Periodiek van Loyalis voor werkgevers
van overheid, zorg, onderwijs en bouw
03

Loyaal

Medewerkers vinden en binden in een krappe arbeidsmarkt

Lees hoe andere organisaties aantrekkelijk werkgeverschap in de praktijk brengen

Loyaal is een periodiek van Loyalis voor werkgevers en hr-professionals. Met deze uitgave willen we u inspireren en nieuwe inzichten geven. Dat doen we door in iedere editie te laten zien hoe werkgevers uit één sector omgaan met actuele thema's en uitdagingen. Hun learnings en inzichten kunnen ook interessant zijn voor andere sectoren.

Inhoud

06 Krapte op de arbeidsmarkt, hoge werkdruk, het voortgezet onderwijs staat voor grote uitdagingen. Organisaties reageren met creativiteit en daadkracht.

08 Eerst was geld het grote probleem. Nu het vinden en binden van goede medewerkers.
Vier hr-specialisten over de nieuwe realiteit in het voortgezet onderwijs.

18 Waar: een fusie kan je organisatie aantrekkelijker maken voor werknemers.
Ook waar: een organisatie kan ook té groot zijn.
Waar ligt de balans?

24 Ooit inspireerde die goede geschiedenisleraar Stuart om zelf docent te worden. Nu merkt hij als starter hoe mooi en ook veeleisend het vak is.

36 Zijinstromers haken vaak vroegtijdig af.
Door ze te koppelen aan een ervaren docentcoach wil GSG Guido hun een warme start bieden.

Cashback op	(semi)-collectiev AOV-verzekerin
Platinum	8%
Goud	4%
Zilver	2%
Brons	0%

44 Een aantrekkelijke werkgever helpt de vitaliteit, het werkvermogen en de employability van werknemers te verbeteren.
Loyalis helpt hierbij.

Inleiding

De lessen van het voortgezet onderwijs

Hr-uitdagingen maken creativiteit en daadkracht los

Hoe vind je nieuw talent in deze krappe arbeidsmarkt? Hoe krijg je de werkdruk op een aanvaardbaar niveau en voorkom je uitval? De uitdagingen in het voortgezet onderwijs (VO) zijn legio. Werkgevers reageren met creativiteit en daadkracht.

De verloren generatie. Zo noemden ze ons toen ik afstudeerde als docent. Omdat docenten met een wachtgeldregeling voorrang kregen op de arbeidsmarkt, sprokkelden starters uren bij elkaar met tijdelijke vervangingen. Velen kozen daardoor, net als ik, uiteindelijk voor meer zekerheid elders.

De verloren generatie. Nu krijgen de jongeren die door corona leerachterstanden hebben dit etiket. De hr-professionals in het rondetafelgesprek zien ook een andere kant. Jongeren hebben een waardevolle les geleerd en de vernieuwing in het onderwijs is versneld. Maar het kost de medewerkers veel energie, zij moeten continu schakelen. In het VO is daardoor volop oog voor de fysieke en mentale gezondheid. Een mooi voorbeeld daarvan lees je terug in de dialoog. Bij GSG Guido worden nieuwe docenten gekoppeld aan een docentcoach. Deze ervaren docent helpt de nieuwe collega bij alledaagse onzekerheden. Want ga er maar aan staan. Hoge werkdruk en iedereen verwacht wat van je: leerling, collega en ouder. Veel starters en zijinstromers haken vroegtijdig af – opnieuw een verloren generatie. Wat het betekent om als jonge docent te starten, zie je terug in de beeldreportage over Stuart. Het laat tevens zien hoe zijn school op een creatieve manier nieuwe medewerkers bindt. Initiatieven op dat gebied zijn broodnodig, nu de krapte op de arbeidsmarkt zo voelbaar is. Fuseren kan een deel van de oplossing zijn. Immers, zo redeneert bestuurder Bressers in het thema-artikel, een grotere organisatie heeft medewerkers meer te bieden.

Goed werkgeverschap, het staat hoog op de agenda bij iedere werkgever in het VO. En Loyalis draagt daar graag aan bij. Door te zorgen voor aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, het werkvermogen van uw medewerkers te verbeteren en door inspirerende praktijkvoorbeelden te delen, zoals in deze Loyaal.

Claudia Bouwman, accountmanager
claudia.bouwman@loyalis.nl

Rondetafelgesprek

Locatie:
Gesprek vindt online plaats
Deelnemers:
Floor Kik-Heerebout, RGO Middelharnis
Ester Ottenhoff, RSG Magister Alvinus
Dennis Catsburg, CSG Groene Hart
Herco Buik, GSG Guido

Het geld is er, de vraag is nu: hoe vind en bind je bekwame medewerkers?

Als gevolg van de coronacrisis groeit een nieuwe verloren generatie op, is een veelgehoorde uitspraak. Vanuit het onderwijs klinkt een heel ander geluid: jongeren passen zich gemakkelijk aan, hebben een levensles geleerd en op veel scholen is het leren op afstand verbeterd. Het grootste punt van zorg is én blijft het tekort aan bekwame docenten. En hoe je de medewerkers ondanks de toegenomen werkdruk zoveel mogelijk uit het rood houdt.

Een paar dagen terug heeft schooldirecteur Dennis Catsburg nog een vacature voor een docent wiskunde online gedeeld. Vanaf de kerstvakantie of zo spoedig mogelijk, staat erin. ‘Van alles is mogelijk: meer uren of minder uren, helemaal opgaan in het team of juist alleen lesgeven zonder allerlei taken eromheen’, prijst hij de baan aan.

Het is herkenbaar voor de drie andere deelnemers aan dit online rondetafelgesprek. ‘Docenten vinden voor wiskunde, natuurkunde en Duits is al tijdenlang lastig, maar de nood is inmiddels overal hoog’, weet personeelsfunctionaris Herco Buik. ‘Laatst heb ik een vacature uitgezet voor een docent lichamelijke opvoeding: nul reacties.’

>>

Rondetafelgesprek

Vier onderwijsprofessionals, uit alle hoeken van het land, spreken elkaar voor het eerst. Floor Kik-Heerebout is personeelsadviseur bij de Regionale scholengemeenschap Goeree-Overflakkee en Ester Ottenhoff is senior adviseur Personeelszaken bij RSG Magister Alvinus in Sneek. Dennis Catsburg is directeur van scholengemeenschap CSG Groene Hart in Rijnwoude en Herco Buik is personeelsfunctionaris bij Guido, een christelijke scholengemeenschap met vestigingen in Amersfoort en Arnhem. Het viertal vindt elkaar in de struggle om voldoende onderwijzend personeel in huis te hebben én de creatieve oplossingen die ontstaan.

Met zijinstromers, die vanuit een ander vakgebied de overstap maken naar het onderwijs, zijn de ervaringen wisselend. ‘Dan krijg ik opmerkingen van collega’s dat we mensen zonder ervaring voor de klas hebben staan’, merkt Floor Kik-Heerebout op. ‘Maar we hebben niemand anders en het is onze taak als school om zijinstromers goed te laten landen in het onderwijs.’

Catsburg: ‘Docent zijn kun je met recht een vak noemen. De opleiding is zwaar en daar haken veel mensen al af. Daarnaast is de druk op het onderwijs groot; docenten moeten volledige examenprogramma’s draaien, hebben naast de lesuren allerlei neventaken en ouders en leerlingen zijn kritisch. Die vacature voor docent wiskunde ontstaat omdat een zijinstromer een eigen bedrijf combineerde met deeltijd voor de klas staan. Die moet dan binnen twee jaar een bevoegdheid halen. Zo iemand haakt vroegtijdig af.’

Herco Buik pleit voor rust creëren voor nieuwe werknemers. ‘Ik ben voorstander van een uitgebreide sollicitatieprocedure waar teamleider en vakdocent bij betrokken zijn. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat een kandidaat een dagdeel meeloopt en ook zelf een les geeft. Sfeer proeven, met leerlingen praten, ontdekken of je je echt thuis voelt bij onze school, dat is belangrijk. In de huidige tijd merk ik dat ik deze tijd eigenlijk niet meer heb omdat de kans dat een andere school ook interesse heeft in dezelfde kandidaat heel groot is.’

Extra personeel

Het kabinet heeft het Nationaal Programma Onderwijs in het leven geroepen om leervertragingen in te halen en het onderwijs te verbeteren, als reactie op de coronacrisis. In totaal is 8,5 miljard euro beschikbaar gesteld met onder andere ruimte voor extra personeel en ondersteuning.

‘Het geld klotst inderdaad tegen de plinten, maar daarmee is het tekort aan personeel niet opgelost’, verduidelijkt Kik-Heerebout. ‘Wat wij hebben gedaan, is oud-leerlingen ingezet om bij allerlei werkzaamheden de docenten te ondersteunen.’

>>

> “Als school moeten we leren onszelf aan te prijzen als fijne werkplek”

Dennis Catsburg, CSG Groene Hart

In Friesland heeft een aantal scholen in het voortgezet onderwijs de krachten gebundeld binnen een mobiliteitscentrum. ‘In plaats van elkaars concurrenten zijn, willen we elkaar versterken. Bijvoorbeeld door twee kleine vacatures samen te bundelen tot één aantrekkelijke functie’, zegt Ester Ottenhoff, adviseur Personeelszaken. Ze beklemtoont het belang om met nieuwe initiatieven en samenwerkingsvormen te komen. ‘We hebben lef en leiderschap nodig en moeten outside the box denken om dit probleem te tackelen.’

Volgens directeur Catsburg is het aanprijzen van je eigen school daarbij een hulpmiddel. ‘Net als grote bedrijven doen met hun producten. Wat maakt onze school nu zo’n mooie plek om te werken? Een fietsplan dat heeft iedereen, maar hoe kunnen wij de ruimte bieden om je thuis te voelen en je te ontwikkelen? Dat moeten we vervolgens uitdragen.’

Op scholengemeenschap CSG Groene Hart is het ‘omzien naar elkaar’ belangrijk. Catsburg: ‘Een open cultuur waarin we elkaar vertrouwen, maar ook grenzen kunnen stellen, dat streven we na. De vragen die steeds terugkeren zijn: wat is nu nodig om de leerling goede lessen te laten krijgen en voor de docenten om goede lessen te kunnen geven?’

Flexibel zijn

Positieve ervaringen zijn er met gepensioneerde docenten die tijdelijk terugkeren op de werkvloer. Over detachering zijn de meningen aan tafel sterk verdeeld: van nuttig tot geldverslindend. Ook bouwen scholen, zoals de Regionale scholengemeenschap Goeree-Overflakkee en CSG Groene Hart, flexibelere lesruimtes. ‘Bij ons kan lesgeven in ruimtes voor 10, maar ook voor 60 leerlingen. Daarnaast hebben we als gevolg van de coronacrisis een stap vooruitgezet met het online lesgeven’, zegt Catsburg.

>>

De hybride vorm van onderwijs, waar bijvoorbeeld een deel van de klas thuis is en een ander deel op school, stuit op weerstand. ‘Docenten zijn over het algemeen blij dat ze weer volop interactie hebben met de leerlingen’, ziet Buik bij scholengemeenschap Guido. ‘Persoonlijk contact, daar draait het toch om in het onderwijs’, valt Kik-Heerebout hem bij.

Wat een uitdaging blijft is om docenten de mogelijkheid te geven om zich te ontwikkelen tijdens hun loopbaan. ‘We hebben maar één decaan, één zorgcoördinator en een paar teamleiders. We moeten dus vooral kijken hoe we werknemers naast het lesgeven andere taken, verantwoordelijkheden en opleidingsmogelijkheden geven’, zegt Catsburg.

Ook begeleiding na een loopbaanstap is nodig, ziet adviseur Personeelszaken Ottenhoff. ‘In het voortgezet onderwijs wordt nog weleens gedacht dat personeelsmanagement alleen gaat over het voeren van functioneringsgesprekken. Het is veel breder. Als teamleider moet je in staat zijn om de organisatiedoelen te vertalen naar een sectie of team en zorgen dat je medewerkers met elkaar in verbinding brengt. Wij ondersteunen onze teamleiders in het ontwikkelen van de juiste managementvaardigheden. Zo creëer je als teamleider een aantrekkelijke werkomgeving waarin ruimte is voor professionele ontwikkeling en waarin leren, zelfsturing en talentontwikkeling van de leraar centraal staan. Daarmee houd je mensen binnenboord.’

Verzuim voorkomen

Om het tekort aan gekwalificeerd personeel zo beperkt mogelijk te houden, is het voorkomen van verzuim een terugkerend thema. Het vak is immers veeleisend, zo klinkt het eensgezind aan tafel. Het werk kan onophoudelijk doorgaan. ‘Ik probeer heel goed te luisteren naar onze teamleiders en als iemand opmerkt dat een medewerker tegen zijn of haar grenzen aanloopt, dan gaan bij mij alle alarmbellen rinkelen’, zegt Herco Buik, die vanuit de werkgever betrokken is bij re-integratietrajecten eerste en tweede spoor. ‘De eerste stap is vaak iemand te wijzen op de bedrijfsarts. Zeker de coronacrisis heeft een zware wissel op medewerkers getrokken en zelfs zes weken zomervakantie is niet voor iedereen genoeg geweest om echt tot rust te komen.’

Floor Kik-Heerebout ziet in de praktijk dat tijdelijke uitval al snel binnen het team opgevangen wordt. ‘Als het verzuim dan langer duurt, wat regelmatig voorkomt, dan groeit de druk binnen een team. Als je dan een vacature uit wil zetten, verhoogt dat de druk opnieuw, omdat die nieuwe collega ook weer ingewerkt moet worden. Dan kom je in een spagaat terecht.’

>>

Kik-Heerebout vervolgt: 'Wij bieden ook de mogelijkheid aan om drie keer met een maatschappelijk werker te praten. We hebben ook aandacht voor de werkcultuur; bijvoorbeeld geen mails versturen in de avonduren en in het weekend, maar het verzenden uitstellen.' Catsburg: 'Als het nodig is, stellen we als leidinggevende ook grenzen. Nu we weer opstarten leggen we de focus op de fysieke lessen. Al het andere kan wel even wachten. Laatst hebben we tijdens een vergadering de agenda terzijde geschoven, wat drinken en snacks op tafel gezet en gewoon eens gekletst met elkaar.'

Meer dan ooit willen medewerkers de zekerheid hebben dat er omgekeken wordt naar elkaar. In sociaal opzicht, maar ook financieel, mocht er toch sprake zijn van uitval. Zo attendeerde Guido samen met Loyalis de medewerkers op de AOV. Tijdens een actieperiode van 3 maanden konden de medewerkers de verzekering tijdelijk snel en direct aanvragen zonder medische uitsluitingen op de polis. Het voordeel was dat er dus geen gezondheidscheck nodig was.

Opstartfase

Als het rondetafelgesprek plaatsvindt, is de herfstvakantie in aantocht en zitten de scholen feitelijk nog in een opstartfase na de versoepeling van de coronamaatregelen. Kik-Heerebout: 'We hebben vooral aandacht voor sociaal-emotionele vraagstukken bij leerlingen en bieden extra mentoruren aan. Daarnaast zetten we in op activiteiten die gericht zijn op kennismaken en onderlinge contacten verstevigen.' Voor directeur Catsburg is er binnen zijn school extra aandacht voor het 'leren leren', oftewel de inzichten en vaardigheden die nodig zijn om kennis te verwerven en toe te passen. 'Ik noem dat ook wel het schoolse leren, wat leerlingen veel gemist hebben de afgelopen tijd, zoals huiswerk plannen en een tekst begrijpen. In de huidige snelle tijd en de sterke beeldcultuur staan die kwaliteiten onder druk.'

De crisis heeft ook een positieve keerzijde. Buik: 'De waardering voor onze leraren is groot en dat hebben we ook laten blijken.' Kik-Heerebout: 'Op de Dag van de Leraar konden onze docenten een boek uitkiezen, waarvan één de titel heeft Werk kan ook uit, gericht op het voorkomen van werkstress.'

Buik struikelt erover als nu van een 'verloren generatie' wordt gesproken – van kinderen die te lang binnen hebben gezeten. 'Kinderen hebben juist belangrijke lessen geleerd: dat het leven niet maakbaar is.' Catsburg zit op dezelfde lijn: 'Na elke persconferentie zag je weer hoe snel leerlingen en docenten zich aanpasten; er is zo weinig geklaagd tijdens de coronacrisis. En we hebben zoveel geleerd van hoe het onderwijs ook digitaal gegeven kan worden, als aanvulling op fysiek onderwijs.'

Ook het aanzien van het leraarschap is groot, mede verwoord door ouders die thuis les hebben gegeven. 'Na tien jaar werken in een onderwijsorganisatie kan ik alleen maar onder de indruk zijn van de betrokkenheid en bevlogenheid van de mensen voor de klas', zegt Ottenhoff. 'Eens!' benadrukt personeelsfunctionaris Buik. 'Docenten hebben een motivatie waar je u tegen zegt en ik citeer graag een oud-collega die de hashtag "prachtberoep" op sociale media gebruikt.'

<<

Loyalis adviseert: Medewerkers bewust maken van financiële risico's

Zeker in sectoren met een hoge werkdruk ligt uitval altijd op de loer. Iedere euro die u steekt in preventie daarvan bespaart u ruimschoots omdat u uitval beperkt. Iedere werkgever weet dat. Maar soms is uitval niet te voorkomen. Wat veel van uw werknemers dan weer niet weten is dat de terugval in inkomen behoorlijk kan zijn. Zij gaan ervan uit dat er vast wel een goed vangnet is. Als uw medewerkers via Loyalis een semicollectief AOV-contract krijgen aangeboden dan is het belangrijk om dit onder de aandacht te brengen. Wijs uw medewerkers in het kader van goed werkgeverschap op de financiële gevolgen bij (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid. Want pas als uw medewerker goedgeïnformeerd is, kan deze weloverwogen een beslissing nemen om bewust wel of niet een AOV af te sluiten.

Meer weten over hoe we uw medewerkers samen attenderen op de AOV ?
Lees het op pagina 44.

Fusies in het VO moeten vernieuwing en professionalisering aanjagen

Groot genoeg en tegelijkertijd klein genoeg: de organisatie in balans

Het aantal leerlingen blijft dalen en het onderwijzend personeel vergrijst. Daarom kiezen steeds meer onderwijsinstellingen voor een fusie. Het biedt personeelsleden meer perspectief en het jaagt vernieuwing en professionalisering aan, zeggen de voorstanders. Maar een onderwijsinstelling kan ook te groot worden. 'Groter worden betekent niet altijd beter of efficiënter', ervaart hr-adviseur Sharif Ramdjan.

Amarant staat synoniem voor groei en bloei, maar de Amarantis Onderwijsgroep deed zijn naam weinig eer aan. De onderwijskolos in Noord-Holland en Utrecht, met ooit meer dan 30.000 leerlingen en 3.300 medewerkers, kwam zes jaar na de fusie zwaar in de financiële problemen. Het gevolg: opsplitsen, de-fuseren dus. Daaruit is onder andere de ZAAM Scholengroep ontstaan, voor voortgezet onderwijs in Amsterdam, Zaandam en Monnickendam. >>

Fusies in het onderwijs

Sharif Ramdjan was van 2016 tot 2020 hr-adviseur bij ZAAM. ‘De-fuseren is triest voor een onderwijsorganisatie, zeker als geldproblemen de basis vormen. De nieuwe kleinere onderwijsorganisatie ZAAM staat inmiddels, omdat veel mensen er echt de schouders onder hebben gezet. Maar de les die ik heb getrokken, is om altijd de vraag te stellen welk doel een onderwijsfusie dient. Groter worden betekent niet altijd beter of efficiënter.’

De Brabantse onderwijsbestuurder Arn Bressers ziet fusie juist als een kans om problemen voor te zijn. Dé reden om samen te smelten, is om voldoende gekwalificeerd personeel voor de klas te hebben, betoogt hij. ‘Door de vergrijzing gaat binnen tien jaar een derde van het huidige onderwijzend personeel uitstromen. Na een fusie kunnen we docenten op allerlei vlakken perspectief bieden: van opleidingsmogelijkheden voor starters tot meer doorstroommogelijkheden verderop in je loopbaan. Daarnaast kunnen met name de jonge docenten die dat graag willen na een aantal jaren van school wisselen met baanbehoud. En we kunnen met een aantal scholen samen één zorgcoördinator een volwaardige baan bieden.’

Bressers zit midden in een tweede bestuurlijk fusieproces. Nadat het Commanderij College en het Willibrord Gymnasium zijn samengegaan in Onderwijsstichting De Peel gaat de kersverse stichting bestuurlijk fuseren met het Jan van Brabant College in Helmond. Zo ontstaat in Zuidoost-Brabant een organisatie in het voortgezet onderwijs met zo’n 4.500 leerlingen en 550 medewerkers op zeven locaties.

‘Als zelfstandige school ben je kwetsbaar in een krimpregio. Voor vakken als Latijn en Grieks zijn de klassen al snel te klein, en daarmee wordt het heel duur om deze vakken te geven’, zegt Bressers, die beoogd bestuurder van de nieuwe organisatie is. ‘Een docent die langdurig ziek is kan een flinke financiële aderlating betekenen voor een school. En als één docent ook meteen de hele vaksectie is, wat betekent dat dan voor de kwaliteit van de lessen op langere termijn?’

Door een fusie kan een onderwijsinstelling zich als goede werkgever presenteren, ervaart Bressers. ‘Ik zie hoe een aardrijkskundedocent, die op de ene school tweede is geworden tijdens een sollicitatieprocedure, een baan heeft gekregen op de andere school binnen onze stichting. Ook de arbeidsvoorwaarden kunnen dankzij een fusie verbeteren en secundaire arbeidsvoorwaarden worden in overleg met de vakbonden herijkt’, zegt Bressers. ‘Mijn overtuiging is dat een goed werkklimaat zorgt voor een goed leerklimaat.’

Ook Ramdjan, inmiddels werkzaam als hr-adviseur bij de Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland, ziet voordelen in fuseren. Zo kun je als middelbare school specialisten in huis halen op het gebied van automatisering, financiën en personeel en organisatie. ‘Als je weet dat een leidinggevende misschien twee keer in zijn of haar loopbaan te maken krijgt met een WIA-traject wil je die leidinggevende niet belasten met alle details van spoor 1 en spoor 2, maar juist ontzorgen. En na twee jaar ziekte eindigt vaak het dienstverband maar bijna nooit de verantwoordelijkheid. Kennis van schadelastbeheersing en sociale zekerheid zijn daarom een must. Bijvoorbeeld bij het maken van een keuze om wel of geen eigenrisicodrager te worden.

Maar het oprichten van ‘leerfabrieken’, met tienduizenden leerlingen, is volgens Ramdjan onnodig. Allerlei langlopende vraagstukken, zoals het aanpakken van werkdruk, het bieden van loopbaanperspectief en het verder professionaliseren van de docenten, kan ook met betere samenwerking tussen onderwijsbesturen tot stand komen, betoogt de hr-adviseur. ‘Zoals we nu het personeelstekort op dit moment regionaal aanpakken met hulp van subsidie vanuit het ministerie van OCW.’

Een ander voorbeeld van samenwerking is de conceptschool Fourteens in Noord-Holland. Dat is onderwijs voor leerlingen uit de laatste twee groepen van de basisschool samen met leerlingen uit het eerste en tweede jaar van het voortgezet onderwijs. Ze volgen allemaal op de middelbare school een individuele leerroute. ‘Daardoor gaat de overstap van het basis- naar het voortgezet onderwijs geleidelijk’, zegt Ramdjan. ‘En stromen de leerlingen in de derde klas in op hun eigen niveau in het reguliere onderwijs.’

Samenwerken is Bressers ook niet vreemd. Hij is voorzitter van een van de commissies die verantwoordelijk is voor de regionale aanpak van personeelstekorten. Oost-Brabant kent al jaren het onderwijsnetwerk ORION, en sinds kort het ontwikkelplatform ORIONNXT. ‘Het is heel waardevol om gezamenlijk opleidingen en trainingen aan te bieden. Maar voor veel hr-vraagstukken is een vrijwillige samenwerking te vrijblijvend. Om het personeelstekort op te lossen, hebben we eigenlijk behoefte aan een uitzendbureau. Alleen kan natuurlijk geen enkele school daar de financiële risico’s voor dragen.’

>>

Fusies in het onderwijs

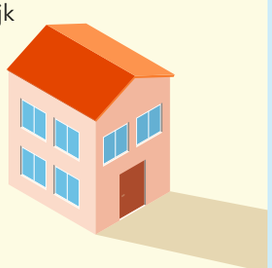
Is er een ideale schaalgrootte voor een onderwijsinstelling? ‘Ja’, illustreert Ramdjan. ‘Met alle leidinggevenden om één tafel kunnen zitten, en iedereen aan het woord kunnen laten voordat er een besluit genomen wordt. Kan dat niet, dan creëer je een schijnzekerheid waarbij onvoldoende draagvlak kan ontstaan voor een besluit.’

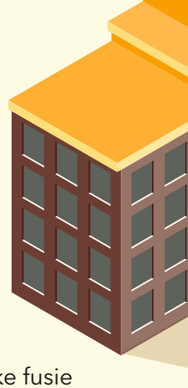
Bestuurder Arn Bressers haalt Edith Hooge aan. Zij is hoogleraar onderwijsbestuur aan TIAS, Universiteit van Tilburg. Hooge stelt dat de optimale grootte ‘tussen klein en groot in is’. Bressers: ‘Ik denk dan aan een onderwijsorganisatie met maximaal tienduizend leerlingen, en dus iets minder dan duizend werknemers.’ En dan moeten de voorwaarden die het fundament vormen voor een fusie wel kloppen. ‘Allereerst moet er een urgentie zijn, zoals bij ons de krimp’, legt hij uit. ‘Geografisch moet je ook niet te ver uit elkaar liggen, is mijn overtuiging. Daarnaast moet er natuurlijk altijd een goede verbinding zijn tussen het schoolbestuur en de onderwijspraktijk.’

Bressers vindt dat in Zuidoost-Brabant nog een fusie nodig is om klaar te zijn voor de toekomst. ‘Het voornemen was om dit jaar ook met een Eindhovense onderwijsstichting samen te gaan, maar die waren pas gefuseerd en nog niet klaar voor een volgende stap. Ik noem dat fusiefit zijn, wat ook een belangrijke voorwaarde voor succesvol samengaan is. Daarnaast is het belangrijk dat je dezelfde waarden over het onderwijs hebt. Dat kan dus betekenen dat je een godsdienstige grondslag moet laten varen.’

Volgens beiden is het aantal medewerkers dat in een nieuwe grotere organisatie moeilijk aardt beperkt. ‘Het is natuurlijk persoonsgebonden wat voor jou een prettige werkomgeving is’, zegt Ramdjan. ‘Maar ik zie weinig disfunctioneren als gevolg van een fusie.’ Bressers: ‘Zeker op een kleine school pakken medewerkers alle taken op. Die kunnen we na een fusie deels weghalen met de boodschap dat ze meer tijd kunnen besteden aan hun primaire taak: het onderwijs. De een heeft daar meteen oren naar en de ander moet wennen aan een nieuwe rol.’

Ruimte voor een eigen cultuur en identiteit van een school kan volgens Bressers ‘prima onder één paraplu’. ‘Bij een fusie is instemming van de medezeggenschapsraden nodig en daar hoort een ouderraadpleging bij. Ouders zeggen doorgaans: als onze kinderen maar hetzelfde gebouw houden en dezelfde kwaliteit onderwijs krijgen, dan vinden we het prima. Voor ons als bestuur is het natuurlijk de uitdaging om dat onderwijs in de komende jaren te verbéteren dankzij de schaalvoordelen die we met de fusie bereiken.’





Scholenfusies hebben een grote impact, maar de vele bestuurlijke fusies zijn lang niet altijd zichtbaar voor leerlingen. Ramdjan: ‘Als ik terugdenk aan mijn eigen middelbareschooltijd, dan kan ik me geen schoolbestuur herinneren, terwijl dat er natuurlijk wel was.’

Bressers: ‘Een leerling van een van onze scholen verwoordde de bestuurlijke fusie als volgt: “Jullie zijn vooral onder de motorkap bezig om te zorgen dat de auto goed blijft rijden.” En ja, zo zie ik het ook. Maar een nieuwe organisatie moet je wel goed inrichten. Werknemers willen weten wie hun leidinggevende is en wie hun teamgenoten zijn, hoe de organisatie is vormgegeven en wat er van iedereen verwacht wordt.’

<<

Loyalis adviseert: Hulp bij complexe beslissingen

Bij veranderingen binnen de organisatie, bijvoorbeeld een fusie, is het goed om te kijken naar de keuzes die in het verleden gemaakt zijn op het gebied van sociale en inkomenszekerheid. Passen deze met de kennis van vandaag nog? Een voorbeeld: voor uw organisatie kan het interessant zijn om eigenrisicodrager te worden voor de WGA. Maar hoe maak je de juiste keuze? Vaak wordt deze vanuit financieel oogpunt gemaakt, maar beter maken finance en hr samen de afweging. Heb je als organisatie duurzame inzetbaarheid echt verankerd in de organisatie? Beschik je over de wil en de kunde om de instroom in de WGA op een laag niveau te krijgen of te houden? Dan kan het eigenrisicodragerschap een interessante optie zijn. Wij hebben de kennis en ervaring om samen met u de (financiële) gevolgen van complexe beslissingen in beeld te brengen, zodat u weloverwogen keuzes kan maken.

Weten of eigenrisicodragerschap ook bij u past? Lees verder op pagina 48.

Nieuwe start

Stuart Monster is met zijn twintig jaar een debutant in het onderwijsvak, als student-docent bij RGO Middelharnis. Een inspirerende geschiedenisleraar op de middelbare school heeft bij hem het vuurtje voor het leraarschap aangewakkerd. Als hij zelf genoeg vlieguren voor de klas heeft gemaakt, hoopt hij startende docenten wegwijs te maken.

“Ik heb al snel geleerd dat je respect moet afdwingen bij een klas”

‘Ik was 16 jaar toen ik van de havo overstapte naar de hbo-leraren-opleiding aan de Hogeschool Rotterdam. Een jaar later stond ik voor het eerst voor de klas. Ik kreeg een vwo 6 onder mijn hoede en één opmerking van een leerling zal mij altijd bijblijven: “Ik ben ouder dan jij, wat kom jij mij leren?” Ik ben al snel tot de conclusie gekomen dat je respect moet afdwingen bij een klas; gelukkig ben ik vrij lang en gaat me dat van nature goed af. Nu ben ik 20 jaar; dus nog steeds een jongeling in het onderwijs.

>>

Nieuwe start

Toen ik op de basisschool in groep 4 zat, stelde ik me al voor hoe het zou zijn om les te geven aan mijn eigen klas. Op de middelbare school, toen ik mijn vakkenpakket moest kiezen, dacht ik op dat moment alleen maar aan hoe ik veel geld zou kunnen verdienen. Ik koos voor alle economische vakken en om mijn pakket compleet te maken kwam daar het vak geschiedenis bij.

Juist deze lessen hebben mijn loopbaankeuze bepaald. Die geschiedenisleraar was zo enthousiast dat zelfs de leerlingen die het vak eerst oersaai vonden het als de allerleukste lessen bestempelden. De docent vertelde prachtige verhalen, deed er als het nodig was zelfs een dansje bij, zodat je feiten ook echt goed kon onthouden. Die bezieling heeft mij teruggebracht naar wat ik al op jonge leeftijd wilde: lesgeven.

Ik ben opgegroeid in een klein dorp in de Hoeksche Waard en daar woon ik nog steeds bij mijn ouders. Aan mijn moederskant zijn veel familieleden docent en eigenlijk loop ik in de voetsporen van mijn oudere zus. Zij is docent Duits geworden in het speciaal onderwijs. Ze kreeg op de basisschool eerst een vmbo-advies en is via de havo opgeklommen tot het hbo. Dat maakt mij trots.

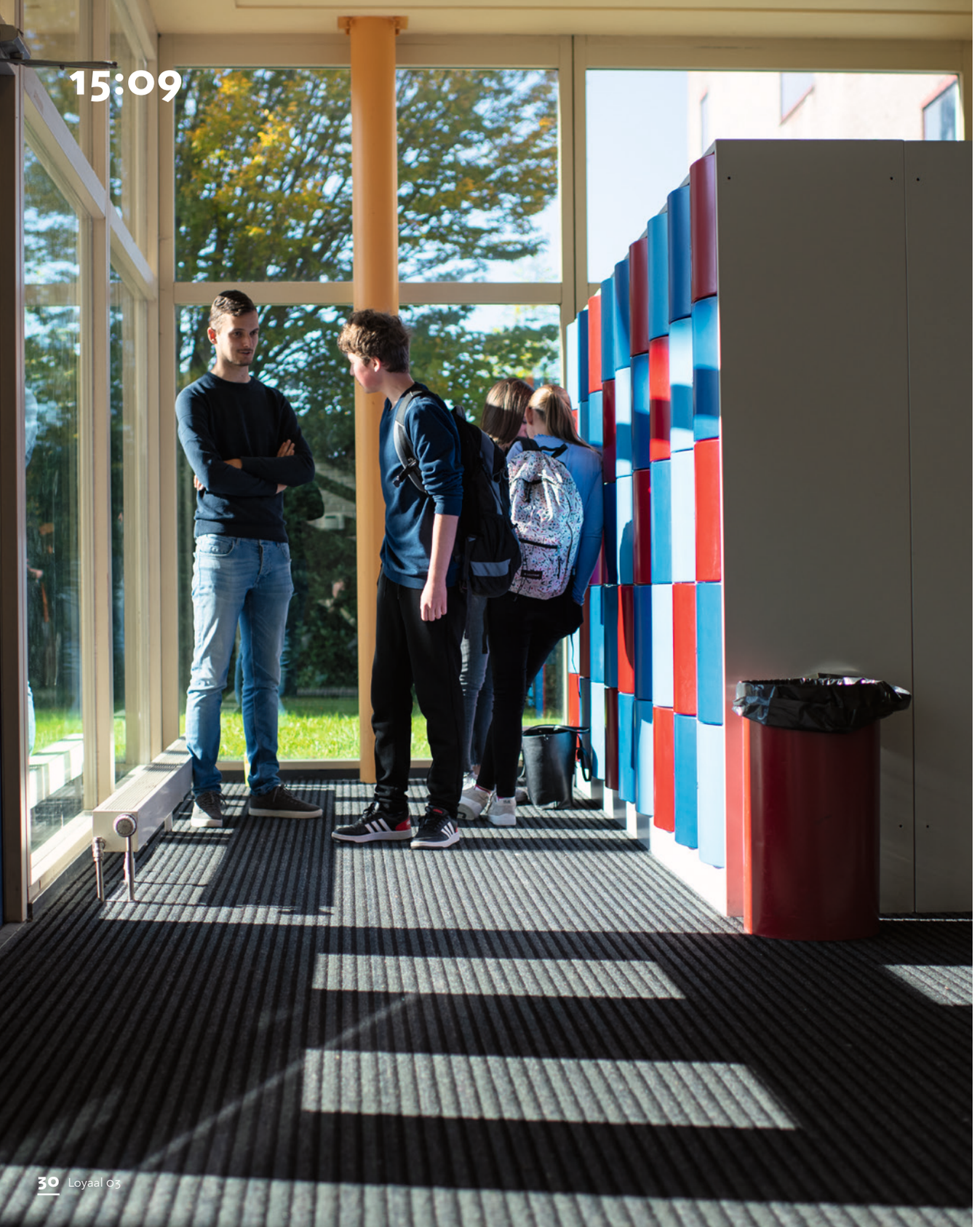
Ik heb veel contact met mijn zus. Als ik bijvoorbeeld een vraag heb hoe je de aandacht voor jouw les kunt krijgen, dan vraag ik het aan haar. Zij komt dan met de tip dat het beter werkt om leerlingen individueel aan te spreken, dan als groep. Dan trek ik de parallellen met wat ik tijdens mijn opleiding leer wat werkt om de aandacht te trekken. De “ik-boodschap” is zo’n klassieker: “ik vind het niet fijn als het onrustig in de klas is” in plaats van “allemaal stil zijn nu!”

>>

Het leraarschap kan zwaar zijn.

Juist alle taken erbij maken dat het lesgeven soms onder-gesneeuwd dreigt te raken”

>>



Nieuwe start

Tijdens de opleiding vul je je eigen gereedschapskist met tools om goed les te geven. Het helpt volgens mij heel erg om een relatie op te bouwen met leerlingen. Vraag eens hoe het weekend was en noem ze zo snel mogelijk bij naam, zodat ze zich gehoord en gezien voelen op school. Mijn zus zou zeggen dat ik best onzeker ben, maar volgens mij heb ik juist zelfvertrouwen. Ik heb in de hoofdklasse korfbal gespeeld. Daar heb ik geleerd om in teamverband een prestatie neer te zetten en veel van mezelf te eisen.

Op dit moment zit ik in het vierde jaar van de lerarenopleiding. Als student-docent heb ik al een deeltijdcontract en geef ik geschiedenisles aan havo en vwo onderbouw van de Regionale scholengemeenschap Goeree-Overflakkee (RGO) in Middelharnis. Het is een school waar we veel aandacht besteden aan een veilige omgeving en waar we respect voor elkaar heel belangrijk vinden. Daarnaast zetten we moderne digitale middelen in om met onze tijd mee te gaan.

Op de werkvloer is altijd iemand om je te helpen. Dat verlaagt voor mij de werkdruk

Redelijkheid vind ik heel belangrijk als docent. Je hoeft niet altijd te zeggen wat jongeren moeten doen; je kunt ook openstaan voor hun argumenten. Zelfs als ik de argumenten van mijn leerlingen niet sterk vind, om bijvoorbeeld een geplande toets te verplaatsen, dan krijgen ze nog een tweede kans om met nieuwe argumenten te komen.

>>

Nieuwe start

Het leraarschap kan zwaar zijn en zo ervaar ik het ook. Soms ben ik uitgeput na een week werken en studeren. Als jonge docent heb ik ook geen lessen over de Franse Revolutie klaarliggen die ik al tien jaar geef en zo uit de kast trek. Daarnaast is docent zijn meer dan lesgeven alleen. En juist al die taken erbij – van het vergaderen tot het contact met ouders, mentoren en zorginstellingen – maken dat het lesgeven soms ondergesneeuwd dreigt te raken.

Zowel vanuit de studie als vanuit mijn werkgever krijg ik volop steun. Een werkplekbegeleider volgt lessen tijdens de stageperiode en de schoolopleider komt een aantal keren langs, geeft feedback en geeft de eindbeoordeling. RGO Middelharnis heeft een teamleider aangesteld die zich volledig richt op alle startende docenten. Dat is zo ontzettend fijn: altijd is iemand op de werkvloer beschikbaar om je te helpen. Dat verlaagt voor mij echt de werkdruk.

Gelukkig geeft het onderwijsvak mij ook heel veel energie. Als ik merk dat er een handjevol leerlingen aan mijn lippen hangt als ik over de Tweede Wereldoorlog vertel, voelt het bijna als vlinders in mijn buik. Of als een leerling met wat extra begeleiding een heel mooi cijfer haalt voor een toets word ik gelukkig.

Een relaxte sfeer in de klas vind ik belangrijk. Ik wil een docent zijn met wie je het gesprek aangaat. De keerzijde is dat het ook té gezellig kan worden en dat dat ten koste kan gaan van het lesgeven. Mijn grootste uitdaging is om de balans te vinden tussen “losjes” en streng zijn. De focus moet altijd liggen op het lesgeven en leerlingen de juiste bagage meegeven in hun leven. Dat is mijn belangrijkste leerpunt.

Hoe ik mijn eigen toekomst zie? De komende jaren wil ik gewoon graag een goede docent zijn, die én makkelijk bereikbaar is en goed onderwijs geeft. Nu ik mijn Bachelor of Education bijna op zak heb, zou ik graag ook mijn Master of Education willen halen, zodat ik ook in de bovenbouw les kan geven. Daarnaast wil ik ook wel een mentorschap om een hechtere band met mijn klas en met leerlingen individueel op te bouwen. Over een jaar of vijftien zou ik beginnende docenten als mezelf graag ondersteunen en wegwijs maken in het vak.’

>>

Jonge docenten een vliegende start bieden

Floor Kik-Heerebout is personeelsadviseur van RGO Middelharnis. Zij betoogt dat jonge collega's als Stuart door de combinatie van werken en leren een goede start krijgen van hun carrière.

Binnen de opleidingsschool RPO Rijnmond werken scholen in Zuid-Holland samen om startende docenten een plek voor de klas te bieden. De Regionale scholengemeenschap Goeree-Overflakkee is aangehaakt. 'We zien het opleiden als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid, zeker met het huidige lerarentekort', zegt Floor Kik-Heerebout. 'De beste manier om het onderwijsvak onder de knie krijgen, is toch door het te doen.'

Nieuwe start

Stuart Monster kon in zijn derde studiejaar al betaald invallen en combineert nu zijn vierde studiejaar met een parttimebaan als geschiedenisdocent in Middelharnis. Hij krijgt betaald volgens de cao VO. 'Vanaf het derde opleidingsjaar staan studenten zelfstandig voor de klas', zegt Kik-Heerebout. 'We waken er wel voor dat we ze niet overbelasten, want ze moeten natuurlijk ook afstuderen.'

De opleidingsschool blijkt een kraamkamer voor nieuw onderwijstalent. 'We hebben zeker goede studenten aan ons weten te binden', zegt Kik-Heerebout. 'We zitten wel in een krimpregio, dus onze behoefte aan nieuwe docenten krimpt ook. Startende docenten werken graag bij ons en omgekeerd brengen ze frisheid, vrolijkheid en enthousiasme en dat is superwaardevol voor onze organisatie.'

<<

Loyalis adviseert: Alle medewerkers vitaal

De energie waarmee nieuwe medewerkers zoals Stuart hun carrière beginnen, die wil je zo lang mogelijk behouden. Bij alle medewerkers. Richt je dus niet alleen op de minder vitale werknemers of risicogroepen, maar vergroot de vitaliteit, het werkvermogen en de employability van alle collega's. Een laagdrempelige manier om daar in de organisatie mee te beginnen is a.s.r. Vitality. Medewerkers worden via een speciale app aangemoedigd gezonde gewoonten te ontwikkelen die op de lange termijn goed zijn voor henzelf, voor u als werkgever, voor de verzekeraar én voor de samenleving. Bovendien profiteren uw medewerkers van aantrekkelijke beloningen en kunt u als werkgever cashback verdienen op uw verzekeringspremies.

Meer weten over a.s.r. Vitality? Lees het op pagina 46.

“Ik dacht dat het een kwestie van dagen of weken was om te wennen als zijinstromer”

Irene Terpstra, zijinstromer

“Als je uit een vertrouwde omgeving komt heb je tijd nodig om te wennen, om weer te groeien”

Marjan de Groot, docentcoach

Dialoog

Als oplossing voor de oplopende lerarentekorten kiest een groeiend aantal scholen in het voortgezet onderwijs voor zijinstroom als oplossing. Maar als zijinstromer zelfstandig lesgeven, het kan een harde leerschool zijn. Bij de Gereformeerde Scholengemeenschap Guido in Amersfoort willen ze nieuwe docenten een zachte landing geven. Zo stapte Irene Terpstra (42) ruim drie jaar terug als zijinstromer vanuit de jeugdzorg over naar het onderwijs. In die tijd is Marjan de Groot (49) begonnen in de functie van docentcoach en heeft ze Irene als starter de eerste jaren begeleid. Ze blikken samen terug.

Marjan: 'Voor nieuwe docenten hebben we bij Guido een teamleider die jouw lessen beoordeeld, een buddy bij wie je terechtkan voor praktische zaken en een docentcoach met wie je vraagstukken waar je tegen aanloopt vertrouwelijk kunt bespreken. Dat kan onder andere gaan over jouw thuissituatie, hoe het in de lessen gaat of hoe je functioneert binnen het team.'

Irene: 'Ik zie mezelf nog voor het eerst binnenkomen bij Guido. Het voelde meteen als een warm bad met fijne collega's in het team en veel onderwijservaring. Ik kwam uit de zorg: jongeren en jongvolwassenen met een handicap begeleiden bij zelfstandig wonen. Nadat ik gastlessen had gegeven, waagde ik de overstap naar het onderwijs. Hoe fijn is het dan als een docentcoach voor je klaarstaat bij wie je met al je vragen en onzekerheden terechtkan, zonder dat je daarop beoordeeld wordt.'

Marjan: 'De vertrouwelijkheid van de gesprekken is heel belangrijk. En gelijkwaardigheid; we zijn collega-docenten en staan naast elkaar. Als je bij ons bent aangenomen, dan hebben wij vertrouwen dat je kunt lesgeven. De docentcoach helpt je om goed te landen binnen de school en jezelf verder te ontwikkelen.'

Irene: 'Een van de dingen die ik echt van jou heb geleerd is: neem de tijd om je draai te vinden. Ik dacht zelf aan dagen of weken om te wennen, maar jij zei dat het best een jaar mocht duren.'

Marjan: 'Dat had ik ook mezelf voorgenomen toen ik twee jaar eerder de overstap maakte vanuit het basisonderwijs. Als je uit een vertrouwde werkomgeving komt, in mijn geval als juf Marjan, dan ben je op een nieuwe school even helemaal niks en kun je binnen de kortste keren spijt hebben van de overstap. Je moet jezelf de tijd geven om weer te groeien.'

Irene: 'Bij mij is ook de balans tussen werk en privé – ik ben moeder van vijf kinderen – aan bod gekomen. Daarnaast geeft een docentcoach ook heel praktische tips. In mijn enthousiasme liep ik veel door de klas en Marjan adviseerde mij: "Ga ook maar eens achter je bureau zitten. Dat geeft rust."'

Marjan: 'Toen Guido een vacature had voor docentcoach, heeft de directeur mij gepolst. Ik voelde wel dat deze functie bij mij zou passen, dus solliciteerde ik, maar ik wilde echt opgeleid worden en dat is ook gebeurd. We zijn met twee docentcoaches op het vmbo en kijken vooral naar de kwaliteiten die docenten hebben. Als je een zwakker moment hebt in de klas, hoe kun je jouw sterke kanten dan aanboren om grip te krijgen op de lessen, is ons uitgangspunt. Irene is afkomstig uit de jeugdzorg en zelf moeder en daardoor pedagogisch sterk. Welke kwaliteiten kan zij aanboren om ook op andere vlakken te groeien? Daar speel je als docentcoach op in.'

Irene: 'Na een tijdje vroeg ik me af of ik de zorg niet te veel miste en of het onderwijs wel voldoende bij me paste. Het traject met een docentcoach heeft er zeker aan bijgedragen dat ik nog altijd in het onderwijs zit. Daarnaast kan ik mijn vaardigheden nu ook als counselor inzetten. Dat is vergelijkbaar met maatschappelijk werk: leerlingen kunnen een aantal vertrouwelijke gesprekken met mij voeren als ze gepest worden, zich depressief voelen of om een andere reden in een lastige situatie zitten.'

>>

“Voor de klas is het uiteindelijk 24 tegen 1. Ik voelde me gesteund door alle begeleiding die ik kreeg”

Irene Terpstra

“Voor onzekerheid is weinig ruimte in een klas. Leerlingen voelen dat aan. Ze kunnen – terecht – kritisch zijn”

Marjan de Groot

Marjan: ‘Ik ben zelf ook een zijinstromer, vanuit het basisonderwijs. De overstap was een sprong in het diepe. Op een basisschool zitten veel leergierige kinderen. Je ziet je leerlingen de hele dag door en bouwt snel een band op. De leerlingen van het vmbo zie je steeds een uur of een dubbel lesuur en hebben te maken met groepsdruk. Ze maken het je – op z’n zachtst gezegd – niet altijd gemakkelijk. Ga er maar aan staan. Ondanks alle begeleiding, opleiding en ervaring: in het lokaal moet je het als docent echt allemaal zelf doen. Je vervult daarbij allerlei rollen: de gastheer die de les opent, de presentator, de pedagoog, de coach, de didacticus en de afsluiter. Je blikt met de klas terug op de les en stelt vast in hoeverre de leerdoelen zijn behaald.’

> “Zoals leerlingen een mentor hebben, zo heeft de docent de docentcoach. Als het werkt, leidt het tot meer werkplezier”
>
> **Marjan de Groot**

Irene: ‘Voor mijn gevoel stond ik meteen best zelfverzekerd voor de klas met mijn enthousiasme en goede leerresultaten. Hoe paradoxaal dat ook klinkt, juist daar zat mijn onzekerheid. Het voelt goed, maar ís het ook goed wat ik voor de klas doe? De gesprekken die Marjan en ik samen hebben gehad, zijn heel waardevol geweest om geloof in mezelf te krijgen als docent. Ze heeft mij het inzicht gegeven dat ik niet voor een klas sta, maar voor allemaal individuen en dat ik me ook kwetsbaar op mag stellen.’

Marjan: ‘We gebruiken als docentcoaches video-interactiebegeleiding en daar heb ik ook een cursus voor gevolgd. Door opnames te maken tijdens de lessen kunnen we heel gedetailleerd analyseren wat er in een klas gebeurt. Hoe komt het dat de leerlingen opletten en dat tien seconden later de sfeer is omgeslagen? Gebeurde er iets in jouw houding als docent, in jouw energie, had jouw opmerking invloed op het groepsproces? We vragen dus van onze docenten ook de bereidheid om zich te verbeteren. Het is een traject van één tot drie jaar en geldt voor iedere docent die bij onze scholengemeenschap start. Dus zelfs als je al jarenlang ervaring hebt in het onderwijs.’

Irene: ‘Voor de klas is er het risico dat je kan worden uitgespeeld. Het is dan 24 tegen 1. Binnen het team kun je spiegelen en je verder ontwikkelen. Ik voelde me opgetild door de begeleiding vanuit de docentcoach en vanuit ons team.’

Marjan: ‘Voor onzekerheid is weinig ruimte in een klas. Leerlingen voelen dat haarfijn aan en maken daar misbruik van, vaak omdat ze zelf ook onzeker zijn. Ze kunnen – terecht – ook kritisch zijn. Toen we als docenten een leuke nieuwe werkvorm hadden geleerd – leerlingen via een pot met ijslollystokjes met daarop ieders naam de beurt geven – dan is de reactie: “Zijn jullie op cursus geweest, of zo?”’

Irene: ‘Ik kreeg ook een keer een felle reactie van een collega op hoe ik een specifieke les gaf. Mij heeft het heel erg geholpen dat ik toen even met Marjan kon sparren.’

Marjan: ‘Je kent als starter natuurlijk je pappenheimers nog niet. Ik kan dan uitleggen dat zo’n reactie ook past bij een persoon en bij de openheid die we in ons team nastreven.’

Irene: ‘Het is dus absoluut niet bedoeld om te roddelen, maar juist om je collega’s beter te begrijpen door open te zijn over hoe je een voorval hebt ervaren. Het is gewoon stoom afblazen.’

Marjan: ‘Zoals leerlingen een mentor hebben, zo heeft de docent de docentcoach. Ik leg het ook in de klas uit als ik de les van een van de docenten bijwoon: de docent let op de klas en ik let op de docent, zodat we met elkaar steeds beter les kunnen geven. Als dit goed werkt, dan leidt dat ook tot meer werkplezier en volgens mijn overtuiging dat docenten langer verbonden blijven aan jouw school. Tijdens sollicitatieprocedures geven we ook aan dat een begeleidingstraject er voor iedere docent bij hoort en dat kan ook de reden zijn dat zijinstromers de sprong gaan maken.’

<<

Loyalis is meer dan een verzekeraar. Naast financiële inkomensrisico's afdekken, bieden wij u diverse diensten en producten op het gebied van vitaliteit, verzuim, re-integratie en schadelastbeheersing en helpen we u bij het verbeteren van het werkvermogen van uw medewerkers. Op deze pagina's krijgt u informatie over een deel van onze producten en diensten. Scan de QR-codes voor extra informatie of neem contact op met uw accountmanager via accountmanagement@loyalis.nl.

Collectieve AOV

Een mooie arbeidsvoorwaarde voor werknemers

Het inkomen van uw werknemers kan bij arbeidsongeschiktheid flink afnemen. Na 2 ziektejaren ontvangt uw medewerker een WIA-uitkering en mogelijk arbeidsongeschiktheidspensioen. Maar deze uitkeringen zijn tijdelijk en meestal niet genoeg. Onze arbeidsongeschiktheidsverzekering vult het inkomen bij arbeidsongeschiktheid aan. Als u dit voor een grote groep regelt, is dat veel voordeliger. Voor u en uw werknemers. De mogelijkheden op een rijtje:

Uw medewerkers ontzorgd met een zuiver collectief contract

U kunt als werkgever de inkomensterugval als gevolg van arbeidsongeschiktheid in zijn geheel verzekeren. Al uw medewerkers zijn hiermee in één keer automatisch verzekerd en behouden dan bij arbeidsongeschiktheid altijd minstens 70% van hun verzekerd inkomen tot de AOW-leeftijd.

Uw medewerker kiest, u faciliteert met een semicollectief contract

U kunt als werkgever de inkomensterugval als gevolg van arbeidsongeschiktheid semicollectief verzekeren. U sluit dan met ons een raamovereenkomst waarin afspraken staan over voorwaarden en premies. Uw medewerkers sluiten zelf de verzekering af en houden dan bij arbeidsongeschiktheid altijd minstens 70% van hun verzekerd inkomen. Ze profiteren door uw contract met Loyalis van een omvangskorting van minimaal 20%.

Uw werknemer individueel verzekerd met een persoonlijk contract

Ontvangt u vragen van uw werknemers over een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering, maar wilt u dit niet opnemen in uw arbeidsvoorwaarden? Verwijs uw werknemers naar onze individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering (zonder tussenkomst werkgever). Ook hun partners kunnen deze verzekering afsluiten bij ons.

Hulp bij het financieel bewust maken van uw medewerkers

Veel medewerkers zijn zich niet bewust van de financiële gevolgen bij arbeidsongeschiktheid. Als u de AOV aanbiedt aan uw medewerkers via een semicollectief contract, dan is het belangrijk om dit onder de aandacht te brengen bij uw medewerkers. Laat, in het kader van goed werkgeverschap, zien dat u deze aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde biedt. We helpen u graag met de communicatie naar uw medewerkers: van bewustwording tot verdieping en urgentie. Zo wijzen we uw medewerkers tijdens een attenderingsactie samen op de financiële gevolgen bij arbeidsongeschiktheid. Gedurende de actieperiode van 3 maanden kunnen uw medewerkers de verzekering snel en direct aanvragen.

Wilt u als werkgever ook invulling geven aan uw zorgplicht en samen met ons de AOV bij uw medewerkers onder de aandacht brengen? Neem dan contact op met uw adviseur of bel onze klantenservice via 045 645 93 20.

Meer weten over onze AOV? Ga naar loyalis.nl/aov-collectief.

a.s.r. Vitality

Gezondere en vitale medewerkers

Met a.s.r. Vitality worden medewerkers via een speciale app aangemoedigd gezonde gewoonten te ontwikkelen die op de lange termijn goed zijn voor henzelf, voor u als werkgever, voor de verzekeraar én voor de samenleving. Bovendien profiteren uw medewerkers van aantrekkelijke beloningen en kunt u als werkgever cashback verdienen op uw verzekeringspremies.

Zo werkt a.s.r. Vitality

Om goed aan te slag te kunnen met a.s.r. Vitality moeten uw medewerkers worden voorzien van de juiste informatie en inspiratie. Hier helpt a.s.r. Vitality u graag bij, bijvoorbeeld door introducties en workshops. Deelnemers downloaden vervolgens de app en starten met het programma aan de hand van drie thema's:

1. Ken je gezondheid: deelnemers vullen hun waarden in of laten de a.s.r. Vitality Gezondheid Check doen.
2. Verbeter je gezondheid: elke week daagt de app je uit met een haalbaar weekdoel. Dit doel is afhankelijk van het niveau van de deelnemer: iedereen krijgt dus een uitdaging op maat.
3. Word beloond: hebben medewerkers hun doel behaald, dan worden zij beloond met week- en maandbeloningen. Denk aan korting bij Intersport, stapelkorting bij Bol.com en ook kunnen ze maandelijks cashback verdienen op de aanschaf van een Fitbit of een Apple Watch.

Wat het uw medewerkers oplevert

Door regelmatig te bewegen, kunnen uw medewerkers week- en maanddoelstellingen behalen. Behalen ze deze doelstellingen, dan profiteren ze van aantrekkelijke beloningen, zoals korting bij Intersport of stapelkorting bij Bol.com. Ook kunnen ze een maandelijkse cashback verdienen op de aanschaf van een Fitbit of een Apple Watch.

Wat het u als werkgever oplevert

Door uw medewerkers actief deel te laten nemen, kunnen zij punten verdienen en met deze punten bouwen zij een Vitality Status op. Hoe meer punten, hoe hoger de Vitality Status. U start met brons, en vervolgens kan dit op basis van het puntenaantal zilver, goud of platinum worden. Op basis van deze status ontvangt u via Loyalis cashback op de premie van uw collectieve Loyalis-verzekering(en). Heeft u een semicollectief contract bij Loyalis? Dan ontvangt de medewerker cashback op de verzekeringspremie. Om in aanmerking te komen voor een cashback op uw verzekeringspremie moet minimaal 33% van alle medewerkers voor wie u betaalt, deelnemen aan het programma. Op basis van de Vitality Status ontvangt u de volgende cashback:

Cashback op	(semi)-collectieve AOV-verzekering	WGA ERD-verzekering	WIA-aanvullingen	WGA-garantie
Platinum	8%	8%	8%	8%
Goud	4%	4%	4%	4%
Zilver	2%	2%	2%	2%
Brons	0%	0%	0%	0%

De kosten en opbrengsten

De prijs per medewerker is € 3,50 per maand. A.s.r. Vitality sluit u af in combinatie met een van de verzekeringen die genoemd is in de tabel. Hebt u nog geen verzekering bij Loyalis? Dan kunt u wel alvast starten met a.s.r. Vitality. U hebt dan 12 maanden de tijd om een Loyalis-verzekering af te sluiten.

Vitality levert uw organisatie veel op. We geven u hier graag inzicht in via onze indicatietool. Onze tool geeft een indicatie van de effecten op de arbeidsproductiviteit van medewerkers en is gebaseerd op de internationale wetenschappelijke analyse die Rand Europe in 2019 publiceerde over Vitality. Benieuwd wat het u kan opleveren? Ga naar loyalis.nl/indicatietool en vul de indicatietool in. Meer weten over a.s.r. Vitality? Ga naar loyalis.nl/vitality.

Eigenrisicodragerschap WGA

Interessant voor uw organisatie? Finance en hr maken samen de afweging

Zo'n 800.000 mensen in Nederland zijn arbeidsongeschikt. Dat is allereerst vervelend voor henzelf. Maar ook voor u als werkgever is het nadelig. Zo bent u in sommige gevallen tien jaar verantwoordelijk voor de kosten van de uitkering én de re-integratie. U kunt dit risico publiekelijk verzekeren bij het UWV of privaat bij een verzekeraar (als eigenrisicodrager). Maar hoe maak je de juiste keuze voor uw organisatie?

Hoe zit het ook alweer?

Als een (ex-)werknemer na twee jaar nog altijd ziek is, bepaalt het UWV de mate van arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke en niet duurzame volledige arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een uitkering: de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Werkgevers zijn tien jaar verantwoordelijk voor de kosten van deze WIA-uitkering én voor de kosten van de re-integratie. Een financieel risico waarvoor u zich kunt verzekeren, publiek of privaat.

Ideaal: hr en finance ontmoeten elkaar in de afweging

Een keuze maken voor of tegen eigenrisicodragerschap is best complex. Het antwoord op de vraag of het voor uw organisatie interessant is, hangt af van veel factoren. In de praktijk zien we dat die keuze vaak vanuit financieel oogpunt wordt gemaakt; het beste maken hr en finance samen de afweging. De primaire vraag bij zo'n belangrijke beslissing is dan ook: zijn alle factoren bij alle stakeholders even scherp in beeld?

Onderzoek eigenrisicodragerschap: inzicht om de juiste keuze te maken

Loyalis helpt u de juiste beslissing te maken. Aan de hand van onze scan kunnen we bepalen of het eigenrisicodragerschap bij uw organisatie past. We brengen de huidige situatie in beeld: hoe zijn de werknemers nu verzekerd en wat betaalt u aan premie? Ook kijken we naar de verzuimcijfers, de instroom in de WGA, hoe het personeelsbestand eruitziet en hoe preventie verankerd is in de organisatie. Het soort werk wordt ook meegewogen. Vaak wordt gedacht dat uitval vooral speelt bij de fysiek zware beroepen, maar in sectoren met een hoge werkdruk of categorisch personeelstekort is er ook een grotere kans op verzuim. Op basis van deze en andere factoren maken we onze risicoanalyse, zodat u echt een goede afweging kunt maken, die verdergaat dan alleen premies vergelijken.

Eigenrisicodragerschap goed verzekerd

Overweegt u aan de hand van de analyse om eigenrisicodrager te worden voor de WGA? Dan staat u er niet alleen voor. Loyalis dekt met de WGA ERD-verzekering natuurlijk uw financiële risico's af, maar we doen veel meer voor u. Zo hebben we allerlei diensten op het gebied van preventie, verzuim en re-integratie en helpen u met alles wat komt kijken bij het WGA-eigenrisicodragerschap.

In onze whitepaper geven we u informatie en tips die helpen bij het maken van de juiste keuze voor uw organisatie. Ga naar loyalis.nl/whitepaper-wga-erd.

Colofon
Loyaal is een uitgave van Loyalis
Hoofdredactie: Linda Römgens, Jesse Jacobs
Eindredactie: Frans-Jozef Willems
Artdirection: Rudger Smits
Tekst: Michiel Elands
Tekstrevisie: Marc de Smit
Fotografie: Jaap van den Beukel
Illustraties: Patrick Keeler
Druk: Klomp Offsetdrukkers
Concept en realisatie: Hagelaar Studio's

Zeker in deze krappe arbeidsmarkt is aantrekkelijk werkgeverschap een thema dat de volle aandacht verdient. Loyalis helpt u daarbij, door samen met u te zorgen voor aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden en door een bijdrage te leveren aan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers. Bespreek de mogelijkheden met uw accountmanager, bel onze klantenservice, stuur ons een e-mail of bezoek onze website.

045 645 93 20
accountmanagement@loyalis.nl
loyalis.nl