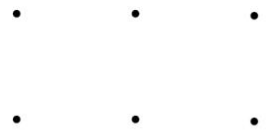


-
-
-
-
-
-

Strategisch meerjarenbeleidsplan Bedrijfsgezondheidszorg (BGZ) 2019-2022

Januari 2019



Inhoudsopgave

1 Inleiding	4
2 Ontwikkelingen	5
2.1 Arbeidsmarktontwikkelingen	5
2.2 Ontwikkeling in verzuimcijfers	6
2.3 Politieke ontwikkelingen	6
2.4 Uitkomst klanttevredenheids- en behoefteonderzoek	7
2.5 Samenvattend	8
3 Missie en visie	9
3.1 Missie BGZ	9
3.2 Visie op de BGZ	10
4 Beleidskeuzes	10
4.1 Hoofddoelstelling in de periode 2019-2022	10
4.2 Subdoelstellingen in de periode 2019-2022	11
4.3 Minimaal te behalen resultaten in de periode 2019-2022 <i>(wat)</i>	11
4.4 Uitgangspunten bij de vormgeving van de dienstverlening <i>(hoe)</i>	12
4.5 Doelgroepen intensivering	15
5 Intensivering BGZ	16
5.1 Aanpak	16
5.2 Werken met regioteams	17
6 Het dienstverleningspakket	18
6.1 Risico gestuurde diensten	18

6.2 Kennis en expertise	20
6.3 Diensten met een sleutelrol voor adviseurs	21
6.4 Instrumenten	22

7 Intensivering BGZ, de implementatie 23

7.1 Activiteiten 2018	23
7.2 Activiteiten 2019	24

8 Budget 25

Bijlage 1 SMBP overzicht producten en diensten	27
---	----

-
-
-
-
-
-

1 Inleiding

Het Vervangingsfonds (Vf) ontplooit ondersteunende activiteiten om een bijdrage te leveren aan de continuïteit van het Primair Onderwijs. Schoolbesturen kunnen gebruik maken van diensten van het Vf op het gebied van Arbo-, ziekteverzuim- en personeelsbeleid. Het gaat om diensten die vallen onder de zogenoemde Bedrijfsgezondheidszorg Primair Onderwijs (BGZ). De BGZ diensten dragen bij aan het beheersbaar houden van verzuim-/ vervangingskosten voor schoolbesturen. Dit vergt een aanpak op allerlei niveaus (zowel op bestuurs-, school-, team- als individueel niveau).

Het onderwijsveld is voortdurend in beweging. De wijze waarop de BGZ rol van het Vervangingsfonds wordt ingevuld, dient te worden afgestemd op de ontwikkeling in de sector en de ambities van sociale partners. Hiertoe wordt het BGZ programma vanaf 2018 geïntensiveerd. De ambitie is daarbij dat de sector haar verzuim- en vervangingsbeleid heeft ingericht op duurzame inzetbaarheid en dat dit beleid is geborgd. Dit moet leiden tot een structureel lager ziekteverzuim. In het door het bestuur geaccordeerde “intensiveringsplan BGZ” van januari 2018 zijn de contouren van een herijking van de BGZ dienstverlening geschetst.

In dit beleidsplan worden voorstellen gepresenteerd om de bestaande dienstverlening BGZ te verbeteren, te intensiveren en op onderdelen uit te breiden¹. Hierbij is rekening gehouden met de uitkomsten van de inmiddels afgeronde tevredenheids- en behoefteonderzoeken. Deze onderzoeken, uitgevoerd door de bureaus Panteia en Metrixlab in opdracht van het Bestuursbureau, geven een goed beeld hoe schoolbesturen, uitkeringsgerechtigden/werknemers en ketenpartners (administratiekantoren en salarisdienstverleners) de huidige dienstverlening waarderen. Ook komt hier nadrukkelijk naar voren aan welke nieuwe dienstverlening schoolbesturen behoefte hebben.

Dit strategisch meerjarenbeleidplan loopt, zoals gezegd, tot en met 2022. Het is goed te realiseren dat de doelstellingen van dit plan jaarlijks zullen worden gemonitord op voortgang en effect en zo nodig zullen worden bijgesteld.

¹ Het beleidsplan komt in de plaats van het vorige SMBP BGZ dat op 15 februari 2016 is vastgesteld en loopt tot eind 2018.

-
-
-
-
-
-

2 Ontwikkelingen

Bij de invulling van het beleidsplan is het belangrijk rekening te houden met relevante actuele ontwikkelingen in de sector. In dit hoofdstuk worden de meest relevante zaken besproken.

2.1 Arbeidsmarktontwikkelingen

Scholen in het primair onderwijs hebben te maken met een aantal ontwikkelingen waar individuele schoolbesturen niet of nauwelijks grip op hebben onder andere:

- een nijpend en verder oplopend lerarentekort (schatting lopen uiteen van 4000 tot 6000), niet alleen om openstaande vacatures in te vullen, maar ook om vervangers aan te kunnen trekken als een leerkracht ziek is;
- vergrijzing van de beroepsbevolking als geheel en in sterke mate onder leerkrachten in het PO;
- digitalisering en technologische en maatschappelijke ontwikkelingen die andere competenties vergen van onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel. Het risico bestaat dat een deel van de medewerkers deze ontwikkeling niet kan bijbenen. De werkdruk kan daarmee toenemen en het werkplezier afnemen;
- het verzorgen van onderwijs aan leerlingen vraagt anno 2018 andere competenties van de leerkracht dan pakweg 20 jaar geleden. Het vak van docent beperkt zich niet alleen tot het beïnvloeden van de cognitieve vaardigheden van het kind;
- ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: toegenomen mogelijkheden van leerkrachten om buiten de sector emplooi te vinden;
- accent op leven lang leren (ook van toepassing op personeel in het PO). Dit heeft als consequentie dat met name jonge leerkrachten in het primair onderwijs sneller carrièrestappen buiten de sector zullen gaan zetten;
- regionalisering van de arbeidsmarkt. Bepaalde thema's zijn te groot om alleen als school of bestuur op te pakken. Denk aan het structureel vormgeven van begeleiding aan jonge leraren, en/of een verdere professionalisering van zittend personeel, en/of een blijvende intensieve samenwerking tussen lerarenopleiding, scholen en besturen;
- invoering passend onderwijs. Scholen hebben regionale samenwerkingsverbanden gevormd. De samenwerkingsverbanden ontvangen geld voor extra ondersteuning. De bedoeling is dat het geld zoveel mogelijk wordt gebruikt voor ondersteuning op de reguliere school en in de klas.

-
-
-
-
-
-

2.2 Ontwikkeling in verzuimcijfers

Het ziekteverzuimpercentage in het primair onderwijs laat, zowel bij het onderwijzend, onderwijsondersteunend als directiepersoneel, in de laatste jaren een dalende lijn zien. Zo is het ziekteverzuimpercentage voor het onderwijzend personeel gedaald van 6,4% in 2015 naar 6,0% in 2017. De meldingsfrequentie is al jaren relatief stabiel en ligt het afgelopen jaar rond de 1,0. De gemiddelde verzuimduur stijgt wel licht in 2017 naar gemiddeld 22 dagen ten opzichte van 20 in de voorgaande jaren. Het 'nulverzuim' (onderwijzend personeel dat gedurende het gehele jaar niet ziek is) stijgt naar 49,9% ten opzichte van 48,3 % in 2015.

Bij het onderwijsondersteunend personeel zien we ook een daling, maar dan wel minder sterk. Het ziekteverzuim daalt van 6,5% in 2015 naar 6,4% in 2017. De meldingsfrequentie ligt in 2017 rond de 0,9 en ligt ook hier al jaren op of rond de 1,0. De gemiddelde verzuimduur is iets gestegen van 20 naar 21 dagen. Het nul-verzuim bij onderwijsondersteunend personeel en directiepersoneel neemt ook hier toe van 50,1% in 2015 naar 56,8% in 2017.

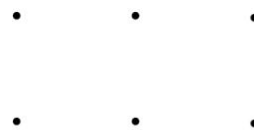
Deze gemiddelden geven overigens maar een beperkt beeld van de feitelijke situatie. De verschillen tussen scholen met betrekking tot verzuim zijn groot. In 2017 zijn er 309 schoolbesturen met een verzuim $\geq 6\%$. Van die groep hebben 60 schoolbesturen zelfs een ziekteverzuimpercentage van $\geq 10\%$.

2.3 Politieke ontwikkelingen

De minister heeft, na intensief overleg met sociale partners, aangegeven voornemens te zijn over te gaan tot beleidsbeëindiging van het Vervangingsfonds, wat inhoudt dat de verplichte aansluiting bij het Vf op termijn zal komen te vervallen. Voorwaarde van sociale partners is dat de beleidsbeëindiging geen doel op zich vormt. Indien het gewenste eindplaatje waarin werkgevers volledig zelf (financieel) verantwoordelijk zijn voor:

- *het ziekteverzuim, het voorkomen ervan en de zorg voor het beperken van de duur;*
- *kwalitatief goede vervanging zodanig dat de continuïteit van het onderwijs is gewaarborgd én de werkdruk van leraren die niet afwezig zijn, niet toeneemt;*
- *het maken van keuzes over het afdekken van financiële risico's van verzuim;*

is gerealiseerd, kan de verplichte aansluiting als gevolg hiervan komen te vervallen. Sociale partners hebben het Vf verzocht voorstellen te doen met concrete beleidsintensivering die nodig en wenselijk zijn om het gewenste eindplaatje dichterbij te brengen. Ten aanzien van de BGZ heeft het



Bestuursbureau hiertoe in januari 2018 een voorstel gedaan dat in april 2018 door het bestuur is geaccordeerd.

Vanuit de BGZ is het gewenst de dienstverlening zo in te richten, zodat zij de sector op een zorgvuldige en duurzame manier kan ondersteunen en begeleiden, opdat de verzuim- en vervangingskosten voor de schoolbesturen beheersbaar worden. Op deze manier draagt de BGZ bij aan een professionele en gezonde sector. Het startpunt hiervoor is een duurzaam en goed verzuim- en personeelsbeleid. Dit vergt een **aanpak op alle betrokken niveaus** (zowel op bestuurs-, school-, team- als individueel niveau) binnen de sector. In het regeerakkoord '*vertrouwen in de toekomst*' (2017-2021) zijn zaken benoemd die van invloed zijn op de BGZ dienstverlening. In het akkoord is onder andere opgenomen dat er extra budget wordt uitgetrokken om de werkdruk in het primair onderwijs aan te pakken. Scholen in het primair onderwijs krijgen de vrijheid de werkdruk gelden naar eigen inzicht te besteden. De beoogde werkdrukverlaging zal naar verwachting een positief effect hebben op de verzuimontwikkelingen in het PO. Daarnaast wordt in het akkoord gesproken over het opstellen van een arbeidsmarktagenda voor het onderwijs. De gelden voor verlaging van de werkdruk zijn inmiddels beschikbaar gesteld aan de schoolbesturen, de arbeidsmarktagenda is nog niet gerealiseerd.

2.4 Uitkomst klanttevredenheids- en behoefteonderzoek

Er zijn in de afgelopen twee jaar een tweetal onderzoeken uitgevoerd, te weten:

- onderzoek door Metrixlab² met als doel zicht te krijgen aan welke BGZ dienstverlening de eigenrisicodragers behoefte hebben en hoe deze verdere geoptimaliseerd kan worden.
- onderzoek door Panteia³, met als doel zicht te krijgen op de tevredenheid over de dienstverlening en behoeften aan andere diensten van schoolbesturen voor zowel het Vervangings- als Participatiefonds.

Uit het onderzoek uitgevoerd door **Panteia** werd de ondersteuning die Vf biedt op het gebied van advies en ondersteuning via adviseurs Arbeid & Vitaliteit als goed beoordeeld. Schoolbesturen die deze adviseurs kennen (92%) en er gebruik van maken (69%), zijn overwegend positief over deze dienst. Zij waarderen voornamelijk het 'prettig kunnen sparren' en het 'advies op maat'. Eénpitters en de grootste schoolbesturen geven het meest aan het huidige en komende schooljaar geen gebruik te zullen maken van adviseurs. Gemiddeld geven schoolbesturen het Vf een 7,1. Verbeterpunten die meegegeven worden zijn: meer proactief en ondernemend optreden. Schoolbesturen hebben er behoefte aan dat de

² Metrixlab "kansen en bedreigingen onderzoek", augustus 2017

³ Panteia "van goede naar betere dienstverlening", april 2018

-
-
-
-
-
-

adviseurs vaker langskomen (niet alleen als er een probleem is) en breder adviseren dan over verzuim alleen (over alle ontwikkelingen in de sector en arbeidsmarkt). Daarnaast wordt aangegeven dat het goed zou zijn als het fonds meer bekendheid over de producten en diensten zou genereren.

Voor wat betreft behoefte aan extra ondersteuning (nieuwe dienstverlening) op één of meerdere hoofdpijndossiers geven de schoolbesturen die dit wensen aan dit niet te willen ontvangen van een commerciële organisatie. Zij geven de voorkeur aan een organisatie zonder winstoogmerk, zoals de huidige opzet van de BGZ dienstverlening vanuit het Vf. Van de 408 ondervraagde schoolbesturen geven er 109 aan behoefte te hebben aan ondersteuning op het terrein van duurzame inzetbaarheid. 64% van deze groep geeft aan hier zeker een rol voor het Vf in te zien. Deze groep bestaat voor een groot deel uit kleine en middelgrote schoolbesturen. Ondersteuning door Vf van de werkgever zou volgens deze groep kunnen door: gerichte communicatie (ook aan werknemer), het bieden van de regievoering van werkgever t.a.v. duurzame inzetbaarheid (procesbegeleiding), het geven van handvatten en ontwerpen van regelingen waarmee werkgevers de werknemers kunnen helpen en het bieden van loopbaancoaches aan werknemers.

Uit het onderzoek uitgevoerd door **Metrixlab** bleek dat de eigenrisicodragers niet of nauwelijks bekend zijn met het feit dat zij óók gebruik mogen maken van de BGZ dienstverlening, vandaar ook de beperkte afname van deze diensten in de praktijk door deze groep. Kwaliteit van onderwijs wordt onder deze groep als belangrijkste drijfveer genoemd om een goed ingericht verzuim-, vervangings- en personeelsbeleid te hebben. Daarom verlangt men ook hier van het Vf de nodige ondersteuning om het verzuim-, vervangings-, en personeelsbeleid te verbeteren. Er is met name interesse voor de diensten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, het project 'Gezonde werkdruk?!', de werkdrukscan en kennis op het gebied van relevante wet en regelgeving.

Wat deze groep van eigenrisicodragers vooral waardeert van het Vf is de menselijke kant: de adviseurs, het luisterend oor en de kwaliteit van de gebruikte materialen. Van het Vf wordt op dit terrein meer en directe interactie verwacht. Bijvoorbeeld door netwerk- en interactiemomenten (zoals workshops) te organiseren.

2.5 Samenvattend

De BGZ-dienstverlening en met name het contact met de adviseurs Arbeid & Vitaliteit worden door de schoolbesturen zeer positief beoordeeld. De schoolbesturen stellen wel dat de adviseurs veel meer proactief en ondernemend mogen opereren, daarmee aansluiting zoekend bij de behoeften en actuele vragen van de schoolbesturen. Uitbreiding van het aantal adviseurs is nodig om meer bekendheid te genereren en meer schoolbesturen van dienst te kunnen zijn. De adviseurs kunnen vervolgens ook direct

-
-
-
-
-
-

en actief aan de slag met de diverse vragen vanuit de sector. Schoolbesturen willen ook juist proactief benaderd worden om met deskundigen te kunnen sparren over “hoe zij ervoor staan”. Op die manier kunnen de adviseurs veel meer dan nu het geval is het verschil gaan maken in arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid van een school. Dit sluit ook mooi aan bij het regeerakkoord en de wensen van de sociale partners om de sector qua werkgeverschap verder te professionaliseren.

3 Missie en visie

3.1 Missie BGZ

Op basis van wensen van de sociale partners en het uitgezette regeringsbeleid kan worden vastgesteld dat de eerder geformuleerde missie voor het Vf waar de BGZ dienstverlening onderdeel van is, nog steeds van kracht is. De algemene missie van het Vervangingsfonds luidt:

‘Het Vervangingsfonds is dé partner op het gebied van verevening van vervangingskosten en ondersteuning op het terrein van het terugdringen van verzuim voor schoolbesturen en scholen in het primair onderwijs. Zij biedt haar dienstverlening sinds 1992 aan en kent het onderwijsveld als geen ander. Het Vervangingsfonds zet duurzaam werkgeverschap en professionalisering van personeels-, verzuim- en vervangingsbeleid op de agenda van de bestuurders in het primair onderwijs en ondersteunt ze met raad en daad.’

Het Vervangingsfonds voert - vanuit deze missie - de landelijke taken in het kader van de bedrijfsgezondheidszorg in de sector primair onderwijs uit. De doelstelling op het gebied van het BGZ-beleid is tweeledig, namelijk:

- invulling geven aan centrale afspraken van sociale partners om schoolbesturen en werknemers in het primair onderwijs te faciliteren in het vormgeven van hun eigen verantwoordelijkheid rond arbo, verzuim en re-integratie;
- in aanvulling op bovenstaand punt bijdragen aan de schadelastbeperking in vervangingskosten, c.q. het terugdringen van het ziekteverzuim in het PO via gerichte (decentrale) ondersteuning aan schoolbesturen en werknemers.

Het Vervangingsfonds adviseert en ondersteunt schoolbesturen in het primair onderwijs (PO) in duurzame professionalisering van arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid.

-
-
-
-
-
-

3.2 Visie op de BGZ

Op basis van de missie is een visie voor de BGZ opgesteld en deze is als volgt:

‘Het Vervangingsfonds adviseert en ondersteunt het primair onderwijs (PO) in duurzame professionalisering van het verzuim- en vervangingsbeleid en het daaraan gerelateerde personeelsbeleid. Zij doet dit door ondersteuning en advisering aan te bieden bij het ontwikkelen én het borgen van duurzaam personeels-, verzuim-, en vervangingsbeleid.’

Onze BGZ-ondersteuning en advisering is daarmee uiteindelijk gericht op een duurzaam professionaliseringseffect. Het Vervangingsfonds biedt schoolbesturen maatwerk door ondersteuning te bieden die aansluit bij de behoefte van een individueel schoolbestuur. Wij zorgen voor een efficiënte en effectieve inrichting en uitvoering van onze taken en processen, waardoor de sector kan profiteren van betaalbare dienstverlening zonder winstoogmerk: een dienstenpakket met bewezen interventies. Daarbij hanteren we een eenduidige werkwijze gericht op maatwerk bij een schoolbestuur.

Op basis van de uitvoering van haar BGZ-taken verkrijgt het Vervangingsfonds steeds meer kennis en ervaring van de sector PO op het gebied van arbo, verzuim- en reïntegratiebeleid. Het Vervangingsfonds ziet het dan ook als haar taak om het publiek belang van de gehele sector te dienen door het aanbieden van een collectief kennis- en expertisecentrum op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg. Op deze manier kan de gehele sector profiteren van de opgedane kennis en ervaringen binnen de gehele sector.

4 Beleidskeuzes

4.1 Hoofddoelstelling in de periode 2019-2022

De in hoofdstuk 2 geschetste ontwikkelingen vergen op meerdere terreinen actie van schoolbesturen, ook op het terrein van arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid. Bij het inrichten van BGZ dienstverlening wordt met deze ontwikkelingen rekening gehouden.

“De ambitie van het Vervangingsfonds is dat schoolbesturen hun arbo, verzuim- en reïntegratiebeleid hebben ingericht op duurzame inzetbaarheid en dat dit beleid is geborgd. Verzuim wordt beïnvloed

-
-
-
-
-
-

door verschillende factoren zoals kwantitatief en kwalitatief goed HR-beleid⁴, cultuur, leiderschap, gedrag etc. Uiteindelijk gaat het er om als sector te komen tot een hoge mate van professionele bedrijfsvoering. Zonder professionele bedrijfsvoering geen gezonde organisatie. Het Vf adviseert en ondersteunt schoolbesturen hierop. Het Vf biedt schoolbesturen maatwerk door ondersteuning te bieden die aansluit bij de behoefte van een individueel schoolbestuur. De BGZ dienstverlening is daarmee gericht op het leveren van een substantiële bijdrage aan de continuïteit in het primair onderwijs.”

De volgende hoofddoelstelling wordt daarbij gehanteerd:

- Schoolbesturen zijn in staat om nu en in de toekomst een veilige, gezonde en prettige werk- (en leer)omgeving te creëren (*gezonde organisatie met een laag verzuim*);
- Schoolbesturen zijn financieel in staat om nu en in de toekomst in de noodzakelijke vervanging te voorzien (*professionele bedrijfsvoering*);

4.2 Subdoelstellingen in de periode 2019-2022

De volgende subdoelen kunnen worden onderscheiden:

- De financiële situatie van schoolbesturen is gezond, zodat de schoolorganisatie het financiële risico voor vervanging zelf kan dragen.
- De arbeidsomstandigheden in de schoolorganisatie voldoen (minimaal) aan de geldende wet- en regelgeving.
- Er is laag verzuim onder de medewerkers door continue aandacht voor werkstress, sociale veiligheid, vitaliteit en gezondheid.
- De organisatie is in staat om adequaat (zowel preventief als curatief) te reageren op (dreigend) verzuim.

Deze subdoelen zijn leidend voor de inrichting van de BGZ dienstverlening⁵.

4.3 Minimaal te behalen resultaten in de periode 2019-2022 (*wat*)

1. Met schoolbesturen zijn afspraken gemaakt over de minimale eisen waaraan de kwaliteit van de arbeid (omstandigheden, inhoud en verhoudingen) moet voldoen;

⁴ Schoolbesturen kunnen verschillende beleidskeuzes maken om vermijdbaar en gedragsgebonden verzuim aan te pakken. Die keuzes vertalen zich in: visie, managementstrategie, inrichting van de organisatie, rol van sleutelfiguren, proces rond ziekmelding ed.

⁵ Zie bijlage 1: SMBP overzicht producten en diensten.

-
-
-
-
-
-

2. Werkgevers en werknemers zijn gefaciliteerd (in kennis, instrumenten, praktijkvoorbeelden, etc.) om te voldoen aan de (arbo)wet en regelgeving;
3. Werkgevers en werknemers worden ondersteund (in kennis, advies, instrumenten, praktijkvoorbeelden, e.d.) bij het voorkomen en bestrijden van verzuim door goed HR-beleid binnen een gezonde organisatie waarbij de arbeidsparticipatie wordt bevorderd;
4. Er zijn nieuwe (evidence based) instrumenten en methodieken ontwikkeld voor de bevordering van veilig, gezond en vitaal werken in het primair onderwijs;
5. De informatievoorziening voor werkgevers is ingericht op basis van Vf data t.b.v. advies en beleidsvorming;
6. Schoolbesturen zijn handvatten aangereikt gericht op het beheersbaar houden van verzuim- en vervangingskosten.

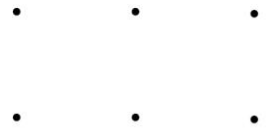
4.4 Uitgangspunten bij de vormgeving van de dienstverlening (hoe)

Het dienstverleningspakket BGZ is in de loop der jaren uitgegroeid tot een uitgebreid aanbod. Dit pakket wordt voortdurend 'up to date' gehouden op basis van een permanente verbetercyclus. Dit betekent dat als de sector andere eisen stelt om de ambitie waar te maken, het huidige pakket aan diensten noodzakelijk kritisch tegen het licht gehouden zal worden. De volgende uitgangspunten worden gebruikt om doelen op een efficiënte en effectieve wijze te vertalen naar concrete diensten.

Proactieve benadering voor scholen met een hoog verzuim

Eén van de speerpunten betreft het terugdringen van het ziekteverzuim. Om de PO sector op een hoger niveau te tillen, is een verandering nodig die uiteindelijk moet leiden tot gewenst ander gedrag van enerzijds schoolbesturen (goed werkgeverschap) en anderzijds werknemers in het PO (goed werknemerschap). Het gewenste gedrag is in dit geval aan de werkgeverskant (meer) 'eigen verantwoordelijkheid' nemen voor het ziekteverzuim, het voorkomen ervan en de zorg voor het beperken van de duur van het verzuim, voor kwalitatief goede vervanging zodanig dat de continuïteit van het onderwijs is gewaarborgd én de werkdruk van leraren, niet toeneemt en voor het maken van keuzes over het afdekken van de financiële risico's van verzuim (= goed werkgeverschap). Van de werknemer wordt omgekeerd een eigen proactieve houding verwacht in het voorkomen en beperken van ziekteverzuim, waarbij de werknemer eigenaarschap toont ten aanzien van zijn eigen welzijn in brede zin. Van oudsher is de dienstverlening van het Vervangingsfonds primair gericht op de werkgeverskant en alleen indirect op de werknemerskant. In de periode 2019-2022 wil het Vf zich ook nadrukkelijk op werknemers gaan richten.

Evenwichtige verdeling tussen preventie, curatieve ingrepen en amplitie



Het onderwijsveld zal een omslag moeten maken van een curatief verzuimbeleid, naar een meer preventief verzuimbeleid, waarbij duurzame inzetbaarheid van het personeel een hoge prioriteit krijgt. De BGZ inzet vanuit Vf dient deze omslag te ondersteunen. Naast elkaar dient het volgende instrumentarium ingezet te worden:

- *preventie*: het voorkomen van continuïteitsrisico's (veel trainingen en workshops, maar ook kennisproducten zijn hierop gericht)
- *curatieve ingrepen*: aanpakken van acute problemen (bijv. interventies op scholen met een extreem hoog ziekteverzuim.) Plan V is hier een voorbeeld van.
- *amplitie*: interventies gericht op het bevorderen van positieve ontwikkelingen. Het onderzoek bevlogenheid is hier een voorbeeld van. Het ontwikkelen van interventies gericht op duurzame inzetbaarheid is een ander voorbeeld.

Maatwerk en keuzevrijheid

Er is een grote diversiteit onder de schoolbesturen in Nederland. Een "one size fits all" benadering past daarom niet, er dient altijd sprake van individueel maatwerk te zijn. Ook geven schoolbesturen aan zelf te willen kiezen welke BGZ diensten zij wel of niet af willen nemen van het Vervangingsfonds. Hier zullen de komende beleidsperiode voorstellen aan het bestuur worden gepresenteerd.

Evidence based dienstverlening

De dienstverlening van het Vf dient zoveel als mogelijk evidence based te zijn. Dit houdt in dat gewerkt wordt met de best beschikbare kennis over welke instrumenten het best werken. Die kennis komt uit drie verschillende bronnen: wetenschappelijke kennis, praktijkkennis van de adviseurs en ervaringskennis van schoolbesturen. Deze beleidsperiode zullen er, zoals in het intensiveringsvoorstel aangekondigd, evidence based interventies worden ontwikkeld op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Regionale samenwerking stimuleren

Om een evenwichtig en doelmatig pakket aan diensten aan te kunnen bieden is het belangrijk om ook regionaal actief te zijn, omdat een aantal zaken boven bestuurlijk opgelost dienen te worden. Door regionaal te opereren wordt het klantcontact met schoolbesturen efficiënter in te richten. Om de kwaliteit van de dienstverlening aan regionale samenwerkingsverbanden, schoolbesturen en werknemers, te verbeteren, is het nodig om dichtbij de klant te opereren, zodat er makkelijk direct klantcontact mogelijk is.

Het PO heeft niet één arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt kent regionale verschillen. Kenmerkend voor de sector is de diversiteit aan besturen qua omvang en professionaliteit en de diversiteit aan vraagstukken.

-
-
-
-
-
-

Strategische allianties vormen

Het is belangrijk om samenwerking te zoeken, daar waar anderen een bijdrage kunnen leveren in het versterken van onze missie. In het door Panteia uitgevoerde tevredenheids- en behoefteonderzoek wordt meer samenwerken met andere organisaties als verbeterpunt genoemd. Een partner waar op dit moment al mee samengewerkt wordt, is het Arbeidsmarkt Platform PO. De samenwerking tussen Vf/Pf en APPO is positief te kwalificeren: kennis en ervaringen worden gedeeld en gebruik kan worden gemaakt van elkaar aanvullende expertises. De wijze van werken vanuit de verschillende fondsen is verschillend van aard en inhoud. APPO kent een groot landelijk netwerk en haalt en brengt kennis. VfPf heeft regionaal veel plaatselijke contacten – adviseurs – en beschikt over veel specifieke kennis (BGZ) en praktijkervaring. Ook met sociale partners in het primair onderwijs zal op specifieke thema's nadrukkelijker dan voorheen de samenwerking worden gezocht.

Communicatie met het scholenveld

De rol die we spelen in het onderwijsveld verandert. Het is belangrijk dat we hierover nadrukkelijk met schoolbesturen communiceren. Het aanbod dat wij te bieden hebben moet voor de schoolbesturen inzichtelijk zijn en aan een vraag voldoen. Uit het tevredenheids- en behoefteonderzoek uitgevoerd door Panteia, blijkt al dat de bekendheid met producten van VfPf redelijk groot is. Een verbeterpunt betreft het vaker en proactiever contact opnemen door adviseurs en een nog duidelijker profilering alsook meer bekendheid van het fonds en diens producten en diensten. Hiertoe zal in 2019 een geheel vernieuwde website worden gepresenteerd.

Integrale aanpak met het beleid van het Participatiefonds

Het Vf en Pf zijn geen 'los van elkaar' opererende fondsen, zij hebben meer verbinding/interactie met elkaar dan wellicht op het eerste gezicht lijkt. Een langdurig zieke kan mogelijk in het uitkeringsregime van Pf terecht komen. Door meer te investeren in de BGZ dienstverlening en daarmee het personeel actief te ondersteunen bij voorkoming van (langdurig) verzuim, kan mogelijk ook een deel van de toestroom richting het Pf worden voorkomen. Het is van belang dat daar waar aanpakken vanuit Vf en Pf elkaar kunnen versterken, daar ook expliciet op wordt gestuurd. Een integrale aanpak is wenselijk. Deze behoefte komt ook nadrukkelijk naar voren uit de klanttevredenheidsonderzoeken. Schoolbesturen hebben behoefte aan adviseurs die op een breed terrein adviseren. Er is bijvoorbeeld ook behoefte aan advies op het gebied van arbeidsmarktvraagstukken. De adviseurs richten zich uiteindelijk dan ook op de realisatie van een professionele bedrijfsvoering in combinatie met een gezonde organisatie.

-
-
-
-
-
-

4.5 Doelgroepen intensivering

Voor intensieve diensten die worden aangeboden moeten nadrukkelijk keuzes worden gemaakt. Niet het hele scholenveld kan daarbij worden bediend. De intensieve dienstverlening geldt met name voor scholen met een continuïteitsrisico's. Binnen deze groep kunnen de volgende (deels overlappende) doelgroepen worden onderscheiden:

- kleine schoolbesturen, waardoor 1 (langdurig) zieke al een continuïteitsrisico vormt
- schoolbesturen met een ziekteverzuim dat langdurig (twee of meer aaneengesloten jaren) meer dan twee procentpunten boven het landelijk gemiddelde ligt.

Concreet betekent dit dat de intensivering zich, ten aanzien van de tweede categorie, richt op besturen met een ziekteverzuim van:

- $\geq 6\% \leq 10\%$
- ≥ 10

In de doelgroepmatrix (zie hieronder) is aangegeven hoe het scholenveld in eerste aanleg wordt benaderd:

- **(Pro)Actief:** hierbij worden schoolbesturen op basis van de hoogte van het ziekteverzuim actief benaderd voor deelname aan (intensieve trajecten) op het gebied van ziekteverzuim (Plan V), Werkdruk (Gezonde Werkdruk?! Daar word je beter van) en Duurzame Inzetbaarheid. Deze benadering richt zich over het algemeen op manifeste (aantoonbare) behoeften in het veld en betreft vaak langduriger interventies.

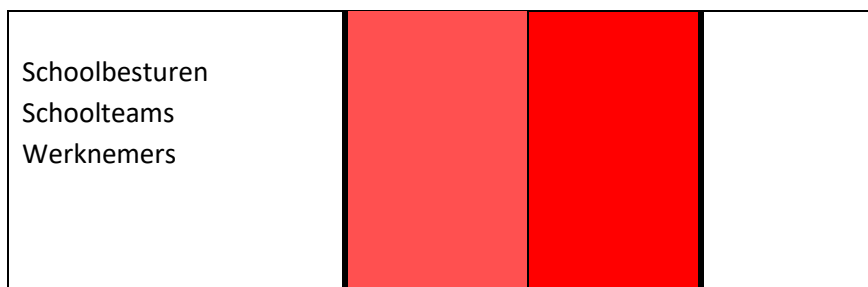
Doelgroepenmatrix: Benaderingsintensiteit per doelgroep

Doelgroep		
Schoolbesturen		
Schoolteams		
Werknemers		

laag Verzuim
schoolbesturen hoog



-
-
-
-
-
-



groot Omvang schoolbestuur

klein



- **Vraaggericht:** ook voor schoolbesturen die niet actief worden benaderd vanuit een gerichte doelgroep benadering, is op maat gesneden dienstverlening beschikbaar. Deze benadering richt zich op het snel inspelen op een concrete vraag of behoefte in het veld door inzet van de adviseurs. Maar ook tools of instrumenten zoals de Arbocatalogus PO zijn beschikbaar om antwoord te bieden op de meest gangbare vragen met betrekking tot arbobeleid. Daarnaast kunnen uitkomsten van de diverse kennisproducten voor alle doelgroepen van de BGZ dienstverlening worden benut.

Voor elke doelgroep geldt dat vraaggericht op maat gesneden diensten moeten kunnen worden geleverd: projecten en/of instrumenten kunnen worden ingezet op verzoek van schoolbesturen, schoolteams (schoolleiders) en/of individuele werknemers. Daarbij is het belangrijk dat schoolbesturen weten wat er 'te koop' is. Het verbeteren van de transparantie van het dienstverleningsaanbod is een essentieel onderdeel van een vraaggerichte aanpak.

5 Intensivering BGZ

5.1 Aanpak

Intensiveringsvoorstellen om de bestaande dienstverlening BGZ te verbeteren en op onderdelen uit te breiden zijn al gepresenteerd in de Bestuursvergadering van 25 januari jl. Het intensiveringsvoorstel is met name ingestoken om een antwoord te bieden op het hoge verzuim binnen de sector. De voorstellen zijn erop gericht het verzuim binnen de sector te reduceren tot een acceptabel niveau. De ambitie is dat de sector haar verzuim- en vervangingsbeleid heeft ingericht op duurzame inzetbaarheid en dat dit

-
-
-
-
-
-

beleid is geborgd. Dit moet leiden tot een structureel lager ziekteverzuim: een gemiddeld ziekteverzuimpercentage in de PO sector van maximaal 5,5% is (naderend aan het gemiddelde ziekteverzuimpercentage over de hele onderwijssector).

Bij het uitrollen van de voorstellen wordt een fasering aangebracht. Niet alle activiteiten kunnen tegelijk worden uitgerold, De prioritering wordt bepaald aan de hand van de volgende criteria:

- in welke mate draagt de dienst bij aan het beperken van de schadelast binnen Vf (lees: het ziekteverzuimpercentage gaat omlaag);
- de bijdrage aan een zorgvuldige overgang naar het eigen risicodragerschap (het vervallen van de verplichte aansluiting Vf);
- wensen (specifiek) vanuit de sector.

Topprioriteit wordt gelegd bij het uitrollen van de intensivering van Plan V. Vf biedt schoolbesturen via Plan V extra ondersteuning bij het op duurzame wijze terugdringen van dat langdurig hoog verzuim. Voor schoolbesturen met een langdurig hoog verzuim is de weg naar het eigen risicodragerschap extra moeilijk. Want hoe maak je binnen een relatief korte tijd korte metten met dat langdurig hoog verzuim? Voor schoolbesturen waar het ziekteverzuim langdurig boven het landelijk gemiddelde ligt, kan zowel worden ingezet op preventie als bestrijding.

Vanaf eind 2015 zijn 64 schoolbesturen via Plan V intensief begeleid. Voor ieder deelnemend schoolbestuur is in het kader van de uitvoering Plan V een separaat plan van aanpak opgesteld en is een nulmeting uitgevoerd. De lopende trajecten binnen Plan V worden in 2018 afgerond. Adviseurs nemen dit begeleidingstraject voor hun rekening. In het kader van de intensivering zal een nieuwe lichter schoolbesturen met een langdurig hoog verzuim (>6%) vanaf 2018 proactief worden benaderd voor een intensief begeleidingstraject. Daarbij wordt rekening gehouden met lessen uit de bijna afgeronde Plan V pilot (zie ook paragraaf 4.5).

5.2 Werken met regioteams

Om de kwaliteit van de dienstverlening aan regionale samenwerkingsverbanden, schoolbesturen en werknemers te verbeteren, is het nodig om dichtbij de klant te opereren. Het Vf gaat werken met regioteams. Een regionaal team biedt daarbij één loket voor de dienstverlening van het Vf én het Pf. Het voordeel van werken met regioteams is dat schoolbesturen, samenwerkingsverbanden en ook medewerkers een vast, duidelijk en makkelijk te bereiken aanspreekpunt hebben in de regio. Het regionale team kan kennis opbouwen van de regionale arbeidsmarkt en het regionale klantenbestand.

-
-
-
-
-
-

Op deze wijze is ook regionale samenwerking mogelijk met PABO's, UWV en gemeenten, regionale vervangings-/arbeidspools en bovenschoolse samenwerkingsverbanden (zie paragraaf 4.4).

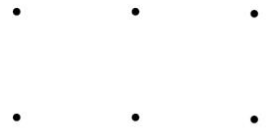
6 Het dienstverleningspakket

Dienstverlening bestaat uit: risico gestuurde projecten, inzet van kennis en expertise, diensten en instrumenten en advisering. De diensten dienen aan te sluiten bij de behoeften in het onderwijsveld. Voldoende flexibiliteit is nodig om in te kunnen spelen op ontwikkelingen binnen het onderwijsveld. In dit meerjarenplan wordt daarom in grote lijnen de route geschetst waarmee de doelstellingen gerealiseerd worden. Elk jaar wordt een beleidsplan opgesteld, waarmee ingespeeld kan worden op actuele wensen en behoeften. Uit het tevredenheids- en behoefteonderzoek uitgevoerd door Panteia blijkt dat de huidige dienstverlening op dit moment gewaardeerd wordt.

6.1 Risico gestuurde diensten

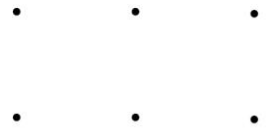
Een deel van het BGZ dienstenpakket wordt bij voorkeur actief aangeboden bij scholen met een continuïteitsrisico. Met name op basis van een risico analyse wordt bepaald welke scholen in aanmerking komen, zoals bijvoorbeeld bij Plan V. Deels gaat het ook om een vraaggericht aanbod. De volgende diensten zijn risico gestuurd:

- *Terugdringen van het ziekteverzuim.* Scholen met een hoog verzuim ($\geq 6\%$ en $< 10\%$) en een extreem hoog verzuim ($\geq 10\%$) worden proactief benaderd om deel te nemen aan een intensief begeleidingstraject conform de aanpak van Plan V. In principe wordt met de hoogst verzuimende scholen gestart.
- *Werkdruk terugdringen* in het project Gezonde werkdruk?! Daar word je beter van. Op basis van de ervaringen uit een eerdere pilot worden scholen ondersteund in hun aanpak van werkdruk. Scholen met een hoge werkdruk kunnen zich aanmelden. De duur van dit project zal 2 jaar zijn. De start zal plaatsvinden einde schooljaar 2017/2018 en zal worden afgerond aan het einde van het schooljaar 2019/2020. Het project is besproken in de Bestuursvergadering van 19 april jl. Het project bestaat uit twee routes: verdieping van de pilot bij deelnemende scholen van de eerste pilot en een project bij een nieuwe groep scholen;
- *Stimulering regionale samenwerking* via het project POvoorderegio. Het doel is het stimuleren van regionale samenwerking binnen de sector ten behoeve van een goede balans op de regionale arbeidsmarkt op het gebied van instroom, doorstroom en behoud van personeel. Adviseurs van Arbeidsmarktplatform PO en van Vf, werken samen op dit project. Het project



loopt tot eind 2018. Op basis van een evaluatie kan worden bepaald welke rol voor APPO en Vf is weggelegd en of schoolbesturen behoefte hebben aan inzet van Vf en APPO op dit terrein. De evaluatie zal aan het bestuur worden aangeboden, waarna besluitvorming over een mogelijk vervolg kan plaatsvinden.

- *Kwaliteit van schoolleiders versterken.* Met de inzet van de subsidieregeling 'Lerend werken, coaching on the job' wordt een bijdrage geleverd aan het versterken van de kwaliteit van schoolleiders. De regeling bestaat uit een coaching on the job traject voor schoolleiders op basis van hun individuele leervraag op het gebied van verzuimaanpak. Het aantal aanmeldingen voor de regeling is minder dan verwacht. Voorgesteld wordt om een evaluatie uit te voeren, waarna kan worden beoordeeld of de regeling in een behoefte voorziet en in een mogelijk wat aangepaste vorm structureel onderdeel van het dienstenpakket kan uit gaan maken
- *Verantwoorde overgang naar eigen risicodragerschap.* Nulmeting ERD. Via de nulmeting wordt het beleid van een schoolbestuur op een drietal domeinen geanalyseerd: personeel, financiën, beleid & regelgeving. De uitkomsten van de nulmeting kunnen helpen in de overweging om wel of geen eigen risicodrager te worden.
- *Interventies duurzame inzetbaarheid.* Bij een deel de schoolbesturen is behoefte aan inzet op duurzame inzetbaarheid (zie paragraaf 2.4). Het ontwikkelen van deze interventies is een vernieuwing op het huidige dienstverleningsaanbod. Gezien de uitkomsten van het door Panteia uitgevoerde tevredenheids- en behoefteonderzoek, is het belangrijk de wensen uit het veld mee te nemen. Uit een groepsgesprek met schoolbestuurders als onderdeel van het dit onderzoek blijkt dat ze moeite hebben dit onderwerp op een doeltreffende manier op te pakken. Voorgesteld wordt op basis van wensen van schoolbesturen op dit punt een onderzoek te starten waarbij verschillende aanpakken naast elkaar worden ingezet. Het doel hiervan is een maatwerk aanpak te ontwikkelen die voldoet aan de wensen van de sector, waarmee resultaten geboekt worden (is ook onderdeel van het project intensivering BGZ).
- *Bevorderen van arbeidsparticipatie.* Gezien de actuele situatie rond het lerarentekort is het belangrijk dat ook vanuit het BGZ programma een optimale bijdrage wordt geleverd aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie. Verschillende activiteiten zowel binnen Vf als Pf hebben hier een relatie mee of komen steeds meer in het licht van deze doelstelling te staan. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het project Stimulering regionale samenwerking. De adviseurs in dit project worden steeds vaker gevraagd routes te verkennen om arbeidsparticipatie te bevorderen: zorgen dat er meer leerkrachten komen. Bij een succesvolle uitrol van Plan V heeft dit ook direct effect op het verhogen van de arbeidsparticipatie. Ook het project 1000 leerkrachten aan het werk heeft effect op deze doelstelling. Het is belangrijk dat verschillende activiteiten rond dit thema, meer worden gecoördineerd. Daarom zal vanuit het regioteam de



coördinatie worden opgepakt. Dit moet ertoe leiden dat alle mogelijkheden om hier resultaten te boeken op een efficiënte manier worden uitgevoerd.

Resultaten van de risico gestuurde projecten zullen breed met het scholenveld gedeeld worden. Op die manier hebben de pilots en projecten een groter rendement dan alleen voor de scholen die meedoen. Als bijvoorbeeld blijkt dat bepaalde interventies om het ziekteverzuim te verlagen succesvol zijn, is het belangrijk om te zorgen dat het instrumentarium in principe voor de hele sector beschikbaar komt en dat scholen met een bovengemiddeld hoog verzuim actief worden geattendeerd op het instrumentarium.

6.2 Kennis en expertise

Schoolbesturen hebben behoefte aan actuele en overzichtelijke gepresenteerde managementinformatie, zoals verzuimcijfers en het verloop van het verzuimpercentage door de jaren heen (zie ook het Intensiveringsvoorstel BGZ van 25 januari 2018). Door het generen van landelijke kennisproducten kan op een efficiënte en effectieve manier kennis worden gedeeld met het hele scholenveld. Verschillende keuzes kunnen gemaakt worden. Hieronder worden enkele voorbeelden gegeven waaraan gedacht kan worden:

- *Best practices aanpak van verzuim.* In vrijwel alle sectoren zijn organisaties te vinden waar het verzuim structureel, jaar in jaar uit, onder het sectorgemiddelde ligt (en soms zelfs ver daaronder). Dit geldt zowel voor overheidssectoren als marktsectoren⁶. Een deel van het verzuim is beïnvloedbaar door beleid. Het gaat om zogenoemd: vermijdbaar verzuim en gedragsgebonden verzuim. Voorgesteld wordt onderzoek te laten doen, waarbij de ‘best practices’ in kaart worden gebracht en de succes (maar ook de mogelijke faal) factoren worden onderscheiden.
- *Mobiliteits- en tevredenheidsonderzoek.* Het ministerie van Binnenlandse Zaken voert elke twee jaar een Personeels en Mobiliteitsonderzoek (PoMo) uit onder medewerkers van de publieke sector. PoMo gaat vanaf 2018 Basismonitor Arbeid & Organisatie heten. Aan de onderwijssectoren wordt de mogelijkheid geboden om op eigen kosten deel te nemen aan het onderzoek. Er wordt onderscheid gemaakt tussen drie groepen: instromende ambtenaren, uitstromende ambtenaren en zittende ambtenaren. Voor iedere groep is een specifieke vragenlijst ontwikkeld. Ambtenaren uit alle overheidssectoren wordt gevraagd naar uiteenlopende aspecten van hun werk, zoals: organisatieverandering, werkplezier, mobiliteit en inzetbaarheid, mobiliteitswens, leren en ontwikkelen, betrokkenheid, bevlogenheid, werkdruk

⁶ Zie bijvoorbeeld het artikel van Karin van Breugel in het Magazine ‘Naar School!’ (juni 2017), getiteld ‘Het recept voor laag ziekteverzuim? Bedrijfscultuur en aandacht!’

ed. De laatste meting is van 2016. De bijbehorende rapportage Trendrapportage PoMo is gepubliceerd in mei 2017 (te vinden op www.kennisopenbaarbestuur.nl) In de publicatie worden resultaten niet op het niveau van schoolsectoren gepresenteerd. Personeel in het primair onderwijs is ruim vertegenwoordigd in de steekproef van het PoMo. Voor de sector primair onderwijs hebben 3.042 zittende personeelsleden aan het onderzoek meegedaan (netto respons). Dit biedt de mogelijkheid om een aantal thema's nader uit te diepen voor het primair onderwijs. Wij gaan een rapportage laten opstellen op basis van PoMo data (met gebruikmaking van gegevens van de meting van 2018 en een aantal voorgaande metingen, waardoor trendanalyse binnen het primair onderwijs mogelijk is)

- *Enquête arbeidsomstandigheden*. TNO en CBS voeren jaarlijks de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit. Het betreft één van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland. De vragenlijst gaat in op de volgende thema's: werkdruk, werkbelasting, agressie, verzuim, beroepsziekten, gezondheid, relatie werk en privé ed. De Nationale Enquête wordt sinds 2003 uitgevoerd. Het is mogelijk de resultaten specifiek voor het primair onderwijs uit te spitsen, waarbij eerst uiteraard nagegaan moet worden of de steekproef omvang in het primair onderwijs groot genoeg is. Daarna kan een rapportage worden opgesteld toegesneden op primair onderwijs (vergelijkbaar met rapportage voor het voortgezet onderwijs).

6.3 Diensten met een sleutelrol voor adviseurs

Diverse diensten zijn voor het hele scholenveld beschikbaar. Adviseurs arbeid en vitaliteit vormen bij de dienstverlening een sleutelrol zoals ook blijkt uit het door Panteia uitgevoerde onderzoek. Bij zaken die schoolbesturen willen aankaarten op het brede BGZ terrein zijn het met name de adviseurs die worden benaderd. Schoolbesturen zijn uitermate tevreden over het werk van de adviseurs. Ze waarderen de dienstverlening van de adviseurs (zie de resultaten van het uitgevoerde tevredenheids- en behoefte onderzoek). Veel scholen hebben aangegeven persoonlijk contact vanuit het Vervangingsfonds op prijs te stellen. Voor een deel is dit de feitelijke situatie, door te gaan werken met regio adviseurs kan verder maatwerk worden geleverd.

De adviseurs arbeid en vitaliteit werken vraaggericht en verzorgen maatwerk. Afhankelijk van de aard en omvang van de problematiek verwijst de adviseur door naar gespecialiseerde zorgverleners, andere BGZ diensten, of verzorgt zelf een (in de regel) kortdurend begeleidingstraject. De adviseurs vormen het scharnierpunten bij verschillende projecten en diensten. Naast de advisering waarbij maatwerk geboden wordt op vragen van schoolbesturen en schoolleiders, organiseren adviseurs ook netwerkbijeenkomsten en trainingen en workshops. Deze efficiënte vorm van dienstverlening verdient het om te worden

-
-
-
-
-
-

uitgebouwd, omdat scholen op een laagdrempelige manier in elkaars keuken kunnen kijken en kunnen profiteren van elkaars oplossingen. In beperkte mate richten adviseurs zich op individuele casuïstiek gericht op werknemers.

Naast de adviseurs is er een Arboadviescentrum PO, waar schoolbesturen (telefonisch en per mail) terecht kunnen met vragen over arbeidsomstandigheden (zoals veiligheid, gezondheid, agressie en geweld, pesten, seksuele intimidatie, binnenklimaat en welzijn). Daar waar dat aan de orde is, wordt doorverwezen naar andere producten en diensten van het Vf en/of Pf.

Dit adviescentrum zal onderdeel gaan uitmaken van een landelijk kennis- en informatiecentrum. Het is van belang dat kennis op een efficiënte en effectieve manier wordt gedeeld met het hele scholenveld. Het ontwikkelen en innoveren van diensten hoort hierbij.

6.4 Instrumenten

Een aantal instrumenten kan worden ingezet als onderdeel van een dienst. Sommige instrumenten kunnen door scholen zelf worden gebruikt.

- Arbocatalogus. Praktische oplossingen worden geboden om te voldoen aan de verplichtingen om zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving van de medewerkers op school. De arbocatalogus sluit aan op de Arbomeester. Oplossingen uit de arbocatalogus zijn direct gekoppeld aan gesignaleerde risico's uit de Arbomeester. Voortdurend wordt gekeken hoe inhoudelijk en qua toegankelijkheid de instrumenten verbeterd kunnen worden.
- Arbomeester. Om besturen en scholen te ondersteunen bij het opstellen van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) is het digitaal instrument Arbomeester ontwikkeld. 880 van de 1018 besturen (86%) hebben een account; 508 besturen (50%) hebben voor 2705 van de 6863 scholen (39%) een afgeronde RI&E. Doel is om het bereik verder te vergroten.
- Werkdrukscan. De werkdrukscan geeft een beeld van de mate van werkdruk bij een onderwijsinstelling en laat zien welke aspecten aandacht behoeven. Een schoolbestuur kan deze scan zelf maken, maar kan daar ook ondersteuning bij krijgen van een adviseur.
- Welzijnscheck. De Welzijnscheck-PO is een wetenschappelijk gevalideerd instrument waarmee het Vf aan werknemers en organisaties in het PO de mogelijkheid biedt om inzicht te krijgen in hun welzijnssituatie in relatie tot hun werk.

-
-
-
-
-
-

7 Intensivering BGZ, de implementatie

Het intensiveringsvoorstel BGZ, het vervolg op het positief ontvangen plan V, beslaat een periode van 3-5 jaar. Aangezien de huidige c.q. reguliere BGZ dienstverlening aan de andere schoolbesturen gecontinueerd moet worden en de begeleiding van de onderscheiden doelgroepen veel directe en actieve ondersteuning behoeven, is besloten om het aantal adviseurs uit te breiden en gebruik te gaan maken van regio-coördinatoren (zie ook het eerdere intensiveringsvoorstel BGZ). De regio-coördinatoren gaan in eerste instantie actief de scholen met een hoog verzuim benaderen om de individuele vraag en behoefte op BGZ gebied vast te stellen. Vervolgens wordt er een plan van aanpak verzuimreductie opgesteld en gaan de adviseurs bij de desbetreffende scholen aan de slag. Zij worden ook direct bij de uitvoering van het plan betrokken.

De regio-coördinatoren verzorgen naast BGZ dienstverlening ook werkzaamheden uit voor het Participatiefonds. Dit fonds gaat werken met zogeheten 'coaches on the job'. Deze coaches begeleiden de leerkrachten die terug willen keren in het vak (zie ook project 1000 leerkrachten). Op deze manier wordt het tekort aan leerkrachten terug gebracht. De regio-coördinator overlegt met de schoolbesturen over deelname aan dit project en de inzet van de coach. Met dit project worden de beide fondsen inhoudelijk meer met elkaar verbonden (zie paragraaf 4.4).

7.1 Activiteiten 2018

In 2018 wordt het project opgestart en ingericht, zodat per januari 2019 direct kan worden gestart met het proactief benaderen van de onderscheiden doelgroepen met een verzuim van meer dan 6 en 10%. Hiertoe worden de volgende activiteiten opgepakt:

- Inrichten projectstructuur Intensivering BGZ (opstellen plan van aanpak en afstemming met de uitvoeringsorganisatie ASP).
- Werven van regio-coördinatoren (in eerste instantie zes, naar de gelang de vraag kan deze groeien).
- Inhuren van adviseurs (hiertoe is eerder een Europese aanbesteding uitgevoerd en afgerond)
- Formeren van de eerste regiotteams (regio-coördinator en adviseurs).
- Opstarten inhoudelijk werkgroepen:
 - o Duurzame inzetbaarheid
 - o Verlaging werkdruk
 - o Evidence based meten en verantwoorden

-
-
-
-
-
-
- Communicatie richting de sector over de intensivering BGZ en benaderen van de betreffende doelgroepen.

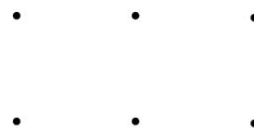
7.2 Activiteiten 2019

In januari van 2019 gaan de eerste regio-coördinatoren aan de slag gezamenlijk met de adviseurs. Dit betekent dat zij direct en actief de onderscheiden doelgroep scholen gaan benaderen en in samenspraak met de schoolleiding een op maat gemaakt plan van aanpak verzuimreductie opstellen. De scholen worden actief betrokken bij het opstellen van het plan. De adviseurs gaan vervolgens met dit plan aan de slag en begeleiden actief de school. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de al bestaande dienstverlening van de BGZ en de nieuwe producten en diensten vanuit de inhoudelijke werkgroepen zoals bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid (zie activiteiten 2018).

Aan het eind van het jaar worden, conform afspraak met het bestuur, de bereikte resultaten bij de betrokken scholen gemeten. Hierbij wordt onder andere gekeken naar de mate van daling van het verzuim en daaraan gekoppelde 'extra' beschikbaar gekomen Fte's. Maar ook wordt vastgesteld in welke mate de BGZ producten en diensten bijdragen aan de reductie van het verzuim. Op basis hiervan kunnen zij verder worden verfijnd en afgestemd op de specifieke situatie van een school. De volgende activiteiten worden in 2019 opgepakt en uitgevoerd:

- Regioteams samenstellen.
- Actief benaderen van de scholen uit de doelgroep (in totaal meer dan 300 schoolbesturen bestaande uit niet- ERD'ers en ERD'ers).
- Opstellen van diverse plannen van aanpak verzuimreductie (i.s.m. scholen).
- Uitvoeren van de plannen van aanpak.
- Inzetten van nieuwe producten en diensten vanuit de inhoudelijke werkgroepen.
- Meten van de verzuimreductie en de bijdrage daaraan vanuit de BGZ producten en diensten.
- Terugkoppeling aan het bestuur over resultaten intensivering BGZ. Hierin wordt ook de samenhang met het afschaffen van de verplichte aansluiting meegenomen.

Het jaar 2019 is een zogeheten 'implementatiejaar'. Naar gelang de actuele vraag vanuit de sector kan het aantal regio-coördinatoren en adviseurs verder gaan groeien. De vraag naar deze intensieve vorm van BGZ-dienstverlening wordt vanuit de regio-coördinatoren actief gemonitord, waarmee vraag en aanbod rondom de BGZ continue op elkaar wordt afgestemd.



8 Budget

Het budget voor de BGZ dienstverlening is een gescheiden onderdeel van het Vervangingsfonds en staat los van de verevening van de vervangingskosten (indienen en verwerken van de vervangingsdeclaraties op basis van verzuim en schorsing).

In vergelijking met het vorige SMPB wordt er naast de reguliere BGZ-dienstverlening, ook ingezet op de intensivering van de BGZ. Het bestuur heeft besloten hiervoor de bestemmingreserve BGZ in te zetten. Op deze manier wordt deze bestemmingsreserve doelgericht gebruikt voor de verdere verzuimreductie, zodat de gehele sector gemiddeld uiteindelijk op of onder de 5,5% ziekteverzuim komt. Daarmee is aan een belangrijke voorwaarde voor het loslaten van de verplichte aansluiting voldaan. In de onderstaande tabel is ook een separate regel 'intensivering dienstverlening BGZ' toegevoegd.

In vergelijking met het destijds binnen het bestuur besproken 'intensiveringsvoorstel BGZ' is de inzet van de financiële middelen vanuit de bestemmingsreserve over de jaren heen verlegd. Het restant van het jaar 2018 is een 'startjaar' voor het project (werving regio-coördinatoren, regelen inhuur extra adviseurs etc.), waarna in 2019 daadwerkelijk de scholen direct en actief worden ondersteund en begeleid. Dit geeft onderstaand financieel meerjarenoverzicht.

	begroting 2019	begroting 2020	begroting 2021	begroting 2022
(alle bedragen x € 1.000)				
BGZ (pijler 2)				
premie BGZ	7.889	7.923	7.923	7.923
mutatie bestemmingreserve BGZ	1.111	2.427	2.077	577
Totaal opbrengsten	9.000	10.350	10.000	8.500
Subsidie aanspraken	250	250	250	250
Uitbreiding dienstverlening BGZ	3.270	4.500	3.000	1.500
Regioadvisering/ Adviseurs Arbeid en Vitaliteit	3.830	3.850	5.000	5.000
Voorlichting en communicatie	250	250	250	250
Productontwikkeling en -beheer	500	500	500	500
Overige activiteiten	900	1.000	1.000	1.000
Totaal kosten	9.000	10.350	10.000	8.500
Resultaat BGZ	0	0	0	0

-
-
-
-
-
-

Op basis deze meerjarenbegroting stelt uitvoeringorganisatie ASP haar jaarplan BGZ op. Voor de duidelijkheid ASP draagt ook actief bij aan het project Intensivering BGZ. Dit zal eveneens in haar jaarplan worden opgenomen en verwerkt.

Bijlage 1 SMBP overzicht producten en diensten

BEDRIJFSGEZONDHEIDSZORG		DOELSTELLING		HET WAAROM
Activiteiten	Resultaat	Subdoelen	Doelen	Missie
PROJECTEN - Plan V(+) - Gezonde werkdruk - Interventies duurzame inzetbaarheid - Stimulering regionale samenwerking - Subsidie Lerend werken	De sector heeft afspraken gemaakt over de minimale eisen waaraan de kwaliteit van de arbeid (omstandigheden, inhoud, verhoudingen) moet voldoen Werkgevers en professionals zijn gefaciliteerd (in kennis, instrumenten, praktijkvoorbeelden enz.) om te voldoen aan de (arbo-)wet en regelgeving	Financiële situatie is gezond zodat het schoolbestuur risico voor vervanging (zelf) kan dragen Arbidsomstandigheden in het schoolbestuur voldoen (minimaal) aan de geldende wet- en regelgeving Laag verzuim onder medewerkers door continue aandacht voor: - Werkstress - Sociale veiligheid - Vitaliteit en gezondheid Het schoolbestuur is in staat om adequaat (preventief en curatief) te reageren op (verstoringen in) het verzuim	Schoolbesturen zijn financieel in staat om nu en in de toekomst in de noodzakelijke vervanging te voorzien (hetzij als ERD-er hetzij via het Vf) Schoolbesturen zijn in staat om nu en in de toekomst een veilige, gezonde en prettige werk- (en leer)omgeving te creëren (met een laag verzuim)	Continuïteit van onderwijs in het po / altijd iemand voor de klas
DIENTEN - Arbo Adviescentrum - Adviseur arbeid en vitaliteit - Netwerkbijeenkomsten - Training en workshops - Individuele (verzuim-) casuïstiek - Voorbereiden op ERD-schap - Kennis- en expertisecentrum	Werkgevers en professionals worden ondersteund (in kennis, advies, instrumenten, praktijkverhalen enz.) bij het terugdringen van verzuim Nieuwe instrumenten en methodieken voor bevordering van veilig, gezond en vitaal werken in het po Informatievoorziening uit Vf-data t.b.v. advies en beleidsvorming Leveren van handvatten aan schoolbesturen gericht op het beheersbaar houden van verzuim-/vervangingskosten			
INSTRUMENTEN - Arbocatalogus-PO - Arbomeester - Werkdrukscan - Welzijnscheck - Financiële scan				