



# SAMENVATTING JAARVERSLAG 2022

## Over GS-vitaal

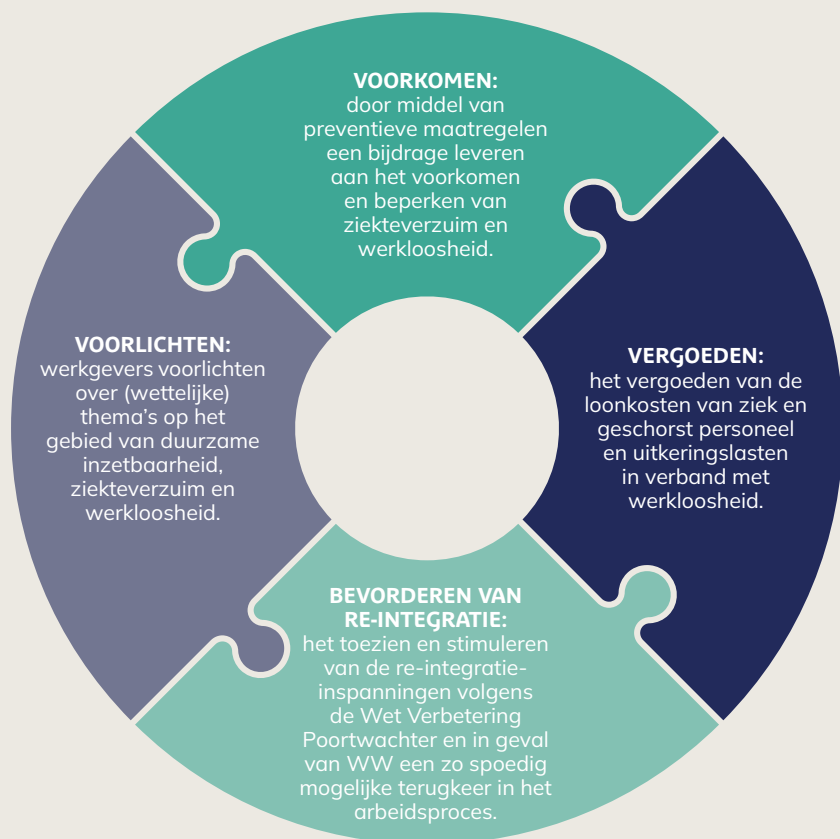
GS-vitaal is de gezamenlijke naam voor de fondsen BWGS en VFGS.

- 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 2022 aan.



# DE BELANGRIJKSTE TAKEN VAN GS-VITAAL



## BELANGRIJKE ONTWIKKELINGEN

### NASLEEP COVID-19 PANDEMIE

Ook in het jaar 2022 heeft het onderwijs de gevolgen van de COVID-19 pandemie nog ervaren. De laatste maatregelen vervielen uiteindelijk in maart. In het voorjaar van 2022 was er vervolgens sprake van een griepgolf waardoor veel personeelsleden afwezig waren in verband met ziekte. Dit heeft opnieuw veel gevraagd van de schoolteams. Hoewel het nog onduidelijk is wat de lange termijn gevolgen zijn van de Covid-19 crisis, legt zij wel bestaande knelpunten in het onderwijsstelsel (verder) bloot. Daarbij valt te denken aan de hoge werkdruk van het onderwijspersoneel en het structurele lerarentekort.

### POLITIEKE - EN LOONONTWIKKELINGEN

Om de gevolgen van de Covid-19 pandemie te beperken en te verhelpen is door de overheid het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) beschikbaar gekomen. Vanuit dit (niet-structurele) investeringsprogramma heeft iedere basisschool geld ontvangen. Dit geld is bedoeld voor de inzet van extra capaciteit en expertise. Te denken valt aan kleine(re) klassen en ondersteuning van de leerkrachten. Bij een gedeelte van de scholen is het gelukt om extra personeel aan te nemen. Echter bij veel scholen ook niet, aangezien er op totaalniveau onvoldoende personeel beschikbaar is om aan de extra vraag te voldoen. Veel scholen zullen de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 ook nog gebruiken om de middelen te besteden. BWGS verwacht daarom op korte termijn geen grote instroom van personeel in de ww wat tijdelijk ingezet is vanuit deze middelen.

In het voorjaar van 2022 is er een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) afgesloten voor het primair onderwijs. De loonkloof die bestond tussen het Voortgezet Onderwijs (VO) en het Primair Onderwijs (PO) is daarin gedicht. Dat wil zeggen dat medewerkers in het PO nu net zoveel loon ontvangen als medewerkers in het VO. Dit kan een gunstig effect hebben op het vasthouden van medewerkers in het PO en daarmee op het personeelstekort.

## ARBEIDSMARKT

Uit de arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2022 (bron: arbeidsmarktplatformpo.nl) blijkt dat het personeelstekort in het basisonderwijs een urgent probleem is. In 2021 (meest recente informatie) zijn de tekorten voor het eerst berekend: landelijk bestaat een tekort van ongeveer 9.100 fte aan leraren en ongeveer 1.100 fte aan schoolleiders (respectievelijk 9,1 procent en bijna 13 procent van de werkgelegenheid). Er zijn wel grote verschillen zichtbaar tussen regio's en scholen. Positief is dat het aantal studenten aan de PABO toeneemt; met name studenten die een deeltijd- of duale opleiding volgen. Het aantal nieuwe WW-uitkeringen daalde opnieuw.

Al hoewel GS-vitaal niet over getallen beschikt van het aantal vacatures in de achterban is de trend herkenbaar. Ook binnen GS-vitaal scholen is het lastig om aan een goede invulling van de (vervangings-)vacatures te komen. Dit leidt er voor BWGS toe dat uitkeringsgerechtigden veelal snel weer aan het werk komen, wat ook vergelijkbaar is met de landelijke ontwikkeling.

Ondanks de gevolgen van de coronapandemie en het lerarentekort is het landelijke verzuimcijfer in 2021 gelijk gebleven. De landelijke cijfers over 2022 worden door de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) pas in september 2023 gepubliceerd. De verwachting is dat in 2022 wel een forse stijging van het ziekteverzuim heeft plaatsgevonden met circa een procent.

## MODERNISERING PARTICIPATIEFONDS/BWGS

Op 1 augustus 2022 is de modernisering van het Participatiefonds (PF) doorgevoerd. Standaard betaald ieder schoolbestuur (die aangesloten is bij het PF) nu een eigen bijdrage van 50% en wordt 50% vergoed vanuit het fonds. Dit geldt bij elk ontslag (einde dienstverband) dat tot werkloosheidskosten leidt. Voldoet het ontslag aan één van de zeven beëindigingsgronden in het reglement en voldoet het schoolbestuur aan de

inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen? Dan kan de werkgever een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%.

Het BWGS bestuur heeft besloten meer beëindigingsgronden aan te houden dan het PF. Zo blijft het bijvoorbeeld mogelijk om ontslag met wederzijds goedvinden (vaststellingsovereenkomst) en het niet verlengen van tijdelijke dienstverbanden te melden bij BWGS, uiteraard onder voorwaarden van het gestelde in de artikelen van het reglement. In de praktijk betekent dit dat de aangesloten schoolbesturen vrijwel niet te maken zullen krijgen met de eigen bijdrage van 50%, maar met die van 10%. Het bestuur heeft voor deze lijn gekozen, omdat een eigen bijdrage van 50% voor de relatief kleine schoolbesturen een erg groot risico vormt.

## 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 2022 is verder gewerkt aan het preventieve dienstenaanbod, wat te vinden is via [www.gs-vitaal.nl/voorkomen/](http://www.gs-vitaal.nl/voorkomen/). Zo kunnen scholen nu ook [cofinanciering](#) krijgen op een individueel preventief traject, zoals bijvoorbeeld een loopbaan- of ontwikkeladviestraject en op het opstellen van een [generatiepactregeling](#). Ook is gewerkt aan de bewustwording van het belang van het thema duurzame inzetbaarheid, door middel van gesprekken met scholen en het ontwikkelen en aanbieden van [praktische tools](#) die leidinggevend handvatten bieden om het gesprek aan te gaan met hun medewerkers. Op diverse scholen zijn interventies uitgezet, zoals een [werkdrukscan](#), een [inzetbaarheidsgesprek](#) en [plan V\(italiteit\)](#). Er zijn twee trainingen georganiseerd voor leidinggevend. Ook is er een [whitepaper](#) en [webinar](#) aangeboden met betrekking tot de inzetbaarheid van de oudere medewerker. Hier was

veel belangstelling voor. Verder is aan een behoorlijk aantal scholen [casemanagement-verzuimondersteuning](#) geboden. Over de modernisering van het Participatiefonds en BWGS is ook een [webinar](#) georganiseerd. In individuele casussen is meegedacht met de werkgever met inzetbaarheidsvraagstukken.

De komende jaren (2023 t/m 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 per week beschikbaar. Doelen gekoppeld aan deze inzet voor 2023 zijn onder andere:

- met elk schoolbestuur een relatie opbouwen/onderhouden om bewustwording op gang te brengen en vervolgacties uit te zetten. Er zal opvolging gegeven worden aan de acties die in 2022 zijn uitgezet bij schoolbesturen;
- het verstevigen van de leidinggevende positie in de scholen, door het blijven ontwikkelen van praktische tools, het aanbieden van een workshop/training en het toerusten van vrijwillige toezichthouders/bestuurders;
- medewerkers van de scholen toerusten, met name door het aanbieden van workshops aan schoolteams;
- stevigere inhoudelijke onderbouwing van het aanbod rondom duurzame inzetbaarheid, met name door in te zetten op een herijking van het onderzoek ziekteverzuim en een duidelijk positionering van GS-vitaal in relatie tot externen;
- duidelijkheid krijgen over de mate van sturing bij schoolbesturen die een structureel bovengemiddeld verzuim hebben;
- inzetten op het bekorten van het lopende verzuim/WW;
- blijven investeren in de zichtbaarheid, inspiratiefunctie en het aanbod van GS-vitaal.

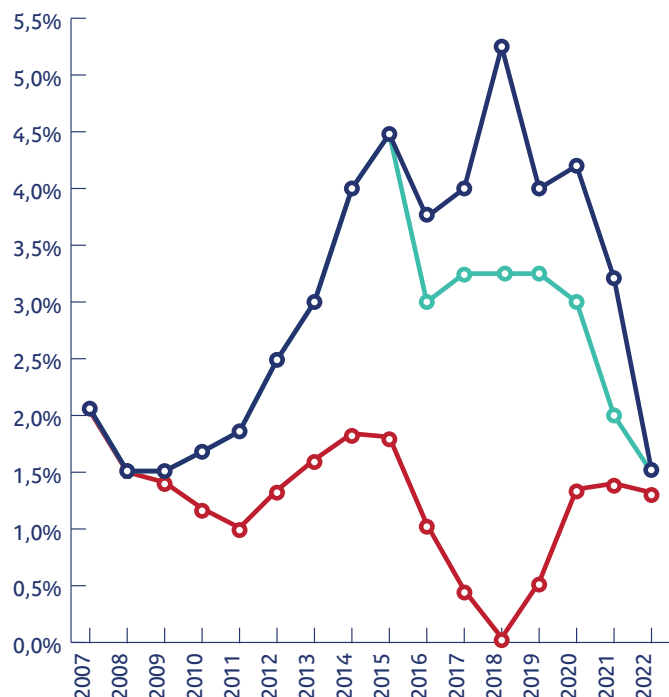
Naast deze investering is de bestemmingsreserve die eerder gevormd is bij BWGS volledig beschikbaar voor preventieve activiteiten. De bestemmingsreserve is begin 2023 gedeeltelijk ingezet voor een project voor starters in het onderwijs.



## BWGS

### HET FINANCIËLE BELEID

Het premiepercentage voor 2023 is vastgesteld op 1,25%. Dit betekent een verlaging van 0,25% ten opzichte van 2022 (de premie was in 2022 1,5%). De premieverlaging heeft te maken met het eigen risico wat schoolbesturen, na de modernisering, dragen. De lage premie is mogelijk gezien het feit dat er nog steeds sprake is van een lage instroom van uitkeringsgerechtigden en dat uitkeringsgerechtigden snel weer een nieuwe baan vinden. In de effectieve premielijn zijn de uitgekeerde premierestituties van de afgelopen jaren meegewogen.



● Premie BWGS ● Premie PF ● Effectieve premie BWGS

## FEITEN EN CIJFERS BWGS

# 71

### SCHOOLBESTUREN

Bij de stichting BWGS waren in 2022 71 schoolbesturen voor primair onderwijs aangesloten met in totaal 128 scholen (-3 schoolbesturen en -1 school t.o.v. 2021 ten gevolge van (bestuurlijke) fusies).

# 19

### DOSSIERS

In 2022 hebben we 19 dossiers beoordeeld en positief getoetst (ten opzichte van 17 in 2021).

# -22

### WACHTGELDVERPLICHTINGEN

In 2022 zijn er 22 wachtgeldverplichtingen beëindigd wegens einde looptijd of het vinden van een nieuwe werkkring (ten opzichte van 23 in 2021).

# 2,16

### LIQUIDITEITSRATIO

Liquiditeitsratio: 2,16. De liquiditeitsratio geeft aan in welke mate BWGS aan haar kortlopende verplichtingen inclusief wachtgeldverplichtingen kan voldoen. De minimale norm voor dit kengetal is 1,00.

# 38

### PERSONEN

38 personen hebben in 2022 een uitkering ontvangen die voor rekening van BWGS komt (ten opzichte van 41 in 2021).

# 1.677.000

### NETTORESULTAAT

Het nettoresultaat excl uitbetaalde premierestitutie in 2022 was 1.677.000 euro. In 2023 zal 1.761.000 euro teruggeven worden aan de scholen door middel van een premierestitutie.

# VFGS

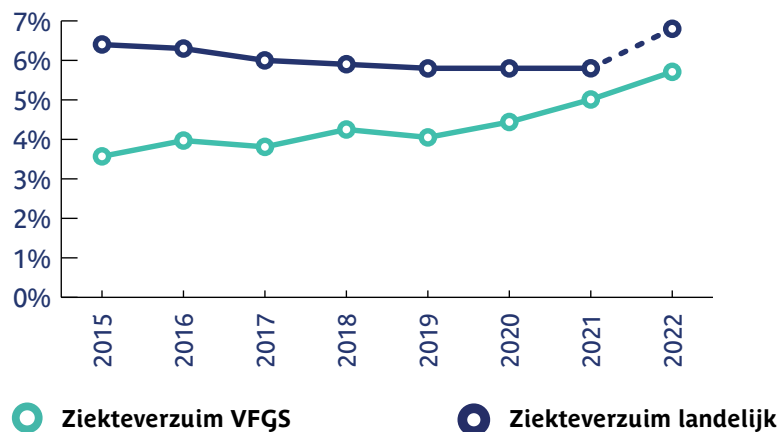
## ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGES

Het verzuimcijfer over 2022 is met 0,70% gestegen. Met name het korte verzuim steeg in de eerste veertien dagen (0,55%). Het verzuim wat voor rekening van de VFGS kwam steeg beperkt met 0,15%. Een verklaring hiervoor kan de griepgolf zijn, wat begin 2022 opkwam.

Procentueel gezien nam vooral het verzuim onder directieleden toe. Ten opzichte van 2021 steeg het verzuim onder deze functiecategorie van 3,54% naar 5,39%; een stijging van 52%. Als we kijken naar leeftijd dan was het verzuim het hoogst in de categorie 55 t/m 64 jaar (7,19%). Het verzuim onder jonge personeelsleden steeg relatief gezien echter het meest. Bij de 15 t/m 24 jarigen gaat het om een stijging van 25% en bij de 25 t/m 34 jarigen een stijging van 18%.

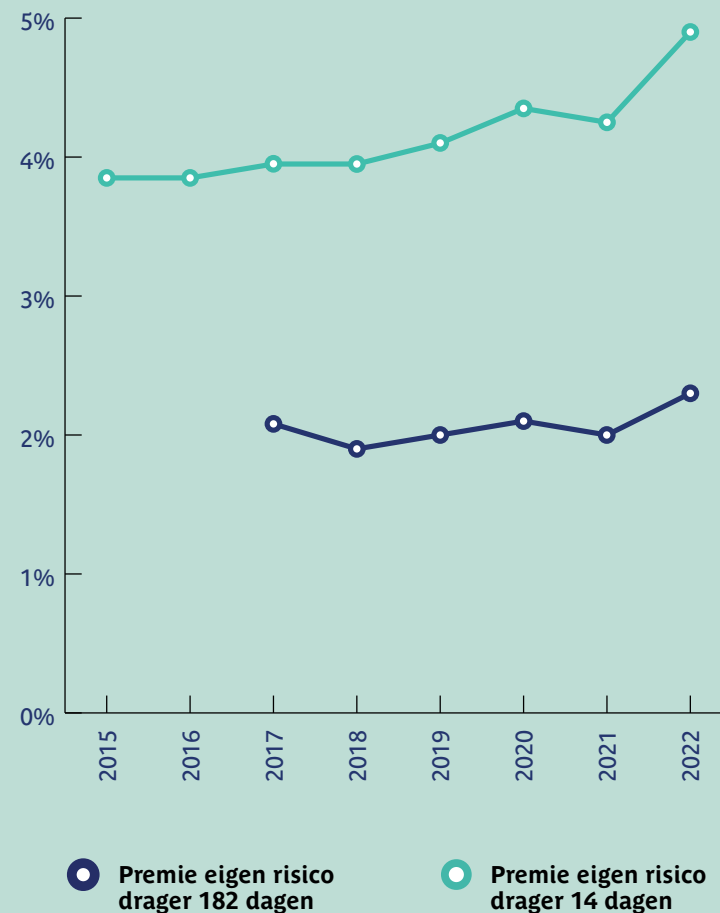
In onderstaande grafiek wordt zowel de landelijke ontwikkeling als de ontwikkeling binnen VFGS weergegeven. Het steeds verder stijgende ziekteverzuim is voor VFGS aanleiding om in 2023 een gedegen onderzoek uit te voeren naar de oorzaken hiervan. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door Centerdata als externe partij. Het onderzoek moet ook inzicht verschaffen in mogelijke aanpakken die de ontwikkeling van het ziekteverzuim ten goede kunnen keren. De stippellijn in onderstaande grafiek geeft de verwachte landelijke stijging van het verzuim in 2022 aan.

De meldingsfrequentie kwam voor de VFGS scholen in 2022 uit op 1,17. In 2021 was dit 0,79. Dit is een forse stijging. Gemiddeld meldden werknemers zich vaker ziek. Dit heeft te maken met verschillende griepvarianten die zich met name in januari, februari en maart 2022 voordeden.



## VERLOOP PREMIERPERCENTAGE

Voor 2022 heeft het bestuur een hogere premie vastgesteld van respectievelijk 4,90% en 2,30%. Deze premiestijging was nodig om de financiële effecten van het gestegen ziekteverzuim op te kunnen vangen. Voor 2023 heeft het bestuur dezelfde premies vastgesteld.



**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 2022 waren er 81 schoolbesturen met 143 scholen aangesloten bij VFGS (-6 schoolbesturen en -4 scholen t.o.v. 2021 ten gevolge van (bestuurlijke) fusies)

**2.775**

**VERGOEDINGSVERZOEKEN**

In 2022 hebben we in totaal 2.775 reguliere vergoedingsverzoeken ontvangen en uitgekeerd (ten opzichte van 2.488 in 2021). Ook werd er voor 21 maanden een vergoeding in verband met schorsing verstrekt (t.o.v. 19 in 2021).

**152.000**

**NETTORESULTAAT**

Het nettoresultaat in 2022 bedroeg 152.000 euro. Het resultaat over het eerste halfjaar van 2022 kwam net als in 2021 behoorlijk negatief uit. Dit heeft invloed op de gewenste vermogensbuffer. Het bestuur neemt in september 2023 een besluit over de hoogte hiervan.

**1,85**

**LIQUIDITEITSRATIO**

Liquiditeitsratio: 1,85. 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.