

# Rentreë

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

## Verschillende rollen in het onderwijs

.....  
Minder verzuim?  
Ga aan de slag met  
deze 4 onderwerpen  
.....

De meerwaarde van  
participatiebanen  
.....

Aandacht voor  
inductiebeleid:  
Expert Marco Snoek  
aan het woord  
.....

nummer

115

## In dit nummer:

Column  
Excellent  
werkgeverschap

3

Column  
Weer terug  
naar school

11

Meer werkplezier  
door aandacht voor  
arbo en preventie

22

Allo Allo, Arbo!

12

In de praktijk:  
Werken aan duurzame  
inzetbaarheid

14

De meerwaarde van  
participatiebanen in de  
praktijk

4

Kletsoppen

6

Aandacht voor  
inductiebeleid:  
Een goed begin  
is het halve werk

18

Wetwetertjes

26

Onze regioteams

27

Minder verzuim? Op  
deze 4 onderwerpen  
bereik je bewezen  
resultaat

7

Column  
Opbloeien in plaats  
van 'overleven'

21

Voor alle scholen  
in het primair  
onderwijs

28

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

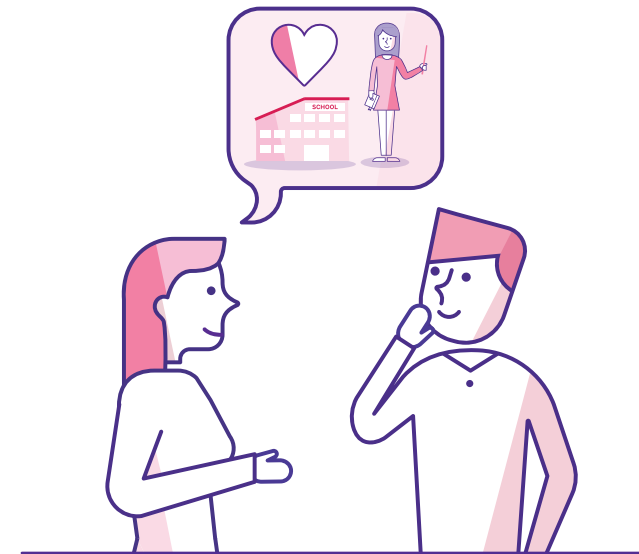
**Vormgeving**  
GH+O communicatie

**Drukwerk**  
Formzet bv

**Digitale versie**  
Rentree is ook te downloaden  
via onze website: [vfpf.nl](http://vfpf.nl).

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

column



# Excellent werkgever- schap

In de vorige Rentree sprak ik over het belang van duurzame inzetbaarheid van medewerkers in het onderwijs en de rol van leiderschap daarin. 'Goed werkgeverschap leidt tot goed onderwijs' durfde ik zelfs te stellen.

Recent hadden we het genoeg de secretaris-generaal van het ministerie van OCW te ontvangen en een hele ochtend bij te praten over de rol van VFPf bij het ondersteunen van schoolorganisaties in hun groei naar excellent werkgeverschap. Mooi om te zien met hoeveel oprechte belangstelling ze met ons in gesprek ging over actuele ontwikkelingen in de sector. Daarbij kwam uiteraard ook het hardnekkige lerarentekort aan de orde. Zoals u in deze Rentree kunt lezen, gaan de tekorten op de arbeidsmarkt in alle sectoren, dus ook in het onderwijs, alleen maar nijpender worden de komende 10 jaar. Of zoals de directeur van het CPB tijdens een diner pensant tegen me zei: "De oplossing van de personeelsschaarste is niet langer zoeken naar meer personeel, maar verhoging van de arbeidsproductiviteit, bijvoorbeeld door inzet van

technologie, en keuzes maken in wat we wel willen blijven doen en wat niet meer". Een sombere boodschap wellicht, maar daardoor weten we wel wat ons nu te doen staat.

En dan kom ik weer terug bij ons gesprek met de secretaris-generaal van OCW. Als een van de oplossingen van de personeelsschaarste noemden wij het verminderen van het hoge ziekteverzuim binnen het primair onderwijs naar het landelijk gemiddelde. Dat vereist een verlaging van het gemiddelde ziekteverzuim met 1,9%-punt. Van 7,2% naar 5,3%. Dit is wat mij betreft een ambitie waar iedereen in de sector enthousiast van zou moeten worden. Zeker als je kijkt naar de opbrengst: 2600 fte extra voor de klas aan de slag!

De secretaris-generaal werd er even stil van. Wij niet, we komen u graag helpen om deze ambitie voor elkaar te krijgen bij uw schoolorganisatie. Onze aanpak werkt, duurzaam!

**Denis Vijgen**  
directeur VFPf





# De meerwaarde van participatiebanen in de praktijk

Volgens de Wet banenafpraak (2015) moeten werkgevers extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Directeur Angela Maas van basisschool en kinderopvang De Hoge Waai in Raamsdonk en directeur Bas Razenberg van Mytyschool Gabriël in Den Bosch delen hun inspirerende voorbeelden. Beiden benadrukken dat inclusie op de werkvloer medewerkers oplevert met onschatbare waarde voor de school.

De Hoge Waai in Raamsdonk heeft twee medewerkers met een participatiebaan. Een conciërge die zowel de kinderen als de collega's ondersteunt met kleine maar belangrijke taken, en een onderwijsassistente die zich richt op de jongste leerlingen en kinderen met extra zorgbehoeften. Beide medewerkers dragen bij aan een inclusieve en warme schoolomgeving. Angela vertelt: "Hun werk gaat verder dan formele taken; ze brengen persoonlijke aandacht en ondersteuning. Dat is van onschatbare waarde voor zowel de leerlingen als het personeel."

Op Mytyschool Gabriël in Den Bosch, een school voor leerlingen met een lichamelijke of meervoudige beperking, zijn werk- en leerplekken gecreëerd binnen de school zelf. Deze aanpak biedt een win-winsituatie: de leerlingen ontwikkelen praktische vaardigheden en bereiden zich voor op hun toekomst, terwijl ze tegelijkertijd de school ondersteunen. De leerlingen voeren verschillende taken uit, zoals het ophalen van oud papier, het rondbrengen van koffie en thee, en het uitvoeren van technische klusjes.



Bas: "Deze werkervaringen helpen hen om zelfvertrouwen op te bouwen en hun kansen op de arbeidsmarkt te ontdekken en verbeteren."

Ze doen vaak kleine dingen, zoals extra tijd maken voor een kind of een kopje thee zetten voor de leerkracht, die een groot effect hebben."

## Duurzame inzetbaarheid

De betrokken scholen benadrukken het belang van goede begeleiding van medewerkers en leerlingen met een arbeidsbeperking. En ook het aanpassen van taken is belangrijk om ervoor te zorgen dat ze succesvol kunnen functioneren. Angela vertelt: "Elk jaar overleggen we over hoe het gaat. En of taken nog passend zijn of er juist iets moet veranderen. Daarnaast werken mensen met een participatiebaan vaak niet tot hun 67e. Daarom is het goed om regelmatig met elkaar te bespreken welke aanpassingen nodig zijn om het werk duurzaam en haalbaar te houden." Bas en Angela onderstrepen dat het bieden van kansen aan mensen met een beperking niet alleen een morele plicht is, maar ook veel voordelen biedt voor de organisatie. Het geeft de mensen met een participatiebaan eigenwaarde en het maakt de andere collega's trots dat ze bij een organisatie werken die inclusiviteit belangrijk vindt.

Bas sluit af met een advies voor andere scholen en toekomstige werkgevers: "Niet blijven nadenken, maar vooral doen. Laat je verrassen door wat deze krachten allemaal te bieden hebben."

## Meer inspiratie?

De volledige interviews met [Angela](#) en [Bas](#) kunt u lezen op [VfPf.nl](#).

## "Ze brengen persoonlijke aandacht en ondersteuning"

### Inclusiviteit in de praktijk

Angela zegt: "Als we inclusief willen zijn, is het belangrijk dat we daar allemaal voor openstaan. We willen alle kinderen, ook kinderen met zorgen, voorbereiden op een plek in de maatschappij. Daarom moeten we banen creëren en onze verantwoordelijkheid nemen. Medewerkers met een participatiebaan maken echt een verschil in de school."

## Aan de slag

Op de website van VfPf staat een handige routekaart die u wegwijs maakt in alle informatie die nodig is om invulling (te gaan) geven aan de banenafpraak: [VfPf.nl/banenafpraak](#). De routekaart is een uitgave van de PO-Raad en VfPf en is tot stand gekomen met medewerking en raadpleging van De Normaalste Zaak.





# kletskoppen

kletskoppen kletskoppen

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

## Wat wil jij later worden als je groot bent?



inzicht

## Minder verzuim? Op deze 4 onderwerpen bereik je bewezen resultaat

Het verzuim in het primair onderwijs is gemiddeld hoog. Zeker in tijden van personeelstekort is het cruciaal om zoveel als mogelijk uitval te voorkomen of de duur te beperken. Maar hoe pak je dat gericht aan, wat werkt nu echt? Gonneke Zwennes van het data-analyseteam van VfPf heeft onderzocht welke factoren daadwerkelijk een positief effect hebben op het verzuim op school. En onze adviseur Rita Baan denkt mee over hoe je dit direct kunt vertalen naar actie.



## 1 Minder ervaren werkdruk betekent minder (lang) verzuim

Ga bijvoorbeeld hiermee aan de slag:

- Zorg voor voldoende mogelijkheden om te pauzeren.
- Verdeel de taken eerlijk.
- Maak werkdruk bespreekbaar, praat erover met elkaar.

Adviseur Rita Baan: "Zorg ervoor dat het onderwerp werkdruk regelmatig op de agenda staat binnen de organisatie. Laat zien dat er oprecht aandacht voor is. Bijvoorbeeld door medewerkers ook mee te laten denken in oplossingen. Ook helpt het om de focus van werkdruk om te zetten naar werkgeluk. Maak een taakverdeling op basis van talenten van je medewerkers. Zo voelen zij zich gezien, gehoord en gewaardeerd, wat invloed heeft op het werkplezier. Er blijft dan voldoende energie over voor de minder interessante klusjes die toch ook gedaan moeten worden.

Belangrijk is om werkdruk niet als vanzelfsprekend te beschouwen, alsof het er nu eenmaal bij hoort. "Door het te benoemen en begrip te tonen haal je al veel frustratie

weg," vertelt Rita. "Werkdruk is namelijk een persoonlijke beleving. Het heeft alles te maken met wie iemand van nature is, hoe er naar werk gekeken wordt en waar diegene wel of juist geen energie van krijgt. Door het gesprek hierover aan te gaan ontstaat wederzijds begrip voor de beleving. Vervolgens is er ruimte voor oplossingen en tips en zorgen verfrissende inzichten voor meer lucht."

**"Belangrijk is om werkdruk niet als vanzelfsprekend te beschouwen, alsof het er nu eenmaal bijhoort."**

## 2 Een goede werksfeer op school doet wonderen

Denk aan:

- In een prettige sfeer komt iedereen beter tot zijn recht.
- Streef naar goede onderlinge verhoudingen en begrip.
- Vier de leuke momenten met elkaar.

"Dit klinkt als een open deur, maar als de sfeer niet in orde is, leidt dat zonder twijfel tot verhoging van de werkdruk," benadrukt Rita Baan. "Bij een goede werksfeer ga je met plezier naar je werk én het helpt om het verzuim tegen te gaan. De werksfeer beïnvloed je door een prettige omgeving te creëren. Zorg bijvoorbeeld voor een fijne ruimte om elkaar te ontmoeten en te ontspannen of een plek waar je je even kunt terugtrekken."

**"Denk niet altijd groots en meeslepend, juist de kleine dingen doen ertoe."**



**Tip:** Bedenk hoe je een gezamenlijke ruimte aantrekkelijk kunt maken. Vraag jezelf af: zou ik me hier prettig voelen en kunnen ontspannen?

Rita: "Nog belangrijker is de onderlinge sfeer. Ben je opmerkzaam en signaleer je wanneer er iets speelt binnen jouw team? Hoe kun jij de teamsfeer positief beïnvloeden? Denk niet altijd groots en meeslepend, juist de kleine dingen doen ertoe. Wees attent wanneer er iets te vieren valt."

## Bewezen impact

Gonneke Zwennes is een van de experts uit het datateam van VfPf. Zij onderzocht de vraag: Welke factoren hebben daadwerkelijk impact op verzuim?



Gonneke Zwennes

Gonneke: "Ik heb de gegevens uit de Quickscan en RI&E uit de Arbomeester vergeleken met de verzuimpercentages van scholen. Zo bekeek ik de groep scholen die bij de eerste meting onder de norm voor acceptabele werkdruk scoorden, waar dus veel werkdruk werd ervaren, en bij de tweede meting boven de norm zaten. Zij hebben ook een flinke verlaging van hun verzuim gerealiseerd: van gemiddeld 8,0 % naar 6,3 %."

Uit haar analyse blijkt dat bespreekbaar maken van werkdruk, een goede samenwerking, fijne sfeer en professioneel leiderschap binnen de school het verschil maken.

"Ook het personeelsbeleid heeft invloed," vertelt Gonneke. "Hoe meer tevreden medewerkers zijn over het personeelsbeleid, hoe lager het verzuim. Hierbij kun je denken aan mogelijkheden voor ontwikkeling, voldoende gelegenheid voor scholing en een goed geïntegreerde gesprekkencyclus. Zorg er ook voor dat medewerkers voldoende informatie krijgen over het beleid in de organisatie."

*\*Tussen de eerste en tweede meting zit max. 2,5 jaar. De norm is een score van 3,5 bij de Quickscan.*

## 3 Hoe beter de samenwerking, hoe lager het verzuimpercentage

Voor een goede samenwerking kun je denken aan dingen zoals:

- Gelijkwaardigheid binnen een team is belangrijk.
- In een werkgroepje komen verschillende ideeën laagdrempelig bij elkaar.
- Er moet ruimte en respect zijn om elkaar aan te spreken op gedrag.

Adviseur Rita Baan: "Leerkrachten dragen vanuit hun professie graag hun steentje bij. Ga daarvan uit. Mee-denken in het belang van kinderen is wat hen drijft. Het enthousiasmeert en prikkelt ook om verantwoordelijkheid te nemen. Als collega's gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen, versterkt dat vervolgens ook de samenwerking. Werken vanuit dezelfde beweegredenen verbindt. Zodat je elkaar wilt ondersteunen en van elkaar wil leren."

**"Als collega's gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen, versterkt dat vervolgens ook de samenwerking."**





Rita Baan

#### 4 Gerichte aandacht van leidinggevenden

Dat doe je bijvoorbeeld door:

- Signalen over werkdruk direct op te pakken.
- Samenwerking te stimuleren.
- Oog te hebben voor het welzijn van je medewerkers.

"Leidinggevenden hebben een bepalende rol om ervoor te zorgen dat collega's goed samenwerken," vindt Rita Baan. "Als zij laten zien dat ze de signalen die mensen afgeven snel oppakken, dan heeft dat aantoonbaar positief effect op het welbevinden van medewerkers en draagt het bij aan het voorkomen van uitval."

#### Een enorme winst!

Al jarenlang proberen we in het primair onderwijs van alles om het verzuim omlaag te krijgen. "Het blijft een belangrijk aandachtspunt en ieders tijd is schaars. Des te belangrijker is het om te weten waar je die aandacht en investering dan het beste aan kunt besteden", betoogt adviseur Rita Baan. "Want hoe minder uren collega's afwezig zijn door ziekte, hoe minder vervanging nodig is. Vervanging is vaak niet te vinden en dat geeft extra belasting bij degenen die wel aan het werk zijn. Door minder verzuim is er meer tijd voor andere, positieve dingen. En meer balans in het team. Zodat iedereen zich klaar voelt voor morgen en met plezier aan de dag begint."

**"Door minder verzuim is er meer tijd voor andere, positieve dingen. En meer balans in het team."**

#### Minder verzuim in uw organisatie?

De adviseurs van VfPf weten wat werkt. We zoeken uit waar in uw organisatie precies de aandachtspunten liggen en zorgen ervoor dat u daar snel en gericht mee aan de slag kunt. Onze adviseurs duiken graag met u de cijfers in om samen te komen tot een effectieve aanpak.

Neem gerust contact op met uw adviseur van het regioteam: [vfpf.nl/regioteams](https://vfpf.nl/regioteams)

# Weer terug naar school

Dirk Olsthoorn werkte als teamleider en docent in het vmbo, toen hij in 2016 besloot om het onderwijs uit te gaan. Toch miste hij het contact met de leerlingen en besloot kort geleden om weer voor de klas te gaan staan. Dit keer als Xpert docent scheikunde bij Xplore - Agora Amsterdam. Daarnaast werkt Dirk als zzp'er in het onderwijs. In deze column vertelt hij over zijn ervaring.



Dirk Olsthoorn

Waarom zijn er zoveel leerkrachten die niet meer voor de klas staan? Ik hoef niet veel moeite te doen om tien voormalige collega's op te noemen die het lesgeven vaarwel hebben gezegd. Tot voor kort was ik zelf een van deze leraren. De vraag heeft mij dan ook flink beziggehouden de laatste tijd.

Bijna acht jaar geleden koos ik ervoor om het onderwijs te verlaten. Niet omdat ik de leerlingen niet leuk meer vond. Die heb ik al die tijd gemist. Dat merk ik vooral nu ik ze weer wekelijks zie. Voor mij was doorslaggevend dat ik niet mijn hele leven voor dezelfde baas wilde werken. Ik had nog zoveel te ontdekken. Nu ik kortgeleden de keuze heb gemaakt om weer voor de klas te gaan staan, zie ik ook nog andere redenen waarom ik geen leraar meer wilde zijn. Het hielp mij om te besluiten voor welke school ik wilde werken.

Ik zag mezelf niet voor klassen staan gevuld met leerlingen die vooral in het lokaal zijn omdat het in het lesrooster staat. Voor veel leerlingen is het een beproeving om soms wel acht lessen op een dag naar een leraar te luisteren. Dat kan ik mij voorstellen, omdat ik zelf zo'n leerling was. Ik heb het altijd lastig gevonden om daar als leraar aan mee te doen.

Ook vind ik vijf dagen voor de klas veel van hetzelfde. In mijn eerste achttien jaar op school heb ik veel verschillende rollen gehad naast het lesgeven. Dat zorgde ervoor dat ik het lang kon volhouden. Maar niet voor iedere leraar is het mogelijk om leraren-begeleider, decaan of teamleider te worden. Deze taken en functies liggen niet voor het oprapen.

**"Dat ik naast het lesgeven vooral de dingen deed waar ik goed in was, en die ik leuk vond bovendien."**

Het grootste werkgelek heb ik ervaren tijdens een project voor onderwijs-vernieuwing. Een groep van zeven

docenten begon aan deze klus. Bij de samenstelling werd gekeken of de competenties van de docenten elkaar zouden aanvullen. Het idee was dat je als docent verschillende rollen hebt waar verschillende vaardigheden bij horen. Zo ben je als leraar bijvoorbeeld instructeur, lesontwikkelaar, coach, organisator, pedagoog en vak-expert. Maar niet elke docent is even goed in elke afzonderlijke rol. Binnen het team maakten we graag gebruik van elkaars kwaliteiten. De een was een kei van een pedagoog en kon leerlingen goed coachen. Een ander was een geweldige instructeur en wilde het liefst 36 uur per week uitleg geven. Maar liet hem vooral niks organiseren, of mentor zijn. En zo deed iedereen iets waar hij of zij goed in was. Mijn rol als projectleider was vooraf niet beschreven. Ik werd het vanzelf. Het betekende niet eens dat ik minder les ging geven. Wel dat ik naast het lesgeven vooral de dingen deed waar ik goed in was, en die ik leuk vond bovendien.

Bij mijn keuze voor een nieuwe werkgever heb ik hier rekening mee gehouden. Bij deze vernieuwings-school in Amsterdam-Noord is er geen rooster en er gaat geen bel. Het is een inspirerende leeromgeving en zijn er coaches om de leerlingen te begeleiden bij hun leerproces. Ik heb de rol van vakexpert scheikunde, voor twee dagen in de week. Ook dat helpt om het leuk te houden.

# 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.

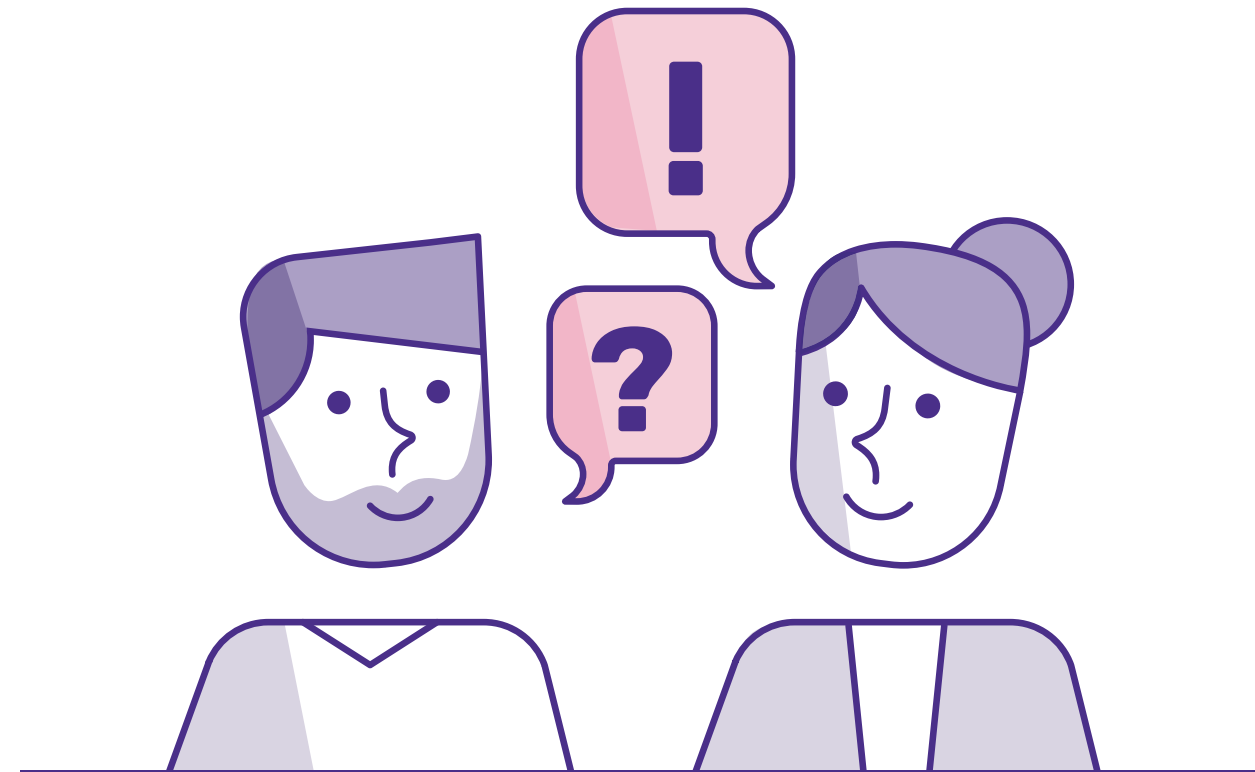
### Welke invloed heeft de P(G)MR op de veiligheid en gezondheid van werknemers?

De Arbowet stelt dat zorg voor arbeidsomstandigheden een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemers. Medezeggenschap speelt hierbij een cruciale rol binnen schoolorganisaties. De rechten van de medezeggenschap zijn wettelijk vastgelegd in de Arbowet en de Wet medezeggenschap op scholen (Wms). Voor werknemers gebeurt dit via de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad op schoolniveau (PMR) of via de gemeenschappelijke personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad voor zaken van gemeenschappelijk belang (PGMR). De Wms geeft de P(G)MR instemmingsbevoegdheid voor besluiten over arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim- en re-integratiebeleid.

## Een betrokken en proactieve P(G)MR helpt bij het optimaliseren van het arbobeleid.

Concreet betekent dit dat de P(G)MR:

- Instemmingsrecht heeft bij de keuze en positionering van de preventiemedewerker.
- Instemmingsrecht heeft bij de keuze van de Arbodienst (of gecertificeerde kerndeskundigen) en de inhoud van het contract.
- Instemmingsrecht heeft op het arbo,- verzuim,- en re-integratiebeleid.



- Bij niet naleving van verplichtingen door de werkgever, de P(G)MR naar de Landelijke Commissie voor Geschillen Wms kan stappen.
- Arbodiensten verplicht zijn om te adviseren aan en samen te werken met de P(G)MR, en adviezen te delen.
- Een afschrift ontvangt van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).
- Overlegt met de werkgever over de voortgang van het plan van aanpak.
- Een onderzoek kan aanvragen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA), die verplicht is een rapport op te stellen en te delen.
- De inspecteur van de NLA kan spreken zonder anderen en hem kan vergezellen tijdens bedrijfsbezoeken.
- De werkgever de inhoud van eisen van de NLA moet bekendmaken aan de P(G)MR.

Het is belangrijk dat de P(G)MR haar rol proactief invult, betrokken is bij de RI&E en het plan van aanpak, en regelmatig overlegt met preventiemedewerkers en bedrijfsartsen om het arbobeleid te optimaliseren.

### Arbocatalogus PO

Meer lezen? In de Arbocatalogus PO vindt u alles over dit onderwerp terug onder het thema medezeggenschap en arbeidsomstandigheden.



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](mailto:arbo-advies@vfpf.nl). We zijn elke werkdag bereikbaar van 8.30 tot 17.00 uur.

[Arbocataloguspo.nl](http://Arbocataloguspo.nl)  
[Arbomeester.nl](http://Arbomeester.nl)



# In de praktijk: Werken aan duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid staat hoog op de agenda op de Emiliusschool in Son en Breugel. Hier krijgen leerlingen met ernstige meervoudige beperkingen onderwijs. Directeur-bestuurder Martin Heeffer en HR-adviseur Elmi van Boxtel willen ervoor zorgen dat hun medewerkers langer met energie en plezier blijven werken. Samen met Astrid Meuleners, adviseur bij VfPf, zijn ze daarom een traject gestart om duurzame inzetbaarheid structureel en bewust aandacht te geven.

De motivatie om te investeren in duurzame inzetbaarheid is voor Martin en Elmi overduidelijk. Martin legt uit: "In het onderwijs werken medewerkers vaak tientallen jaren voor dezelfde school. Dat is mooi, maar brengt ook uitdagingen met zich mee. Het werken met leerlingen met meervoudige beperkingen is fysiek zwaar, en daarom is aandacht voor duurzame inzetbaarheid geen luxe, maar een noodzaak." Elmi voegt toe: "Onze medewerkers kiezen met hart en ziel voor het werken met onze leerlingen. Alles wat we doen moet bijdragen aan hun werkgeluk en ervoor zorgen dat ze zo lang mogelijk, met dezelfde passie, inzetbaar blijven."

## De leerling voorop

"Op onze school werken onderwijs, revalidatie en zorg samen onder één dak", vertelt Martin. "Ondanks dat elke sector zijn eigen cultuur, cao en normenkader heeft,

**"We verwachten dat investeren in duurzame inzetbaarheid niet alleen de fysieke en mentale gezondheid van medewerkers verbetert, maar ook zorgt voor minder uitstroom."**

werken ze hand in hand. Het belangrijkste is altijd het belang van de leerling voorop te stellen, vanuit welke invalshoek je ook kijkt. Daarom blijven we met elkaar in gesprek over hoe we dat zo goed mogelijk kunnen doen."

Martin en Elmi verwachten dat investeren in duurzame inzetbaarheid niet alleen de fysieke en mentale gezondheid van hun medewerkers verbetert, maar ook zorgt voor hogere medewerkerstevredenheid en minder uitstroom. Martin: "We willen dat onze medewerkers zo lang mogelijk met plezier blijven werken. Dat is niet alleen goed voor hen, maar ook voor onze leerlingen. Want als de medewerkers goed in hun vel zitten, kunnen zij beter voor de leerlingen zorgen."

## Van plannen naar praktijk

Voordat het traject met VfPf begon, hadden Martin en Elmi al een koersplan opgesteld. Daarin stond ook professionele bevlogenheid van medewerkers centraal, maar dit was nog niet voor iedereen even zichtbaar. Nu krijgt het thema weer structureel aandacht. Astrid: "Mijn rol is om hen te helpen meer samenhang te brengen in wat ze al doen. En bijvoorbeeld het uitvoeren van metingen coördineren, zoals een nulmeting bij medewerkers. Dit maakt het mogelijk om in de toekomst goed te kunnen evalueren of de maatregelen daadwerkelijk bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Het is ook belangrijk dat nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van de middelen en mogelijkheden die de organisatie al heeft, maar die soms wat naar de achtergrond zijn verdwenen."



Astrid Meuleners, Elmi van Boxtel en Martin Heeffer

## Inzicht in verbeterpunten

De Organisatiescan van TNO is ingezet om de uitgangssituatie van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid in kaart te brengen. Deze scan geeft ons ook inzicht in hoe de organisatie dit beleid ervaart. De bestuurder, directie en HR vulden de scan in.

"Deze scan geeft ons waardevolle inzichten in hoe we duurzame inzetbaarheid beter kunnen integreren in het personeelsbeleid", vertelt Astrid. "We hebben zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens verzameld en kunnen precies zien waar de knelpunten liggen. Samen met de werkgroep gaan we nu aan de slag met interventies, waarbij we prioriteiten stellen voor zowel de korte als lange termijn. Zo ontwikkelen we een stevig plan waarmee de organisatie zelfstandig verder kan. Het doel is niet alleen om nu veranderingen door te voeren, maar om duurzame inzetbaarheid als vast onderdeel in de schoolcultuur te verankeren."

## Fit op de werkvloer

Uit de scan kwam bijvoorbeeld naar voren dat fysieke belasting een belangrijk aandachtspunt is. Martin legt uit:

**"Investeren in duurzame inzetbaarheid vraagt tijd en energie, maar het levert zoveel op."**

"Werken met leerlingen met meervoudige beperkingen is fysiek zwaar. Denk aan het tillen van leerlingen of het ondersteunen bij activiteiten zoals zwemmen. We willen onze medewerkers helpen om dit op een gezonde en verantwoorde manier te doen."

De projectgroep onderzoekt op dit moment de beste interventies. Martin en Elmi zitten ondertussen niet stil. Elmi vertelt: "We werken samen met een lokale sport-school waar medewerkers een maand gratis mogen sporten. Ook organiseren we (extra) tiltrainingen en leren we medewerkers omgaan met ergonomische hulpmiddelen. We pasten ook ons fietsplan aan, zodat meer medewerkers hiervan kunnen profiteren. Duurzame



inzetbaarheid gaat namelijk niet alleen om werk, maar draagt ook bij aan een gezonde en vitale samenleving." Astrid is meer dan een adviseur; ze fungeert als sparring-partner tijdens het hele proces. Elmi: "Dankzij het brede netwerk van het VfPf, en Astrid zelf, profiteren wij van een schat aan kennis. Ze werkt met veel verschillende schoolbesturen en brengt waardevolle ervaringen en best practices mee. Dat voegt enorm veel toe aan ons traject en helpt ons echt vooruit."

### Goed in je vel, goed voor de klas

De komende periode wordt duurzame inzetbaarheid dankzij de inspanningen van Martin, Elmi en Astrid structureel ingebed in de organisatie van de Emiliusschool. Wanneer is het traject een succes? Astrid: "Voor mij is dit traject pas echt geslaagd als aandacht voor duurzame

inzetbaarheid vanzelfsprekend is. Regelmatige evaluaties met de projectgroep en een goede uitvoering van de tweejaarlijkse Quickscan zijn belangrijk. En het zou helemaal fantastisch zijn als dit ook wordt meegenomen in de ontwikkelgesprekken met medewerkers, zodat het echt verweven wordt in hun dagelijkse praktijk en beleid. Duurzame inzetbaarheid is een thema waar je niet omheen kunt. Het vraagt tijd en energie, maar het levert zoveel op."

Ook aan de slag met duurzame inzetbaarheid? Uw regioteam denkt hierin graag mee. Kijk voor contactgegevens via [vfpf.nl/regioteams](https://vfpf.nl/regioteams).



Subsidie  
Lerend Werken

## Coaching on the job voor schoolleiders

Investeer als schoolleider in uw professionele ontwikkeling op het gebied van de verzuimaanpak en/of duurzame inzetbaarheid van uw personeel.

- ✓ Bepaal zelf wat u wilt leren.
- ✓ Kies uw eigen coach.
- ✓ Ook voor eigen risicodragers.

[vfpf.nl/subsidie-lerend-werken](https://vfpf.nl/subsidie-lerend-werken)

Handige informatiefolder met stappenplan!

 Vervangingsfonds  
Participatiefonds



# Aandacht voor inductie-beleid: een goed begin is het halve werk

Er is, mede door het lerarentekort, steeds meer aandacht voor het binden en behouden van leraren. Inductie – het begeleiden van startende leraren in de beginfase van hun loopbaan – is daarin belangrijk. Waarom is een goed inductiebeleid onmisbaar? En waarom is een doelgericht inductieprogramma verbonden aan schoolbeleid? Marco Snoek, lector Leren en Innoveren aan de Hogeschool van Amsterdam, vertelt erover.



“In ieder beroep is het belangrijk om aandacht te geven aan de starter, maar zeker in het beroep van leraar”, begint Marco. “Dat startende leraren uitvallen, heeft te maken met de structuur van het beroep. In veel beroepen krijg je als starter eerst minder complexe taken of hulp van een collega. Leraren krijgen vanaf dag één, direct na hun opleiding, volledige verantwoordelijkheid voor een klas. Dezelfde verantwoordelijkheid als een ervaren collega. Dat maakt de start uitdagend. Het zorgt voor het beeld dat

leraren na hun opleiding ‘klaar’ zijn voor het leraarschap, terwijl zij feitelijk nog een heel ontwikkeltraject moeten doorlopen. Ze moeten groeien, routines ontwikkelen, vaardigheden opbouwen. De focus op die ontwikkeling is beperkt.”

## De drie elementen van inductiebeleid

Een goed inductiebeleid is belangrijk om het beroep over de lange termijn aantrekkelijk te houden en uitval te voorkomen. Zo’n beleid telt drie elementen, zegt Marco. “Allereerst individuele ondersteuning. Verantwoordelijkheid maakt kwetsbaar. En dus moet je de starter helpen bij het ontwikkelen van zekerheid. Ten tweede is sociale begeleiding belangrijk. Dit helpt de starter een volwaardig teamlid te worden. Bijvoorbeeld door samen te profiteren van wat iemand meeneemt vanuit de opleiding. En ten derde professionele ondersteuning. Daarin staat groei van leraren centraal, zodat zij de best mogelijke leraar voor leerlingen zijn.”

Marco Snoek



## Elkaar helpen beter te worden

Volgens Marco spelen schoolbesturen, schoolleiders en collega’s allemaal een essentiële rol in het begeleiden van startende leraren. Schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor beleid en moeten schoolleiders daarop wijzen en daarbij ondersteunen. Schoolleiders regelen begeleiding, bijvoorbeeld door coaches aan te stellen. Collega’s helpen door ervaringen te delen. “Het is belangrijk dat er een cultuur ontstaat waarin we het normaal vinden dat starende leraren níét klaar zijn na hun opleiding. Een cultuur waarin iedereen, ook ervaren leraren, zich blijft ontwikkelen en elkaar helpt beter te worden. In plaats van coaching te zien als iets negatiefs – voor leraren met een klassenmanagementprobleem – moeten we het zien zoals in de sportwereld: de beste sporters krijgen de beste coaches. Dat moeten we onze leraren ook gunnen.”

**“De beste sporters krijgen de beste coaches. Dat moeten we onze leraren ook gunnen.”**

## De deur van het lokaal openzetten

Het lerarentekort zorgt voor meer aandacht voor inductie. Toch blijkt een inductiebeleid niet vanzelfsprekend. Marco: “Leraren staan vaak alleen voor de klas. Ze voelen dat zij de verantwoordelijkheid dragen. Dat maakt de klas snel tot een privédomein. Ook als je als leraar juist die deur open wilt hebben.”

## Haarvaten

Juist daarom pleit Marco ervoor dat iedere school het inductiebeleid koppelt aan het strategische beleid en de onderwijskundige visie van de school. “We verwachten veel van leraren; ze moeten zorgen voor kansengelijkheid, inclusief onderwijs geven en de nieuwste wetenschappelijke inzichten gebruiken. Een school moet leerkrachten ondersteunen in het waarmaken van deze verwachtingen. Factoren als groei, uitdaging, variatie en erkenning zijn belangrijk om leraren te helpen hun werk goed te doen. Dus moet je ze opnemen in de haarvaten van de organisatie.”





### Visie als startpunt

Een doelgericht inductieprogramma begint volgens hem met een duidelijke visie van de school op wat onderwijs betekent, hoe ze het beste uit leraren halen en welke kwaliteiten daarvoor nodig zijn. "We hebben een set aan bekwaamheidseisen voor leraren die net van de opleiding komen, maar er ontbreekt een visie over waar een leraar over vijf, tien of twintig jaar moet staan. Het ontwikkelen van die visie moet het startpunt zijn voor beleid." Gelukkig

hoeven scholen het wiel niet zelf uit te vinden, benadrukt Marco. "Er zijn allerlei handvatten voor het bedenken en ontwikkelen van beleid."

Marco besluit: "Leraren kiezen heel bewust voor dit vak; een van de meest betekenisvolle beroepen. Als organisatie moet je erover nadenken hoe je die passie voor onderwijs kunt behouden en versterken."

Meer lezen over het begeleiden van starters bij het begin van hun loopbaan? Marco Snoek schreef in opdracht van VfPf een whitepaper over [inductie in het PO](#).

De whitepaper en meer informatie over inductie vindt u op onze website: [vfpf.nl/inductieprogramma](https://vfpf.nl/inductieprogramma)

Sparren met een adviseur van Vervangingsfonds/Participatiefonds over uw inductiebeleid en de praktische uitvoering daarvan?

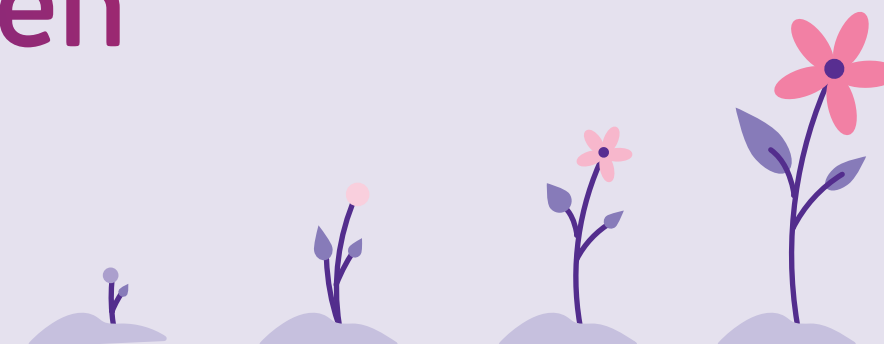
Neem direct contact op via [vfpf.nl/regioteams](https://vfpf.nl/regioteams)

Met de mentor mee

# Opbloeien in plaats van 'overleven'



Marjan Vroomen



Na 28 jaar voor de klas vond Marjan Vroomen (57 jaar) bij VfPf een mooie nieuwe uitdaging: mentor on the job. Wat ze leuk vond aan haar carrièreswitch: ze gaf geen les, maar was wél nog nauw verbonden met het onderwijs. In deze Rentree neemt Marjan je mee in de wereld van de mentor.

### Met de mentor mee

Mijn voornaamste doel als mentor on the job was om de startende leerkrachten (weer) in zichzelf te laten geloven. Als je net start in het onderwijs kan dat heel overweldigend zijn. Er komt zó veel op je af dat je soms even door de bomen het bos niet meer ziet.

Zo heb ik eens een jonge, startende leerkracht gecoacht. Twee dagen per week stond ze voor een heftige groep van 27 leerlingen uit groep 7 en 8. Kinderen waren brutaal en zochten de grenzen nogal eens op. De collega met wie zij de groep deelde had door zijn ervaring en persoonlijkheid controle over de klas, zij had dat nog niet. Daardoor kreeg ze op haar werkdagen veel over zich heen, wat haar een onveilig gevoel gaf. Ik zag haar verstijven voor de klas. Ze was alleen maar aan het overleven, terwijl

ze met alle goede bedoelingen en vanuit passie voor het onderwijs had gekozen.

### Steviger in de schoenen

Bij mij kon ze ventileren. Voor veel leerkrachten geldt dat het prettig is om een gesprekspartner te hebben waar je álles tegen kunt zeggen. Over praktische dingen in de klas en wat er op school speelt, bijvoorbeeld. Al proberen we als mentor net een stapje verder te gaan en het ook te hebben over professionele ontwikkeling. Wie ben jij als leerkracht? Wie wil je zijn, en wat heb je daarvoor nodig?

Uiteindelijk besloten we om samen het gesprek aan te gaan met de directeur. Dat bleek een goede zet. Op school zijn ze anders naar de situatie gaan kijken. En zij is geholpen om steviger in haar schoenen te gaan

staan. Na de zomervakantie is ze van groep gewisseld. Daar bloeide ze op, ze heeft haar zelfvertrouwen teruggevonden.

### Een extra zetje van de mentor

Ik kijk met trots terug. Omdat ik zie dat je als mentor nét dat extra zetje kan geven, waardoor leerkrachten daarna weer verder kunnen. Als leerkracht moet je jezelf blijven en goed je eigen grenzen aangeven. Dat hou ik vast, nu ik zelf herintreder ben. Sinds dit schooljaar sta ik – na 4,5 jaar mentorschap – namelijk weer voor de klas. Want het onderwijs: daar ligt mijn hart.

Meer weten over de mentor on the job? Lees het op [vfpf.nl/mentor](https://vfpf.nl/mentor)

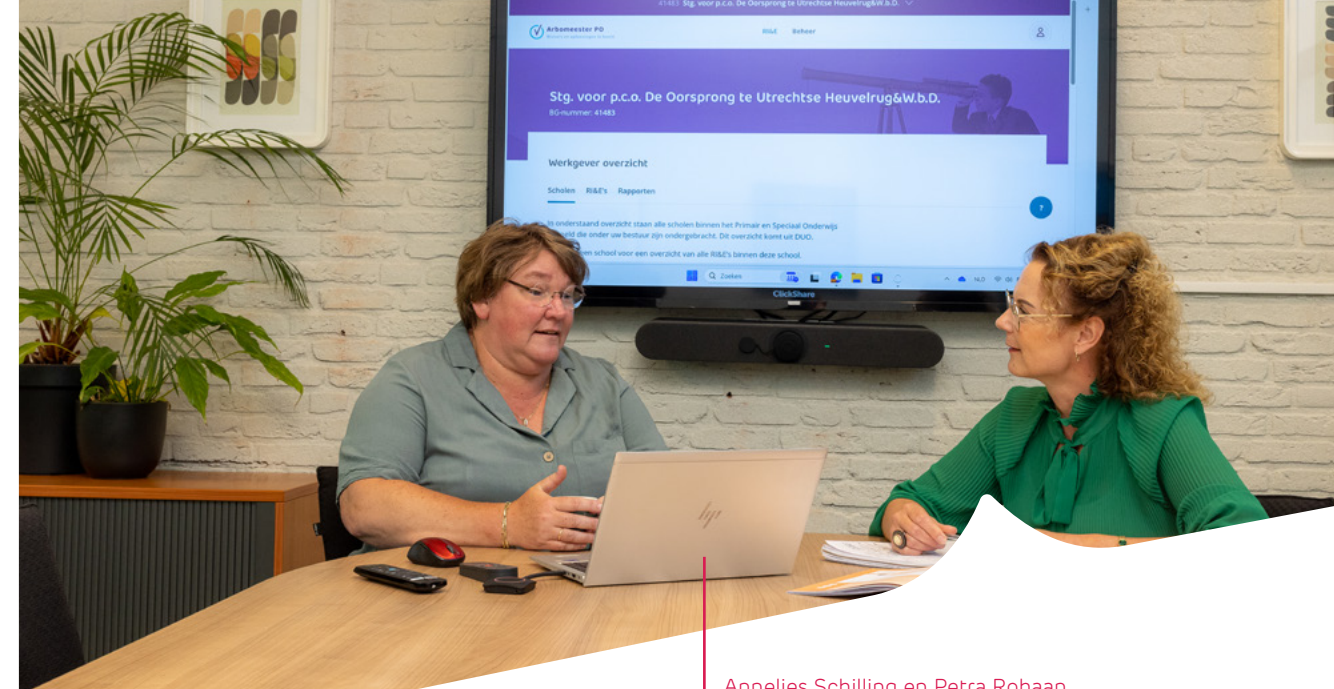


# Meer werkplezier door aandacht voor arbo en preventie

Een goede arbo-aanpak gaat verder dan alleen lijstjes invullen. Het draagt bij aan werkplezier, duurzame inzetbaarheid en een gezonde werkomgeving. Petra Rohaan, adviseur Arbeid & Vitaliteit bij VfPf, was betrokken bij het gehele arbotraject en de inzet van Arbomeester bij stichting De Oorsprong. Samen met Annelies Schilling, preventiemedewerker bij CBS de Uilenburcht, vertelt ze over het traject.

VfPf biedt met Arbomeester een instrument voor de uitvoering van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), gericht op het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving in het primair onderwijs. De adviseurs van VfPf bieden ondersteuning bij het invullen ervan, het opstellen van een plan van aanpak en de implementatie van preventieve maatregelen. Daarnaast verzorgt VfPf trainingen, advies en begeleiding voor preventiemedewerkers en ondersteunt scholen stap voor

stap in het proces. Petra: "Een goede basis op het gebied van arbo is belangrijk. Sommige scholen besteden liever uit, omdat dat sneller en makkelijker lijkt. Maar ze moeten dan alsnog zelf aan de slag met het plan van aanpak. Arbomeester geeft inzicht en neemt je stap voor stap mee in het proces. Het bijzondere aan dit arbotraject is de betrokkenheid van VfPf bij de toetsing, zowel in de advisering als de uitvoering."



Annelies Schilling en Petra Rohaan

## Oren en ogen van de organisatie

In februari 2023 was de eerste bijeenkomst met de vier preventiemedewerkers van stichting De Oorsprong. De toetsing vond plaats in januari 2024. De grootste uitdaging was het implementeren van de RI&E, inclusief de Quick-scan (de tweejaarlijkse toets op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting) en de (eind)toetsing. De meeste preventiemedewerkers waren niet bekend met Arbomeester. Petra gaf hen training, advies en ondersteuning. Petra: "Ik gaf een incompany workshop over Arbomeester. Tijdens de training leerden de preventiemedewerkers hoe ze risico's konden identificeren en evalueren, een plan van aanpak konden opstellen en uitvoeren, en hun communicatieve vaardigheden konden verbeteren."

## Preventie in de praktijk

Annelies is zowel managementondersteuner als groepsleerkracht, wat goed van pas komt in haar functie als preventiemedewerker. "Tijdens het traject kwamen we erachter dat het voor mij makkelijker is om dingen met het team te bespreken dan bijvoorbeeld voor administratieve ondersteuners. Ik ben vaak bij teamvergaderingen en kan daar tijd vrijmaken voor arbo-zaken. In de personeelskamer hoor ik gesprekken van collega's; daar speel ik dan direct op in. Het is dus handig voor een preventiemedewerker om verweven te zijn in de organisatie." Ze blikt terug: "De workshop met Petra gaf veel nieuwe inzichten, vooral over wet- en regelgeving en privacy. Dit traject stimuleert je echt om je rol als preventiemedewerker serieus op te pakken en van betekenis te zijn."

Petra benadrukt het belang van de rol van preventiemedewerkers: "Een preventiemedewerker vormt de oren en ogen van de organisatie. Door goed contact met het personeel signaleren zij problemen vroegtijdig en zijn ze kritisch naar de directie. Dit helpt om leed te voorkomen en draagt bij aan een laag verzuim en een prettig werkklimaat."

## Van stress naar succes

Grote thema's in het onderwijs zijn werkdruk, duurzame inzetbaarheid en het lerarentekort. Deze zaken hangen allemaal met elkaar samen. Annelies: "We zoeken continu naar manieren om dingen beter te organiseren en medewerkers te helpen. Bijvoorbeeld door een geschikte kruk voor iemand met rugklachten te vinden. Of door oudergesprekken 's middags te houden in plaats van 's avonds en online opties aan te bieden. Dit vermindert de belasting en verbetert de vitaliteit van ons team."

Bij CBS de Uilenburcht is veel aandacht voor arbo en preventie, en mede daardoor is het ziekteverzuim laag. Petra sluit af: "Veel mensen beseffen niet dat je als preventiemedewerker ook bezig bent met duurzame inzetbaarheid. Aandacht voor arbo kan echt plezier opleveren. Meer aandacht voor arbo en preventie zorgt voor een prettigere werkomgeving, en preventiemedewerkers kunnen hierin een groot verschil in maken."

## Aan de slag

Zet vandaag nog de eerste stap naar een betere arbo-aanpak met Arbomeester en de ondersteuning van onze adviseurs. Samen kunnen we zorgen voor een veilige, vitale en duurzame werkplek waar iedereen met plezier werkt. Kijk op [vfpf.nl/regioteams](https://vfpf.nl/regioteams) voor een adviseur bij u in de buurt.





# Blik op de toekomst: de impact van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Er is krapte op de arbeidsmarkt. Dat is een bestaand feit voor alle sectoren, dus ook voor het primair onderwijs. Maar wat betekenen deze ontwikkelingen? En in het bijzonder: wat betekenen ze voor het primair onderwijs? Arbeidsmarktexpert en VfPf beleidsmedewerker Rogier Veraart deelt 3 trends waar schoolorganisaties nu al op in kunnen spelen.



## 1. Spanningen op de arbeidsmarkt

“De tekorten op de arbeidsmarkt zijn al een paar jaar voelbaar. Het is een gevolg van demografische ontwikkelingen en een toenemende vraag naar arbeid”, legt Rogier uit. “Verwacht wordt dat de beroepsbevolking tot 2040 jaarlijks met 13.000 personen zal toenemen. Terwijl dit er jaarlijks 100.000 meer moeten zijn om de groei van de economie en welvaart op het huidige niveau te houden. Er zijn namelijk rond de 400.000 vacatures en het aantal banen neemt toe. Daarnaast is de werkloosheid laag. Bovendien worden we met z’n allen steeds ouder. De huidige werkzoekenden zijn over het algemeen jongeren die gaan voor een bijbaan. Dit is een grote zorg voor werkgevers.”

“Als we kijken naar het primair onderwijs zal het lerarentekort alleen maar verder toenemen. Het ziekteverzuim en de zorgen om het mentale welzijn zijn ook nog nooit zo hoog geweest. De ervaren werkdruk is bij werknemers hoog en wordt met deze verwachting alleen maar hoger.”

### Wat u nu al kunt doen!

Welke dingen zou u op uw school anders kunnen organiseren? De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en een groter groeiend lerarentekort, vragen om creatieve oplossingen. Een voorbeeld kan zijn een andere invulling van een schooldag door middel van (vak)docenten en meer gebruik maken van digitaal leren.

## 2. Individualisering

Rogier: “Een uitwerking van de trend individualisering is het toenemend aantal zzp’ers. Vooral jonge werkenden kiezen voor het zzp-schap vanwege de gewenste autonomie. Alleen al het afgelopen jaar nam het aantal zzp’ers toe met 127.000. Het voorname van de Belastingdienst om per 1 januari 2025 te gaan controleren op schijnzelfstandigheid kan voor het onderwijs nadelig uitpakken. Veel werkenden overwegen van beroep te willen wisselen als zij het zzp-schap moeten opgeven. Het tekort aan vaste leerkrachten kan leiden tot een grotere afhankelijkheid van tijdelijke krachten. Dat zorgt voor een verminderde continuïteit in het onderwijs voor de leerlingen. Het is duidelijk dat de wederzijdse afhankelijkheid van werkgevers en werknemers een stuk kleiner is geworden.”

### Wat u nu al kunt doen!

Als werkgever kunt u daar nu al op inspelen door te investeren in duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Dat betekent dat u uw werknemers faciliteert in het met plezier en vitaal blijven werken. Een belangrijk onderdeel hiervan is het ‘goede gesprek’ voeren. Daarmee geeft u een invulling aan goed werkgeverschap.

[Lees meer over duurzame inzetbaarheid.](#)

## 3. Vaardigheden

“In de toekomstige arbeidsmarkt zullen vaardigheden een grotere rol spelen dan diploma’s. Het vastleggen van vaardigheden kan het makkelijker maken om van een baan in de ene branche over te stappen naar een andere branche. Bijvoorbeeld naar het onderwijs”, deelt Rogier.

### Toekomstbestendige oplossingen

Ondanks de recente zorgen over tekorten op de arbeidsmarkt, waren deze problemen te voorzien. Eerdere adviezen van onder andere de commissie Borstlap, de WRR en de SER boden toekomstbestendige oplossingen voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

Mogelijke aanpakken zijn:

- Meer uren werken
- Vergroten van de beroepsbevolking
- Langer doorwerken
- Slimmer werken

## Wat nu?

“Er is geen eenvoudige oplossing voor de tekorten op de arbeidsmarkt”, zegt Rogier. “Meer werken betekent meer vraag naar kinderopvang of minder tijd voor mantelzorg. Het vullen van het ene gat creëert het andere... Het wordt dus belangrijk om slimmer te gaan werken en mobiliteit te bevorderen naar banen met meer toegevoegde waarde. Zoals het onderwijs!”

## De mens centraal

“In tijden van onzekerheid is wendbaarheid nodig van zowel werkgevers als werknemers. Denk aan goed werkgeverschap door het bieden van flexibelere werktijden, te investeren in de verdere ontwikkeling van werknemers en het werk anders organiseren. Het loslaten van vertrouwde processen vereist moed, maar opent de deur naar betere, meer duurzame oplossingsstrategieën. Hoe eerder nieuwe wegen worden verkend, hoe meer tijd er is om deze te versterken”, sluit Rogier zijn verhaal af.

### Wat u nu al kunt doen!

Vorbereiding is het halve werk. Welke trends en ontwikkelingen hebben invloed op uw schoolorganisatie? Breng deze in kaart én denk alvast na over mogelijke oplossingen. Dit zijn zogeheten toekomstscenario’s, die helpen meer in te spelen op wat er gaat komen.



# Wetwetertjes



De Wet medezeggenschap op scholen (Wms) is per 1 augustus 2024 gewijzigd. De veranderingen hebben te maken met het informatierecht en de algemene taken van de medezeggenschapsraad. We vroegen aan beleidsmedewerker Caroline van Dijk van VfPf wat besturen in het primair onderwijs hiervan merken.

## Uitbreiding van het informatierecht van de MR

Sinds 1 augustus kan de MR zelf informatie opvragen bij het bestuur (bevoegd gezag). De wet stelt nu dat het bestuur op verzoek van de MR op tijd alle informatie moet verstrekken die de MR 'naar redelijkheid en billijkheid' nodig acht. Caroline van Dijk: "Daarvoor was het bestuur alleen verplicht om de MR ongevraagd te voorzien van informatie. Deze wijziging geeft de MR meer controle en flexibiliteit in de rol binnen de schoolorganisatie. Een hele verbetering dus!" De aanpassing staat in artikel 8, lid 1.

## Actief gelijke behandeling bevorderen

In de wet staat een omschrijving van de taken van de MR. Nieuw is dat met ingang van 1 augustus de nadruk ligt op het voorkomen van discriminatie op welke grond dan ook. Ook ligt de focus op inclusie, bijvoorbeeld van mensen met een migratieachtergrond, een handicap of chronische ziekte. "Deze aandacht voor gelijkheid en inclusiviteit zie je overal in de maatschappij," vertelt Caroline, "en het is goed dat dit ook in het takenpakket van de MR terugkomt. Het draagt bij aan een veilige en rechtvaardige werkomgeving, waar ook de MR natuurlijk een verantwoordelijkheid in heeft."

## Meer controle en flexibiliteit



# 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](mailto:annemiek.kamsma@vfpf.nl)

Johan Werkman  
☎ 06 - 38 16 89 80  
✉ [johan.werkman@vfpf.nl](mailto:johan.werkman@vfpf.nl)

### Regioteam Midden-Oost Regiocoördinatoren

Jeannette van Elteren  
☎ 06 - 41 56 08 63  
✉ [jeannette.van.elteren@vfpf.nl](mailto:jeannette.van.elteren@vfpf.nl)

Simone Vegt  
☎ 06 - 41 18 13 55  
✉ [simone.vegt@vfpf.nl](mailto:simone.vegt@vfpf.nl)

### Regioteam Zuid-Oost Regiocoördinatoren

Verona van de Graaf  
☎ 06 - 18 96 42 67  
✉ [verona.van.de.graaf@vfpf.nl](mailto:verona.van.de.graaf@vfpf.nl)

Petra van de Beek  
☎ 06 - 38 16 88 32  
✉ [petra.van.de.beek@vfpf.nl](mailto:petra.van.de.beek@vfpf.nl)

### Regioteam Zuid-West Regiocoördinatoren

Marjolein de Best  
☎ 06 - 46 33 43 85  
✉ [marjolein.de.best@vfpf.nl](mailto:marjolein.de.best@vfpf.nl)

### Regioteam Midden-West Regiocoördinatoren

Miriam de Jong  
☎ 06 - 38 16 89 70  
✉ [miriam.de.jong@vfpf.nl](mailto:miriam.de.jong@vfpf.nl)

Kim van Rookhuizen  
☎ 06 - 18 96 61 32  
✉ [kim.van.rookhuizen@vfpf.nl](mailto:kim.van.rookhuizen@vfpf.nl)

### Regioteam Noord-West Regiocoördinator

Brenda Steinmetz  
☎ 06 - 15 28 99 56  
✉ [brenda.steinmetz@vfpf.nl](mailto: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 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](https://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](https://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](tel:088-6055155)

**E** [helpdesk@vfpf.nl](mailto: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](tel:088-8373030)

**E** [arbo-advies@vfpf.nl](mailto: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](https://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](mailto: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](https://vfpf.nl/nieuwsbrief)

#### Adreswijziging doorgeven?

Alle gegevens van schoolbesturen worden landelijk beheerd door DUO.

Op [duo.nl/zakelijk/primair-onderwijs](https://duo.nl/zakelijk/primair-onderwijs) kunt u makkelijk de gegevens van uw instelling of bestuur wijzigen.