwikkeld. De Teamanalyse onthult kansen en benadrukt hoe je het potentieel van een team verder kunt benutten. Tegelijkertijd identificeert het kwetsbaarheden die aandacht en investering vergen. Door actie te ondernemen, kun je op lange termijn de inzetbaarheid van een team waarborgen. Het is als het ware een SWOT-analyse voor je team op het gebied van duurzame inzetbaarheid."

Waarom een teamanalyse inzetten

De analyse geeft een gedetailleerd inzicht in de duurzame inzetbaarheid van zowel individuele medewerkers als het team als geheel. Het brengt de vitaliteit, bekwaamheid, wendbaarheid en veerkracht van een team in beeld. Deze momentopname kan dienen als basis voor verschillende initiatieven, zoals beleid voor duurzame inzetbaarheid, actieplannen op individueel- en teamniveau, of als onderdeel van strategische personeelsplanning (SPP).



"Ik wist wel dat er aandachtspunten waren bij bepaalde mensen, maar dit geeft wel echt een heel helder beeld."

Nicole: "De analyse onthult ook de verschillen in ontwikkeling tussen medewerkers, wat helpt bij het plannen van de juiste interventies. Ook hier is voorkomen beter dan genezen. Het is niet alleen een diagnostisch instrument, maar het helpt ook om teams en individuen effectief te coachen en te ontwikkelen richting groei."

Wat houdt de analyse precies in?

"De Teamanalyse bestaat uit twee hoofdonderdelen: een Excel-tool die ingevuld wordt door de leidinggevende en een verdiepend interview van ongeveer 2 uur met een VfPf-adviseur", legt Désirée uit. "Hiervoor doorloop je samen met een adviseur uit je regioteam een compact proces. Het begint met het gezamenlijk vaststellen van het doel van de analyse en uitleg van de tool van onze kant. Ter voorbereiding geeft de adviseur aanvullende informatie zodat je de tool correct kunt invullen. Vervolgens bespreek je samen de resultaten in een verdiepend interview met de adviseur. Mocht het nodig zijn dan worden er aanpassingen gedaan. Samen creëer je zo een totaalbeeld en bespreek je de mogelijke oplossingsrichtingen."

De teamanalyse neemt 28 gedragskenmerken onder de loep

"Het doel is om de inzetbaarheid van het individu en het schoolteam te visualiseren", vertelt Nicole. "De Teamanalyse kijkt hiervoor naar 28 gedragskenmerken en vaardigheden en de mate waarin deze worden toegepast of aanwezig zijn, binnen 4 specifieke domeinen". Deze domeinen zijn:

1. **De vitale medewerker:** activiteiten voor gezondheid en vitaliteit.
2. **De bewame medewerker:** activiteiten gericht op kennis, vaardigheden en attitude (professionalisering en zelfontplooiing).
3. **De wendbare medewerker:** bereidheid en vermogen tot verandering (mobiliteit).

4. **De veerkrachtige medewerker:** het vermogen om zich aan te passen aan veranderingen.

Elk onderdeel wordt gewogen op een schaal van 1 tot 4. Een 4 staat voor uitmuntend en een score van 2 geeft ruimte voor groei, terwijl een score van 1 reden tot zorg en actie aangeeft.

Wat levert het een team op?

Désirée: "Tijdens de ontwikkeling van dit instrument hebben we een met een aantal schoolbesturen pilots gehouden. Dit leverde waardevolle inzichten op. Een uitspraak van een directeur sloeg de spijker op zijn kop: "Ik wist wel dat er aandachtspunten waren bij bepaalde mensen, maar dit geeft wel echt een heel helder beeld". En dat is nu precies waar het om draait. De teamanalyse biedt inzicht en handvatten voor duurzame inzetbaarheid, nu en in de toekomst. Tegelijkertijd is het een diepgaande risicoanalyse op gedrags- en vaardighedeniveau wat kansen op individueel-, school- en bestuursniveau zichtbaar maakt. Het resultaat is een vertrekpunt voor het voeren van het goede gesprek over en met je medewerkers binnen je schoolorganisatie."

Ook aan de slag met de Teamanalyse?

Het is een waardevol instrument als u wilt weten hoe het echt gesteld staat met de duurzame inzetbaarheid van uw team.

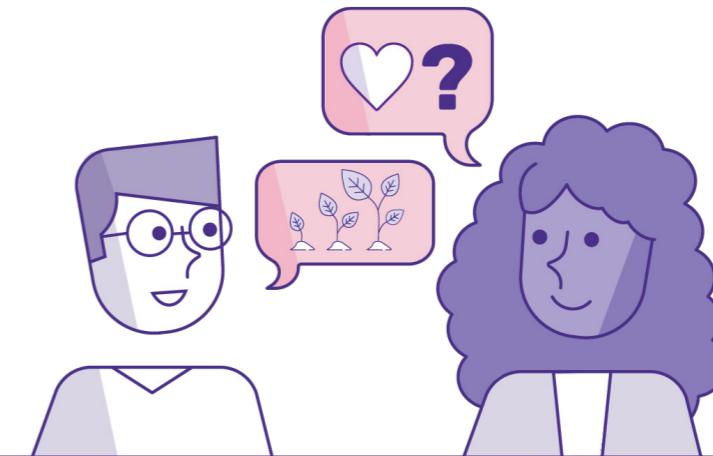
Lees meer informatie over [Teamanalyse](#).

Nicole Machielse, Désirée van Turnhout



4 thema's die helpen om het goede gesprek over duurzame inzetbaarheid vorm te geven

Duurzame inzetbaarheid is een cruciaal onderwerp in het primair onderwijs. Het is de sleutel tot het behouden van gemotiveerde en competente onderwijsprofessionals, die in staat zijn om de steeds veranderende uitdagingen in het onderwijs aan te gaan. Kortom, duurzame inzetbaarheid gaat erover dat een medewerker een leven lang vitaal en met plezier aan het werk is. Aan de werkgever de taak om de dialoog hierover te faciliteren. Maar hoe voer je zo'n gesprek? Welke onderwerpen snij je aan? En welke vragen stel je aan werknemers? In dit artikel bespreekt adviseur Pieter van de Winckel vier thema's om het gesprek stap voor stap vorm te geven.



Thema 1 De vitale medewerker

Een vitale medewerker is iemand die zowel fysiek als mentaal in staat is om zijn of haar werk met energie en enthousiasme uit te voeren. Iemand zit lekker in zijn vel en heeft voldoende energie en veerkracht op het werk én in de vrije tijd.

Geef je invulling aan het goede gesprek aan de hand van dit thema? Dan zijn er verschillende aspecten die je kunt aankaarten. Denk hierbij aan fysieke gezondheid, mentale veerkracht, levensstijlkeuzes en de balans tussen werk en privéleven van de medewerker. Maar het gaat ook over stressbestendigheid. Hoe blijft een medewerker effectief presteren bij teleurstelling of tegenslag en onder tijdsdruk?

Dit laatste heeft natuurlijk alles te maken met energie. Een goed uithoudingsvermogen hebben en lange tijd achtereen kunnen presteren. Vraag je medewerkers bijvoorbeeld hoe het gaat met hun energielevel.

Het gesprek openen over vitaliteit?
Stel dan bijvoorbeeld deze vraag:

Zorg jij voor ontspanning? En hoe doe je dat in je werk?

Thema 2 De bekwame medewerker

Dit thema gaat over het beschikken over de juiste kennis en vaardigheden om het werk effectief uit te voeren. En ook over de behoefte en de mogelijkheid om te blijven ontwikkelen zodat de medewerker blijft in het vak. Hierdoor kan iemand meebewegen met de ontwikkelingen in de organisatie.

De bekwame medewerker kan ook een goed vertrekpunt zijn van het goede gesprek. Stel dan eens een vraag over de leerdoelgerichtheid. Is een medewerker actief gericht op het behalen of overstijgen van leerresultaten?

Hoe reageert diegene bij tegenvallende resultaten? En hoe staat het met de didactische vaardigheden en media- en digiwijsheid. Waar kan en wil je medewerker zich nog in ontwikkelen? Maar praat ook met elkaar over de kennis en kunde van een medewerker in de praktijk. Bijvoorbeeld over het lesgeven, de leerlinggerichtheid en de pedagogische analyse.

Aan de slag met bekwaamheid?
Stel je medewerker dan bijvoorbeeld deze vraag:

Wat verdwijnt er aan kennis en vaardigheden als jij de organisatie verlaat?



Pieter van de Winckel

Thema 3 De bevlogen of veerkrachtige medewerker

Motivatie en werkplezier staat in dit thema centraal. Bevlogen medewerkers zijn betrokken bij hun werk en voelen zich verbonden met de missie en visie van de school en het bestuur. Zowel de medewerker als de werkgever hebben invloed op het werkgeluk. Als werknemer kun je werken aan je plezier, voldoening, competentie en autonomie. Dit lukt echter alleen wanneer je als werkgever het vertrouwen geeft en de werknemer hierin ondersteunt.

Wil je dit thema in het goede gesprek vormgeven? Vraag dan naar de oordeelvorming. Hoe maken jouw medewerkers weloverwogen keuzes en ondernemen ze hierop actie? Bespreek ook met elkaar de waarden en doelstellingen van de organisatie en hoe de medewerker deze nastreeft. Hoe gaat bijvoorbeeld de samenwerking met het team en hoe ziet diegene zijn rol hierin?

En hoe staat het met de motivatie van de medewerker? Begrijpen wat medewerkers motiveert, is van essentieel belang voor het stimuleren van betrokkenheid en productiviteit. Meer motivatie zorgt weer voor meer eigenaarschap en dat draagt bij aan een positieve werkomgeving.

De bevlogenheid in kaart brengen?
Neem bijvoorbeeld deze vraag mee in jullie gesprek:

In welke mate voel je de vrijheid om je werk in te vullen zoals jij dat zelf wilt?

Stap voor stap

Begin klein en kies eerst één van de thema's om mee te beginnen. Het gaat niet alleen om het bieden van programma's en middelen, maar ook om het creëren van een cultuur waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en de ruimte krijgen om te groeien. Door te investeren in de vitale, bekwame, bevlogen en wendbare medewerker, kun je de duurzame inzetbaarheid van jouw onderwijsteam stap voor stap versterken.

Thema 4 De wendbare medewerker

De wereld van het onderwijs verandert voortdurend en het vermogen om zich aan te passen aan nieuwe uitdagingen is essentieel voor duurzame inzetbaarheid. Dit laatste thema gaat over wendbaarheid. Ook hierin hebben zowel werkgever als medewerker een verantwoordelijkheid. Waar de medewerker zelf regie pakt over het werk, de loopbaan en het leven, heb je als werkgever de taak om loopbaanmogelijkheden te bieden.

Ga in gesprek met je medewerkers over hoe ze graag leren en zich ontwikkelen, hoe ze omgaan met veranderingen, en hoe ze lastige situaties aanpakken. Door elkaar beter te begrijpen, kun je beter inspelen op elkaar en mogelijke veranderingen in de toekomst.

In gesprek over wendbaarheid?
Neem bijvoorbeeld deze vraag mee:

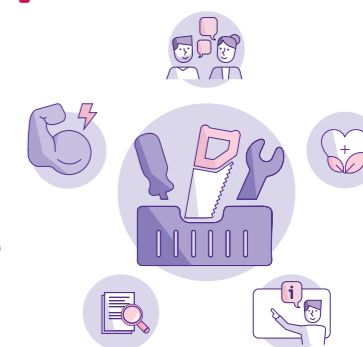
Als morgen je baan ophoudt te bestaan,
wat ga je dan doen?

Weet u niet waar u moet beginnen?

Kies eerst één thema en ga van daaruit verder. Meer inspiratie voor het goede gesprek? [Download de Dialoogkaart](#) voor nog meer voorbeeldvragen op de vier thema's.

Top 5 tools voor het primair onderwijs in 2023

Wist u dat VfPf diverse praktische tools biedt om te ondersteunen bij HR-gerelateerde zaken en onderwerpen binnen uw organisatie? Wij zetten de 5 meest gebruikte instrumenten van 2023 voor u op een rij.



1. Dialoogkaart

De Dialoogkaart is een handreiking voor leidinggevend en medewerkers om samen de dialoog over duurzame inzetbaarheid te voeren. Hierin vindt u inspiratie en tips, voorwaarden en voorbeeldvragen op de thema's: motivatie en plezier, mobiliteit en inzetbaarheid, kennis en vaardigheden en vitaliteit en gezondheid.

2. Huis van Werkvermogen

Een andere methode voor het goede gesprek is het Huis van Werkvermogen. Een model van de Finse professor Juhani Ilmarinen om inzicht te krijgen in het werkvermogen van medewerkers, door te kijken naar de balans tussen gezondheid, competenties, normen & waarden en werkomstandigheden. Deze gesprekswijzer helpt u hierbij.

3. Inzetbaarheidsplan

Het Inzetbaarheidsplan helpt medewerkers om uitgebreid en gestructureerd over de verschillende aspecten van hun inzetbaarheid na te denken. In het plan formuleren medewerkers doelen en ambities. Daarnaast is het een uitstekend vertrekpunt om een inzetbaarheidsgesprek met de leidinggevende voor te bereiden.

4. Duurzame inzetbaarheidsuren, hoe zit dat ook alweer?

Uw medewerkers hebben recht op deze uren, zodat zij gezond, gemotiveerd en inzetbaar blijven. Maar waar kunnen deze uren precies voor ingezet worden? Dat leest u in onze inspiratiefolder.

5. Een effectief inductieprogramma voor starters

Hoe begeleid je starters op een effectieve manier? En hoe breng je een inductieprogramma van beleid naar praktijk? Lees het in onze whitepaper.

Zelf aan de slag met één van deze tools? Lees hier [meer informatie](#).

6 redenen waarom scholen profiteren van het Generatiepact

Stelt u zich eens voor dat u als werkgever een krachtig instrument in handen heeft, waarmee u uw onderwijspersoneel langer (fit) kunt behouden voor uw organisatie. Klinkt goed toch?

Dat is de kracht van het Generatiepact. De verschuiving van de pensioenleeftijd dwingt werknemers om langer aan de slag te blijven. Dit vormt een uitdaging voor het behoud van hun gezondheid en vitaliteit op het werk. En dat heeft weer gevolgen voor de toekomstbestendigheid van scholen én de duurzame inzetbaarheid van leerkrachten. In dit artikel vertellen we u graag meer over het Generatiepact en geven we u 6 argumenten waarom u vandaag nog het inzetten hiervan wilt overwegen.

Wat is het Generatiepact?

Het Generatiepact is een regeling die ervoor kan zorgen dat oudere werknemers gezond en met plezier doorwerken tot hun pensioen. Het pact houdt in dat medewerkers vanaf 58 jaar (later mag ook) minder kunnen werken, zij hun salaris over het niet meer te werken deel gedeeltelijk behouden én hun pensioenopbouw volledig behouden. Onze adviseurs Arbeid en Vitaliteit John Brokamp en Eelke Solle vertellen er graag meer over.

John: "De gemiddelde leeftijd waarop werknemers in het PO stoppen met werken is de afgelopen jaren opgeschoven naar bijna 65 jaar. Dit betekent voor schoolbesturen een grote uitdaging om zowel de oudere werknemer vitaal aan de slag te houden als de uitstroom richting pensioen op te vullen. Ga er maar aanstaan!

Het Generatiepact is bij uitstek een instrument waarmee de oudere werknemer wordt verleid om langer en vitaal aan de organisatie verbonden te blijven. Hiermee sla je twee vliegen in een klap. Een investering die zich dubbel en dwars terugverdient.

De vragen die mijn collega-adviseurs en ik krijgen over de mogelijkheden van het Generatiepact nemen toe. Vanuit de online webinars die we regelmatig geven ontstaat steeds meer interesse om een verkennend gesprek met ons aan te gaan.



John Brokamp

"Vanuit VfPf kunnen we als vraagbaak fungeren en u begeleiden bij het invoeren van het Generatiepact."

We helpen u om een regeling op te stellen die aansluit bij uw doelstellingen. We geven u een indicatie van de investering, stellen samen met u het reglement op én ondersteunen u bij de communicatie naar uw medewerkers."

Eelke: "Vaak horen we dat een Generatiepact geen oplossing is; het is te duur en via de cao PO zijn er al voldoende mogelijkheden voor de oudere medewerker om minder te gaan werken. Natuurlijk kost een Generatiepact geld, maar je krijgt er ook wat voor terug. Medewerkers die langer aan het werk blijven en anders misschien eerder volledig waren gestopt.

Meer weten?

Meld u aan voor één van onze online bijeenkomsten over deze regeling. Tijdens dit webinar wordt het Generatiepact verder toegelicht en lopen we stap voor stap de mogelijkheden door, zodat u kunt onderzoeken of het interessant is voor uw organisatie. Kijk voor onze eerstvolgende online bijeenkomst op vfpf.nl/agenda.



Eelke Solle

"Ook zien we dat het ziekteverzuim in deze doelgroep wordt verlaagd, ze houden het langer vol omdat ze ook tijd hebben om te herstellen."

Kosten die met ziekteverzuim te maken hebben, worden lager. Ook geeft het Generatiepact mogelijkheden om anders te gaan werken. Zo kennen we het voorbeeld van iemand die 0,2 fte blijft werken, dat doet ze door de eerste drie maanden van een schooljaar voor 0,4 fte te werken, daarna te overwinteren in het zonnige zuiden, waarna ze in het voorjaar terugkeert om weer drie maanden 0,4 fte te gaan werken. Wat ik maar wil zeggen is dit: ga er creatief mee om, dan zijn er meer mogelijkheden dan je in eerste instantie zou denken.

Een Generatiepact is altijd passend bij de organisatie, er kunnen keuzes worden gemaakt en daarmee wordt maatwerk gecreëerd. Wij helpen u de juiste keuzes te maken."

6 voordelen van het Generatiepact voor scholen!

1. Verwachte daling van het ziekteverzuim in de doelgroep >58 jaar

Investeren in de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer verkleint de kans op langdurige uitval.

2. Aantrekkelijk en goed werkgeverschap

Werknemers ervaren het Generatiepact als een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde.

3. Behoud en zelfs het vergroten van werkplezier van oudere werknemers

Meer hersteltijd zorgt ervoor dat de werknemer langer en vitaal aan het werk blijft. De kans op langdurige uitval wordt minder. Iedereen in de organisatie heeft hier baat bij.

4. Financieel ruimte creëren voor het aannemen van jongere werknemers

Wanneer u in de gelegenheid bent om de vrijgekomen formatie in te laten vullen door jongere (goedkopere) werknemers, houdt u financiële ruimte over.

5. Werknemers langer behouden voor de organisatie

Het Generatiepact kan een aantrekkelijk alternatief zijn voor de oudere medewerker die overweegt om voortijdig te stoppen met werken. Zo kan de werknemer geleidelijk toewerken naar zijn of haar pensioen.

6. Voorkomen of beperken van ontslagen en daarmee beperken van de werkloosheidskosten

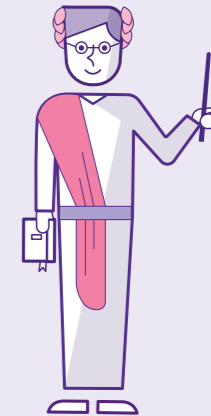
Werkgevers die de deelname aan het Generatiepact koppelen aan voortijdig vrijwillig ontslag bijvoorbeeld 1 of 2 jaar voor het bereiken van de pensioenleeftijd. Hiermee ontstaat er financiële ruimte voor de werkgever en worden eventuele toekomstige werkloosheidslasten niet doorberekend aan de werkgever.

Aan de slag met het Generatiepact!

In een tijd waarin de uitdagingen van een vergrijzende beroepsbevolking en een verschuivende pensioenleeftijd ons dwingen om anders te denken over werk, staat het Generatiepact als een waardevol instrument voor scholen en werknemers. Door oudere medewerkers langer aan boord te houden, profiteren scholen van verminderd

ziekterisverzuim tot financiële flexibiliteit. Bent u overtuigd en overweegt u het inzetten van het Generatiepact voor uw organisatie? Neem dan contact op met uw regio-coördinator. Een gespecialiseerd adviseur staat u kosteloos bij met raad en daad. **Kijk op vfpf.nl/regioteams voor de contactgegevens.**

Doen!



Leo van Marrewijk

Gloedvolle betogen, gemeente complimenten en steuntjes in de rug werden over ons uitgestort. Ik begon al gauw wat ongemakkelijk te schuiven in mijn stoel: hier kwam ik niet voor, bij de 'inspiratiedag' van mijn huidige school. Want ja, natuurlijk is het allervriendelijkst als mensen jou en je collega's complimenteren met de inzet, maar het heeft ook iets ongemakkelijks.

Pas na de pauze werd ik echt warm. Bij het volgen van een workshop 'activerende werkvormen' hadden we een enthousiasmerende voorganger/docent. Indachtig de woorden van Julius Caesar ('De praktijk is de leermeester van alle dingen'), liet hij ons – stuntelende collega's – de werkvormen zelf doen, alsof wij de leerlingen waren die door de klas krioelden. Dat was een beetje ongemakkelijk – de meeste juffen en meesters vertellen liever ánderen wat ze moeten doen – maar het was leerzaam, dynamisch en soms erg

grappig omdat we met de spreekwoordelijke billen bloot moesten. In drie kwartier onderwierpen we ons aan een stuk of tien werkvormen, waarvan de meeste werden gekoesterd als nieuwe aankopen en leken ook direct toepasbaar.

De volgende ochtend begon ik om 8.30 uur, het tijdstip waarop mijn pubers nog slaperig in hun bank hangen, met zo'n activerende werkvorm bij de rekenles. Toen ik vertelde dat ik op cursus was geweest en iets lekker actiefs had geleerd, maakte de aanvankelijke 'de-meester-is-weerens-gek-geworden-gedachte' al snel plaats voor: 'O jee, we moeten echt aan de bak.' Dat klopte: leerlingen mochten kriskras door elkaar lopen en op mijn signaal stopten ze tegenover een medeleerling. Zo moesten ze elkaar beurtelings, als in een tenniswedstrijd, bestoken met rekenopgaven met een bepaalde som. Ondanks enkele haperingen gebeurde waar ik op hoopte: er werd gelachen, leerlingen deden hun best, stimuleerden en corrigeerden elkaar én ze waren direct 'rekenwakker'.

Ander voorbeeld: toen ik na ruim twintig jaar afwezigheid als herintreder terugkeerde in het onderwijs, meldde ik me eerst aan als vrijwilliger aan op een binnenstadsschool (bij een invalpool waar ik me ook had aangemeld, kreeg ik het advies om eerst twee jaar naar school te gaan om weer 'lesbekwaam' te worden). Ik vroeg de directeur of ik een week lang mocht meekijken, achterin verschillende klassen. Daar zag ik hoe hedendaagse

juffen en meesters lesgeven. In de meeste gevallen keek ik vol bewondering hoe de vaklui lastige situaties oplosten, creatief gebruikmaakten van het digibord en wat ze allemaal uit de kast haalden om breuken uit te leggen.

In een enkel geval zag ik ook: dit komt totaal niet over, zo zou ik het niet doen. Na die 'kijkweek' vroeg ik aan een vrolijke juf of ik zelf een aardrijkskundeles met veel toeters en bellen in haar klas mocht geven. Dat gebeurde, en het ging zeker niet perfect. Maar dankzij al die praktische handvatten die ik in mijn kijkweek had gezien en opgeslagen, voelde ik me comfortabel genoeg om bijna direct live toe te passen wat ik had geleerd van mijn leermeesters.

Nou wil ik niet pleiten voor alles klakkeloos kopiëren wat die ouwe Julius ooit heeft bedacht – het over de kling jagen van complete bevolkingsgroepen moeten we maar achterwege laten – maar je laten inspireren door een leermeester en vervolgens 'zelf doen!', dat is volgens mij tijdloos.

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

kortom kortomkortom



PO praat: Dé must-hear podcast voor iedereen in het primair onderwijs

In PO praat verkennen we de HR-wereld van het basis-onderwijs. We gaan in gesprek met schoolleiders, leerkrachten, bestuurders en HR-professionals om de sector te inspireren met waardevolle inzichten en praktische tips. Van duurzame inzetbaarheid tot het lerarentekort en van werkdruk tot werkplezier.

Luister mee!

Arbomeester wordt vernieuwd

Begin 2024 krijgt de Arbomeester, het branche-erkende instrument voor het uitvoeren van een Risico Inventarisatie - en Evaluatie (RI&E), een nieuw jasje! Gebruiksvriendelijker, intuïtiever en mooi aansluitend bij de **Arbocatalogus PO**. De link blijft gewoon hetzelfde: arbomeester.nl.

Voor de overgang van het huidige naar het nieuwe systeem vragen we een aantal acties van u, waaronder het tijdig afronden van uw Quickscan en het downloaden van rapportages. Lees er meer over op vfpf.nl/arbomeester.

Klantpanel

Regelmatig vragen wij wat u van onze dienstverlening vindt. Met uw wensen, opmerkingen en behoeften kunnen wij aan de slag om onze producten en diensten nog beter te maken. De feedback van onze klanten vinden wij dan ook ontzettend waardevol.

Wilt u ook eens meedenken? We zijn regelmatig op zoek naar bestuurders, schoolleiders en HR-adviseurs.

Benieuwd waar we allemaal aan werken of wilt u zich opgeven? Neem dan een kijkje op vfpf.nl/klantpanel of geef het aan bij uw [regioteam](#).



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 en 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

Simone Vegt
☎ 06 - 41 18 13 55
✉ simone.vegt@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](https://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) is er voor alle schoolbesturen in het primair onderwijs. We zijn expert op het gebied van HRM. Als sparringpartner, adviseur of mentor ondersteunen we bestuurders, schoolleiders en leerkrachten. We adviseren over HR-beleid, duurzame inzetbaarheid, strategische personeelsplanning, verzuimaanpak en arbozaken. Samen bouwen we aan scholen waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft.

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 Mijn Pf.
T 088 – 605 51 55
E helpdesk@vfpf.nl

Arbo Adviescentrum PO

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

Regioteams

Direct contact opnemen en een afspraak maken met de regio-coördinator in uw regio? Kijk op pagina 31 voor de contactgegevens van uw regioteam of kijk op vfpf.nl/regioteams.

Aanmelden vacatures

Heeft u een vacature binnen uw schoolorganisatie? 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.