

Rentreë

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

Ervaringen in het onderwijs: samen sterker

.....
Verzuimcijfers kun je
voorspellen
.....

Hoe werkt het
PDI-budget?
.....

Met arbobeleid naar
een vitale schoolcultuur
.....

In dit nummer:

Column Ervaringen	3		Allo Allo, Arbo!	20	
	Minder verzuim en meer werkplezier	4	Geen brandjes blussen maar klaar voor overmorgen	10	
			Hoe werkt het PDI-budget	14	
Kletskoppen	7	Column Met de mentor mee	16	Inzicht met Verzuim- prognosemodel	22
	Met arbobeleid naar een vitale schoolcultuur	8	"Ik hoor wel degelijk in het onderwijs"	17	
			Iemand aannemen vanuit een uitkering?	19	
			Wetwetertjes	24	
			Kortom	25	
			Oproep: Wat vind jij?	26	
			Onze regioteams	27	

column



Ervaringen



Al lezende door de artikelen van deze Rentreë valt me op dat er een grote diversiteit aan ervaringen bestaat. En toch hebben ze allemaal iets gemeen. Namelijk de onderliggende behoefte van professionals binnen scholen om te leren, om zaken waar ze nog niet tevreden over zijn beter te kunnen doen.

Wat een voorrecht voor ons, VfPf, om te mogen werken voor mensen die van nature nieuwsgierig zijn en bereid zijn om professionals van buiten naar binnen te halen. Onze adviseurs brengen hun eigen expertise mee, opgebouwd uit jarenlange ervaringen bij tientallen schoolorganisaties door het hele land. Eigenlijk brengen we op die manier juist de ervaringen mee van uw collega's van andere schoolorganisaties. Een ervaringsmultiplier als het ware!

En toch moeten we soms echt ons best doen om een schoolbestuurder of schooldirecteur te overtuigen van de toegevoegde waarde die we leveren.

Als we eenmaal aan de slag zijn (geweest) bij een schoolorganisatie, dan zien we niets meer terug van die aanvankelijke terughoudendheid (onbekend maakt onbemind?). Integendeel, meestal leidt zo'n eerste kennismaking tot verdiepende vervolgopdrachten. Want leren werkt aanstekelijk, ook voor ons trouwens! Onze adviseurs komen graag terug om structurele verbeteringen te helpen doorvoeren. En onze diensten kosten niets extra bovenop de premie die iedere schoolorganisatie jaarlijks bijdraagt.

Het mooie is dat investeren in duurzame inzetbaarheid, tevreden medewerkers en een gezonde schoolorganisatie een fantastisch rendement oplevert. Behoud van onderwijspersoneel betekent niet alleen financiële winst. Het zorgt voor scholen waar iedereen met plezier aan het werk is en blijft! En dat levert een belangrijke bijdrage aan beter onderwijs voor alle kinderen. Wie wil er nu niet leren?

Denis Vijgen
directeur VFfP

Begeleiding bij verzuim-reductie: samen naar minder verzuim en meer werkplezier

Ziekteverzuim; een uitdaging waar elke school mee te maken krijgt. Bij Stichting CPOV in Veenendaal – met 13 basisscholen en ruim 420 medewerkers – was het hoge verzuim een reden om actie te ondernemen. Samen met VfPf gingen ze aan de slag om verzuim te verminderen en werkplezier te vergroten. We spraken met HR-beleidsmedewerkers Petra Visser en André van der Blom van Stichting CPOV en VfPf-adviseurs Didi Dorssers en John Brokamp over hun aanpak.

Problemen met het vinden van vervanging, schoolsluitingen en het toenemende lerarentekort maakten tijdens de coronaperiode duidelijk dat verandering bij Stichting CPOV nodig was om verzuim terug te dringen. Tijd om de eerste stappen te zetten, aan de hand van de vraag 'Hoe kunnen we in deze uitdagende tijd een goede werkgever zijn?'. De stichting richtte vier taskforces op - waarin HR en directeuren samenwerkten aan oplossingen - om verzuim structureel op de agenda te zetten.

Grip op verzuim

"Als grote werkgever dragen we een belangrijke verantwoordelijkheid voor onze medewerkers", begint André. "Het ziekteverzuim was al jaren aan de hoge kant. Toen we eigenrisicodragers werden, werd de noodzaak om inzicht te krijgen in verzuim nog groter. We hadden al regelmatig contact met VfPf over verschillende thema's. Toen het verzuimreductiebegeleidingstraject ter sprake kwam, waren we meteen enthousiast." Petra: "Het was tijd om de diepte in te gaan en écht stappen te zetten."

Van losse aanpak naar duidelijke werkwijze

Met die insteek doken adviseurs John en Didi van VfPf in de cijfers, spraken ze met directeuren van de stichting en brachten ze patronen in kaart. Al snel werd duidelijk: er was behoefte aan eenduidig beleid met heldere richtlijnen en een uniforme werkwijze binnen de hele stichting.

Petra licht toe: "Ons beleid was verouderd en met de komst van nieuwe directeuren groeide de wens voor een bredere visie op verzuim die organisatiebreed gedragen wordt. Neem bijvoorbeeld ziekmeldingen: bij de ene directeur moest je bellen, bij de andere was een appje genoeg. Daarin was eenheid in regels en rollen nodig. Daarnaast was het belangrijk om de samenwerking tussen HR, directeuren en de bedrijfsarts beter te structureren, zodat overlegmomenten waardevol en effectief zijn. Met een uniform beleid willen we de verbinding versterken en zorgen dat iedereen op dezelfde lijn zit."

Meer aandacht voor nazorg en preventie

André en Petra gingen aan de slag met het nieuwe verzuimbeleid volgens een basisopzet van VfPf. In het verzuimbeleid staan de regels voor ziekmeldingen en wetgeving rondom verzuim. Daarnaast is er nu bijvoorbeeld ook aandacht voor de begeleiding van medewerkers die langer ziek zijn geweest.

"Voor medewerkers die langer ziek zijn geweest, maakten we een checklist"

Petra: "We begrijpen nu beter dat iemand na ziekte niet zomaar meteen weer volledig kan werken. Voor medewerkers die langer ziek zijn geweest, maakten we een checklist. Dit helpt ons om hen goed te begeleiden bij hun terugkeer. Het grootste voordeel is dat we nu meer letten op wat medewerkers nodig hebben om weer goed aan de slag te gaan." Stichting CPOV kijkt nu ook naar andere gezondheidsrisico's op de werkvloer, vertelt ze. "Een voorbeeld hiervan is de vijfde ziekte, een onderwerp waar we eerder niet bij stilstonden. Hoewel het niet vaak voorkomt, kan het wél gevaarlijk zijn, vooral voor zwangere medewerkers vanwege het risico op vroeggeboorte."

Blik op de toekomst

Het verzuimreductiebegeleidingstraject is geen eenmalige oplossing, maar een doorlopend proces. Petra: "We leerden dat we niet alleen naar verzuim moeten kijken, maar ook naar werkplezier en goede arbeids-

VfPf-adviseurs Didi Dorssers en John Brokamp





In gesprek met HR-beleidsmedewerkers Petra Visser en André van der Blom

omstandigheden. We kunnen misschien niet alles beïnvloeden, maar we kunnen wél stappen zetten om de werkomgeving te verbeteren.”

Daarom besteden ze nu meer aandacht aan preventie. “We stimuleren werkplezier door activiteiten zoals een volleybaltoernooi of pubquiz”, zegt André. “Dat lijkt misschien simpel, maar het helpt om de band in het team sterker te maken en kan verzuim verminderen. Daarnaast blijven we investeren in manieren om verzuim te voorkomen. We kijken ook hoe we teams beter kunnen indelen, om werkdruk te verminderen.”

Samenwerken aan een blijvende aanpak

André en Petra zijn tevreden over de samenwerking met VfPf. André: “Didi en John voelen als collega’s. Ze denken actief met ons mee en hebben een schat aan kennis: ze weten precies waar ze het over hebben én begrijpen waar wij als organisatie staan.” VfPf blijft betrokken bij de stichting. John: “We hebben regelmatig contact over hoe het gaat en maken plannen voor volgende stappen. Uiteindelijk is het doel dat dit beleid wordt toegepast in de hele organisatie.”

Meer bewustwording en begrip

Het traject is nog niet afgerond, maar er is nu al meer bewustwording rondom ziekteverzuim, concluderen Petra en André. André: “Directeuren begrijpen beter wat hun rol is in het verzuimproces. Ze nemen sneller contact met ons op en overleggen vaker met HR en de bedrijfsarts. Hierdoor kunnen we samen beter situaties bespreken en oplossingen vinden.”

Daarnaast is er meer begrip ontstaan tussen directeuren onderling. Petra: “Elke school is anders. Sommige scholen hebben veel personeel, andere scholen zijn bij uitval extra kwetsbaar. Door dit traject begrijpen directeuren elkaars uitdagingen beter.”

Hoe is het verzuim binnen jouw organisatie?

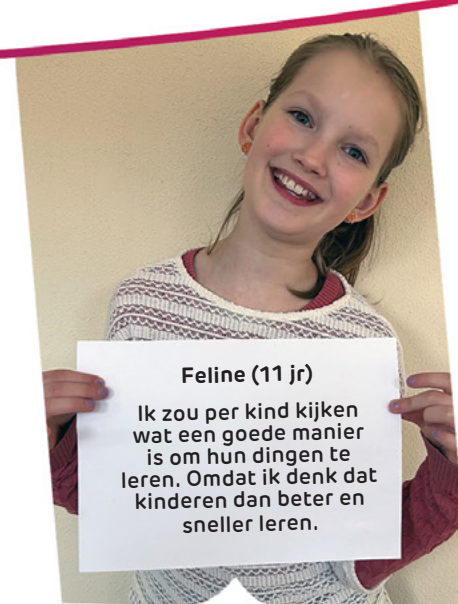
Ben je benieuwd wat verzuimreductie-begeleiding voor jouw schoolorganisatie kan betekenen? Lees meer over onze verzuim aanpak. Ga naar vfpf.nl/verzuim.

kletskoppen

kletskoppen kletskoppen

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

Als jij juf of meester was, wat zou je dan anders doen?



Met arbobeleid naar een vitale schoolcultuur

Arbobeleid is het fundament van personeelsbeleid. Associeer 'arbo' niet langer alleen met losliggende kabels, brandpreventie en luchtkwaliteit, maar verbind je arbobeleid ook met vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

Elke organisatie verdient een geïntegreerde aanpak. Bij integraal beleid geeft een school aan dat alles met elkaar samenhangt: vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, arbobeleid, gesprekkencyclus etc. Dat is prettig voor de organisatie, de medewerkers en de kinderen. Zo'n totaal-pakket levert een continue, effectieve dialoog op, wat het beleid levend houdt.

Het grootste arborisico in het primair onderwijs is psychosociale arbeidsbelasting, waaronder werkdruk, pesten en agressie. Daarom is het belangrijk om op scholen een voortdurende dialoog te creëren over veiligheid en welzijn en hierbij zowel bestuur als medewerkers verantwoordelijkheden te geven. Kortom: zorg voor een integraal beleid dat leeft.

Positieve effecten arbobeleid

Het voeren van arbobeleid is wettelijk verplicht en van belang om schade en ongevallen op de werkvloer te voorkomen. Maar het heeft nog meer positieve effecten voor organisaties. Zo presteren medewerkers beter als ze zich veilig voelen en comfortabel kunnen werken. Dat komt de leerlingen en de sfeer op school ten goede. En dat zorgt uiteindelijk weer voor meer werkplezier, meer vitaliteit en werkgeluk.

Arbobeleid binnen het PO

"Hoe beter een leerkracht in zijn vel zit, met des te meer plezier gaat hij naar zijn werk" aldus Ger Smeets, adviseur Arbeid en Vitaliteit bij VfPf. "Schoolgebouwen waarin de laatste tien jaar niet is geïnvesteerd, hebben invloed op de medewerkers en de sfeer in de school. Het is echt aantrekkelijker om les te geven in een aangenaam en proper schoolgebouw dan in een pand waarin weinig aandacht is voor een veilige en gezonde omgeving."

Medewerkers zijn 95% van het kapitaal in scholen. Daar moet je goed voor zorgen. De koppeling van arbobeleid aan personeelsbeleid is daarom wezenlijk.

Geïntegreerd arbo- en personeelsbeleid

De kentering naar geïntegreerd beleid is belangrijk. "Als je medewerkers vitaal wilt houden en aan je organisatie wilt binden, dan moet je zowel in de harde kant (veiligheid en leefbaarheid in en om het gebouw) als de zachte kant



(hoe voelen medewerkers zich en hoe gaan ze met elkaar om) investeren om ze te behouden voor het vak", gaat Ger verder. "Stimuleer daarom op scholen de dialoog. Als mensen open met elkaar communiceren over wat het werk aantrekkelijk kan maken, leidt dat tot verbeterpunten."

RI&E en Quickscan: de APK voor jouw school

In het licht van geïntegreerd beleid hebben de RI&E en Quickscan een belangrijke signaalfunctie. Het zijn peilstokken in de motor van de organisatie. Ze geven de organisatie informatie over hoe ze ervoor staat, maar dat is nog geen uitvoering van beleid.

Direct aan de slag met jouw arbobeleidsplan

Het (arbo)beleid goed integraal aanpakken kan samen met VfPf. De adviseurs hebben ruime ervaring op dit gebied en kunnen scholen helpen bij het nemen van de juiste stappen.

Aan de slag met Arbomeester of behoefte aan ondersteuning bij het opstellen of organiseren van een goed arbobeleid voor jouw schoolorganisatie? Neem contact op met jouw regioteam: vfpf.nl/regioteams.

Ontdek handige tools, trainingen en voorbeelden om direct aan de slag te gaan: vfpf.nl/arbo.

Van brandjes blussen naar een toekomstbestendige schoolorganisatie

Leven in de waan van de dag. Herken je dat? De werkdruk is hoog, het lerarentekort drukt op het team en ziekteverzuim blijft een uitdaging. Oplossingen zoals klassen samenvoegen, extra invallers regelen of onbevoegde krachten voor de klas zetten, helpen op de korte termijn, maar lossen het structurele probleem niet op.

Iedereen wil dat een schoolorganisatie een fijne en gezonde werkplek is. Een plek waar mensen de ruimte krijgen om te groeien en waar teams klaar zijn voor de toekomst. Waar iedereen met plezier aan het werk is en ook blijft. Maar hoe?

Dat begint door uit te zoomen en een helder beeld te krijgen van waar een schoolorganisatie staat. Niet alleen wat erbinnen speelt, maar ook wat buiten de organisatie leeft. Nu en op de lange termijn. Hoe kom je daar als je wordt geleefd door de waan van de dag en alleen maar bezig bent met brandjes blussen? Bij VfPf geloven we in een aanpak die verder gaat dan alleen het bestrijden van symptomen. In plaats van pleisters plakken, kijken we naar duurzame oplossingen.

Een gerichte aanpak, geen losse oplossingen

De kern van onze aanpak is eenvoudig: we helpen schoolorganisaties inzicht krijgen in waar ze nu staan en wat nodig is om duurzaam sterk te blijven. Daarvoor zoomen we in op:

- Data-analyse: verzuimcijfers, medewerkers-tevredenheid, beleidsstukken en trends in het onderwijs
- Organisatiescan: inzicht in HR-processen en duurzame inzetbaarheid
- Omgevingsanalyse: regionale ontwikkelingen en arbeidsmarktdynamiek

Met een mix van data-analyse, strategische gesprekken en praktijk-gericht advies werken we samen aan een toekomstbestendige schoolorganisatie waarin duurzame inzetbaarheid vanzelfsprekend is.

Het resultaat? Een advies met heldere aanbevelingen waar je als schoolorganisatie direct mee aan de slag kunt. De analyse brengt precies in kaart waar de grootste kansen liggen en welke acties de meeste impact hebben. Bovendien ontvang je de ondersteuning van een VfPf-adviseur. Zo weet je niet alleen wat er speelt, maar ook aan welke knoppen je moet draaien om gerichte verbeteringen door te voeren. Dit helpt je om je tijd en energie te richten op wat écht verschil maakt.

"Als adviseur van VfPf vind ik het belangrijk dat je met vertrouwen en focus vooruit kunt. Daarom begeleid ik bij het vertalen van het advies naar een concreet plan van aanpak."

John Brokamp – VfPf-adviseur Midden-Oost



Hoe behouden we mensen voor het onderwijs?

- Toekomstgericht werkgeverschap en behoud van talent: een aantrekkelijke schoolorganisatie waar professionals willen blijven werken.
- Laag verzuim en verloop: minder uitval en een stabiel team.
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers: iedereen vitaal, gemotiveerd en inzetbaar, ook op de lange termijn.
- Hoge medewerkerstevredenheid en werkgeluk: een omgeving waarin mensen met plezier en energie werken.

"Als regiocoördinator blijf ik betrokken als strategisch partner. Zo zorgen we ervoor dat scholen niet alleen vandaag, maar ook over vijf of tien jaar een stabiele en aantrekkelijke werkomgeving bieden voor onderwijspersoneel."

Marjolein de Best – regiocoördinator Zuid-West



Van plan naar praktijk

Het succes van onze aanpak zit niet alleen in de analyse, maar vooral in de implementatie. Daarom werken we intensief samen met schoolorganisaties om de adviezen daadwerkelijk in de praktijk te brengen. We zorgen ervoor dat veranderingen haalbaar en realistisch zijn en bieden begeleiding bij de uitvoering.

Waarom kiezen voor VfPf?

- Gericht op de lange termijn: Geen tijdelijke pleisters, maar duurzame oplossingen.
- Gebaseerd op data en ervaring: We werken met feiten, niet alleen op gevoel.
- Praktisch en toepasbaar: Geen theoretische adviezen, maar haalbare verbeteringen.
- Samenwerking op maat: Elke schoolorganisatie is uniek, en onze aanpak sluit daarop aan.

“Mede dankzij de strategische gesprekken kon ik mijn gedachten ordenen en mijn visie aanscherpen. Het is fijn dat VfPf de context van een bestuurder begrijpt. Dit helpt bij het bespreken van relevante dilemma’s en leidt tot gerichte verbeteringen.”

Ellen de Neef – bestuurder Elevantio

Klaar om jouw schoolorganisatie toekomstbestendig te maken en te houden?

Jouw regioteam denkt graag met je mee. Samen bouwen we aan een gezonde en sterke onderwijsorganisatie waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en met energie voor de klas staan én blijven.

Meer weten? Neem contact op met ons regioteam en ontdek wat VfPf voor jouw schoolorganisatie kan betekenen: vfpf.nl/regioteams.

In aflevering 14 van de podcastserie PO praat gaan we, samen met Ellen de Neef (bestuurder bij Elevantio), in op de uitdagingen en inzichten van schoolbesturen in het primair onderwijs. We bespreken de waarde van objectieve gesprekspartners en hoe deze bestuurders helpen bij het nemen van belangrijke beslissingen. **Luister mee!**



VfPf: jouw partner in het primair onderwijs

Wij zijn dé specialist in HR en strategie voor het primair onderwijs. Wij geloven dat goed onderwijs begint bij leraren die met plezier in het onderwijs werken, nu en in de toekomst. Vanuit die overtuiging helpen we schoolorganisaties toekomstbestendig en veerkrachtig te worden én natuurlijk te blijven.

Samen zoeken we naar duurzame oplossingen voor jouw uitdagingen. En we bieden tools waarmee je ook zelf aan de slag kunt gaan. Iedere keer een stapje vooruit.

Bekijk hier onze video
vfpf.nl

 Vervangingsfonds
Participatiefonds

Hoe werkt het PDI-budget: De regeling professionalisering en duurzame inzetbaarheid

In de dynamische onderwijswereld is het essentieel dat professionals zich blijven ontwikkelen en duurzaam inzetbaar zijn. Het PDI-budget, oftewel het budget voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid, speelt hierin een cruciale rol. Maar wat houdt deze regeling precies in en hoe kunnen onderwijsprofessionals hiervan profiteren?



Wat is het PDI-budget?

Het PDI-budget, voorheen bekend als de regeling duurzame inzetbaarheidsuren, is opgenomen in de cao en ondersteunt onderwijsprofessionals bij hun professionele groei en duurzame inzetbaarheid. Het doel is om vakbekwaamheid te vergroten, gezondheid en werkplezier te bevorderen, en de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te waarborgen. Dit draagt uiteindelijk bij aan toekomstbestendig en kwalitatief hoogstaand onderwijs.

Wat houdt de regeling in?

Alle medewerkers in het onderwijs ontvangen jaarlijks een individueel PDI-budget van €525,- en 123 PDI-uren. Deze uren en het budget mogen uitsluitend worden gebruikt voor activiteiten die bijdragen aan de groei en ontwikkeling van de onderwijsprofessional.

Flexibiliteit

Een van de sterke punten van het PDI-budget is de flexibiliteit. Medewerkers kunnen zelf bepalen hoe ze de uren en het budget inzetten. Zo kan het ene jaar volledig worden besteed aan professionalisering, terwijl het volgende jaar deels wordt ingezet voor activiteiten die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Deze flexibiliteit zorgt ervoor dat onderwijsprofessionals hun ontwikkeling kunnen afstemmen op hun persoonlijke behoeften en ambities.

Speciale regelingen

Voor startende leerkrachten en medewerkers van 57 jaar en ouder zijn er extra voorzieningen. Startende leerkrachten ontvangen de eerste drie jaar een extra inductiebudget van 40 uur per jaar en hebben recht op begeleiding van een coach. Dit helpt hen om de werkdruk te verlichten en hun pedagogisch-didactische vaardigheden te ontwikkelen.

Medewerkers van 57 jaar en ouder hebben recht op een extra PDI-budget van 130 uur per jaar. Deze uren kunnen, naast de standaarddoelen, ook worden gebruikt voor verlof, zoals een sabbatical of extra zorgverlof. Dit biedt oudere medewerkers de mogelijkheid om te werken aan hun werk-privébalans, zodat ze gezond en gemotiveerd blijven.

Professionaliseringsbudget voor directieleden

Directieleden hebben recht op een extra professionaliseringsbudget van €3.150,- per jaar en moeten zich inschrijven in het Schoolleidersregister PO. Dit budget kan in overleg met de werkgever worden gebruikt voor studieverlof en/of studiekosten. Het niet-bestede budget wordt na vijf jaar toegevoegd aan het algemene professionaliseringsbudget van de school.

Professionaliseringsbeleid

In de regeling staat dat er continu en op alle niveaus binnen de organisatie aandacht is voor professionele ontwikkeling. Zowel de werkgever als de werknemer zetten zich hiervoor maximaal in. Dit wordt vastgelegd in het verplichte meerjarenprofessionaliseringsbeleid, dat door de werkgever wordt opgesteld.

In het kort:

- Alle medewerkers ontvangen jaarlijks een individueel PDI-budget van €525,- en 123 PDI-uren.
- Startende leerkrachten krijgen de eerste drie jaar een extra inductiebudget van 40 uur per jaar en begeleiding van een coach.
- Medewerkers van 57 jaar en ouder hebben recht op een extra PDI-budget van 130 uur per jaar.
- Directieleden hebben recht op een professionaliseringsbudget van €3.150,- per jaar.
- De werkgever stelt een meerjarenprofessionaliseringsbeleid op.

Ga het gesprek aan

Succesvol werken aan inzetbaarheid valt of staat met de dialoog tussen werkgever en medewerker. Daarom is het belangrijk om binnen de gesprekkencyclus ruimte te maken voor afspraken en reflectie op de ondernomen activiteiten vanuit het PDI-budget. Het is namelijk een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij zowel de werkgever als de medewerker baat heeft bij een goede samenwerking.

Meer lezen over deze regeling? [Download de handige folder.](#)

Onze adviseurs denken graag mee om invulling te geven aan een aanpak op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen jouw schoolorganisatie. Neem gerust contact op met je regioteam via vfpf.nl/regioteams.

Met de mentor mee

Op orde



Bert Rebergen

De mentor on the job begeleidt startende leerkrachten. Met een luisterend oor, een steun in de rug en met tips en tops. Deze dienstverlening vanuit VfPf, zonder extra kosten, wordt zeer gewaardeerd. In deze Rentree deelt mentor Bert Rebergen zijn ervaringen.

Hulpvraag

Wat dit werk voor mij zo bijzonder maakt, is dat de hulpvraag van de leerkracht zelf centraal staat. Wat gaat goed en tegen welke hindernissen loop je aan? Je zit niet achterin de klas als examiner. Je gaat met elkaar een ontdekkingstocht aan. Natuurlijk helpen mijn vele jaren onderwijservaring om op die reis een gids te zijn, maar het is de leerkracht die de bestemming in het navigatiesysteem heeft ingevoerd.

Grip

Regelmatig hoor je: 'Hoe krijg ik grip op de groep of op die ene leerling die afwijkend gedrag vertoont?' Iedere onderwijzer gunt de leerlingen ruimte, maar wel binnen bepaalde kaders. Om alle leerlingen binnen die grenzen te houden is voor veel starters een uitdaging. Dat heeft te maken met hun ervaring, maar het aantal werkdagen van een leerkracht en de groepsdynamiek spelen daarin ook

een rol. Naar die orde en enige controle verlangen de starters. Neem het ze eens kwalijk...

Vooraan in de muziek

Leerkracht Erica vindt die controle heel belangrijk. De les is degelijk voorbereid, tot in de puntjes overdacht. Vol goede moed loopt ze voorop bij haar fanfareorkest. Ze heeft de muzikanten vooraf glashelder uitgelegd wat er van ze wordt verwacht. Het plaatje is helder. Zo nu en dan kijkt ze achterom of iedereen meekomt en in de maat speelt. Wat blijkt? Er zitten telkens wat achterblijvers tussen en hier en daar klinkt een foute noot en een onjuist ritme. Hoe is het mogelijk? Die hele les staat als een huis en toch zijn er leerlingen die niet handelen zoals verwacht.

Vasthouden door los te laten

Erica geeft niet op. Ze wijst de haperende muzikanten op hun fouten en probeert ze keer op keer in het

gareel te houden: Zo lopen we! Zo spelen we! Dat hoeft toch niet zo moeilijk te zijn? Maar, ondanks al die interventies blijft het orkest hardleers. Erica hield ik deze spiegel voor, kijkend naar haar kwaliteiten en de ongewenste bijwerkingen.

Op orde

Een paar weken later vroeg ik naar haar ervaringen. Ze had kinderen soms in kleine groepjes verdeeld en ze iets van eigenaarschap over lessen gegeven. En? Ze glunderde: 'Ik heb geen één leerling tot de orde hoeven roepen. Het ging als vanzelf!' Mijn reactie? Een brede grijns. Meer was niet nodig.

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

"Ik hoor wel degelijk in het onderwijs, dat heb ik bewezen"

Suzanne staat binnenkort 25 jaar voor de klas als kleuterjuf. Met veel plezier en voldoening. Ze denkt dan ook nog lang niet over stoppen. Maar dat was een tijdje geleden wel anders. Het is aan haar eigen motivatie en goede ondersteuning te danken dat ze nog in het onderwijs werkt. Waarom ging het mis? En hoe kunnen we dat voorkomen?

De start van een carrière

Na een studie ontwikkelingspsychologie rondde Suzanne op haar 28e de Pabo af. Haar eerste baan was in groep 4, hoewel ze merkte dat haar hart eigenlijk bij de kleuters lag. De eerste jaren verliepen goed; ze werd moeder en ging op een andere school werken, waar ze het naar haar zin had voor de kleuterklas.

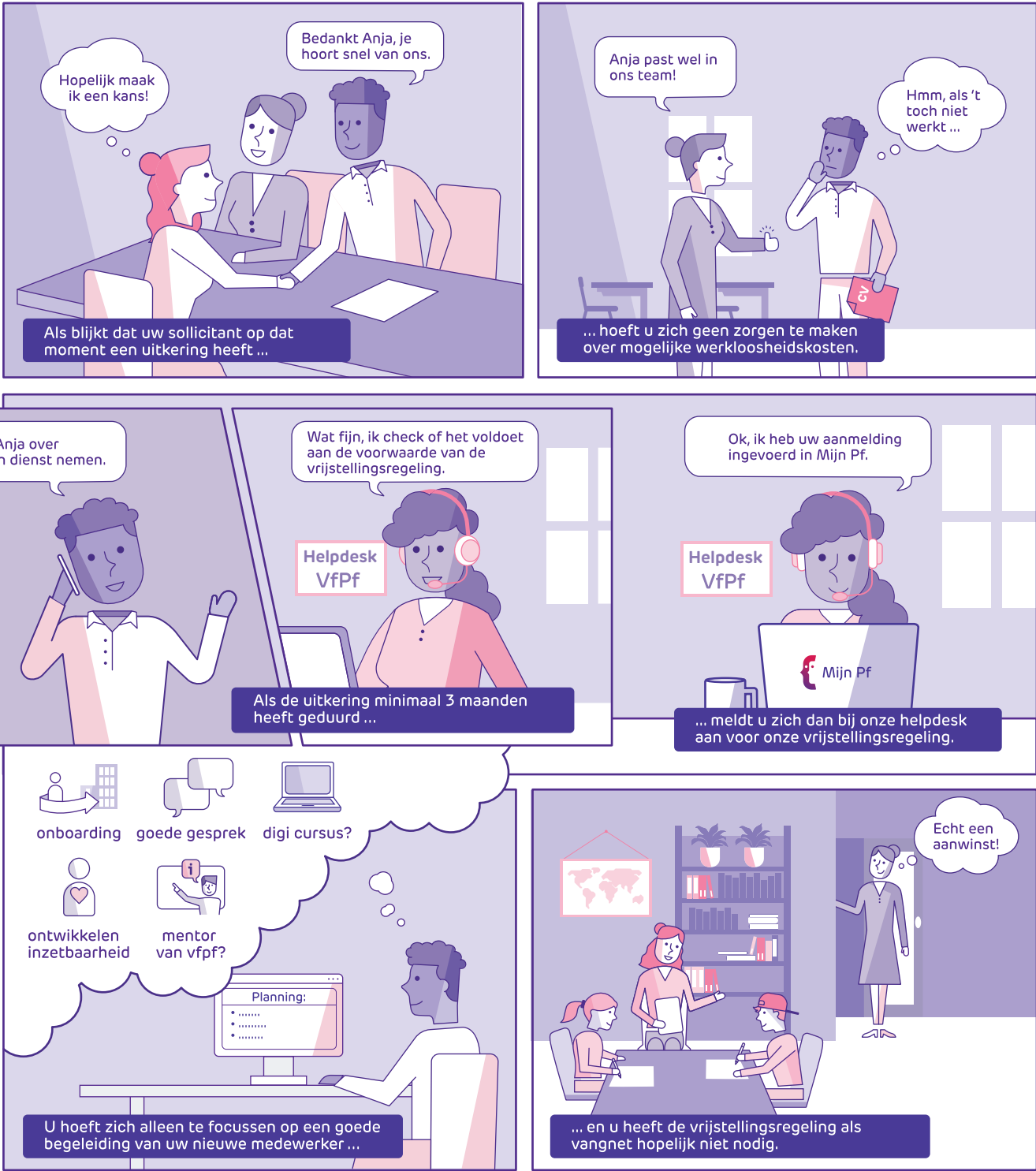
Zonder overleg

Op een bepaald moment werden er allerlei veranderingen op school doorgevoerd waar Suzanne niet helemaal achter stond. "Daarover werd niet overlegd," vertelt Suzanne. "We moesten precies doen wat bedacht was, ook al was ik ervan overtuigd dat dit niet de beste manier was voor mijn kleuterklas. Dat was lastig."



Iemand aannemen vanuit een uitkering?

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



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

Lees alle voorwaarden op vfpf.nl/vrijstellingsregeling

"Gedwongen voor een klas staan die niet bij je past, dat werkt niet."

Twijfelen aan jezelf

Ze kon zich inhoudelijk niet in de nieuwe situatie vinden. Ze gaf het op en is met een vaststellings-overeenkomst weggegaan. Daarin stond echter letterlijk als reden voor ontslag dat ze niet geschikt was als leerkracht. "Dat had een enorme impact! Ik voelde me afgeserveerd en ging heel erg aan mezelf twijfelen. Terwijl ik gewoon niet in het straatje van die school paste. Het heeft veel tijd en moeite gekost om daar overheen te komen."

Zoeken naar een nieuwe weg

Gelukkig keerde ze toch terug als invalkracht bij verschillende scholen. Maar toen ze zonder ervaring en begeleiding voor een groep 3 moest gaan staan met 34 kinderen, viel ze uit.

"Dat had er ook mee te maken dat ik weinig steun voelde van de toenmalige directeur. Bovendien werd ik abrupt en zonder overleg op een andere locatie geplaatst. Ik mocht een dag meekijken, maar niemand wist dat ik kwam."

Volwaardige leerkracht?

Met hulp van een coach en de bedrijfsarts kon Suzanne weer re-integreren op een andere school binnen hetzelfde bestuur. Nu wel met de nodige ondersteuning. Maar ze moest toch een dag in de week groep 6 doen. "Dat hoorde zo, anders was je geen volwaardige leerkracht. Tja. Maar ik ben gewoon geen bovenbouwjuf. In groep 6 was ik aan het overleven. Dat gebeurt dus als je voor een klas staat die niet bij je past."

Een echte kleuterjuf

Uiteindelijk zijn er met alle leerkrachten goede gesprekken gevoerd over wat goed en fout ging. "Er werd geluisterd en we konden betere afspraken maken met de leiding. Ik ben er nu van overtuigd dat ik echt in het onderwijs hoor," lacht ze, "maar dan wel voor de kleutergroep."

Goede match

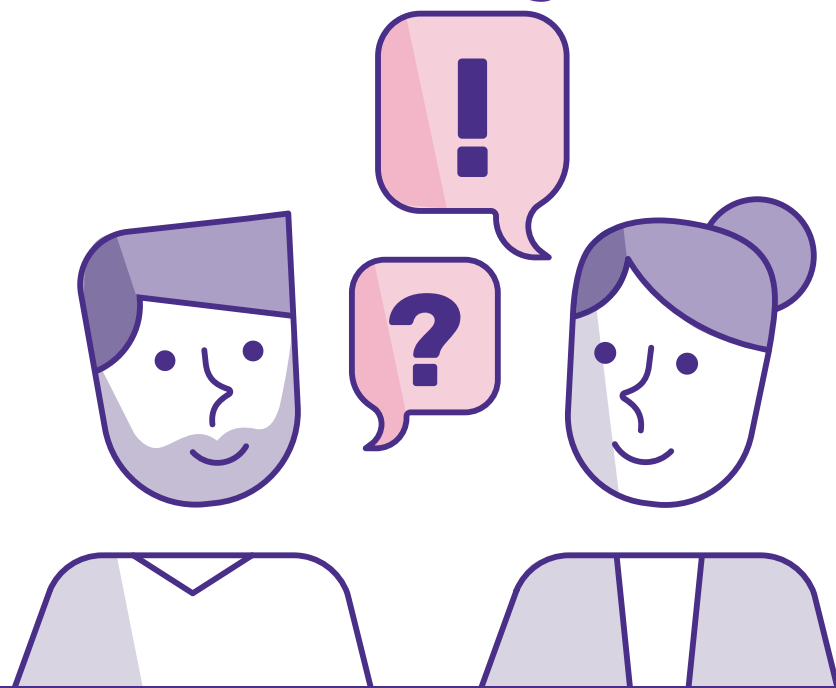
Inmiddels werkt Suzanne op een andere school die bij haar past, wat betreft sfeer en organisatiecultuur. Ze heeft gezocht naar een goede match en deze school zelf uitgekozen. "Mijn expertise wordt op waarde geschat. Er wordt naar me geluisterd en ik word gewaardeerd."

Hoe behouden we mensen voor het onderwijs?

- Duidelijke communicatie is essentieel. Leg goed uit waarom iets belangrijk is voor de klas, de school en de medewerker.
- Zorg ervoor dat mensen op de juiste plek zitten op een school. Jobcoaching en jobcrafting kunnen hierbij goede hulpmiddelen zijn.
- Laat mensen op tijd weten waar ze aan toe zijn, zodat ze de tijd en ruimte hebben om na te denken over wat ze willen.
- Positieve coaching. Focus niet op wat niet goed gaat, maar juist op wat wel goed gaat.

Allo Allo!

Heeft u een vraag over arbo?



De medewerkers van het Arbo Adviescentrum PO kunnen je alles vertellen over een veilige en plezierige werkomgeving.

Om ervoor te zorgen dat Arbomeester, het RI&E instrument voor het primair onderwijs, gebruiksvriendelijk is, vragen wij elk kwartaal de gebruikers naar hun beleving en ervaring. Hoe kunnen we het hen makkelijker maken, waar zijn ze enthousiast over en - natuurlijk - welke dingen kunnen we verbeteren? In dit themanummer over 'ervaring' nemen we je graag mee in een aantal antwoorden van jouw collega-preventie-medewerkers en directeuren.

Hier zijn jouw collega's enthousiast over:

- "De uitgebreide vragenlijsten, hierdoor word je weer bewust gemaakt van de dingen die geregeld moeten worden."
- "Fijn dat het aan de Arbocatalogus PO is gekoppeld. Daar kan ik goed vinden waar de punten aan moeten voldoen. Zo kan ik meteen actie ondernemen, maar ook beoordelen waar we staan."
- "Goede begeleiding, mensen met kennis. Snel en goed meedenken met hoe op te zetten en uitvoeren."
- "Duidelijke vraagstelling"

Wat kunnen we nog verbeteren:

- "Digitaal de vragenlijsten invullen bij delegeren."
- "Het zou handig zijn als de vragenlijsten per mail doorgestuurd kunnen worden naar betreffende persoon en de antwoorden daarmee niet handmatig over gezet hoeven worden."
- "Ik denk dat het nog compacter kan."

We gaan ons best doen!

Ben je nieuwsgierig naar het gebruik van Arbomeester voor jouw organisatie of wil je jouw ervaring met Arbo-meester delen? Neem dan contact op met het Arbo Adviescentrum PO!

Heb je een vraag 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

Klasse Schoolleiders

Minder werkdruk, meer werkgeluk



Carolien Braam

IKC De Klimboom in Uden is al vier jaar op rij een Klassewerkplek. Dat betekent dat de school hoog scoort op werkgeluk. Schoolleider Carolien Braam weet dus hoe ze ervoor zorgt dat haar collega's met plezier voor de klas staan. Inmiddels is haar rol uitgebreid en is ze directeur van Kindcentrum Florent, dat naast De Klimboom ook onderwijsstroom De Aventurijn en een kinderopvang huisvest. Ook daar werkt ze aan een cultuur waarin werkgeluk centraal staat.

Haar aanpak? Creatief tijd winnen door talenten slim in te zetten en elkaar te steunen. Carolien legt uit:

Creatief tijd winnen

Hoewel onze onderwijsstromen verschillen in populatie en onderwijs-aanpak, kunnen we makkelijk kennis en inzet uitwisselen omdat we in hetzelfde gebouw zitten. Zo zetten we de steun van de specialisten, het stafbureau en de familiecontactpersonen breed in. Onder het mom van 'wie het weet, moet het zeggen' voelen we ons samen verantwoordelijk voor alle kinderen. Door deze handen en kennis te bundelen, krijgen andere collega's tijd om zich te concentreren op lesgeven.

Wat heb je al in huis?

Daarnaast stellen we ons steeds de vraag: wat moet, wat hoort en wat kan? En dan bespreken we vooral de 'moetjes'. Neem de groepsbesprekingen. Vaak moeten er taaie documenten worden ingevuld. Doe je

dat in een goed gesprek, dan kun je je volledig focussen op de inhoud. Een luisterende collega of AI-tool kan vervolgens alles vastleggen. Dat maakt dat de vertellende collega bevlogen zijn bevindingen kan delen, wat direct voordelen oplevert voor beiden: nieuwe inzichten, een doorgaande lijn door ervaringen over een passend aanbod te delen, en een gevoel van verminderde administratieve werkdruk.

Belangrijk is om te kijken naar welke talenten je in het team hebt en hoe je die slim inzet. Dat vereist dat je een divers team hebt. Gelukkig hebben wij als Klassewerkplek genoeg aanmeldingen om mensen te selecteren die een goede aanvulling zijn op het team.

Steun maakt het verschil

Naast tijd creëren, is het gevoel dat je er niet alleen voor staat, minstens zo belangrijk voor werkgeluk. Elkaar ruggensteun geven is essentieel.

Onlangs kreeg een jonge leerkracht te maken met een lastige situatie: een kind oefende groepsdruk uit, waardoor medeleerlingen zich onveilig voelden. Hij twijfelde of hij signalen had gemist. We hebben direct een team om hem heen gevormd. Samen bespraken we de situatie en zochten we een oplossing. Al snel werd duidelijk dat veel zich buiten school – en zijn gezichtsveld – afspeelde. Omdat hij heeft ervaren dat hij kan terugvallen op collega's en bestuur in dit soort situaties, staat hij met vertrouwen voor de klas."

Ook Klassewerkplek worden?

Klassewerkplek meet elk jaar het werkgeluk van onderwijsprofessionals op basisscholen. De rapportages geven concrete handvatten om het werkgeluk te verhogen. Meer informatie via Klassewerkplek.nl

Meer inzicht met het verzuimprognosemodel

Verzuimcijfers vertellen nog beter het verhaal als je ze kunt voorspellen. Met het verzuimprognosemodel van VfPf krijgen schoolbesturen waardevolle inzichten in toekomstige trends. Dit helpt schoolbesturen om gericht actie te ondernemen om verzuim te verminderen. Stichting Primenius en regiocoördinator Johan Werkman vertellen hoe het verzuimprognosemodel helpt bij nog meer bewustwording en het ontwikkelen van gerichte interventies.

De behoefte aan grip op verzuim is groot, vertelt Johan Werkman, regiocoördinator Noord-Oost bij VfPf. "Ons team van data-specialisten ontwikkelde daarom het verzuimprognosemodel. Dat gaat nog een stap verder dan de actuele cijfers. Het voorspelt hoe verzuim zich in de toekomst ontwikkelt aan de hand van verschillende factoren. Zoals het aantal verzuimmeldingen, de verzuimduur en seizoensinvloeden. En ook de leeftijd van de medewerkers wordt meegenomen. Met een betrouwbaarheid van circa 80% geeft het schoolbesturen waardevolle informatie om strategische beslissingen te nemen. Dat helpt bij een nog gerichtere aanpak op verzuim."

Verzuimbeleid

Bestuurder Wieneke Pathuis en HR-adviseur Frouke Bloemendal van stichting Primenius – primair onderwijs én kinderopvang in Groningen en Drenthe – zien grote meerwaarde in de verzuimprognose. Wieneke Pathuis: "Verzuim kost geld. Als medewerkers ziek zijn, moeten we vervanging regelen en betalen we dubbele lasten. In onze strategische koers legden we daarom vast dat we verzuim willen voorkomen met een goed verzuimbeleid."

Frouke: "We volgen verzuimcijfers via ons personeelsstelsel en de arbodienst, maar een cijfer alleen zegt weinig. Je wilt juist weten welke factoren een rol spelen



Johan Werkman in gesprek met bestuurder Wieneke Pathuis en HR-adviseur Frouke Bloemendal

en waarop je invloed kunt uitoefenen. Is het verzuim bijvoorbeeld hoog onder jonge medewerkers door werkdruk? Wanneer ben je écht ziek, kun je nog iets anders bijdragen? En hoe kijken we als organisatie naar verzuim? Omdat het verzuimprognosemodel óók de factoren van verzuim meeneemt in de berekening, geeft het meer informatie. En weten we aan welke knoppen we kunnen draaien om verbetering te realiseren."

verzuim hebben. Dat inzicht brengt urgentie en helpt ons aan de slag te gaan met oplossingen."

"VfPf levert de cijfers, wij brengen de context. We vullen elkaar aan."

"Met de voorspelling over toekomstige verzuimcijfers hebben we een goede basis om in gesprek te gaan met schooldirecteuren."

Bewustwording

Het model vergroot ook de bewustwording binnen de organisatie. "Het gevoel van urgentie heerst al, maar met de voorspelling over toekomstige verzuimcijfers hebben we een goede basis om in gesprek te gaan met schooldirecteuren", zegt Wieneke. "De voorspelling geeft veel meer inzicht in waar de problemen zitten, hoe groot de problemen zijn en welke tools nodig zijn om verzuim naar beneden te brengen. Het helpt dieper in de cijfers te duiken. Bij ons bleek dat verzuim oploopt als we gelijk blijven handelen, zelfs mét de aandacht die we nu voor

Wisselwerking

Primenius gebruikt de verzuimprognose inmiddels in gesprekken met locatiedirecteuren. Toch is er terughoudendheid. Elk cijfer heeft een eigen verhaal. "Er is behoefte aan uitleg", zegt Frouke. Johan: "Bij VfPf bieden we begeleiding op maat; van het maken van een verzuimvisie tot advies over effectieve maatregelen om verzuim terug te dringen. Een belangrijke volgende stap is het koppelen van de prognose aan verzuimkosten om de urgentie nog groter te maken." Wieneke: "Onze samenwerking is daarom zo mooi; VfPf levert de cijfers, wij brengen de context. We vullen elkaar aan."

Benieuwd wat verzuimreductiebegeleiding voor jouw schoolorganisatie kan betekenen? Ga naar vfpf.nl/verzuim of neem contact op met je regio-team via vfpf.nl/regioteams.



Wetwetertjes



Hartstikke vervelend, wanneer je als werkgever weet dat je een arbeidscontract van een medewerker moet beëindigen. Natuurlijk zorg je er dan voor dat hij of zij goed ondersteund wordt in het vinden van een nieuwe baan. Daar begin je al mee in de aanloop naar het einde van het contract

Ismahan el Assati, juridisch medewerker van VfPf, vertelt: "In het Reglement van het Participatiefonds heet dit de inspanningsverplichting. We willen hiermee goed werkgeverschap stimuleren. Allemaal bedoeld om mensen voor het onderwijs te behouden. Of in ieder geval te voorkomen dat ze in een uitkering terecht komen!"

Gezamenlijke investering

Een effectieve begeleiding en ondersteuning door de werkgever is belangrijk. "Met zowel een financiële als inhoudelijke investering," legt Ismahan uit. "Maar ook de werknemer die een school moet verlaten, moet hier een actieve rol in spelen. Trek dus zoveel mogelijk samen op en bespreek wat er nuttig en nodig is. Maak daar afspraken over en noteer die."

Uitspraak Raad van State (ECLI:NL:RVS:2024:5436)

In december 2024 heeft de Raad van State uitspraak gedaan over de reikwijdte van de inspanningsverplichting uit het Reglement Pf. Daarin volgt de Raad het standpunt van het Pf: de werkgever moet aantonen dat aan een werknemer actief begeleiding en ondersteuning aangeboden is voor een van-werk-naar-werktraject. Ook als de werknemer daar niet direct aan meewerkt. De weigering van de werknemer moet blijken uit afschriften van communicatie en documentatie.

In de praktijk kan het soms lastig zijn als de medewerker zelf niet direct meewerkt. Ook in die gevallen moet je als werkgever actief betrokken blijven en stappen zetten om passende ondersteuning en middelen aan te bieden. Ismahan: "Zorg voor duidelijke communicatie en probeer de hobbels te overwinnen. Leg deze inspanningen ook vast. Zoals mailwisselingen, de planning van een intake-gesprek bij een loopbaancoach of een plan dat is opgesteld gericht op het vinden van een nieuwe baan."

Handige rekentool

Met de rekentool van VfPf kun je als werkgever eenvoudig berekenen wat een reëel bedrag is om aan van-werk-naar-werk-activiteiten te besteden. Je vult de periode van het arbeidscontract (of van meerdere contracten) in het Excel-bestand in, en dat rekent het bedrag uit op basis van de totale duur van het dienstverband. Je kunt de rekentool downloaden via vfpf.nl/inspanningsverplichting en het portaal Mijn Pf (mijnvpf.nl).

Vragen over de rekentool?

Bel gerust de helpdesk van VfPf, die helpt je graag verder.

☎ 088 – 605 51 55

✉ helpdesk@vfpf.nl

kortom kortomkortom



Gefeliciteerd Klasse-werkplekken!

VfPf feliciteert de 123 scholen die het Klassewerkplek-predicaat hebben ontvangen. Dit zijn scholen die zich onderscheiden op het gebied van werkgeluk, een positieve werkcultuur en duurzame inzetbaarheid. Wij zijn trots op deze prachtige voorbeelden van toekomstbestendige schoolorganisaties. Volgend jaar ook zo'n Klasse-titel verdienen? Onze regioteams ondersteunen je graag! vfpf.nl/regioteams

De Week van Inductie gemist?

In de week van 19 – 22 mei organiseerden we allerlei interessante en inspirerende online sessies over het begeleiden van startende leerkrachten. Wat zijn de do's en don't in een inductieprogramma? Sluit het aan op de visie die je als schoolorganisatie hebt? Hoe kun je een goede bovenbestuurlijke samenwerking in je regio voor elkaar krijgen?

De adviseurs van VfPf staan voor je klaar om te sparren over dit soort vragen en helpen bij een goede aanpak van inductie. Vind jouw regioteam via vfpf.nl/regioteams.

De postbus van je school niet meer in gebruik?

Voor het versturen van post gebruiken wij de adresgegevens die bij DUO geregistreerd staan. Wijzigingen kun je makkelijk doorgeven via duo.nl/zakelijk/primair-onderwijs.

Ziekteverzuim kost het PO jaarlijks zo'n 700 tot 800 miljoen euro

In aflevering 13 van de podcastserie PO praat duiken we dieper in dit onderwerp. Wat zijn de werkelijke oorzaken van uitval en welke risico's leiden tot verzuim? [Luister mee en ontdek hoe slimme data kan helpen ziekteverzuim effectief aan te pakken.](#)



Wat vind jij?

Jouw ervaringen
helpen ons vooruit.
Doe mee en maak kans
op een cadeaubon!



Wat vind jij van dit magazine?

Laat het ons weten en win! Wat vind jij waardevol? Over welke onderwerpen wil jij graag lezen? Jouw feedback helpt ons om ons magazine verder te verbeteren.

Vul de vragenlijst in en maak kans op een Bol.com cadeaubon t.w.v. €50.

VfPf streeft naar een klantgerichte aanpak door aandachtig te luisteren naar de behoeften en feedback uit het onderwijsveld. We gaan graag in gesprek met jou om waardevolle ervaringen te verzamelen en gebruiken metingen om onze dienstverlening steeds verder te verbeteren.

Deel je ervaringen in het VfPf klantpanel

Wij zijn regelmatig op zoek naar bestuurders, schoolleiders en HR-adviseurs uit het primair onderwijs die met ons willen meedenken. In ons klantpanel kun je jouw ervaringen delen over onze producten, diensten of communicatie. Interesse? Meld je dan snel aan via vfpf.nl/klantpanel.

Onze regioteams. Dicht bij jou in de buurt.

Hulp nodig? Wil je sparren? Onze regioteams staan voor je klaar. De regiocoördinatoren zijn daarbij jouw 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

Regioteam Midden-West Regiocoördinatoren

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

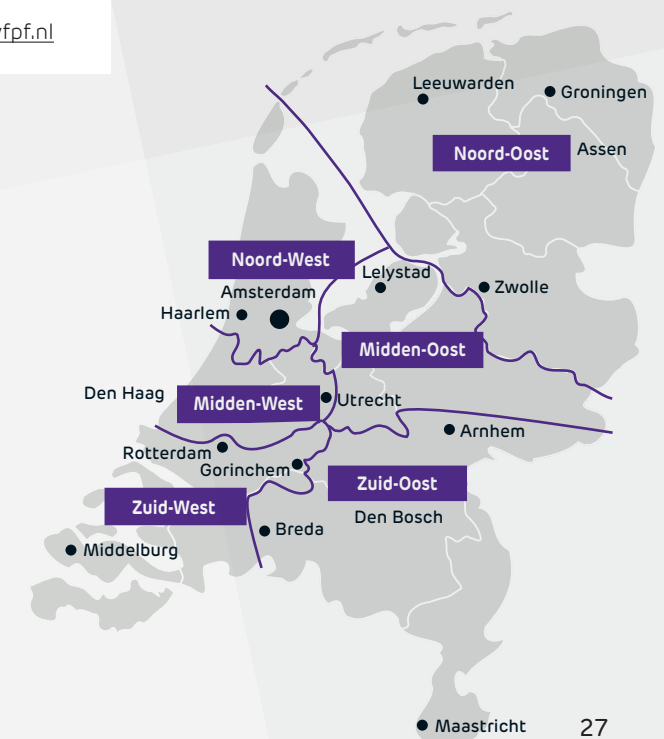
Kim van Rookhuizen
☎ 06 - 18 96 61 32
✉ kim.van.rookhuizen@vfpf.nl

Regioteam Noord-West Regiocoördinator

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

In welke regio zit jouw school?

In het kaartje zijn globaal de grenzen van onze regio's aangegeven. Twijfel je in welke regio jouw schoolorganisatie zich bevindt, zoek dan je regioteam op via vfpf.nl/regioteams. Vul de naam van je school of het BRIN-nummer in en de contactgegevens van jouw 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 je 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 jouw regio speelt, ze zijn ook dicht bij jou 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

Arbo Adviescentrum PO

Voor vragen over RI&E, de Arbo-catalogus PO, arbowetgeving, binnenklimaat en BHV.

T [088 – 837 30 30](tel:088-8373030)

E arbo-advies@vfpf.nl

Regioteams

Direct contact opnemen en een afspraak maken met de regio-coördinator in jouw regio? Kijk op pagina 27 voor de contactgegevens van jouw regioteam of kijk op vfpf.nl/regioteams.

Aanmelden vacatures

Heb je een vacature binnen je schoolorganisatie? Jouw regioteam bemiddelt op regionaal niveau en kan je helpen bij het vinden van een geschikte kandidaat.

Bestuursbureau VfPf

Boompjes 40, 3011 XB Rotterdam

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 kun je makkelijk de gegevens van jouw instelling of bestuur wijzigen.