



De secundaire arbeidsvoorwaarden van Dunamare

Een pakket van onderscheidende arbeidsvoorwaarden samengesteld
door en voor medewerkers

Augustus 2024

Inleiding

In 2022 is er gezamenlijk een nieuwe strategische koers ontwikkeld. Deze koers geeft richting aan het onderwijs op alle scholen en hoe we met elkaar werken. De 24 scholen van Dunamare zetten zich samen met het College van Bestuur en het bestuurs- en servicebureau van Dunamare in voor onderwijs van hoge kwaliteit, waarbij iedere leerling de kans krijgt om zich optimaal te ontwikkelen. Gezamenlijk hebben we de ambitie dat iedere leerling een gelijke kans krijgt om het beste uit zichzelf te halen op een sterke en gezonde school, uitgewerkt in drie pijlers:

1. Kennis, vaardigheden, talentontwikkeling en meer
2. Leren doe je ook samen met anderen
3. Ruimte om te ontdekken wie je bent

Dunamare vertaalt deze drie pijlers door naar een pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden dat onderscheidend is en aansluit bij de wensen en ideeën van onze medewerkers. De geïnventariseerde behoeften van ruim 750 medewerkers maakt duidelijk dat er veel belang wordt gehecht aan meer zachte elementen van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals, werksfeer, werk-privébalans, erkenning en waardering en werkinhoud. Ten aanzien van harde elementen wordt door onze medewerkers veel belang gehecht aan tools en vergoedingen op gebied van mobiliteit en vitaliteit.

Dunamare onderwijs stelt zich niet alleen ten doel een **goede**, maar ook een **onderscheidend** werkgever te zijn. Om die reden is er bij de opzet van deze set aan secundaire arbeidsvoorwaarden bewust gekozen voor aansprekende en waar mogelijk originele mogelijkheden die passen bij de strategische koers van Dunamare (2022), de slogan Dunamare doet meer! en het programma 'Andere kijk op personeelstekort' (2023).

Het pakket van secundaire arbeidsvoorwaarden heeft een looptijd van drie jaar en eindigt van rechtswege zodra er drie jaar zijn verstreken na de inwerkingtreding, tenzij het College van Bestuur besluit om de mogelijkheid tot deelname aan de regeling te verlengen.

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Met elkaar!.....	4
Zachte elementen	4
Harde elementen	5
Persoonlijk en professioneel ontwikkelen	6
Vitaal zijn en blijven	7
Tot slot	8

Met elkaar!

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 heeft dan ook aandacht voor het welzijn, geluk en de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. We luisteren naar wat medewerkers zeggen, zoeken de ontmoeting, verbinding en samenwerking. 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) 90 klokuren o.b.v. een fulltime aanstelling. Waar nodig biedt Dunamare passende extra ruimte. De praktische invulling hiervan gebeurt in goed overleg tussen leidinggevende en medewerker, passend bij de persoonlijke situatie van de medewerker.

Zachte elementen

Onze medewerkers zijn duidelijk: er wordt veel belang gehecht aan zachtere elementen van secundaire arbeidsvoorwaarden. Werksfeer, werk-privébalans, erkenning en waardering en werkinhoud zijn zeer belangrijk. Omdat we het binnen onze onderwijsgroep belangrijk vinden dat onze medewerkers niet alleen aan de leerlingen denken, maar ook aan zichzelf, biedt Dunamare ondersteuning door middel van beleid en faciliteiten. Dunamare doet meer!

Coaching

Bij Dunamare hebben medewerkers de mogelijkheid om met een interne (bovenschoolse) of externe coach te praten. De coaches zijn ervaren en deskundigen die onze medewerkers verder kunnen helpen in diverse vraagstukken en op verschillende gebieden. Onze onderwijsorganisatie biedt medewerkers onder andere: talent coaching, vitaliteit coaching, budget coaching en onderwijsgerichte coaching.

Psycholoog

Mentale gezondheid heeft grote impact op hoe onze medewerkers denken, voelen en gedragen. Door de samenwerking met UpenUp hebben medewerkers een tool in handen om kosteloos en ongelimiteerd gesprekken te voeren met een psycholoog. Een consult is in te plannen voor elke vraag over mentaal welzijn of dit nu werkgerelateerde of privé is.

Het Goede Gesprek!

Het goede gesprek is de wijze waarop we bij Dunamare onderwijs met elkaar in gesprek zijn over talent, ontwikkeling, functioneren en over hoe het met je gaat. Niet eenmaal per jaar, maar het hele jaar door.

Ontwikkelpaden

Dunamare er hecht veel belang bij dat onze medewerkers hun talenten en capaciteiten op een gewenste wijze in kunnen zetten. Als medewerker van Dunamare bestaat het voordeel om: door te stromen naar andere scholen binnen onze onderwijsgroep, een andere functie of een bijdrage te leveren aan een (bovenschoolse) project.

Harde elementen

Onze medewerkers geven het zelf aan: om het werk goed, effectief en met plezier te kunnen doen, zijn stimulerende faciliteiten onmisbaar. Faciliteiten die direct en/of indirect aan het werk verbonden zijn. Zoals ter beschikking gestelde laptop, beschermende kleding en (onkosten)vergoeding.

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

Flexibel uitbetalen van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

De keuze om de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering maandelijks of jaarlijks uitbetaald te krijgen.

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^e klasse) of per auto voor € 0,28 per kilometer (waarvan € 0,19 onbelast en € 0,09 belast).

NS trajectkaart

Een zakelijk treinabonnement voor onbeperkt reizen op een vast traject.

Laptop

Voor de uitvoering van de functie wordt aan alle medewerkers een laptop ter beschikking gesteld.

Mobiele telefoon

Medewerkers die in het kader van de uitoefening van hun functie moeten beschikking over een mobiele telefoon en telefonie-abonnement, krijgen deze ter beschikking gesteld.

Beschermende uitrusting (kleding)

Medewerkers die in het kader van de uitoefening van hun functie moeten beschikking over beschermende kleding/specifieke werkkleding, 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

Als een medewerker in opdracht van de leidinggevende 's avonds werkzaamheden verricht, wordt een maaltijd verzorgd of een vergoeding verstrekt.

Collectieve verzekeringen

Binnen onze onderwijsgroep zijn alle medewerkers via een collectieve verzekering verzekerd voor het risico van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

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

Overige kortingen

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

Persoonlijk en professioneel ontwikkelen

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

De Dunamare Academie

Het doorlopend vernieuwde aanbod is er voor alle medewerkers in elke levensfase en functie. Medewerkers van Dunamare hebben een 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.

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 op het vakblad Didactief

Bij interesse ontvangt een medewerker 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 van een vakgroep

Het volgen en inspelen op ontwikkelingen op het eigen vakgebied wordt gestimuleerd. Daarom biedt Dunamare 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 Pedagogogen en Onderwijskundigen (NVO)) te declareren tot een maximum van € 135,- per jaar.

Cultuurwerkt!

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

Vitaal zijn en blijven

Dunamare staat voor de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Dit vanuit de gedachte dat iedere medewerker daar op een individuele wijze invulling aan kan geven en er ook een eigen verantwoordelijkheid in heeft.

Vitaliteitsvergoeding

Aan iedere medewerker wordt per schooljaar 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 juni 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 € 1000,-, 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 €1000,-.

Tot slot

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

Dit document is vastgesteld op 16 april 2024 en treedt in werking per 1 augustus 2024. Deze secundaire arbeidsvoorwaarden worden na drie jaar geëvalueerd.