



# SAMENVATTING JAARVERSLAG 2023

## Over GS-vitaal

GS-vitaal is de gezamenlijke naam voor de fondsen BWGS en VFGS.

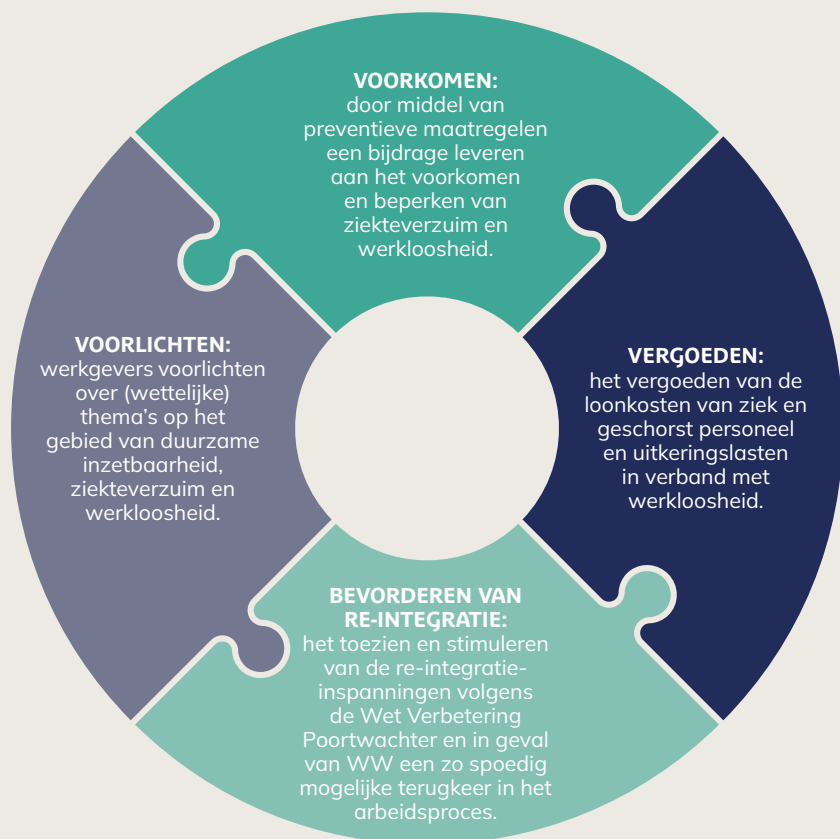
- BWGS staat voor de stichting Beheersing Wachtgeldvolume Gereformeerd Schoolonderwijs. Deze stichting heeft als doel het waarborgen van de kosten en werkloosheidsuitkeringen van de aangesloten schoolbesturen.
- VFGS staat voor de stichting Vervangingsfonds Gereformeerd Schoolonderwijs. Deze stichting heeft als doel het verstrekken van vergoedingen aan schoolbesturen voor de bekostiging van ziek en geschorst personeel.

Onder de naam van GS-vitaal bundelen beiden stichtingen de krachten in preventieve activiteiten ter voorkoming en beperking van ziekteverzuim en werkloosheid.

Ieder jaar legt het bestuur in het jaarverslag verantwoording af over het gevoerde beleid en de ontwikkelingen. U treft hierbij de samenvatting van het jaarverslag 2023 aan.



# DE BELANGRIJKSTE TAKEN VAN GS-VITAAL



## BELANGRIJKE ONTWIKKELINGEN

### POLITIEKE - EN LOONONTWIKKELINGEN

Om leerachterstanden ten gevolge van de Covid-19 pandemie te beperken en te verhelpen is door de toenmalige onderwijsministers Van Engelshoven en Slob een tweejarig plan geïntroduceerd: het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Vanuit dit (niet-structurele) investeringsprogramma van het kabinet heeft iedere basisschool in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 een behoorlijk bedrag ontvangen. Dit geld was bedoeld voor de inzet van extra capaciteit en expertise. Bij een gedeelte van de scholen is het gelukt om extra personeel aan te nemen en het geld in te zetten. Andere scholen zullen de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 nog gebruiken om de middelen te besteden. Gezien de tijdelijkheid van deze financiële middelen zien we dat een aantal scholen de formatie weer moet inkrimpen of zal moeten gaan inkrimpen. Het gaat met name om onderwijsondersteunend personeel. Dit zal gevolgen hebben voor de instroom binnen BWGS. De financiële impact is naar verwachting beperkt gezien de beperkte financiële lasten die hieraan verbonden zijn en de krapte op de arbeidsmarkt. Het wegvallen van deze extra ondersteuning kan een ongunstig effect hebben op de ervaren werkdruk en de hoogte van het ziekteverzuim.

In 2022 is de loonkloof die bestond tussen het Voortgezet Onderwijs (VO) en het Primair Onderwijs (PO) gedicht. Dat wil zeggen dat medewerkers in het PO nu net zoveel loon ontvangen als medewerkers in het VO. In september 2023 is een nieuwe Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) afgesloten waarin onder andere een loonstijging is overeengekomen van 10% met ingang van 1 juli 2023. De fors gestegen lonen kunnen een gunstig effect hebben op het vasthouden van medewerkers in het PO en daarmee op het personeelstekort.

## ARBEIDSMARKT

Uit de arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2023 (bron: arbeidsmarktplatformpo.nl) blijkt dat de arbeidsmarkt in het primair onderwijs de afgelopen jaren steeds krappere is geworden. Landelijk zijn er bijna 14.100 fte vacatures voor leerkrachten. Er bestaan grote verschillen tussen regio's en scholen. Positief is dat het aantal inschrijvingen aan de PABO de afgelopen jaren steeg. Met name het aantal studenten in een deeltijd- of duale opleiding nam toe. Ook het aantal zij-instromers is de afgelopen jaren flink gestegen. Het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het primair onderwijs is sterk afgenomen. Alhoewel GS-vitaal niet over getallen beschikt van het aantal vacatures in de achterban is de trend herkenbaar. Ook binnen GS-vitaalscholen is het lastig om aan een goede invulling van de (vervangings-) vacatures te komen. Dit leidt ertoe dat uitkeringsgerechtigden veelal snel weer aan het werk komen, wat ook vergelijkbaar is met de landelijke ontwikkeling.

Ongeveer 84% van het personeel in het primair onderwijs geeft aan (zeer) tevreden te zijn over hun werk. Men waardeert vooral de zelfstandigheid in het werk (ruim 92%), de samenwerking met collega's (circa 88%) en de inhoud van het werk (circa 88%). Wel blijft de ervaren werkdruk in de sector een serieus aandachtspunt. Zo geeft 61% van het personeel aan vaak of altijd veel werk te moeten doen. Het merendeel van het onderwijspersoneel werkt aan hun professionele ontwikkeling. Ook geeft een ruime meerderheid aan positief te zijn over hun eigen inzetbaarheid.

Nadat het ziekteverzuim in de sector een aantal jaar stabiel bleef, steeg het landelijke verzuimcijfer aanzienlijk in 2022 naar 6,5%. De landelijke cijfers over 2023 worden door de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) pas in september 2024 gepubliceerd.

## PREVENTIEVE ACTIVITEITEN

GS-vitaal wil, in lijn met de landelijke ontwikkeling, blijven inzetten op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim en werkloosheid. Dit door de duurzame inzetbaarheid van medewerkers op de scholen te bevorderen.

In 2023 is verder gewerkt aan de bewustwording van het belang van het thema duurzame inzetbaarheid. In dit kader hebben we aan 974 starters en hun direct leidinggevenden een pakket verstuurd ter informatie en inspiratie. Uit eerder onderzoek bleek namelijk dat starters een risicogroep zijn als het gaat om uitval. Verder zijn veel scholen bezocht en is er binnen 16 schoolteams en 1 directieteam een [workshop rondom vitaliteit en werkdruk](#) georganiseerd. Dit voorziet in een behoefte. Binnen twee grotere schoolbesturen is een verdiepingstraining georganiseerd. Hier heeft GS-vitaal cofinanciering op gegeven, evenals op verschillende [individuele preventieve trajecten](#), zoals een stress- en burn-out-coachingstraject of loopbaantraject.

In het najaar van 2023 is met 7 schoolbesturen een pilot van start gegaan met het programma WorkBalance van Stichting de Vluchtheuvel. Medewerkers van de deelnemende schoolbesturen kunnen hierbij anoniem en laagdrempelig een hulpvraag indienen en krijgen hierbij een stukje begeleiding/coaching. Dit gebeurt online in 3 tot 5 korte gesprekken. Deze pilot zal in 2024 geëvalueerd worden.

Aan veel scholen zijn verder praktische tools verstrekt, zoals de smileykaart en gesprekskaartjes om het [gesprek te voeren over inzetbaarheid](#). Ook het [verzuimdashboard](#) voorziet in een behoefte. Er is één training georganiseerd voor leidinggevenden en er zijn in schoolspecifieke situaties diverse interventies uitgezet, zoals een [werkdrukscan](#) en [plan V\(italiteit\)](#). Verder is aan een behoorlijk aantal scholen [casemanagement-verzuimondersteuning](#) geboden. In individuele casussen is meegedacht met de werkgever met inzetbaarheidsvraagstukken.

Om de huidige problematiek te kunnen duiden heeft het bestuur in 2023 het externe onderzoeksbureau Centerdata de opdracht gegeven de stijging van het ziekteverzuim binnen de aangesloten scholen te onderzoeken. Uit dit onderzoek bleek dat met name de jonge vrouwelijke medewerkers tot 35 jaar aandacht behoeven. Binnen deze leeftijdsgroep is het verzuim veel groter dan een aantal jaar terug het geval was. Oorzaken hiervoor zijn met name een overbelaste werk-privé situatie en toenemende mentale problematiek. In 2024 wil GS-vitaal hierover communiceren met de scholen en opvolging geven aan dit onderzoek.

## TOEKOMSTIGE DOELEN

De komende jaren (tot en met 2025) wil het bestuur van GS-vitaal extra investeren in preventie en het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van personeel bij de aangesloten scholen. Het bestuur maakt hiervoor in totaal 38 uur extra per week beschikbaar. Doelen gekoppeld aan deze inzet voor 2024 zijn onder andere:

- Met elk schoolbestuur een relatie onderhouden voor blijvende bewustwording en het uitzetten en volgen van interventies. Er zal opvolging gegeven worden aan de acties die in 2022 en 2023 zijn uitgezet bij schoolbesturen. In 2024 start een nieuwe ronde met relatiebezoeken.
- Het verstevigen van de leidinggevende positie in de scholen, door het toerusten van vrijwillige toezichthouders/bestuurders, het aanbieden van een training en cofinanciering op coaching en het blijven ontwikkelen van handvatten en praktische tools.
- Medewerkers van de scholen toerusten en weerbaarder maken, door het aanbieden van (verdiepings)workshops aan schoolteams, het uitvoeren van de pilot met het programma WorkBalance en het uitwerken van toerusting voor specifiek jonge medewerkers tot 35 jaar (organiseren van bijeenkomsten of anderszins).
- Versteving van de inhoudelijke onderbouwing van het aanbod rondom duurzame inzetbaarheid, met name door aanvullen van een kennisbank rondom bewezen effectieve interventies en het ontwikkelen en delen van best-practices. Ook zal gewerkt worden aan een duidelijkere positionering van het ondersteuningsaanbod en de rol van GS-vitaal in relatie tot externen.
- Een actieve rol vervullen in het monitoren van verzuim- en vitaliteitsdata om gerichte preventieve investeringen te kunnen doen. Hiervoor willen we met een zestal schoolbesturen een groot vitaliteitsonderzoek doen onder de medewerkers. Dit geeft individuele medewerkers inzicht en advies. Op teamniveau zal meegedacht worden met de werkgever in een passende opvolging.
- Inzetten op het bekorten van het lopende verzuim/WW.
- Blijven investeren in de zichtbaarheid, inspiratiefunctie en het aanbod van GS-vitaal.

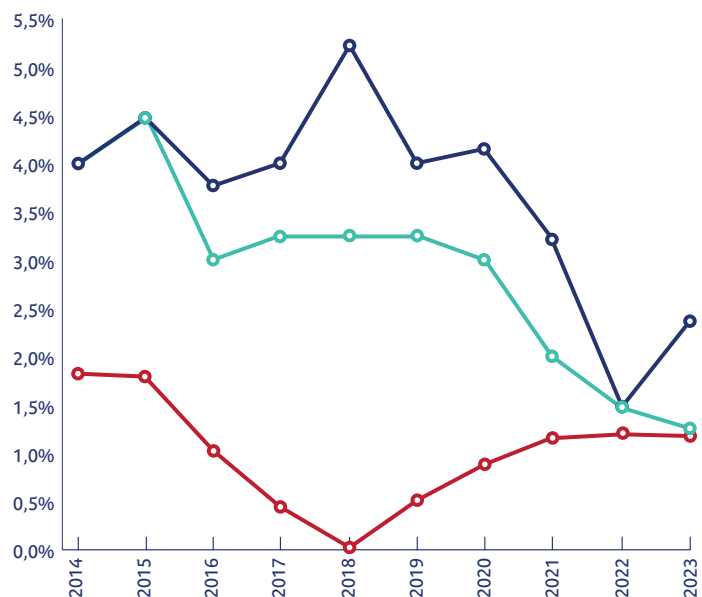




## BWGS

### HET FINANCIËLE BELEID

Het premiepercentage voor 2023 was 1,25%. Voor 2024 is de premie vastgesteld op 0,55%. De premieverlaging heeft voor 0,5% te maken met een blijvend laag saldo aan nieuwe verplichtingen in combinatie met gestegen premie-inkomsten vanuit loonstijgingen. Ook worden oudere verplichtingen eerder afgeboekt dan in het verleden het geval was. Voor 0,2% heeft de premieverlaging te maken met een lager vastgestelde gewenste vermogensbuffer. Een deel van het vermogen kan terugvloeien naar de scholen, door middel van een lagere premie de komende jaren.



● Premie BWGS ● Premie PF ● Effectieve premie BWGS

## FEITEN EN CIJFERS BWGS

# 71

### SCHOOLBESTUREN

Bij de stichting BWGS waren in 2023 71 schoolbesturen voor primair onderwijs aangesloten met in totaal 128 scholen.

# 21

### DOSSIERS

In 2023 hebben we 21 dossiers beoordeeld en positief getoetst (ten opzichte van 19 in 2022).

# -14

### WACHTGELDVERPLICHTINGEN

In 2023 zijn er 14 wachtgeldverplichtingen beëindigd wegens einde looptijd of het vinden van een nieuwe werkkring (ten opzichte van 22 in 2022).

# 2,35

### LIQUIDITEITSRATIO

Liquideitsratio: 2,35. De liquideitsratio geeft aan in welke mate BWGS aan haar kortlopende verplichtingen inclusief wachtgeldverplichtingen kan voldoen. De minimale norm voor dit kengetal is 1.00.

# 45

### PERSONEN

45 personen hebben in 2023 een uitkering ontvangen die voor rekening van BWGS komt (ten opzichte van 38 in 2022).

# 1.501.000

### NETTORESULTAAT

Het nettoresultaat excl. uitbetaalde premierestitutie in 2023 bedroeg 1.501.000 euro. In 2024 zal 1.581.000 euro teruggegeven worden aan de scholen door middel van een premierestitutie.

# VFGS

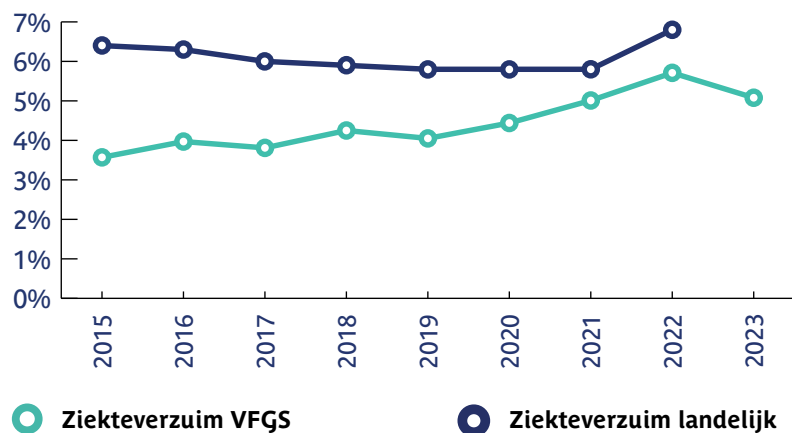
## ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGES

Het verzuimcijfer over 2023 daalde van 5,49% naar 5,01%. Er was met name sprake van een aanzienlijke daling in het korte verzuim tot 14 dagen. Het langer durende verzuim wat voor rekening van VFGS kwam steeg met 0,10%. Er waren met name bovengemiddeld veel langdurige zieken die langer dan 182 dagen verzuimden. Ook in de zomermaanden juli en augustus was het verzuim relatief hoog. Een verklaring hiervoor kan het aantal long COVID patiënten zijn, waar de komende periode een WIA-uitkering voor aangevraagd zal worden.

Procentueel gezien nam vooral het verzuim onder het onderwijsondersteunend personeel af. Als we kijken naar leeftijd, dan was het verzuim het hoogst in de categorie 55 t/m 64 jaar (7,25%). Het verzuim onder personeelsleden in de leeftijdscategorie 25 tot en met 34 jaar daalde het meest; van 5,75% naar 4,55%.

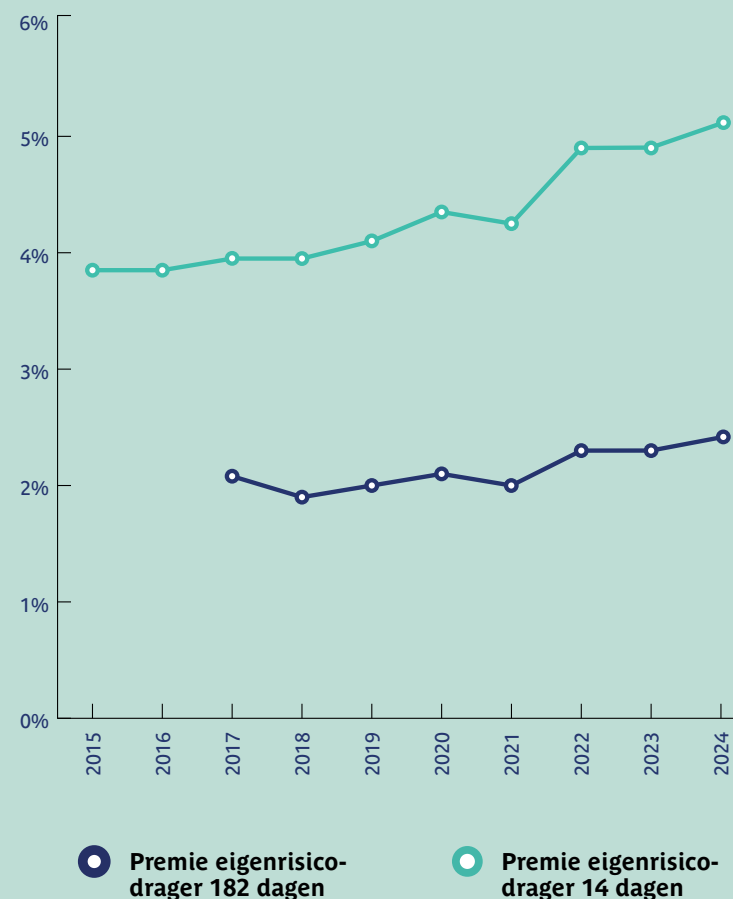
In onderstaande grafiek wordt zowel de landelijke ontwikkeling als de ontwikkeling binnen VFGS weergegeven.

De meldingsfrequentie kwam voor de VFGS scholen in 2023 uit op 0,73. In 2022 was dit (na correctie) 1,01. Hiermee daalde de meldingsfrequentie zelfs onder het niveau van 2021 (0,79). Dit is een positieve ontwikkeling, aangezien werknemers zich gemiddeld genomen minder vaak ziek meldden.



## VERLOOP PREMIEPERCENTAGE

Het premiepercentage van 2023 is ten opzichte van 2022 gelijk gebleven op 4,90% voor de reguliere variant. De variant waarbij het schoolbestuur een eigen risico heeft van 182 dagen betaalde in 2023 een premie van 2,3%. Voor 2024 heeft het bestuur een premieverhoging vastgesteld naar 5,1% en 2,4%. Deze stijging is mede op basis van het resultaat van 2023 noodzakelijk om financiële buffers te herstellen.



**Postadres**

Postbus 5  
2980 AA Ridderkerk

**Bezoekadres**

Kastanjelaan 10  
2982 CM Ridderkerk

**Contactgegevens**

T 0180 - 442 675  
E [info@gs-vitaal.nl](mailto:info@gs-vitaal.nl)

[www.gs-vitaal.nl](http://www.gs-vitaal.nl)

## FEITEN EN CIJFERS VFGS

**81**

**SCHOOLBESTUREN**

In 2023 waren er 81 schoolbesturen met 143 scholen aangesloten bij VFGS.

**-360.000**

**NETTORESULTAAT**

Het nettoresultaat in 2023 bedroeg -360.000 euro.

**13.700**

**LOONSCHADE**

In 2023 is 13.700 euro ontvangen aan loonschade wat verhaald kon worden op een derde partij (regres).

**2.910**

**VERGOEDINGSVERZOEKEN**

In 2023 hebben we in totaal 2.910 reguliere vergoedingsverzoeken ontvangen en uitgekeerd (ten opzichte van 2.775 in 2022). Ook werd er voor 31 maanden een vergoeding in verband met schorsing verstrekt (t.o.v. 21 in 2022).

**1,18**

**LIQUIDITEITSRATIO**

Liquiditeitsratio: 1,18. De liquiditeitsratio geeft aan in welke mate VFGS aan haar kortlopende verplichtingen inclusief uitkeringsverplichtingen kan voldoen. De minimale norm voor dit kengetal is 1.00.