

*Dit document is een groeidocument en wordt regelmatig aangevuld en geactualiseerd.
Versie: april 2026*

Wat is PON?

PON is een vereniging waarin 26 schoolbesturen in Oost Nederland samenwerken. Gezamenlijk vertegenwoordigen zij 183 basisscholen met een omvang van circa 2.400 fte. We maken gebruik van de driehoek **Flexpool, Loopbaancentrum en Arbo** en versterken elkaar op deze wijze. De vereniging richt zich op het bevorderen van goed werkgeverschap, werkgelegenheid, het faciliteren van mobiliteit, het versterken van duurzame inzetbaarheid en het bijdragen aan het verminderen van het lerarentekort. Dit alles gebeurt zonder winstoogmerk. We zijn dienstverlenend en ontzorgen de leden door het uitvoerend werkgeverschap voor de vaste poolers namens hen over te nemen.



Flexpool

De PON Flexpool bestaat uit een groep vaste vervangers in dienst van PON aangesloten besturen en een groep tijdelijke poolers op oproepbasis. Zij verzorgen alle vervangingen op de aangesloten PON scholen wanneer een leerkracht of ondersteuner afwezig is door verlof of ziekte. Het gaat hierbij om zowel korte als langdurige vervangingen.

Loopbaan

Onze invalpool is tevens een loopbaaninstrument. Alle medewerkers van bij PON aangesloten schoolbesturen kunnen kosteloos gebruikmaken van de diensten van het Loopbaancentrum Oost Nederland. Besturen kunnen daarnaast kosteloos vacatures plaatsen op de vacaturesite.

Arbo

De arbodienst van PON werkt aan het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers. Het onafhankelijke Arboteam zet zich in voor veilig en gezond werken in het onderwijs in Oost Nederland. Besturen kunnen aan de Arbo deelnemen.

Dit document is een groeidocument en wordt regelmatig aangevuld en geactualiseerd.

Versie: april 2026

Missie en visie

De missie van PON is het optimaal en effectief inzetten van zittend en nieuw extern personeel met aandacht voor kansen op mobiliteit en professionele ontwikkeling. De visie van PON is gebaseerd op samenwerking vanuit vertrouwen en solidariteit, met behoud van de autonomie van de aangesloten besturen, binnen de context van een krappe en veranderende onderwijsarbeidsmarkt.

Doelstellingen

- het versterken van de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs
- het bijdragen aan de aanpak van het lerarentekort
- het bevorderen van kennisdeling tussen schoolbesturen
- het ondersteunen van schoolbesturen bij de ontwikkeling en uitvoering van integraal personeelsbeleid

Uitgangspunten voor samenwerking

Binnen de samenwerking geldt het principe 'van vast naar vast', waarbij een vaste aanstelling van al het personeel met een aanstelling voor onbepaalde tijd, behouden blijft bij mobiliteit tussen besturen. Daarnaast hanteert PON het uitgangspunt van boven bestuurlijke matching en inzet: personeel wordt ingezet op basis van woonplaats en loopbaanwensen niet op basis van de loonlijst van een individueel bestuur. Het bestuur gaat niet over de inzet van de poolers op de eigen loonlijst.

De waarden van PON

Vanwege 25 jaar PON in schooljaar 2024-2025 is er een infographic gemaakt over de waarden van samenwerking binnen PON. Belangrijke speerpunten zijn innovatie, proactief oplossingsvermogen, korte lijnen en solidariteit. De kracht van samenwerken met besturen wordt gezien als zeer waardevol. Door de volume van aangesloten besturen zijn er veel kansen en is er een vangnet. De infographic is hier te lezen: [De waarden van PON](#)

PON als kenniscentrum

PON als kenniscentrum PON biedt ondersteuning en advies over mobiliteit, werkgelegenheid, vervangingen en verzuim. Ook niet leden kunnen gebruikmaken van de dienstverlening indien er mensen beschikbaar zijn; leden hebben hierbij voorrang. We werken samen met de Onderwijsregio Oost Nederland RegioON.

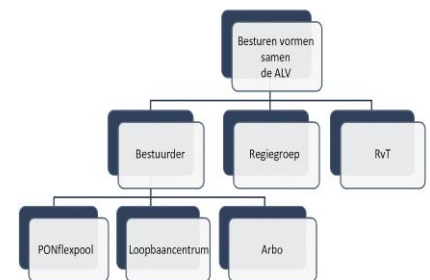
*Dit document is een groeidocument en wordt regelmatig aangevuld en geactualiseerd.
Versie: april 2026*

Blijve mobiliteit

We gaan binnen PON, ook richting de vaste pool, uit van vrijwillige en positieve mobiliteit vanuit de loopbaanwens van medewerkers. Met behoud van zekerheid en aandacht voor ontwikkeling. Door loopbaanstappen mogelijk te maken voordat mobiliteit noodzakelijk wordt, versterken we werkplezier, duurzame inzetbaarheid, behoud van werknemers en het gezamenlijk werkgeverschap.

ALV

De Algemene Leden Vergadering is het hoogste orgaan van de vereniging en bestaat uit de (directeur-)bestuurders van de aangesloten leden (schoolbesturen).



Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht volgens het vastgestelde toezicht kader en volgt het reglement RvT. Het heeft daarbij de rol van werkgever van de directeur-bestuurder van PON. Daarnaast kan de Raad van Toezicht namens de Algemene vergadering de directeur van de vereniging benoemen, schorsen of ontslaan.

Directeur/bestuurder

De directeur is het enige lid van het bestuur en verantwoordelijk voor de voorbereiding, vaststelling en uitvoering van het verenigingsbeleid. Daarnaast voert de directeur de dagelijkse leiding over het PON bureau. Het PON bureau bestaat uit coördinatoren van de vaste poolers en matchers die de vervangingen op de scholen regelen. Kijk hier voor het team: [PON team | Personeelscluster Oost Nederland](#)

Poolsystematiek PON Flexpool

De overkoepelde naam voor alle soorten pools binnen PON is de PON Flexpool

De werving en selectie voor de PON Flexpool wordt in samenwerking met de besturen opgepakt. Externe sollicitanten komen rechtstreeks bij PON binnen, maar kunnen ook voorgedragen worden door de besturen. De vacature voor de vaste pool staat meerdere keren per jaar open, de vacature voor de tijdelijke pool staat het hele jaar open. Het streven van de besturen is om 6% van de totale personele omvang van het bestuur in de vaste pool te vullen met leerkrachten.

*Dit document is een groeidocument en wordt regelmatig aangevuld en geactualiseerd.
Versie: april 2026*

Vaste Pool

De vaste pool is een loopbaaninstrument en bestaat uit ongeveer 220 vaste vervangers, waaronder onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners en leerkrachten. Zij worden voor een bepaalde periode van ongeveer twee jaar geplaatst met als doel oriëntatie, doorstroom of afronding van hun loopbaan. De medewerkers blijven in dienst van een aangesloten schoolbestuur. Wanneer een medewerker niet afkomstig is van een bij PON aangesloten bestuur, wordt na een zorgvuldige intakeprocedure in overleg gekeken bij welk bestuur hij of zij op de loonlijst kan worden geplaatst. Dit gebeurt altijd in goed overleg met alle betrokken partijen. De coördinator vaste pool voert de taken als uitvoerend werkgever namens het bestuur uit en is verantwoordelijk voor de begeleiding en het functioneren van de medewerkers binnen de vaste pool. Ten behoeve van professionele ontwikkeling is een scholingsbudget beschikbaar om onder andere via de PON Academie in te zetten.

Er worden onderwijsprofessionals ingezet die starters en poolers met ontwikkel - of ondersteuningsvragen op de scholen begeleiden. De reiskosten worden automatisch maandelijks vergoed op basis van de werkelijk gereden kilometers. Alleen reiskosten binnen het werkgebied worden vergoed.

Schoolbesturen hanteren als uitgangspunt een poolomvang van zes procent van het personeelsbestand. Van medewerkers in de vaste pool wordt verwacht dat zij flexibel en breed inzetbaar zijn, beschikken over eigen vervoer en beschikbaar zijn voor korte en lange inval. Het doorlopen van de intakeprocedure met coördinatoren van PON is voorwaarde voor plaatsing in de pool. Ook worden referenten ingewonnen. Meer informatie over de vaste pool: : [vaste pool | Personeelscluster Oost Nederland](#)

Goudkrachtpool

De Goudkrachtpool is bedoeld voor ervaren leerkrachten die zich binnen een termijn van vijf jaar richting (pre)pensioen bewegen. Deze pool richt zich op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, waarbij kennis en ervaring behouden blijven voor het onderwijs. Om in de Goudkrachtpool te komen is een vast dienstverband bij een aangesloten bestuur noodzakelijk. Ook vindt er een intakegesprek met coördinatoren PON plaats en worden er referenten ingewonnen. [goudkrachtpool | Personeelscluster Oost Nederland](#)

Tijdelijke Pool

De tijdelijke pool bestaat uit leerkrachten en ondersteuners die zich oproepbaar beschikbaar stellen. PON bemiddelt hen en zij krijgen een tijdelijk dienstverband bij een schoolbestuur waar zij gaan invallen. PON is verantwoordelijk voor de intake, referentiecheck en matching. De mogelijkheden voor scholing, begeleiding door onderwijsprofessionals en professionalisering zijn vergelijkbaar met die van de vaste pool. Ook reiskosten worden vergoed conform de afspraken van de vaste pool. Meer informatie over de tijdelijke pool: [tijdelijke pool | Personeelscluster Oost Nederland](#)

*Dit document is een groeidocument en wordt regelmatig aangevuld en geactualiseerd.
Versie: april 2026*

Pluspool

De Pluspool wordt ingezet voor vaste medewerkers van de besturen die niet aan alle voorwaarden voor de vaste pool voldoen. Hiermee komen we aangesloten besturen tegemoet wanneer zij intern geen passende ruimte hebben. In deze constructie blijft de verantwoordelijkheid voor functioneren en begeleiding bij het eigen schoolbestuur en ligt het uitvoerend werkgeverschap niet bij PON.

Alle poolers vallen onder de cao PO en bouwen pensioen op en nemen deel aan cao aanpassingen

Bijlage – Goed werkgeverschap binnen PON (vastgesteld ALV 2023)

Vanaf de start van PON is goed werkgeverschap het belangrijkste uitgangspunt geweest voor samenwerking tussen de aangesloten schoolbesturen. Al in 1997 kozen de eerste besturen voor een gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid en een open interne arbeidsmarkt. Hierdoor kunnen medewerkers met behoud van hun vaste contract overstappen van het ene bestuur naar het andere binnen PON. Dit vergroot de mobiliteitsmogelijkheden en loopbaanperspectieven van medewerkers. Om dit goed te laten functioneren is het belangrijk dat alle besturen zich houden aan een aantal basisafspraken. Deze notitie brengt de belangrijkste uitgangspunten opnieuw onder de aandacht.

Uitgangspunten

- PON aangesloten besturen houden zich aan de cao PO.
- PON aangesloten besturen voeren gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid.
- PON aangesloten besturen bieden medewerkers zekerheid met een contract. Uitgangspunt is na een jaar goed functioneren een vaste aanstelling.
- Afspraken over personeel in de PONflexpool.
- Afspraken over personeel in de Pluspool.
- Richtlijnen voor LB/LC functies binnen de pool.
- Inschaling onderwijsondersteuners en laatstejaars PABO studenten
- Toelage onderwijsondersteuners

*Dit document is een groeidocument en wordt regelmatig aangevuld en geactualiseerd.
Versie: april 2026*

Uitwerking uitgangspunten:

PON aangesloten besturen houden zich aan de cao PO

De actuele cao PO vormt de basis voor het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden van alle PON besturen. Dit geldt voor vaste medewerkers én voor tijdelijk personeel. Sinds 2015 geldt een minimale aanstelling van **8 uur per week (0,2 fte)**. Binnen PON is afgesproken dat deze minimumomvang voor *alle* inzetten geldt, dus ook vervangingen. In overleg met toestemming van alle partijen kan er in uitzonderlijke gevallen van afgeweken worden.

Bij verrekening van de inzet van poolers wordt deze minimale omvang aangehouden.

Bij kortdurende tijdelijke dienstverbanden worden volgende aanspraken meteen uitbetaald, geheel conform cao PO en de WAB:

- vakantieverlof (428 uur bij fulltime per jaar)
- vakantiegeld (8%)
- eindejaarsuitkering (8,33%)
- oktobertoelage
- transitievergoeding

Daarnaast wordt van vervangers verwacht dat zij alle volledige werkzaamheden uitvoeren die een school vraagt, inclusief voorbereiding, reistijd, overdracht en professionele uitvoering van de opdracht. Bij lange vervangingen worden vooraf verwachtingen t.a.v. taken en werkzaamheden besproken tussen directie en pooler.

PON aangesloten besturen voeren gezamenlijk werkgelegenheidsbeleid

Binnen PON blijft personeel werkzaam zolang er binnen het geheel van PON voldoende formatie is. Wanneer een bestuur door leerlingendaling boventalligheid heeft, wordt binnen alle besturen gezocht naar herplaatsingsmogelijkheden.

Dit:

- beperkt financiële risico's,
- helpt besturen hun formatie snel aan te passen aan de actuele behoefte,
- bevordert vrijwillige mobiliteit (in de praktijk zeer succesvol),
- helpt personeel en starters te behouden en zekerheid te bieden als er in eigen formatie geen plek is.

In tijden van lerarentekorten is het behouden van onderwijspersoneel essentieel. Een goede personeelsplanning, het Loopbaancentrum en de PON Flexpool spelen hierin een belangrijke ondersteunende rol.

Dit document is een groeidocument en wordt regelmatig aangevuld en geactualiseerd.

Versie: april 2026

Werkgevers geven medewerkers zo snel mogelijk een vast contract

Door het gezamenlijke werkgelegenheidsbeleid kunnen medewerkers sneller een vaste aanstelling krijgen. Uitgangspunt bij goed functioneren is na een jaar een vaste aanstelling. Mocht later bij het eigen bestuur geen plaats zijn, dan biedt een overstap naar een ander bestuur of naar de PON Flexpool via de aanstelling bij het eigen bestuur naar de vaste pool van PON uitkomst.

Daarnaast biedt een bredere regio medewerkers meer mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en keuzevrijheid in waar zij willen werken. Dit versterkt PON besturen als aantrekkelijke werkgevers.

Personeel in de PON vaste pool

- Medewerkers in de vaste pool van PON hebben in principe een vast contract; soms wordt er gestart met een jaarcontract met uitzicht op een vast contract als een medewerker van extern komt.
- Elk bestuur streeft naar een flexibele schil van 6%.
- Doorgaans blijven medewerkers gemiddeld 2 jaar in de pool, waarna zij doorstromen naar reguliere formatie.
- Uitzonderingen zijn mogelijk, altijd in goed overleg met het bestuur en bij goed functioneren in de pool, bijvoorbeeld voor medewerkers van de Goudkrachtpool die in de pool toewerken naar hun pensioen.
- Poolers zijn breed inzetbaar en beschikken over een auto; reiskosten worden per gereden KM vergoed.
- Toelating gebeurt via een selectieprocedure door de coördinatoren, die beoordelen of iemand passend is en voldoet aan de voorwaarden van de vaste pool.
- Afspraken over scholingsgelden en PDI voor vaste poolers zijn vastgelegd in de jaarlijkse algemene brief, die door vaste poolers wordt ondertekend en daarmee geldend is.
- Een belangrijk uitgangspunt in deze afspraken is dat we niet werken met STAM-scholen, maar met min- en plusdagen. Dit wordt tijdens de intake met de poolers besproken

Personeel in de Pluspool

Medewerkers die niet passend inzetbaar zijn binnen het eigen bestuur en in de eigen scholen kunnen door het bestuur in de Pluspool worden geplaatst. Zij voldoen niet aan de criteria van de vaste pool. Het bestuur blijft verantwoordelijk voor de begeleiding, het functioneren en de beoordeling. PON matcht deze pluspoolers. Er worden aanvullende voorwaarden afgesproken en de plaatsing is tijdelijk.

Dit document is een groeidocument en wordt regelmatig aangevuld en geactualiseerd.

Versie: april 2026

LB- of LC functie in de PON Flexpool

Poolers worden benoemd bij een PON aangesloten bestuur. Dit gebeurt altijd in overleg met alle partijen. Werving en eerste voordracht verlopen doorgaans via het PON bureau.

- Standaard worden nieuwe leerkrachtpoolers in een LB functie aangenomen.
- Bij aantoonbare LC ervaring kan een nieuwe kandidaat worden aangenomen in LC (zoals afgesproken in de ALV).
- Voor huidige LB'ers geldt dat er *niet* onderhandeld wordt over opschaling bij plaatsing in de pool.

Inschaling onderwijsondersteuners en laatstejaars PABO studenten

In de dagelijkse praktijk signaleren matchers en HRM-medewerkers verschillen in de inschaling van onderwijsondersteuners en Pabo-studenten. Deze verschillen zijn vaak afhankelijk van arbeidsverleden, opleidingsstatus en lokale keuzes van besturen. Vanuit PON is de wens uitgesproken om – binnen de ruimte die de CAO PO biedt – een eenduidige richtlijn te hanteren die bijdraagt aan goed werkgeverschap en het binden van toekomstig leerkrachtentekort.

De CAO PO blijft onverkort van toepassing.

Richtlijn inschaling (boeien en binden)

De onderstaande richtlijn is bedoeld als handvat voor besturen om op een consistente wijze om te gaan met inschaling van onderwijsondersteuners en Pabo-studenten:

- Onderwijsassistent (SPW, pedagogisch medewerker of aanverwante opleiding): schaal 4 of 5
- AD PEP / AD DEP – nog niet afgestudeerd: schaal 4 t/m 6 (onderwijsassistent)
- AD PEP / AD DEP – afgestudeerd: schaal 7 (leraarondersteuner)
- Pabo-studenten jaar 1 t/m 3: schaal 4 of 5 (onderwijsassistent / leraarondersteuner)
- Laatstejaars Pabo-studenten (ongeacht LIO/WPO behaald): schaal 7 (leraarondersteuner)
 - inzet voor de groep mogelijk, niet eindverantwoordelijk
 - inzet als onderwijsassistent blijft mogelijk; bij die keuze past schaal 4 of 5

Dit voorstel 'Boeien en binden onderwijsondersteuners' is besproken in de ALV van PON op 6 maart 2024 en als richtlijn aangenomen.

Met deze richtlijn beoogt PON bij te dragen aan aantrekkelijk werkgeverschap, het verkleinen van verschillen tussen besturen en het duurzaam binden van (bijna) bevoegde leerkrachten aan het primair onderwijs in de regio.

*Dit document is een groeidocument en wordt regelmatig aangevuld en geactualiseerd.
Versie: april 2026*

Toelage onderwijsondersteuners

Onze vaste OOP poolers worden ingezet voor ondersteunende werkzaamheden en staan niet zelfstandig voor de klas. Omdat zij niet functioneren als leerkracht, komen zij niet in aanmerking voor een extra toelage.