



PUBLIEKSVERSIE JAARVERSLAG 2024

Over GS-vitaal

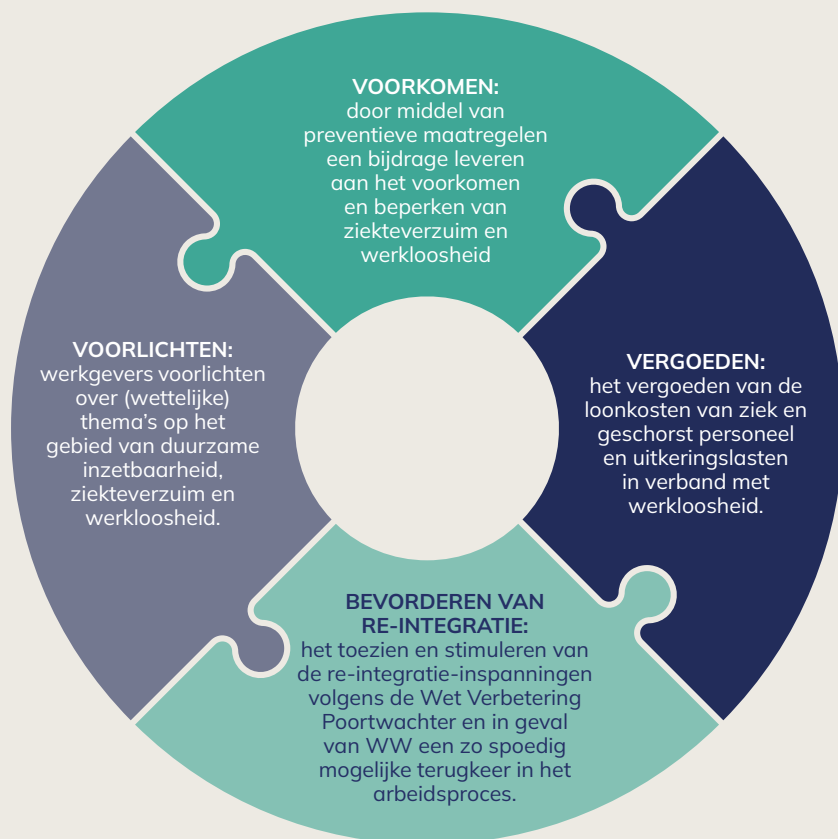
GS-vitaal is de gezamenlijke naam voor de fondsen BWGS en VFGS.

- 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 2024 aan.



DE BELANGRIJKSTE TAKEN VAN GS-VITAAL



BELANGRIJKE ONTWIKKELINGEN

POLITIEKE - EN LOONONTWIKKELINGEN

Alle basisscholen hebben in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 een behoorlijk bedrag ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). 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 hebben de besteding van het geld verspreid over meerdere jaren en zullen het schooljaar 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. We zien momenteel dat dit gevolgen heeft 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.

De afgelopen jaren zijn de lonen binnen het Primair Onderwijs aanzienlijk gestegen. De gestegen lonen kunnen een gunstig effect hebben op het vasthouden van medewerkers in het PO en daarmee op het personeelstekort. Voor BWGS betekende de loonstijging van het afgelopen jaar een stijging van de premie-inkomsten, waar niet direct hogere uitkeringslasten tegenover stonden. Hierdoor was er mede sprake van een positiever financieel resultaat.

ARBEIDSMARKT

Uit de arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2024 (bron: arbeidsmarktplatformpo.nl) blijkt dat de arbeidsmarkt de afgelopen jaren steeds krapp(er) is geworden. Landelijk zijn er bijna 9.800 fte aan vacatures voor leraren in het PO en (V)SO. Dit is 9,7 procent van de werkgelegenheid. Het landelijk tekort aan schoolleiders is met 1.275 fte relatief gezien groter, wat neerkomt op 15 procent van de werkgelegenheid.

Positief is dat de afgelopen jaren het aantal inschrijvingen aan de PABO is toegenomen. Ook het aantal zij-instromers in het beroep is flink gestegen. Daarnaast blijven afgestudeerden over een langere termijn ook in het onderwijs werkzaam.

Over het algemeen zijn medewerkers in het PO tevreden over hun arbeid- en werkomstandigheden. In 2023 geeft 80% van de medewerkers aan (zeer) tevreden te zijn over hun arbeidsomstandigheden. Medewerkers zijn met name positief over de inhoud van hun werk, de werkzekerheid en het type contract. Medewerkers zijn echter minder tevreden over het zelf kunnen bepalen van hun werktijden (55%) en de mogelijkheid om thuis te werken (65%). Een ruime meerderheid van het personeel geeft aan goed te kunnen voldoen aan zowel de fysieke (93%) en psychische (86%) eisen van het werk. Ondanks inspanningen om de werkdruk in de sector te verlagen, blijft de ervaren werkdruk een aandachtspunt. Naast de ervaren hoge kwantitatieve taakeisen, vindt een derde van het personeel het werk ook emotioneel belastend. Dat de ervaren werkdruk in de sector hoog is, is ook terug te zien in burn-out klachten en de behoefte aan arbomaatregelen op dit vlak. Burn-out klachten komen vaker voor bij leraren dan bij ondersteunend - en directiepersoneel. Circa 54% van het personeel vindt dat er arbomaatregelen nodig zijn voor werkdruk en werkstress, vooral omdat de genomen maatregelen als onvoldoende worden ervaren.

Het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk afgenomen. Ongeveer 45 procent van de WW'ers is in het afgelopen jaar 55 jaar of ouder. Nieuwe uitkeringen werden het meest toegekend aan personen tussen de 35 en 45 jaar. Ook binnen BWGS zien we dat uitkeringsgerechtigden nog steeds veelal snel weer aan het werk komen. Verder werden binnen BWGS nieuwe uitkeringen ook het meest toegekend aan personen jonger dan 45 jaar.

Het ziekteverzuim in de sector Primair Onderwijs daalde in 2023 naar 6,00%. De landelijke cijfers over 2024 worden door de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) pas in september 2025 gepubliceerd. Het ziekteverzuim binnen VFGS kwam over 2024 uit op 5,09%

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 2024 is verder gewerkt aan de bewustwording van het belang van het thema duurzame inzetbaarheid en de ondersteuning bij concrete interventies. Zo is er binnen 13 schoolteams een [workshop rondom vitaliteit en werkdruk](#) georganiseerd. Bij één schoolbestuur is een verdiepingstraining georganiseerd. Hier heeft GS-vitaal cofinanciering op gegeven, evenals op verschillende [individuele preventieve trajecten](#), zoals coachings- en loopbaantrajecten. GS-vitaal heeft verder een bijdrage geleverd aan een 57+ kring.

In het schooljaar 2023/2024 hebben 7 schoolbesturen, in de vorm van een pilot, deelgenomen aan 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 een 3 tot 5-tal korte gesprekken. GS-vitaal kijkt terug op een geslaagde pilot en stimuleert de aangesloten scholen om ook deel te nemen aan dit programma.

Ook is in 2024 bij 7 scholen (4 schoolbesturen) een pilot uitgevoerd met het afnemen van een vitaliteitsonderzoek. Het gaat om een uitgebreide vragenlijst die (risicofactoren met betrekking tot) de gezondheid en inzetbaarheid in kaart brengt. De deelnemende individuele medewerker krijgt de uitslag teruggekoppeld in een persoonlijk rapport. De schoolleiding krijgt de geanonimiseerde uitslag van het hele team teruggekoppeld. Dit biedt aanknopingspunten om gericht te investeren in aanvullende duurzame inzetbaarheidsmaatregelen. Op totaalniveau geeft het GS-vitaal inzicht in de knelpunten, waarop gericht geïnvesteerd kan worden in de benodigde ondersteuning. In 2025 zal er verder gecommuniceerd worden over de uitkomsten van de pilot en de opvolging hiervan.

Aan veel scholen zijn verder praktische tools verstrekt, zoals de [smileykaart](#) en [gesprekskaartjes](#) om het gesprek te voeren over inzetbaarheid. Er zijn in schoolspecifieke situaties interventies uitgezet, zoals een [werkdrukscan](#) en [plan V\(italiteit\)](#). Verder is bij een behoorlijk aantal scholen [casemanagement-verzuimondersteuning](#) uitgevoerd. 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 is gewerkt aan een aanbod ter opvolging van dit onderzoek. Het gaat concreet om de ontwikkeling van de [leergang 'In Balans'](#) voor jonge vrouwelijke medewerkers tot 35 jaar. Deze zal in 2025 worden aangeboden, waarbij we gebruik maken van de expertise van arbodienst Perspectief. Ook is gewerkt aan de ontwikkeling van een [vaardigheidstraining voor leidinggevend](#).

In het jaar 2025 wil het bestuur van GS-vitaal blijven investeren in preventie en het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van personeel bij de aangesloten scholen. Doelen voor 2025 zijn onder andere:

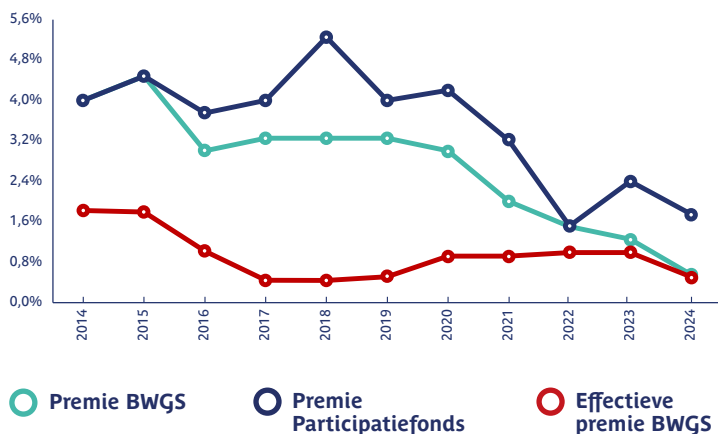
- Met elk schoolbestuur een relatie onderhouden voor blijvende bewustwording en het uitzetten en volgen van interventies;
- Het waar mogelijk verstevigen van de leidinggevende positie in de scholen, door het toerusten van vrijwillige toezichthouders/bestuurders, het aanbieden van een training voor teamleiders en schoolleiders 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 en de leergang 'In Balans' specifiek jonge medewerkers tot 35 jaar;
- Versteving van de inhoudelijke onderbouwing van het aanbod rondom duurzame inzetbaarheid;
- Een actieve rol vervullen in het monitoren van verzuim- en vitaliteitsdata om gerichte preventieve investeringen te kunnen doen. We investeren in de technische afronding en implementatie van het sociale dashboard. Ook willen we de leidinggevenden instrueren in het lezen en interpreteren van de data. Het in 2024 ontwikkelde vitaliteitsonderzoek willen we gaan aanbieden bij de scholen;
- Inzetten op het bekorten van het lopende verzuim/WW;
- Blijven investeren in de zichtbaarheid, inspiratiefunctie en het aanbod van GS-vitaal;
- Het versterken van de gespreksvaardigheden van de beleidsadviseurs voor een effectieve verzuimaanpak.



BWGS

HET FINANCIËLE BELEID

Het premiepercentage voor 2024 bedroeg 0,55%. Dit betekende een verlaging van 0,70% ten opzichte van 2023 (de premie was in 2023 1,25%). Deze verlaging had 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% had 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. Voor 2025 is de premie eveneens vastgesteld op 0,55%.



De effectieve premie BWGS betreft de premie na aftrek van de uitgekeerde premierestituties

FEITEN EN CIJFERS BWGS

71

SCHOOLBESTUREN

Bij de stichting BWGS waren in 2024, 71 schoolbesturen voor primair onderwijs aangesloten met in totaal 128 scholen.

43

DOSSIERS

In 2024 hebben we 43 dossiers beoordeeld en positief getoetst (ten opzichte van 21 in 2023).

- 46

WACHTGELDVERPLICHTINGEN

In 2024 zijn er 46 wachtgeldverplichtingen beëindigd wegens einde looptijd of het vinden van een nieuwe werkring (ten opzichte van 14 in 2023).

2,19

LIQUIDITEITSRATIO

Liquideitsratio: 2,19. 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.

40

PERSONEN

40 personen hebben in 2024 een uitkering ontvangen die voor rekening van BWGS komt (ten opzichte van 45 in 2023).

585.000

NETTORESULTAAT

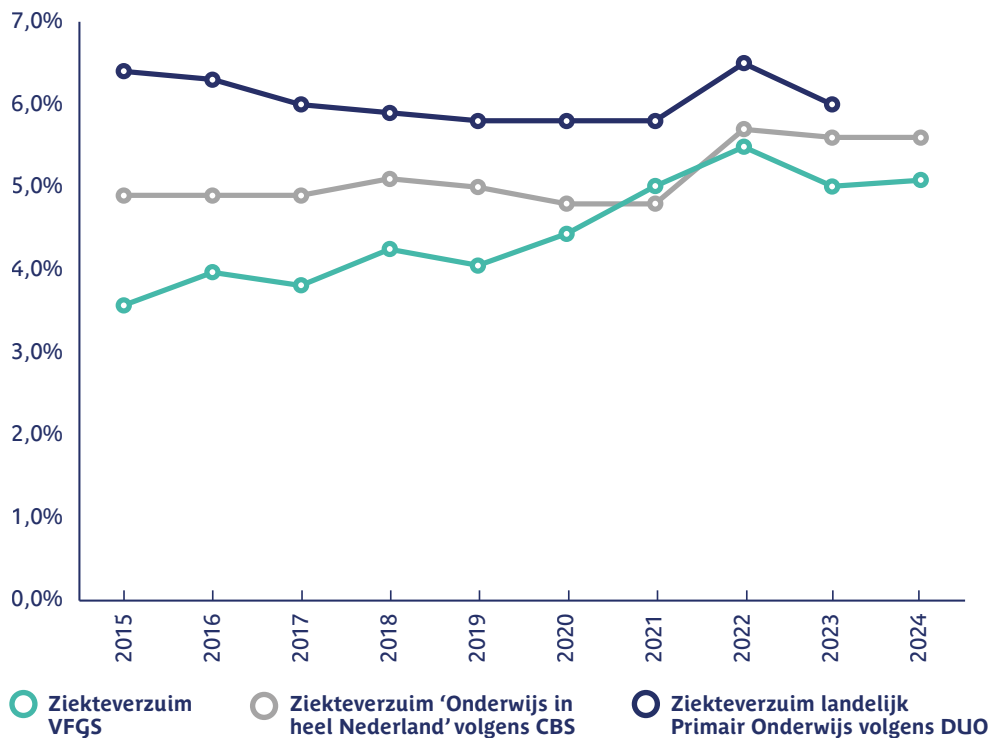
Het nettoresultaat excl. uitbetaalde premierestitutie in 2024 bedroeg 585.000 euro. In 2025 zal 704.000 euro teruggeven worden aan de scholen door middel van een premierestitutie.

VFGS

ZIEKTEVERZUIMPERCENTAGES

Het verzuimcijfer stabiliseerde in 2024 en kwam uit op 5,09%. Het korte verzuim tot 14 dagen wat voor eigen rekening van de scholen komt bedroeg 0,78%. Het langer durende verzuim wat voor rekening van VFGS kwam bleef op hetzelfde niveau als 2023.

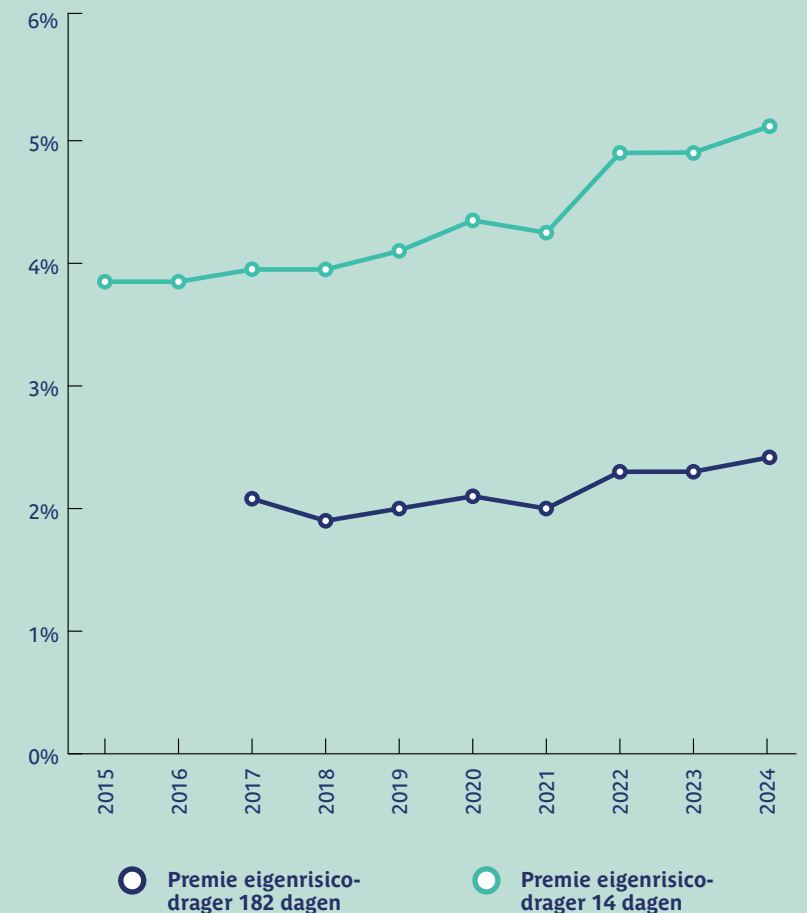
In onderstaande grafiek wordt zowel de landelijke ontwikkeling als de ontwikkeling binnen VFGS weergegeven.



De meldingsfrequentie kwam voor de VFGS scholen in 2024 uit op 0,77. In 2023 was dit 0,73. Er was dus sprake van een lichte stijging van de meldingsfrequentie, wat betekende dat werknemers zich gemiddeld genomen iets vaker ziek meldden.

VERLOOP PREMIEPERCENTAGE

Het premiepercentage van 2024 werd ten opzichte van het jaar ervoor verhoogd naar 5,1% voor scholen met een eigen risico variant van 14 dagen en naar 2,4% voor scholen met een eigen risico variant van 182 dagen. Deze beperkte stijging was mede op basis van het resultaat van 2023 noodzakelijk om financiële buffers te herstellen. Voor 2025 heeft het bestuur de premiepercentages gehandhaafd.



Postadres

Postbus 5
2980 AA Ridderkerk

Bezoekadres

Kastanjelaan 10
2982 CM Ridderkerk

Contactgegevens

T 0180 - 442 675
E info@gs-vitaal.nl

www.gs-vitaal.nl

FEITEN EN CIJFERS VFGS

81

SCHOOLBESTUREN

In 2024 waren er 81 schoolbesturen met
143 scholen aangesloten bij VFGS.

295.000

NETTORESULTAAT

Het nettoresultaat in 2024 bedroeg
295.000 euro.

10.700

LOONSCHADE

In 2024 is 10.700 euro ontvangen aan
loonschade wat verhaald kon worden op
een derde partij (regres).

2.778

VERGOEDINGSVERZOEKEN

In 2024 hebben we in totaal 2.778 reguliere
vergoedingsverzoeken ontvangen en
uitgekeerd (ten opzichte van 2.910 in
2023). Ook werd er voor 25 maanden
een vergoeding in verband met schorsing
verstrekkt (t.o.v. 31 in 2023).

1,75

LIQUIDITEITSRATIO

Liquiditeitsratio: 1,75. 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.