

# Jaarplan Voion 2025

Met de activiteiten in dit plan helpt Voion besturen en scholen in het voortgezet onderwijs bij de verdere ontwikkeling tot een (blijvend) aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken.

Het jaarplan 2025 geven we onder andere vorm via twee kernopgaven:

OPTIMALISEREN ONDERWIJSARBEIDSMARKT

STIMULEREN VEILIG EN VITAAL WERKEN

Naast de activiteiten in deze kernopgaven voeren we ook in 2025 meerdere werkzaamheden uit op verzoek van de Cao- en/of Sector-tafel.

OPTIMALISEREN  
ONDERWIJSARBEIDSMARKT



## THEMA 1: ARBEIDSMARKT

- Onderzoek naar de vergelijking en samenhang van **beroepsbeelden** van leraren, schoolleiders en bestuurders;
- Onderzoek naar de effectiviteit en de stand van zaken van het **professioneel statuut** en het goede gesprek, met als doel de werkcultuur en positieve samenwerking op de werkvloer te verbeteren;
- Onderzoeken hoe het **professioneel statuut** en de **beroepsbeelden** voor besturen, schoolleiding en leraren gekoppeld kunnen worden ter versterking en bevordering van de professionele dialoog binnen de school;
- Onderzoek naar de redenen van onderwijsondersteunend personeel (OOP) om wel of geen gebruik te maken van **scholings- en ontwikkelprogramma's**; Effectieve stimulerings- en ontwikkelinterventies inzetten op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van OOP'ers;
- (Terugkerend) onderzoek naar **aspecten van het werk**, zoals tevredenheid, betrokkenheid en inzetbaarheid (Basismonitor Arbeid & Organisatie/ Werkmonitor);
- Beheer, onderhoud en optimalisatie van het **Scenariomodel-VO** voor **leerling- en personeelsprognoses**. Toewerken naar een nieuw, toekomstbestendig model op basis van moderne technologieën. Een aantal besturen ondersteunen bij het uitvoeren van een (gezamenlijke) strategische personeelsplanning met het Scenariomodel-VO, resulterend in een handreiking voor andere besturen;

OPTIMALISEREN  
ONDERWIJSARBEIDSMARKT



## THEMA 2: AANTREKKELIJK WERK

- (Vervolg)onderzoek naar hoe loopbaanoriëntatie- en begeleidingsprogramma's (LOB) het onderwijs als een aantrekkelijke toekomstige carrière kunnen presenteren. Onderzoek naar welke factoren ervoor zorgen dat **leerlingen met onderwijspotentie** wel of niet kiezen voor een lerarenopleiding. Op basis van onderzoeksresultaten, met scholen verkennen hoe wervingsstrategieën verbeterd kunnen worden om leerlingen met de juiste kwaliteiten vroeg te scouten voor het onderwijs;
- Onderzoek naar breder **levensloopbestendig personeelsbeleid** op scholen, inclusief verlof, kinderopvang, deeltijdpensioen, scholing en loopbaanontwikkeling. Hoe kunnen scholen dit beleid in de praktijk brengen om beter in te spelen op de behoeften en levensfasen van hun medewerkers?

- Actualiseren van het onderzoek uit 2021 naar **schoolleiders** in het voortgezet onderwijs, met focus op kwantitatieve en kwalitatieve match, carrièrepaden en in- en uitstroom;
- Verkennend onderzoek onder onderwijspersoneel naar **diversiteit en inclusie** om de huidige stand van zaken in kaart te brengen om te zien waar nog hiaten in kennis en aanpak liggen. Bewustwording vergroten door onder andere het delen van goede voorbeelden, praktische handvatten en gegevens uit onderzoek. Scholen die D&I willen uitwerken faciliteren op basis van maatwerk en ondersteunen met een te ontwikkelen inclusiescan om D&I op hun school te duiden.

OPTIMALISEREN  
ONDERWIJSARBEIDSMARKT



### THEMA 3: INNOVATIE

- Vergelijkend onderzoek naar de **inzet van andere professionals** ter ondersteuning van bevoegde leraren in Nederland en omliggende landen, en de impact daarvan op werkdruk en leskwaliteit;
- Organiseren van sessies met (school)teams over de **effectieve aanpak van leraren- en personeelstekorten**, met nadruk op alternatieve oplossingen en ontwikkeling van scenario's. Samenstellen van een praktische handreiking voor ondersteuning bij tekortsituaties;
- Verkennend onderzoek naar de invloed van **Artificial Intelligence (AI)** op de bedrijfsvoering van scholen en de gevolgen van de inzet van AI-toepassingen voor de kwaliteit van het werk van docenten en onderwijsondersteuners;
- Bijdragen aan de ontwikkeling van een businesscase voor een **bovenbestuurlijke vervangingspool**. Op basis hiervan de 'Handreiking regionale samenwerking op personeelsgebied' uit 2021 actualiseren.

OPTIMALISEREN  
ONDERWIJSARBEIDSMARKT



### THEMA 4: REGIONALISERING

- Ondersteunen, adviseren en het delen van kennis gericht op de **(regionalisering van de) onderwijsarbeidsmarkt- en arbeidsverhoudingsvraagstukken** in brede zin en daarnaast gericht op de transitie- en implementatiefase in het kader van de te vormen onderwijsregio's.

STIMULEREN  
VEILIG EN VITAAL WERKEN



### THEMA 1: WETTELIJKE (ARBO-)VERPLICHTINGEN

- Ontwikkelen van een nieuwe (modulaire) valide vragenlijst voor het meten van **psychosociale arbeidsbelasting**;
- Ontwikkelen van een **Arbo-jaarkalender** als hulpmiddel bij het doorlopen van de arbobeleidscyclus;
- Om (verder) bij te dragen aan een **constructieve samenwerking tussen de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (pmr) en de schoolleiding**, streven wij ernaar dat er binnen de pmr'en minimaal één arbo-aanspreekpunt is opgeleid/geschoold in de hoofdlijnen van de Arbowet, zodat kennis aanwezig is over de rol van de pmr ten aanzien van het arbobeleid op school;
- Maken van een nieuw **VO-signaal** over een actueel (arbo-gerelateerd) thema;
- Onderhouden en actualiseren van de **Arbocatalogus-VO**, de **Arboscan-VO**, de **Re-integratiegids-VO** en de **kennisbank Veilig en Vitaal werken**;
- **Arbo-helppdesk**: beantwoorden van vragen;
- Organiseren van **cursussen/trainingen** en themabijeenkomsten.

STIMULEREN  
VEILIG EN VITAAL WERKEN



**THEMA 2: GEZOND WERKEN**

- Ontwikkelen van ondersteunende materialen om (meer) bekendheid te geven aan de persoon en rol van **preventiemedewerker**;
- In het kader van de wet 'Vrij en veilig onderwijs' ontwikkelen van een **sectorale personeelsmonitor sociale veiligheid**;
- Doorontwikkelen van de vragenlijst en rapportage van de **Sociale Veiligheidscheck-VO** als onderdeel van de verdiepende RI&E;
- Ondersteunen bij de implementatie van **Teamwerk-VO**: een procesaanpak waarin de **teamdialoog** centraal staat om handelingsperspectieven te ontdekken rond opgaven;
- Ondersteunen bij de implementatie van **Werkbalans**: een methode om tot een **effectief taakbeleid** te komen;
- Onderhouden en actualiseren van de instrumenten **Welzijnscheck-VO** en **Voortgezet Werkplezier**.

STIMULEREN  
VEILIG EN VITAAL WERKEN



**THEMA 3: VEILIG WERKEN**

- Onderhouden en actualiseren van de kennisbanken **Veilige praktijklokale platforms Vmbo**. De kennisbank uitbreiden met een nieuw (Vmbo-)profiel;
- Onderzoeken hoe we scholen actief kunnen helpen om met de ontwikkelde **Voion-instrumenten en -methodieken** aan de slag te gaan.

STIMULEREN  
VEILIG EN VITAAL WERKEN



**THEMA 4: DUURZAME INZETBAARHEID (DI)**

- Inzetten van '**pensioenambassadeurs**' voor het voeren van gesprekken met medewerkers over de inrichting van het einde van de loopbaan met als doel langer doorwerken;
- Ondersteunen van scholen bij het opzetten van **DI-beleid** met behulp van materialen, praktijkverhalen en bijeenkomsten;
- Ontwikkelen van nieuwe kennisdossiers over **belangrijke levensgebeurtenissen**;
- Verzamelen en publiceren van **sectorale verzuimkengetallen**;
- Onderhouden en actualiseren van de **Verzuimbenchmark-VO**;
- Onderhouden en actualiseren van de **Kennisbank DI**.

ACTIVITEITEN OP VERZOEK  
CAO- EN/OF SECTORAFEL



- Uitvoeren van de **Schoolleidersbeurs-VO** en innen van de professionaliseringsmiddelen voor schoolleiders;
- Vervolgonderzoek naar de oorzaken en achtergronden van ontwikkelingen in de **functiemix** (na akkoord cao-tafel);
- Onderzoek naar de wenselijke en onwenselijke effecten van de huidige **Werkloosheidsregeling Onderwijspersoneel Voortgezet Onderwijs (WOVO)**;
- Aanpassen van instrumenten en/of formulieren voor de **sluitende aanpak** (praktische instrumenten om de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van langdurig zieke werknemers te beperken en re-integratie te bevorderen) naar aanleiding van herziening door sociale partners;
- Penvoerderschap voor **Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL)**;
- Beheren, actualiseren en optimaliseren van de **CAO VO-app**;
- Financieren van de onafhankelijk voorzitter en het secretariaat van de cao-tafel.

Uit de nog nieuw af te sluiten CAO VO 2024/2025 volgen wellicht nog andere activiteiten.

**VOION**

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

