

Rentree

HR-ontwikkelingen in het primair onderwijs. Samen bouwen aan scholen waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft.

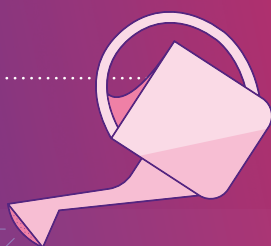
Groeien
met uw
school-
organisatie

.....

.....

.....

.....



nummer

114



In dit nummer:

Column
Groei is bloei, toch?

3

Routekaart banen-
afspraken voor het PO

11



Ontdek het geheim van
Mario Gubbels: passie
voor arbo en onderwijs
in perfecte synergie

4

Genoeg mogelijkheden
tot verlaging van
verzuim

12

Achter de microfoon bij
de podcast PO praat

16

Column
Spanningen bij starters

18

De vernieuwde
Arbomeester

6

Allo, Allo! Arbo?

19

Kletsoppen

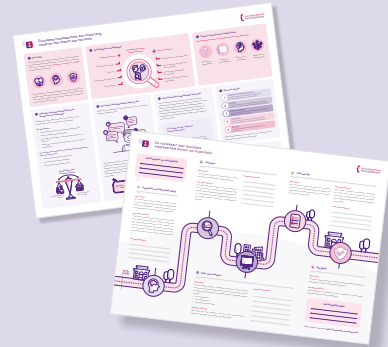
7

Meer werkgeluk in
het onderwijs door
Klassewerkplekken

20

Van een familiale
naar een professionele
cultuur

8



In vijf stappen
naar duurzame
inzetbaarheid

22

Wetwetertjes

24

De kracht van
klantfeedback

26

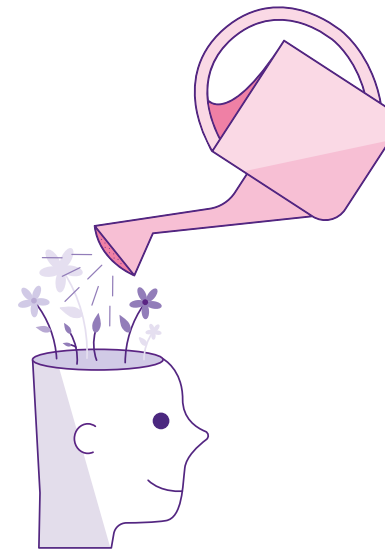
Onze regioteams

27

Voor alle scholen
in het onderwijs

28

column



Groei is bloei, toch?

Luisterend naar gesprekken, toevallig in het bedrijfsrestaurant, op een verjaardagsfeestje of in vergaderingen. Kijkend naar het journaal of scrollend door LinkedIn. Het valt me op hoe vaak je iets hoort dat te maken heeft met groei. Groei van de economie, groei van het aantal auto's (en files), kinderen in de groei, groei van maatschappelijke onvrede, groei van windenergie, groei van Schiphol, persoonlijke groei, organisaties die groeien als kool...

Soms lijkt het wel of groei de heilige graal van deze tijd is. Groei is bloei lijkt het adagium. Bij planten zou ik zo "ja" zeggen: gedurende de groei komt de bloei. Maar is dat in alle gevallen wel zo? Uiteraard niet, hoor ik u denken. Groei in de zin van 'meer' is niet altijd beter. Zoals bij files.



Maar groei in kwaliteit en kennis is wel iets waar we blij van worden. En dat is nou precies waar wij ons bij VFPf op richten. We helpen schoolorganisaties bij het realiseren van hun ambities om verder te groeien in hun werkgeverschap. Langdurig personeelstekort dwingt schoolorganisaties alles op alles te zetten om te excelleren in werkgeverschap. Zodat leerkrachten graag bij ze komen werken én, zeker zo belangrijk, dat medewerkers ook graag willen en kunnen blijven werken. En dat vraagt om sterk leiderschap, veel oog voor ontwikkeling en begeleiding van medewerkers en aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

Mijn overtuiging is dat goed werkgeverschap leidt tot goed onderwijs. VFPf heeft de expertise in huis om u te ondersteunen in uw groei als werkgever. Kortom, samen kunnen we ervoor zorgen dat iedereen in het PO een klassewerkplek heeft.

Denis Vijgen
directeur VFPf

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

Vormgeving
Buro BRAND

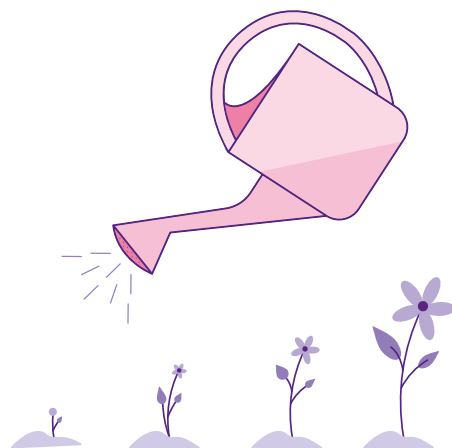
Drukwerk
Formzet bv

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

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

Ontdek het geheim van Mario Gubbels

Passie voor arbo en onderwijs in perfecte synergie



De gepassioneerde Mario Gubbels raakt niet uitgepraat over zijn werk. De combinatie lesgeven én arbowerk is hem op het lijf geschreven. Met 39 jaar ervaring als leerkracht en 25 jaar als arbocoördinator heeft hij een beproefde aanpak gevonden die werkt. Inmiddels staat hij als arbocoördinator aan het roer van drie besturen en heeft hij een mooie groei doorgemaakt. Hoog tijd om het geheim van de smid te onthullen.

Mario is leerkracht bij stichting SKOPOS in Schijndel en arbo-praktijkdeskundige van Arbo Dommelgroep. Sinds dit schooljaar is hij ook lid van de Redactieraad van de Arbocatalogus PO. Stilzitten staat niet in zijn woordenboek: met drie dagen lesgeven in de bovenbouw en twee dagen werk als arbocoördinator is zijn week gevuld. Toch is Mario de rust zelve: "Ik voel geen druk in mijn werk en heb tijd om alles te doen op de manier die bij mij past."

Streven naar een gezond werkklimaat

Waar zijn passie voor arbo vandaan komt? "Ik zorg graag voor andere mensen. En dat komt ook terug in het lesgeven: zorgen dat kinderen kunnen groeien, zich kunnen ontwikkelen. En ik vind het belangrijk dat iedereen op een veilige manier kan werken. Ik heb zelf een veilige jeugd gehad en dat heeft er mede voor gezorgd dat ik op zoek ben gegaan naar de randzaken in het onderwijs die het werkplezier verhogen. Bij arbo lag er een mooie uitdaging!"

Mario ziet het als groot voordeel dat hij zelf op de werkvloer actief is. "Ik maak van dichtbij mee hoe mensen met arbo omgaan: het is geen prioriteit, collega's zijn veelal bezig met prestaties en met de kinderen. Terwijl de randvoorwaarden net zo goed belangrijk zijn. Het belang van werken in een gezond klimaat waarin je je prettig voelt, wordt nog weleens vergeten."

Dat Mario veel voldoening haalt uit zijn rol als arbocoördinator, komt voornamelijk door de positieve momenten die hij meemaakt. Bijvoorbeeld wanneer hij een kind met een ernstige bloeding succesvol helpt voor de ambulance arriveert, of wanneer hij bijdraagt aan de veilige evacuatie van een school bij een gaslek. "Ik hoor mensen vaak zeggen:

"Hoe groot is de kans dat het gebeurt?". De kans is niet groot, maar als er iets voorvalt, is het van levensbelang dat iemand te hulp schiet. In al die jaren dat ik dit vak beoefen, is de arbeidsinspectie slechts één keer langs geweest. Oftewel: je moet er zelf voor zorgen dat alles op orde is. En vooral niet wachten totdat het misgaat."

Investeren loont

Sinds negen jaar werkt Mario twee dagen per week boven-bestuurlijk voor drie besturen van de Dommelgroep met ruim 30 scholen in Brabant.

Vanuit zijn rol als arbocoördinator verzorgt hij de RI&E's inclusief toetsing, training voor de preventiemedewerkers, BHV-training, BHV-plannen, veiligheids- en ontruimingsplannen, het aanstellen en trainen van vertrouwenspersonen, intervisie van vertrouwenspersonen met de GGZ en ergo-coaching van medewerkers op de werkplek.

"Je moet er zelf voor zorgen dat alles op orde is en vooral niet wachten totdat het misgaat."

Hij neemt zo veel werk uit handen en kost per school relatief weinig. Door deze manier van werken is met name de continuïteit en borging van het arbobeleid veel beter in orde. Hij kan investeren in het opbouwen van relaties en het laten zien van de meerwaarde van een goed arbobeleid.



Mario Gubbels

"Ik wil besturen warm maken om iemand aan te nemen die dit echt als vak doet en niet zomaar erbij. Op deze manier kan ik een vinger aan de pols blijven houden, wat zorgt voor continuïteit, en is er binnen 'mijn' BG's geen onrust over wie waarvoor verantwoordelijk is."

Tendens in groei voor binnenmilieu

Mario ziet een groei in de aandacht voor het binnenmilieu. "Daar heeft corona zeker aan meegeholpen. Ineens was er te weinig ventilatie, of het was te warm in lokalen. Nu is er meer bewustzijn en budget om dat beter te regelen. Als je uitlegt dat de leerprestaties 20% stijgen door een beter binnenmilieu, dan willen ze wel luisteren."

Wat is Mario's geheim om collega's te activeren en motiveren voor arbozaken? "Maak collega's bewust én warm ze op voor de kleine dingen. Betrek leerlingen erbij om in hun klas te ventileren of de deur in een pauze open te zetten. Zo werk je samen aan een gezonder klimaat en geef je verantwoordelijkheden uit handen."

Warm pleidooi voor samenwerken

Aan andere organisaties wil Mario kwijt: "Plaats het arbobeleid hoog op de agenda en geef het bestuur een warm pleidooi om samen te gaan werken op dit vlak. Dat biedt zoveel efficiëntie." Organisaties die net als Arbo Dommelgroep hun krachten willen bundelen met één arbocoördinator raadt Mario aan: "Kijk eerst of er draagvlak is vanuit het bestuur en maak de meerwaarde van de samenwerking goed duidelijk. En voor wie wil kom ik graag een keertje kletsen."

In aflevering 9 van de podcastserie PO praat, neemt Mario je mee in de wereld van arbo en het maken van een RI&E. Gratis te beluisteren via jouw favoriete podcastkanaal.



Arbomeester.nl is vernieuwd

Het branche-erkende instrument voor het uitvoeren van een RI&E

Arbomeester is nu gebruiksvriendelijker, intuïtiever en nóg veiliger. Met o.a. :

- Het eenvoudig aanpassen van toelichtingen in het Plan van Aanpak
- Praktisch in één overzicht de voortgang van uw RI&E zichtbaar
- Invullen Quicksan overzichtelijker
- Veilig inloggen via eHerkenning of 2-stapsverificatie met authenticator-app

Direct aan de slag?

Bekijk onze handige [instructiefilmpjes](#). Van het aanmaken van een RI&E tot het toevoegen van nieuwe gebruikers. Scan de QR-code.

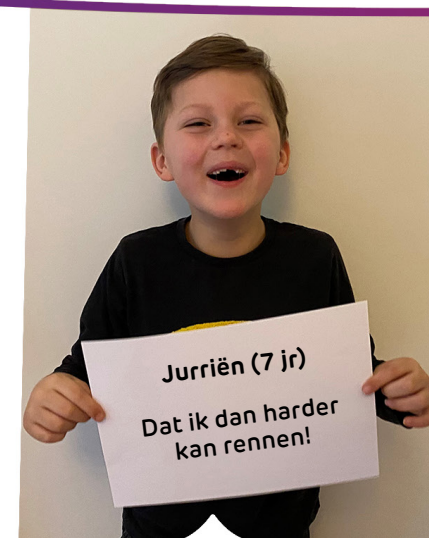


klets koppen

klets koppen klets koppen

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

Wat vind jij het leukste aan groter worden?



Van een familiale naar een professionele cultuur

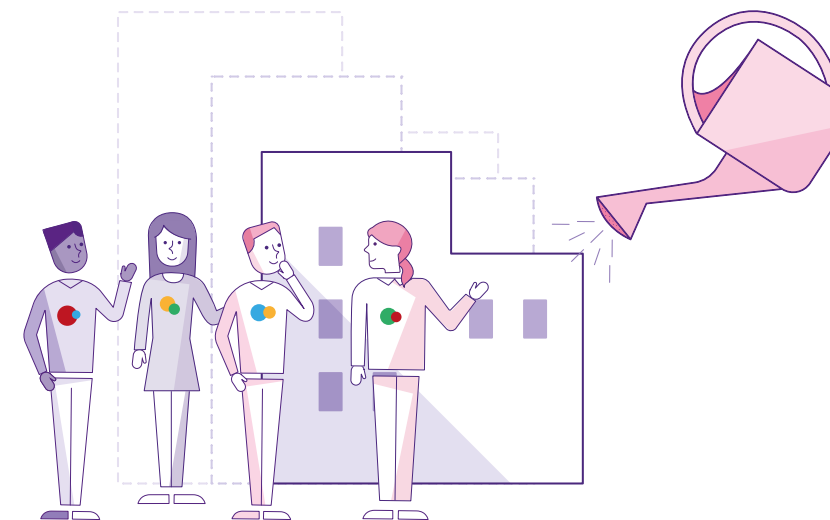
Duinoordschool groeit met inzet van teamanalyse, managementdrives en SPP

“Wij zijn een kleine school, een eenpitter”, begint Christiaan Batenburg, directeur van de Duinoordschool. “We opereren zelfstandig; hebben geen stafbureau of HR-afdeling. Maar we willen wel sparren om inzicht te krijgen in duurzame inzetbaarheid en onze medewerkers, zodat we hen goed kunnen blijven inzetten én we onze school toekomstgericht inrichten.” De weg naar VfPf is snel gevonden. “We maakten eerst het fundament in orde”, vertelt Nicole Machielse, adviseur Arbeid & Vitaliteit bij VfPf. “Daarna volgde een traject met Christiaan, het managementteam én de medewerkers.”

Harmonie en feedback gaan samen

Christiaan wist al dat de werkcultuur van de Duinoordschool een familiale is. “We willen het gezellig hebben met elkaar. Complimenten geven doen we, maar inhoudelijke vragen stellen of feedback geven vinden we moeilijk. Toch is kritisch zijn wel nodig om goed onderwijs te geven en als professionals te blijven groeien.”

“Toch is kritisch zijn wel nodig om goed onderwijs te geven.”



Nicole ging met de school aan de slag. “Onderwijsmensen houden van harmonie en fijne relaties. Kritische feedback geven voelt als feedback over een persoon, terwijl het over inhoud gaat. Dat gold ook voor de Duinoordschool. Een teamanalyse bevestigde dat moeite met het geven van feedback in het DNA van de school verankerd zit. Via Management Drives – een methode die inzicht geeft in de drijfveren van medewerkers – achterhaalden we ieders persoonlijke motivatie, maar ook gedragingen, talenten, vaardigheden, sterktes en zwaktes.”

Dezelfde taal

Management Drives helpt zaken bespreekbaar maken, zonder de relatie te schaden. Christiaan: “Dit traject zorgt ervoor dat we dezelfde taal spreken en beter samenwerken. Voor verbinding en wederzijds begrip. We weten beter van elkaar hoe we in de wedstrijd staan. En hoe iedereen zichzelf wil ontwikkelen. Door dat te combineren met strategische personeelsplanning (SPP), hebben we een helder plaatje van de ideale opstelling van ons team voor de komende jaren. Want met de juiste mensen op de juiste plek, zijn we op ons sterkst.”

Christiaan vond het daarbij niet alleen belangrijk om zijn team mee te nemen, maar ook het bestuur van de school. Op eigen initiatief voerde hij daarom ook met hen Management Drives uit. “Zo weten we niet alleen wanneer onze medewerkers groeien, maar zien we ook hoe directie, bestuur en medewerkers met elkaar samenwerken.” Dat leverde veel op.

“De school groeit als geheel.”

Blijvende verandering

Om een blijvende verandering te creëren, borgt de Duinoordschool instrumenten als Management Drives ook in het beleid. En Christiaan volgde een cursus over Management Drives.

“Zodat ik ook in de toekomst scherp blijf op drijfveren, talenten, vaardigheden en gedrag van medewerkers.”

Hij gunt ook andere scholen de ondersteuning van VfPf. “Met losse trainingen kun je stappen zetten, maar je begint telkens weer op nul. Nicole kent onze organisatie en de mensen.” Nicole: “Wij zijn de kritische gesprekspartner die de spiegel voorhoudt en de tijd neemt om verandering grondig en goed aan te pakken.”

Beter onderwijs

Bij de Duinoordschool is de verandering van een familiale naar een professionele werkcultuur intussen in volle gang. “Loopt iemand ergens mee rond – iets dat onprettig is of iets dat besproken moet worden – dan steken we nu eerder de koppen bij elkaar. En spreken we elkaar aan”, zegt Christiaan. “Het werkt: we werken nu met nog meer plezier samen. En dát zorgt voor nog beter onderwijs voor de kinderen.”



Ook aan de slag met de Teamanalyse of SPP? Onze regioteams ondersteunen u graag met een traject op maat. Neem contact op met uw regioteams voor de mogelijkheden.

Ga naar vfpf.nl/regioteams

Met de mentor mee

Spanningen van starters

Een mentor on the job van Vfpf heeft volop onderwijservaring en staat startende leerkrachten met raad en daad bij. Hij of zij is kosteloos inzetbaar maar onbetaalbaar door de praktische tips en adviezen. In deze Rentree neemt Talitha Janssen je mee in de wereld van de mentor.



Talitha Janssen



Vandaag ga ik kennismaken met Isa. Ik heb zin om weer met een nieuwe leerkracht aan de slag te gaan. Tijdens onze kennismaking vertelt Isa me dat ze als starter het gevoel heeft dat er zoveel op haar afkomt. Niet alleen tijdens de lesuren, maar ook als de kinderen naar huis zijn. Ik zie alles-behalve een ontspannen juf, ook wanneer ik haar voor het eerst in de klas bezoek. Opgetrokken schouders, ogen die van links naar rechts schieten en een rood aangelopen hoofd.

Braindump

Om kwart over drie zitten we samen in het lege lokaal, het huilen staat Isa nader dan het lachen. Ik laat haar een braindump doen... alles er even uitgooien en categoriseren lucht al een beetje op. We parkeren even de vele vragen die ze heeft over klassenmanagement, didactiek en het pedagogisch klimaat. Eerst nemen we samen door wat bij haar spanning

oproeft. En vooral hoe ze hier beter mee om kan leren gaan. Ik vertel haar over een handige techniek, waarmee je de spanningen die je als starter ervaart met verschillende kleuren in kaart kunt brengen.

Isa vertelt

Zo gezegd, zo gedaan. Een week later zitten we weer samen in haar lokaal. Voor mij liggen 14 kaarten, een A4'tje met een overzicht en vier kleurpotloden. Eén voor één neem ik de voorbeelden die op de kaarten staan met Isa door. Ik stel vragen en Isa vertelt... Over moeten kiezen tussen tijd investeren in een goede lesvoorbereiding en het analyseren van toetsgegevens. Over alle 28 kinderen op niveau willen bedienen en alle leerstof die aangeboden moet zijn aan het eind van het schooljaar. Over hoe ze zich aan wil passen aan de normen en waarden op school, maar ook een eigen visie heeft.

Rode wangen

Stukje bij beetje kleurt het overzicht dat voor ons ligt groen, geel, oranje en rood. Ook de wangen van Isa zijn rood. Maar haar ogen glanzen en na drie kwartier slaakt ze een diepe zucht. "Lekker dit, het geeft me zoveel inzicht." Het is genoeg voor nu, volgende week vullen we samen een korte vragenlijst in en gaan we op zoek naar waar Isa's kracht zit. Want met die kracht en bijbehorende kwaliteiten kan ze zich beter wapenen tegen de spanningen die iedere beginnende leerkracht voelt.

Meer weten over de mentor on the job? Lees het op vfpf.nl/mentor

Routekaart banenafspraken voor het primair onderwijs

Handig hulpmiddel bij de invulling van de wettelijke banenafpraak



De banenafpraak is een afspraak tussen de overheid en werkgevers om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor het primair onderwijs moeten structureel 4020 extra banen gerealiseerd worden. Ook uw schoolorganisatie moet hieraan bijdragen.

Het inzetten van mensen uit de banenafpraak biedt veel toegevoegde waarde voor een team. De diversiteit wordt groter. En het helpt in het kader van de personeelstekorten. Om het primair onderwijs op weg te helpen ontwikkelden Vfpf, de PO-Raad en De Normaalste Zaak een handig naslagwerk in de vorm van een routekaart met een bijbehorende digitale checklist.

Oproep: deel uw ervaring met de sector

Heeft u al invulling gegeven aan de banenafpraak? Of heeft u dat geprobeerd? Geef op basis van uw ervaringen tips voor anderen. Wij bundelen deze ervaringen graag, zodat we van elkaar kunnen leren. U kunt hiervoor contact met ons opnemen via redactie@vfpf.nl.

Scan de QR-code met uw telefoon voor de routekaart en handige checklist



Genoeg mogelijkheden tot verlaging van verzuim

Uitval van personeel door verzuim is vervelend, zowel voor werkgever als werknemer. Zeker als het langdurig verzuim betreft. Schoolorganisaties in het primair onderwijs zetten zich dan ook actief in om verzuim te verminderen om de nadelige effecten te beperken en waar mogelijk te voorkomen. Toch is er ruimte voor verbetering. Caroline van Dijk, beleidsmedewerker bij VfPf en PO- ervaringsdeskundige en Matthijs Goedvolk, VfPf dataspecialist, delen hun inzichten.

Verzuim over 2023

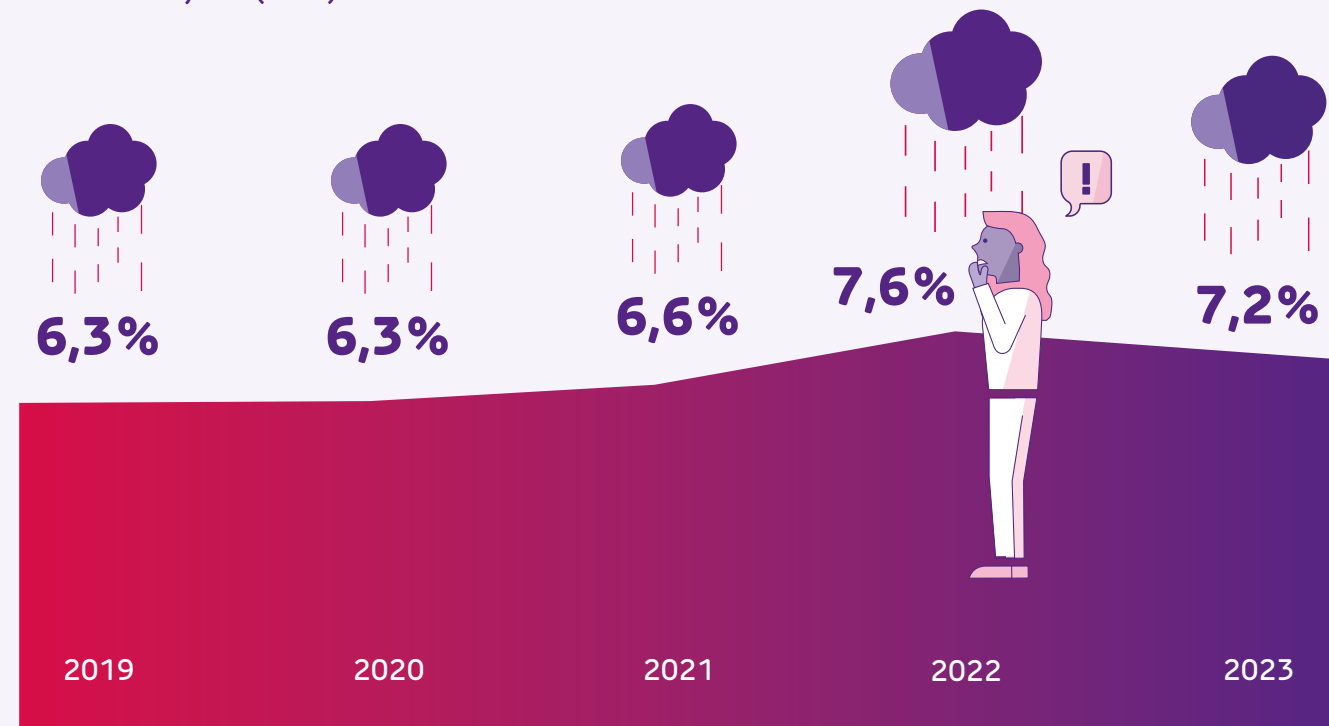
Ondanks de inspanningen van de sector is het verzuimcijfer voor 2023 voor het PO volgens data van VfPf 7,2%*. Matthijs: "Dit wil zeggen dat 72 van de 1000 te werken dagen werden verzuimd wegens ziekte. Dit is een daling ten opzichte van het verzuim in 2022 maar is geen verandering om blij mee te zijn. Het is namelijk nog steeds hoger dan het pre-corona cijfer van 6,3% (2019) én het landelijke gemiddelde. Ter vergelijking: het landelijk gemiddeld verzuim in het vierde kwartaal van 2023 was 5,5% (CBS), voor het PO was dit 7,7% (VfPf)."

Veel langdurig verzuim in het PO

Matthijs: "Maandelijks krijgt VfPf informatie uit personeels-salarisadministraties van schoolbesturen aangeleverd. Deze cijfers leveren ons veel inzichten op. Een aantal zaken vallen op. Er is 2023 een groot verschil in gemiddeld verzuim tussen het basisonderwijs (6,8%) en speciaal onderwijs (8,5%). Kijken naar de verdeling van verzuim op basis van duur is ook interessant. In 2023 betroffen nog geen 1 op de 10 meldingen langdurend verzuim, maar dit kleine deel van alle ziekmeldingen was verantwoordelijk voor driekwart van de verzuimdagen.

* Voor berekening van de verzuimpercentages wordt de 'Standaard voor verzuimregistratie' gevolgd. VfPf beschikt niet over het percentage dat iemand ziek is. Bij iemand ziek is wordt uitgegaan van 100% arbeidsongeschiktheid. Hierdoor kunnen onze cijfers afwijken. DUO of CBS (zij beschikken wel over deze gegevens).

Verzuimcijfers (VfPf) 2019 t/m 2023



Caroline van Dijk



Matthijs Goedvolk

Verskil tussen personeelsgroepen

"In onze data kunnen we onderscheid maken tussen personeelsgroepen" vertelt Matthijs. "En dan zie je echt verschillen. Zo is het gemiddeld verzuimcijfer in 2023 voor leidinggevend 5,2%, voor onderwijzend personeel is het 7,1% en voor ondersteunend personeel zelfs 7,6%. Een ander opvallend verschil is de gemiddelde verzuimduur. Voor onderwijzend personeel is dit 14,1 werkdagen, voor ondersteunend personeel is dit iets lager (12,8). Voor de groep leidinggevend is de duur aanzienlijk langer met 22,9 werkdagen."

Caroline: "Deze onderlinge verschillen zijn interessant om als werkgever te onderzoeken. Het toont aan dat er diverse factoren in het spel zijn die bijdragen aan verzuim en die per groep kunnen verschillen. Dit betekent ook dat er aan meerdere knoppen gedraaid kan worden voor verbetering. Daarom starten VfPf adviseurs altijd met een uitgebreide analyse om deze factoren boven water te krijgen wanneer ze schoolbesturen ondersteunen met Verzuimreductie-begeleiding."

"Ook kijkende naar de verzuimcijfers van alle schoolbesturen zien we grote onderlinge verschillen" vertelt Matthijs. "Er zijn besturen met laag verzuim. Dit laat zien dat het voor een schoolorganisatie zeker mogelijk is verzuim terug te dringen".

Elk fte telt

Matthijs: "Elke procentpunt verlaging vertaalt zich in 1.400 fte dat op school ingezet kan worden. Met het verlagen van verzuim kan je dus een substantiële bijdrage leveren aan de vermindering van het personeelstekort en de oplopende schoolleider schaarste." Mismatching of onderlinge regionale verschillen in problematiek zijn hier natuurlijk niet mee opgelost", vult Caroline aan. "Maar in een sector die kampt met forse personeelstekorten, waar iedere leerkracht voor de klas telt, moeten we naast instroombevordering en behoud van personeel ook serieus inzetten op het dichten van het verzuimlek."

"Onze analyse is een soort 'gezondheidscheck', we krijgen inzicht in de gezondheid van de organisatie op het gebied van verzuim."

- Lieve Keizer - VfPf adviseur

“Bij Verzuimreductiebegeleiding nemen we de basis van het verzuimmanagement onder de loep. Weten we hoe alles geregeld is, dan weten we waar er ruimte is voor verbeteringen.” – Silvia Gommans – VFPf adviseur

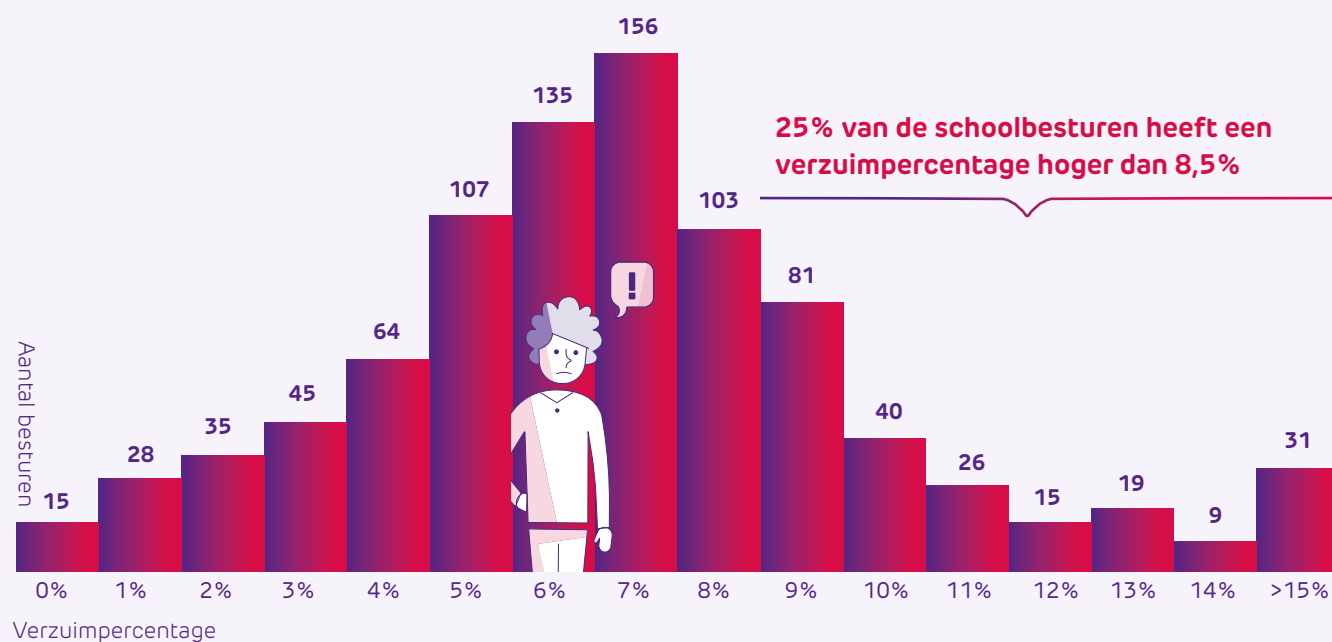
Dieperliggende oorzaken

“Verzuim is meer dan alleen afwezigheid, het legt dieperliggende problemen bloot”, vertelt Caroline. “Het verzuimpercentage geeft al een indicatie van mogelijke preventieve maatregelen. In de praktijk blijkt dat verzuim boven de 2,5% vaak te maken heeft met cultuur en managementstijl. Bij verzuim boven de 4,5% speelt het naleven van afspraken een rol. Zelfs simpele zaken zoals de manier waarop werknemers zich ziekmelden hebben invloed. Verzuimpercentages boven de 7% duiden op dieperliggende organisatorische problemen, zoals een hoog verloop onder starters en zij-instromers als gevolg van gebrek aan aandacht en begeleiding. Daar is geen of weinig tijd voor door werkdruk en personeelstekort. Dan is het noodzakelijk om de inrichting van je organisatie aan te pakken.”

“Leidinggevenden spelen daarnaast een cruciale rol bij het voorkomen van verzuim, maar missen vaak ervaring. Wanneer leidinggevenden een veilige omgeving weten te creëren voor het voeren van het goede gesprek, voelen medewerkers zich veilig om zaken te bespreken. Dit kan veel impact hebben op het verzuim binnen een organisatie. Vergeet niet: het merendeel van verzuim heeft een niet-medische reden. Hier kun je als werkgever dus echt iets aan doen. Verzuim is niet altijd te voorkomen maar is absoluut beïnvloedbaar.”



Verdeling verzuimpercentage voor alle schoolbesturen over 2023



Prognose voor 2024

Het algemene ziekteverzuim blijft hoger dan voor de coronacrisis, met een toenemende verzuimduur, vooral bij psychische klachten. Deze trend zal naar verwachting voortduren in 2024, vooral in sectoren met personeelstekorten zoals onderwijs, zorg en zakelijke dienstverlening, waarbij psychische klachten een grote rol spelen bij verzuim (40% van de ziekmeldingen)**. Een zorgelijke ontwikkeling volgens Caroline. “Werknemers ervaren een groeiende druk, zowel op het werk als privé, waardoor het behouden van een gezonde werk-privébalans een toenemende uitdaging wordt. Het verzuim wordt vaak opgevangen door collega’s. Duurt verzuim langer dan moet vervanging geregeld worden. Dit alles kost tijd, energie, verhoogt de werkdruk en beïnvloedt op termijn het werkplezier. Zo kom je van de regen in de drup. Het is cruciaal om klachten vroegtijdig te herkennen. Of nog beter: te voorkomen door aandacht te besteden aan Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA): één van de grootste arbeidsrisico’s binnen schoolorganisaties.” Zorg ervoor dat het PSA-beleid op orde is. De inspectie SZW gaat hier in 2024 op controleren. En vergeet ook de periodieke risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) niet.”

** Bronnen: ArboNed/HumanCapitalCare en ArboUnie

Duurzame verzuimreductie realiseren we samen

Vanuit het perspectief van zorg voor werknemers, het aanpakken van het lerarentekort en het bevorderen van de onderwijskwaliteit, is het van essentieel belang om het ziekteverzuim in het PO duurzaam te verminderen. Onze Verzuimreductiebegeleiding biedt hiervoor een gestructureerde en kort-cyclische aanpak. VFPf adviseurs Lieve Keizer en Silvia Gommans vertellen u hier alles over op vfpf.nl.

Scan de QR-code



Achter de microfoon bij PO praat

Dé podcast voor het primair onderwijs



Ooit afgevraagd wat er zich afspeelt achter de glanzende microfoons van uw favoriete podcast? Wij laten graag zien wat er gebeurt voordat u uw oortjes inpluigt voor een nieuwe aflevering van PO praat.

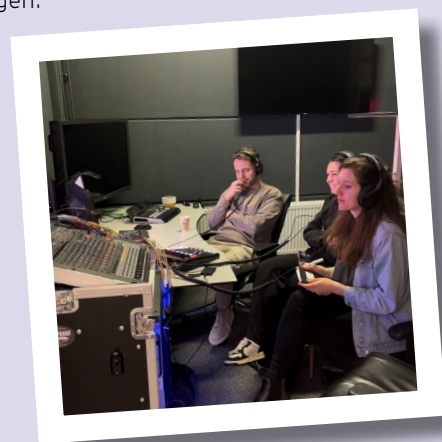


De studio: het kloppende hart

In de bruisende studio komt de podcast tot leven. Bij het creatieve Mamascreen – gelegen om de hoek van de lighthouse in Rotterdam – ontvangen wij onze gasten. Omringd door geluidsisolerende wanden en de geur van versgemalen koffie, werken de geluidstechnicus, producent en redacteur samen om elk gesprek boeiend en kristalhelder vast te leggen.

Vorbereiding: het ambacht van de verhalenmakers

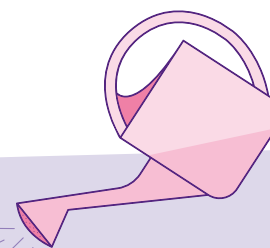
Aan elke succesvolle podcastaflevering gaat grondige voorbereiding vooraf. Onze regioteams, doordrenkt in de wereld van het onderwijs, dragen prikkelende onderwerpen aan en stellen boeiende gasten voor. De redactie peutert vervolgens alle mogelijke achtergrondinformatie los en bereidt doordachte vragen en stellingen voor.



Kijkje in de keuken

Deze gasten en onderwerpen kwamen tot nu toe aan bod:

1. **Verplicht mentorschap, festivals en duurzame inzetbaarheid** – directeur Marit Dries
2. **CS Lewis, kerstmarkten en duurzame inzetbaarheid** – HR-professional May Berben
3. **De zin en onzin van duurzame inzetbaarheid in het PO** – schoolleider Wieke van Hoek
4. **Mentorschap voor (adjunct)directeuren, generatiemanagement en technologie in het basisonderwijs** – voorzitter CvB Annet Dries
5. **Werkgeluk in het onderwijs** – columnist Leo van Marrewijk
6. **Eigentijds leiderschap, visiegerichtheid, de Kaspische Zee en een bezoek aan de moskee** – clusterdirecteur Manja Lubberhuizen
7. **Vitaliteitsmanager van het jaar** – HR-adviseur Chantal Engels
8. **Generatiepact in het primair onderwijs** – P&O adviseur Gert Broekhuizen
9. **Aan de slag met arbo en de RI&E** – Mario Gubbels, leerkracht en bovenschoolse preventiemedewerker
10. **Duurzaam werkgeverschap, werkgeluk en De Focusclub** – beleidsmedewerker Mens & organisatie Marloes van Grevengoed
11. **Mentor on the job: steun in de rug voor (her) startende leerkrachten** – mentoren Marjan Vroom en Aart Wouters



In gesprek met de sterren van de show

Van doorgewinterde schoolleiders tot inspirerende HR-professionals en visionaire bestuurders, we verwelkomen een breed scala aan stemmen bij PO praat. Onze gasten gaan altijd in gesprek met een inhoudsexpert van VFPF die hen vraagt naar ervaringen, inzichten en tips om een herkenbaar en inspirerend verhaal voor de luisteraars neer te zetten.

Van ruw materiaal tot sprankelende aflevering

Wanneer de laatste woorden zijn ingesproken, begint de montage. Elk geluid, elke pauze en elke 'eh', 'oh' of 'ah' wordt beluisterd en zorgvuldig gekneed tot kloppend geheel. Hieruit worden de meest opvallende fragmenten geselecteerd en als teaser ingezet om u als luisteraar warm te maken voor de nieuwe aflevering!

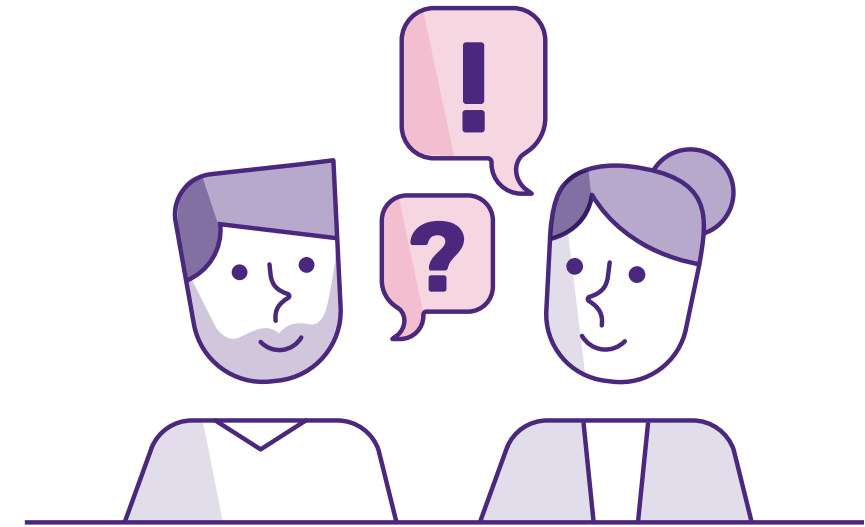


Meeluisteren? In PO praat verkennen we de HR-wereld van het basisonderwijs. We gaan in gesprek met schoolleiders, leerkrachten, bestuurders en HR-adviseurs om de sector te inspireren met waardevolle inzichten en praktische tips. Of u nu een ervaren onderwijsprofessional bent, net begint in het onderwijs of gewoon nieuwsgierig bent naar wat er gaande

is in 't veld, we nodigen u van harte uit om mee te luisteren! **Luister GRATIS naar PO Praat, via uw favoriete podcastkanaal. Of ga naar 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 is het verschil tussen PAGO en PMO?

Er ontstaat vaak verwarring doordat de termen PAGO (Periodiek Arbeids Gezondheidsdeskundig Onderzoek) en PMO (Periodiek Medisch Onderzoek) door elkaar worden gebruikt. Beide zijn medische onderzoeken voor werknemers, maar alleen de PAGO is wettelijk geregeld en moet aan specifieke eisen voldoen. Het PMO heeft naast gezondheidsbescherming ook een preventief doel.

Een PMO biedt werknemers inzicht in gezondheidsrisico's en advies voor verbetering, wat verzuim kan verminderen. Het gaat dieper in op fysieke en mentale gezondheid en levensstijl, essentieel voor optimale werkprestaties. Het overstijgt een PAGO, waardoor werkgevers hun preventief beleid beter kunnen afstemmen en werknemers meer controle hebben over hun gezondheid en inzetbaarheid.

Lees op arbocataloguspo.nl onder Nieuws meer informatie over de PAGO en de PMO.

PAGO:

Het onderzoeken van het effect van werk op de gezondheid met als doel de gezondheid te beschermen (op de arbeidsrisico's)

PMO:

Onderzoeken van het effect van de gezondheid op werk met als doel inzicht te verkrijgen in de inzetbaarheid, nu en in de toekomst

Is het PAGO of een PMO verplicht?

Elke werkgever met 1 of meer medewerkers is minimaal verplicht het PAGO aan te bieden en de kosten van dit onderzoek ook geheel te vergoeden. Medewerkers zijn niet verplicht aan het PAGO deel te nemen. Het aanbieden van een PMO is een keuze.

Er zijn geen wettelijke verplichtingen over de frequentie van het aanbieden van het PAGO of een PMO, tenzij anders beschreven staat in de cao. Als er niets beschreven staat zoals in de cao van het primair onderwijs, mag de werkgever zelf vaststellen hoe vaak dit onderzoek wordt aangeboden. Veel organisaties kiezen ervoor dit onderzoek twee- of driejaarlijks aan te bieden vanwege het preventieve karakter en wisselingen in het personeelsbestand.

Arbowet artikel 18: De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Welke informatie ontvangt de werkgever uit het PAGO of een PMO?

De werkgever ontvangt vanaf 15 deelnemers een geanonimiseerde organisatie rapportage. Hierin staan nooit persoonlijke gezondheidsgegevens. Het geeft een goed beeld van de gemiddelde gezondheid van de organisatie. Dit levert concrete input voor het arbobeleid c.q. gezondheids- of duurzame inzetbaarheidsbeleid. Ook kunnen de uitkomsten vertaald worden naar concrete maatregelen in het Plan van Aanpak van de RI&E.

Waaruit bestaat het PAGO of een PMO?

Het PAGO of een PMO bestaat uit verschillende onderdelen:

- Online vragenlijsten over de gezondheid
- Online vragenlijsten over de werkomstandigheden en -omgeving
- Biometrisch onderzoek zoals bijvoorbeeld het berekenen van de Body Mass Index (BMI) en meten van de bloeddruk
- Een fysiek onderzoek waarbij extra aandacht is voor de specifieke gezondheidsrisico's die een beroep met zich meebrengt. Daarnaast is leefstijl (eten, bewegen, roken en drinken) een punt van aandacht. Ook kan worden vastgesteld of er sprake is van een verhoogd risico op hart- en vaatziekten.
- Persoonlijk advies waarin de resultaten van het PAGO allereerst met de werknemer worden besproken. Het rapport over de gezondheid van de medewerker wordt vergeleken ten opzichte van een groep identieke mensen. Samen met een persoonlijk verbeterplan of een doorverwijzing naar een coach of specialist kan de medewerker de gezondheidsrisico's zoveel mogelijk beperken en zorg dragen voor zijn/ haar inzetbaarheid.

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
Arbomeester.nl

Meer werkgeluk in het onderwijs door Klassewerkplekken

Scholen met veel werkgeluk hebben minder vacatures, minder ziekteverzuim en vaker goed onderwijs. Met de vragenlijst van Klassewerkplek beoordelen leraren hun werkgeluk. De rapportage geeft scholen een beeld van hoe ze presteren op belangrijke punten die helpen leraren te behouden. Paul Baan, oprichter van Klassewerkplek, deelt zijn inzichten over deze aanpak. Roel Paridaans van basisschool Rennevoirt (stichting Mondiaen), vertelt over zijn ervaringen als schoolleider van zo'n Klassewerkplek.

Klassewerkplek is ontstaan als antwoord op de hoge uitstroom van leerkrachten. Paul combineerde zijn ervaringen uit zowel de IT-wereld als het onderwijs om een bedrijfsmethode voor personeelsbehoud aan te passen voor gebruik op scholen. Zo ontstond Klassewerkplek. Klassewerkplek gebruikt een vragenlijst waarmee leraren hun werkgeluk beoordelen, gericht op thema's die belangrijk zijn voor het behoud. De adviseurs van VfPf kunnen scholen vervolgens begeleiden in het oppakken van ontwikkelmogelijkheden aan de hand van de rapportages. Paul: "Het onderzoek geeft niet alleen een beeld van het werkgeluk van leerkrachten op jouw school, maar laat ook groeimogelijkheden zien."

"Eenvoudige aanpassingen, zoals duidelijkheid over declaraties, maken al een groot verschil."

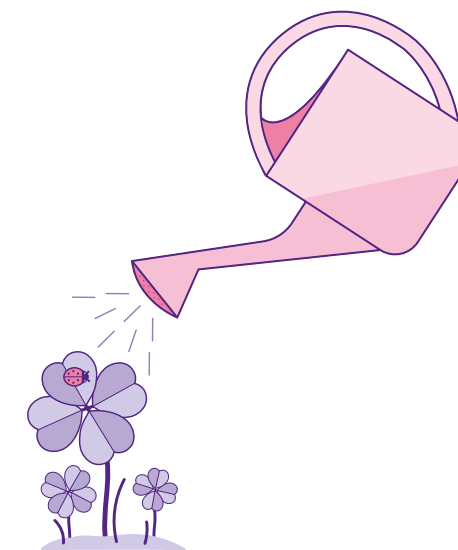
Ieder zijn eigen speelveld

Roel leidt al vier jaar op rij een Klassewerkplek. "Onze werkgroep 'werkgeluk' maakt jaarlijks nieuwe plannen,

gebaseerd op de resultaten uit de vragenlijst. We analyseerden de gegevens van de laatste vier jaar om trends te vinden. Eenvoudige aanpassingen, zoals duidelijkheid over declaraties, maken al een groot verschil", vertelt hij. "Een ander interessant punt is de vrijheid in tijndeling. Hoewel vaak gedacht wordt dat dit niet mogelijk is in het onderwijs, stimuleren wij juist dat iedereen meedenkt over hoe dit wél kan. Als iemand ergens heen moet, regelen we dat samen, zonder specifieke toestemming maar door overleg. Deze flexibele benadering is ontstaan door te luisteren naar de wensen uit het team."

Het succes op de school van Roel zit hem ook in een unieke aanpak op het gebied van hiërarchie. "We vragen wat leraren van ons nodig hebben, in plaats van dat wij beslissen wat er moet gebeuren. We stimuleren iedereen, ongeacht hun rol, om zelf initiatief en verantwoordelijkheid te nemen. Iedereen richt zijn eigen speelveld in. Zo leidde onze coördinator hoogbegaafdheid niet alleen projecten in verschillende klassen, maar ontwikkelde hij buiten de school ook nog onderwijs voor hoogbegaafden. Dit principe geldt ook voor onze leraren: het is jouw klas en jij weet wat je leerlingen nodig hebben. Leraren krijgen de vrijheid en verantwoordelijkheid om hun eigen werk, binnen bepaalde kaders, in te richten."

"Als we de helft van de wervingstijd gebruiken om te investeren in ons huidige personeel, is werving minder nodig."



Van werving naar ontwikkeling

"In deze tijd, met grote lerarentekorten, gaat veel tijd en energie naar werving en selectie. Als we de helft van die tijd gebruiken om te investeren in ons huidige personeel, is werving minder nodig. We moedigen onze medewerkers aan zich te ontwikkelen in hun vakgebied. Is er meer aandacht voor hun eigen ontwikkeling, dan helpt dat ook bij de ontwikkeling van de kinderen. Zo houden we kwaliteit vast en bouwen we aan een sterk team. Dit maakt de school ook aantrekkelijker voor toekomstige leraren die zich willen ontwikkelen", adviseert Roel.

Alles wat je aandacht geeft, groeit

Paul sluit af: "Het behoud van professionals is essentieel voor goed onderwijs. Hebben we het altijd over problemen, zoals het lerarentekort en verzuim, dan helpen we de situatie niet vooruit. Openheid over wat goed gaat en beter kan, zorgt voor continue verbetering. Alles wat je aandacht geeft, groeit."

Leidinggeven aan een Klassewerkplek

Naast schoolleider is Roel docent van de opleiding 'Leidinggeven aan een Klassewerkplek'. De leergang is een samenwerking tussen de AVS, Onderwijs Maak Je Samen en Klassewerkplek. De inhoud van de leergang wordt verzorgd door Roel en door verschillende gastdocenten, zoals experts van VfPf en Brigit van Rossum.

Meer weten over de leergang? Vraag het uw regio-team. Ga naar vfpf.nl/regioteams

Meer informatie over Klassewerkplek vindt u hier.



Roel Paridaans



Paul Baan

In vijf stappen naar duurzame inzetbaarheid

Hoe geeft u nu richting aan het thema duurzame inzetbaarheid? De VFPf routekaart kan daarbij helpen. Hiermee gaat u stap voor stap aan de slag, terwijl de focus ligt op de specifieke behoefte van uw schoolorganisaties. Hoe dat eruitziet? Simone Guikema RADI® adviseur bij VFPf neemt u mee.

Laten we beginnen bij het begin, hoe werkt dat nu duurzame inzetbaarheid? We kunnen het niet vaak genoeg benadrukken: Duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Als werkgever is het belangrijk de werknemer te ondersteunen en te stimuleren door te zorgen voor gezonde arbeidsomstandigheden, passende arbeidsvoorwaarden en een prettig organisatieklimaat. Als werknemer is het juist van belang bewust na te denken over duurzame inzetbaarheid, initiatief te nemen en kansen te pakken. Maar ook om aan te geven wat nodig is voor een gezonde leef- en werkstijl en om continu op zoek te blijven naar manieren om te kunnen leren en jezelf te ontwikkelen.

In de waan van de dag verschuift duurzame inzetbaarheid al snel naar de achtergrond en dat is zonde. Alleen met vitale en gemotiveerde medewerkers lukt het om goed onderwijs te bieden en toekomstbestendig te zijn. Succesvol met duurzame inzetbaarheid aan de slag gaan vraagt om een gedegen aanpak op maat.

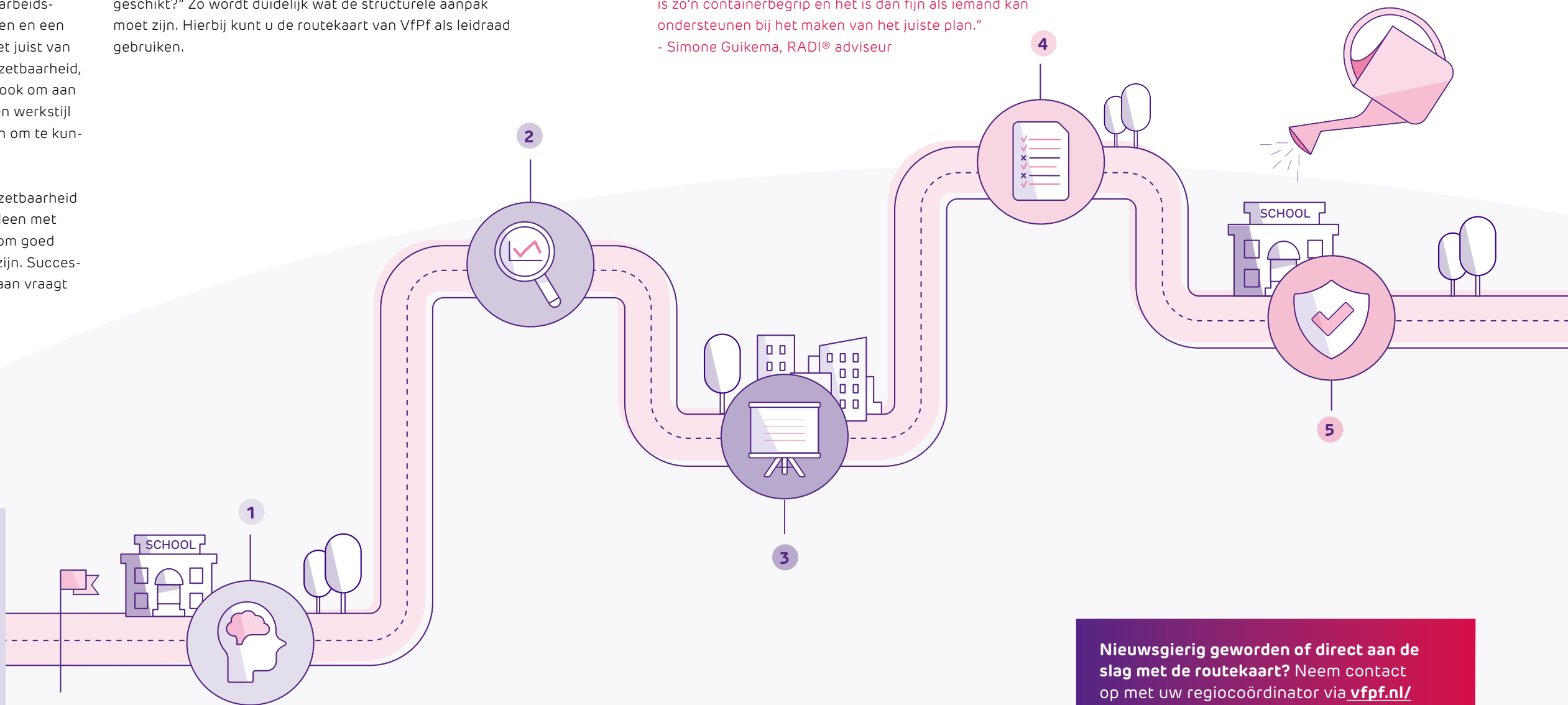
Samen met een adviseur van VFPf kunt u tot een op maat gemaakt voorstel voor een duurzame inzetbaarheidsaanpak komen. Hierin worden vragen beantwoord als: "Wat is onze visie ten aanzien van duurzame inzetbaarheid?" En "In hoeverre is onze organisatiecultuur hiervoor geschikt?" Zo wordt duidelijk wat de structurele aanpak moet zijn. Hierbij kunt u de routekaart van VFPf als leidraad gebruiken.



Simone Guikema

"Herkenbaar is de behoefte aan duidelijke stappen om te komen tot implementatie van duurzame inzetbaarheid in de organisatie. Er zijn vaak al goede dingen gedaan, maar het vervolg in het aanpakken is meestal nog niet helemaal duidelijk. Dat begrijp ik ook wel. Duurzame inzetbaarheid is zo'n containerbegrip en het is dan fijn als iemand kan ondersteunen bij het maken van het juiste plan."
- Simone Guikema, RADI® adviseur

Over de routekaart:
In vijf stappen: Urgentie en Bewustwording, Analyse, Plan van Aanpak, Uitvoering en Borging naar duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie. Samen met een adviseur van VFPf werken aan het toekomstbestendig maken van de organisatie.



Nieuwsgierig geworden of direct aan de slag met de routekaart? Neem contact op met uw regiocoördinator via vfpf.nl/regioteams.

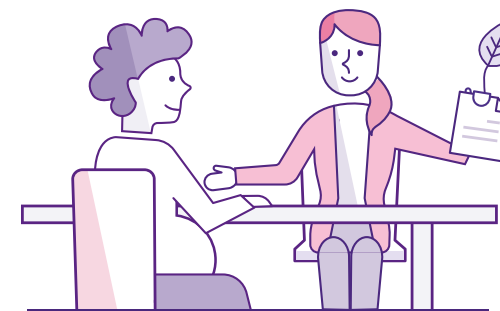
Wetwetertjes



In het primair onderwijs werken veel vrouwen. Elke school kan dan ook te maken krijgen met zwangere medewerksters en moeders die borstvoeding geven of kolven. Als werkgever moet je ervoor zorgen dat zij gezond hun werk kunnen blijven doen. Caroline van Dijk, beleidsmedewerker bij VfPf, weet hoe belangrijk het is om hiermee binnen je arbobeleid rekening te houden en hoe je dat doet.



Arbobeleid voor werk tijdens en na zwangerschap



De risico's in het PO voor zwangere medewerksters liggen vooral bij lichamelijk zwaar werk (veel staan, bukken en tillen) en het ervaren van werkdruk of -stress. Daarnaast spelen de kans op infectieziekten en kwaliteit van het werkklimaat een rol.

Wettelijk kader

Caroline van Dijk: "Je bent als werkgever wettelijk verplicht arbobeleid te voeren waarmee een zwangere vrouw en haar (ongeboren) kind geen gezondheidsrisico's lopen. De wetgeving is gericht op het behouden van de arbeidsplaats en een soepele terugkeer na de bevalling." In het Arbeidsomstandighedenbesluit (artikel 1.1., lid 6 en c, artikel 1:40 t/m 1.42a, artikel 3.48 en artikel 4.109) en de Arbeidstijdenwet (artikel 4:5 t/m 4:8) staan daarvoor regelingen en beleidsregels.

Uit balans raken

Naast de standaard arbozaken die voor iedereen gelden, moet je als werkgever aanvullende maatregelen treffen. Zoals ervoor zorgen dat een medewerkster borstvoeding kan geven of kan kolven.

"Tijdens de zwangerschap kan wat er van iemand gevraagd wordt en wat zij aankan makkelijk uit balans raken", vertelt Caroline. "Uit onderzoek blijkt dat de meest voorkomende verzuimredenen tijdens de zwangerschap vermoeidheid is. De helft van de verzuimgevallen tijdens en na de zwangerschap wordt veroorzaakt door klachten aan het bewegingsapparaat, dus spieren, banden, pezen en botten. Dingen waar je als werkgever alert op kunt zijn!"

Voorkom onnodig verzuim

"In de praktijk blijkt dat vrouwen niet altijd om werk aanpassingen vragen of durven te vragen. En dat ze merken dat er bij de werkgever een gebrek aan informatie of flexibiliteit is. Dat is ontzettend jammer." Volgens Caroline kun je een hoop voorkomen met goede voorlichting en tijdige aanpassingen in het werk. "Denk aan vermindering van uren, verlichting van taken en anders organiseren van bepaalde werkzaamheden. Ook de bedrijfsarts kan een rol spelen en adviseren, bijvoorbeeld met een preventief consult. Je kunt met de bedrijfsarts en vanuit je RI&E een risicoprofiel opstellen."

Welke aanpassingen werken?

"Maar het allerbelangrijkste is dat je als leidinggevende betrokken bent en het gesprek aangaat", adviseert Caroline. "Wat heeft iemand nodig? Stel proactief vragen, vraag door en kijk goed naar de behoeftes. Zorg ervoor dat je medewerkster zich veilig voelt en onderwerpen durft aan te kaarten. Faciliteer waar nodig en geef toestemming om het rustiger aan te doen. Denk daarbij aan de lange termijn, schakel zo nodig deskundige hulp in en blijf met elkaar in gesprek."

Meer weten?

Kijk in de [ArbocatalogusPO.nl](https://arbocataloguspo.nl) voor tips en oplossingen. De adviseurs van VfPf denken graag met je mee!

vfpf.nl/regioteams

De kracht van klantfeedback

Elke dag groeien voor en door onze klanten

VfPf streeft naar een klantgerichte aanpak door actief te luisteren naar de behoeften en feedback vanuit het onderwijsveld. We gaan graag om tafel met schoolorganisaties om ervaringen op te halen, maar zetten ook uitgebreide klantmetingen uit om onze producten en diensten te verbeteren.



Vernieuwing Arbomeester

Een mooi voorbeeld hiervan is de recente vernieuwing van het instrument Arbomeester, dat gebruikt wordt voor het uitvoeren van een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Dankzij waardevolle feedback van preventiemedewerkers, arbocoördinatoren en bestuurders uit het PO hebben we het instrument gebruiksvriendelijker, intuïtiever en nóg veiliger kunnen maken. Daarnaast zijn aanpassingen op onze website vfpf.nl, de ontwikkeling van de Samen Sterk Gids en de ontvangen feedback na bijeenkomsten of mentor on the job-trajecten stuk voor stuk voorbeelden van hoe waardevol en belangrijk de input uit het onderwijsveld is.

“Door verschillende voorbeeldpagina’s te bekijken, kon ik goed testen of dit straks in de praktijk voor mij zou werken. Stap voor stap werd ik geleid door het nieuwe portaal. Dat voelde voor mij heel prettig. Ik had echt gevoel dat mijn mening ertoe deed.”

– Schoolleider en lid van het VfPf klantpanel sinds 2023, over het portaal Mijn Pf

Word ook lid van het VfPf klantpanel! We zijn vaak op zoek naar bestuurders, schoolleiders en HR-adviseurs uit het primair onderwijs voor ons klantpanel. Wilt u ook een keer meedenken over onze producten, diensten of communicatie? Meld u dan aan via vfpf.nl/klantpanel-vfpf of scan de qr-code.

Samen Bouwen aan HR

Een ander initiatief is de recente lancering van het handboek Bouwen aan HR. Dit handboek is ontstaan vanuit samenwerking met verschillende eenpitters en kleine schoolbesturen. Hieruit kwam de behoefte naar voren voor een helder overzicht en duidelijke uitleg van diverse HR-bouwstenen. Daarnaast was er vraag naar inzicht in het strategisch gebruik van deze informatie voor HR-beleid, Strategische Personeelsplanning (SPP) en Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid (DI). Deze inzichten hebben samen geleid tot de ontwikkeling van een praktische handboek.

Benieuwd welke klantonderzoeken er nog meer lopen?

Er lopen diverse klantonderzoeken. We meten bijvoorbeeld de waardering van onze begeleiding bij terugkeer op de arbeidsmarkt, maar ook de tevredenheid met onze website en Mijn Vf portaal. Neem een kijkje op vfpf.nl/dank-zij-uw-suggesties-verbeterd. Hier vindt u een compleet overzicht van onze metingen en resultaten van de afgelopen periode.

Met wensen, opmerkingen en behoeften uit het onderwijsveld kunnen wij aan de slag om onze producten en diensten nog beter te maken.

Onze regioteams. Dicht bij u in de buurt.

Hulp nodig? Wilt u sparren? Onze regioteams staan voor u klaar. De regiocoördinatoren zijn daarbij uw eerste aanspreekpunt. Zij werken in het team nauw samen met onze adviseurs Arbeid&Vitaliteit en mentoren on the job. Neem gerust contact op!

Regioteam Noord-Oost Regiocoördinatoren

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

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

Regioteam Midden-Oost Regiocoördinatoren

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

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

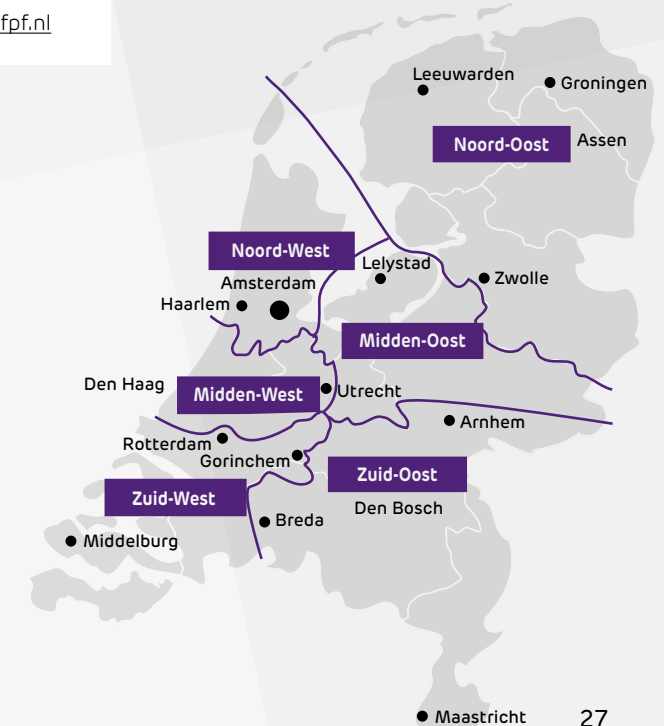
Vacature?

- Plaats uw vacature op onze Onderwijsvacaturebank.nl. U kunt daar ook zelf werkzoekenden vinden.
- Neem contact op met 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 27 voor de contactgegevens van uw regioteam of kijk op vfpf.nl/regioteams.

Aanmelden vacatures

Heeft u een vacature binnen uw schoolorganisatie? Uw regioteam bemiddelt op regionaal niveau en kan 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 werkplezier, arbo, verzuim, duurzame inzetbaarheid, HR-beleid, bemiddeling en mobiliteit in het primair onderwijs. Aanmelden kan via onze webiste: 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.