

# Secundaire arbeidsvoorwaarden

## Dunamare Onderwijsgroep

### **Bestemd voor:**

- medewerkers van Dunamare Onderwijsgroep
- leidinggevendenden Dunamare Onderwijsgroep

### **Geplaatst op:**

- Intranetsite Dunamare Onderwijsgroep
- HR-intranetpagina voor leidinggevendenden

Augustus 2017

# Inleiding

De scholen die samen Dunamare Onderwijsgroep vormen delen de ambitie om de brede (talent)ontwikkeling van iedere leerling optimaal tot bloei te laten komen. Om deze ambitie te realiseren staat de (verbetering van) onderwijskwaliteit centraal, met twee belangrijke ondersteunende pijlers: goed werkgeverschap en goed bestuur (*koersplan Dunamare Onderwijsgroep 'Van goed naar geweldig', september 2015*). De laatste pijler, goed bestuur, is gericht op het ontzorgen van de scholen. Goed werkgeverschap is het beleidsterrein waar de brede talentontwikkeling van elke medewerker centraal staat. Dit vanuit onze overtuiging dat de brede talentontwikkeling van leerlingen hand in hand gaat met de brede talentontwikkeling van alle medewerkers die in en ter ondersteuning van de scholen werken. Zo profileert Dunamare Onderwijsgroep zich als een onderscheidende werkgever voor de huidige medewerkers en om talentvolle medewerkers aan te trekken en te behouden.

Dunamare Onderwijsgroep vertaalt goed werkgeverschap naar alle facetten van HR-beleid, zoals verwoord in het Strategisch HR-plan (*Vertrouwen, verbinden en ontwikkelen, Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijsgroep 2016-2020, september 2016*). Een van die facetten is een set aansprekende secundaire arbeidsvoorwaarden.

## Leidende principes

Om te komen tot een palet aan secundaire arbeidsvoorwaarden dat onderscheidend is en optimaal past bij wat onze medewerkers *zelf* verstaan onder goed werkgeverschap, sluiten wij aan bij dat wat medewerkers over dit onderwerp hebben gezegd (*De koerskaart, studiedag september 2015*). Immers, de betekenis van het HR-plan wordt ontleend aan de betekenis ervan voor iedereen die bij Dunamare Onderwijsgroep werkt.

De geïnventariseerde ideeën van 1.150 medewerkers over goed werkgeverschap zijn onder te verdelen in drie hoofdthema's: **aandacht** voor het individu, waaronder aandacht voor ieders levensfase en een goede werk-privé balans, **faciliteiten** op orde: kunnen beschikken over de goede middelen om het werk goed te kunnen doen en **(talent)ontwikkeling**: talenten (h)erkennen van en ruimte voor individuele ontwikkeling en doorgroei. Deze drie speerpunten staan dan ook aan de basis van de secundaire arbeidsvoorwaarden binnen Dunamare Onderwijsgroep. Daar voegen we het speerpunt **vitaliteit** aan toe; bij Dunamare Onderwijsgroep zijn we ervan overtuigd dat vitaliteit en duurzame inzetbaarheid een steeds belangrijker thema is en wordt in het (voortgezet) onderwijs. Deze vier thema's vormen de basis van het leidend principe bij de samenstelling van deze set secundaire arbeidsvoorwaarden.

En dan nog dit: hierboven werd al belicht dat Dunamare Onderwijsgroep zich niet alleen ten doel heeft gesteld om een *goede*, maar ook een **onderscheidend** werkgever te zijn. Om die reden is er bij de opzet van deze set bewust gekozen voor aansprekende en waar mogelijk originele mogelijkheden die passen bij onze ideeën over goed werkgeverschap én goed werknemerschap (*zie Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijsgroep 2016-2020*).

Tot slot over maatwerk: uit de reacties van medewerkers (*studiedag Dunamare Onderwijsgroep, september 2015*) tekende zich een grote behoefte aan **individuele keuzevrijheid** af. Gezien het feit dat secundaire arbeidsvoorwaarden zich hier goed voor lenen, kenmerken de secundaire arbeidsvoorwaarden van Dunamare Onderwijsgroep zich door individuele keuzevrijheid.

# Inhoudsopgave

## 1 Aandacht

## 2 Faciliteiten/vergoedingen

Vaste onkostenvergoeding

Kilometervergoeding voor dienstreizen en vergoeding parkeerkosten

Laptop

Mobiele telefoon

Beschermende uitrusting (kleding)

Deelname aan reizen, excursies en werkweken

Maaltijd(vergoeding) bij overwerk

Collectieve verzekeringen

Overige kortingen

## 3 Ontwikkeling

Dunamare Academie

Studiekostenregeling

Lidmaatschap vakblad Didactief

Lidmaatschap vakgroep

CultuurWerkt!

## 4 Vitaliteit

Vitaliteitsvergoeding

Fietsplan

## 5 Slotbepaling

# 1. Aandacht

Om de talentontwikkeling van onze leerlingen te realiseren is meer nodig dan vakkennis alleen: ambitie, werkplezier, bevoegenheid en betrokkenheid van alle betrokkenen in en om de scholen maakt het verschil. Dunamare Onderwijsgroep heeft dan ook aandacht voor het welzijn, geluk en de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. We luisteren naar wat medewerkers zeggen en zoeken de ontmoeting en verbinding. In voor- én tegenspoed. We hebben zowel aandacht voor het werk en de werkprestaties (en de context waarbinnen het werk plaatsvindt) als voor een goede werk-privé balans. Onder andere door extra ruimte te bieden bij bijzondere gebeurtenissen in de persoonlijke sfeer, zoals het verlies van een dierbare vriend of de geboorte/adoptie van een kind.

De cao biedt ook voor dergelijke situaties een individueel keuzebudget (cao-VO 50 klokuren, cao-PO 40 klokuren o.b.v. een fulltime aanstelling). Waar nodig biedt Dunamare Onderwijsgroep passende extra ruimte. De praktische invulling hiervan gebeurt in goed overleg tussen leidinggevende en medewerker, passend bij de persoonlijke situatie van de medewerker.

## 2. Faciliteiten/vergoedingen

Onze medewerkers gaven het zelf al aan: om het werk goed, effectief en met plezier te kunnen doen, zijn stimulerende faciliteiten onmisbaar. Deze faciliteiten kunnen tastbaar en niet-tastbaar zijn, direct en indirect werkgebonden. Zoals ter beschikking gestelde laptop, beschermende kleding en (onkosten)vergoeding.

Met het onderstaande palet aan vergoedingen voor faciliteiten ondersteunt Dunamare Onderwijsgroep haar medewerkers:

### Vaste onkostenvergoeding

Iedere medewerker ontvangt jaarlijks in november een vaste onbelaste onkostenvergoeding ter hoogte van € 75,- netto (o.b.v. fulltime, bij deeltijdaanstellingen naar rato) voor verbruiksartikelen.

### Kilometervergoeding voor dienstreizen en vergoeding parkeerkosten

Dienstreizen en parkeerkosten voortvloeiend uit dienstreizen komen voor vergoeding in aanmerking. Voor dienstreizen geldt een vergoeding voor openbaar vervoer (2<sup>e</sup> klasse) of per auto voor € 0,28 per kilometer (waarvan € 0,19 onbelast en € 0,09 belast).

### Laptop

Medewerkers voor wie de leidinggevende heeft aangegeven dat het in het kader van de uitoefening van de functie gewenst/noodzakelijk is dat zij beschikken over een laptop, krijgen deze ter beschikking gesteld.

## **Mobiele telefoon**

Medewerkers voor wie de leidinggevende heeft aangegeven dat het in het kader van de uitoefening van de functie gewenst/noodzakelijk is dat zij beschikken over een mobiele telefoon en/of telefonie-abonnement, krijgen deze ter beschikking gesteld.

## **Beschermende uitrusting (kleding)**

Medewerkers voor wie de leidinggevende heeft aangegeven dat het in het kader van de uitoefening van de functie nodig is om beschermende kleding/specifieke werkkleding te hebben, krijgen deze ter beschikking gesteld.

## **Deelname aan reizen, excursies en werkweken**

Medewerkers (OP en OOP) die op verzoek van de schoolleiding deelnemen aan een reis, excursie of werkweek, maken hierover afspraken binnen het formatieplan.

## **Maaltijd(vergoeding) bij overwerk**

Indien een medewerker in opdracht van de leidinggevende 's avonds werkzaamheden verricht, verstrekt Dunamare Onderwijsgroep een maaltijd of een vergoeding daarvoor.

## **Collectieve verzekeringen**

Dunamare Onderwijsgroep heeft voor alle medewerkers een collectieve verzekering afgesloten voor het risico van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast biedt Dunamare Onderwijsgroep haar medewerkers collectieve korting op zorgverzekeringen en andere verzekeringen (waaronder reis-, auto-, en aansprakelijkheidsverzekeringen). Zie de regeling per verzekeringsmaatschappij op intranet.

## **Overige kortingen**

Dunamare Onderwijsgroep biedt kortingen bij diverse bedrijven voor de privé-aanschaf van bijvoorbeeld een iPad of software. Het periodiek wisselende aanbod is te vinden op intranet.

## 3. Ontwikkeling

Met onder andere de Dunamare Academie biedt Dunamare Onderwijsgroep alle medewerkers ruime mogelijkheden om hun professionele talenten door te ontwikkelen. Dunamare Onderwijsgroep gelooft erin dat ook ontwikkeling op andere terreinen de medewerker uitdaagt en voedt in zijn/haar professionele ontwikkeling. Bijvoorbeeld op cultureel of maatschappelijk vlak.

### Dunamare Academie

Met het doorlopend vernieuwde aanbod is er voor alle medewerkers in elke levensfase en functie ruime keuze uit gratis aansprekende trainingen en cursussen van de Dunamare Academie, hét platform waar we kennis met elkaar delen en talent ontwikkelen. Van differentiëren, ICT-gebruik tot leiderschapsontwikkeling, je vindt het op <https://academie.dunamare.nl>.

### Studiekostenregeling

Voor medewerkers die in het kader van hun professionele ontwikkeling –in overleg met hun leidinggevende– een opleiding buiten de Dunamare Academie volgen, is er een speciale studiekostenregeling.

### Lidmaatschap vakblad Didactief

Iedere medewerker ontvangt desgewenst het vakblad Didactief thuis. Didactief is een onafhankelijk vakblad voor leraren en leidinggevendenden, onderzoekers en beleidsmedewerkers en brengt onderzoek en praktijk met elkaar in contact. In Didactief lees je over de laatste onderzoeksresultaten en de nieuwste trends. Je ontdekt hoe de ideeën en oplossingen die de wetenschap aandraagt zich houden in de klas, je krijgt meer inzicht in gedrag en interesses van leerlingen en doet talloze nieuwe ideeën op.

### Lidmaatschap vakgroep

Dunamare Onderwijsgroep stimuleert het volgen en inspelen op ontwikkelingen op het eigen vakgebied. Daarom biedt Dunamare Onderwijsgroep iedere medewerker de mogelijkheid om één lidmaatschap van de eigen vakgroep op het eigen vakgebied (bijvoorbeeld het Koninklijk Nederlands Aardrijkskundig Genootschap (KNAG) of het Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO)) te declareren tot een maximum van € 135,- per jaar.

### CultuurWerkt!

Alle medewerkers kunnen gebruikmaken van het zogeheten CultuurWerkt! Abonnement dat Dunamare Onderwijsgroep heeft afgesloten. Dit abonnement geeft toegang tot de besloten website [www.cultuurwerkt.nl](http://www.cultuurwerkt.nl) waar jaarlijks meer dan 750 aanbiedingen op het gebied van kunst, cultuur en entertainment te vinden zijn.

## 4. Vitaliteit

Dunamare Onderwijsgroep staat voor de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Dit vanuit de gedachte dat iedere medewerker daar op zijn/haar eigen wijze invulling aan kan geven en er ook een eigen verantwoordelijkheid in heeft.

### Vitaliteitsvergoeding

Aan iedere medewerker wordt per kalenderjaar een vergoeding ter bevordering van vitaliteit beschikbaar gesteld ter hoogte van € 100,- netto. Dit budget kan worden aangewend voor sportieve activiteiten die de vitaliteit en gezondheid van de medewerker bevorderen, zoals het lidmaatschap van een sportschool of sportvereniging, deelname aan sportclinics en/of -wedstrijden en kosten van sportuitrusting (zoals sportkleding en -schoenen).

De peildatum voor deze vergoeding is het moment van declareren: declaraties kunnen jaarlijks tot 1 december worden ingediend, voorzien van een specificieerde factuur (of facturen) waaruit blijkt dat de sportieve activiteiten hebben plaatsgevonden en de gedeclareerde kosten zijn gemaakt.

### Fietsplan

Alle medewerkers van Dunamare Onderwijsgroep kunnen gebruikmaken van het zogeheten fietsplan. Dit is een regeling waarbij je fiscaal voordeel geniet bij het kopen van een nieuwe fiets. Het is mogelijk om eens in de drie jaar gebruik te maken van het fietsplan. Dit houdt in de aanschaf van een fiets ter waarde van maximaal € 750,-, accessoires ter waarde van max. € 250,- en 3 jaar verzekering. Het is mogelijk om een duurdere fiets aan te schaffen, maar het fiscale voordeel is slechts van toepassing op het bedrag tot € 750,-.

## 5. Slotbepaling

Deze secundaire arbeidsvoorwaarden zijn aanvullend aan de secundaire arbeidsvoorwaarden in de cao PO/VO en zijn afgestemd op de vigerende fiscale regelingen. Indien er wijzigingen optreden in de cao en/of in de fiscale regelingen, worden deze secundaire arbeidsvoorwaarden herzien.

Dit document is vastgesteld op 28 november 2016 en treedt in werking per 1 augustus 2017. Deze secundaire arbeidsvoorwaarden worden na twee jaar geëvalueerd.