

Goed werkgever- en goed werknemerschap



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs

Factsheet Goed werkgever- en goed werknemerschap bij a.s.r.

a.s.r. is in 2020 uitgeroepen tot 'Beste Werkgever' van het jaar in de categorie verzekeraars in het jaarlijkse 'World-class Workplace'-onderzoek van Effectory. In 2021 werd de verzekeraar zelfs uitgeroepen tot Beste Werkgever van Nederland. Wat maakt deze werkgever succesvol en welk traject heeft a.s.r. afgelegd? Hoe presteert a.s.r. op de verschillende aspecten van goed werkgever- en werknemerschap? En wat kunnen scholen in het voortgezet onderwijs hiervan leren?

HET VERANDERVERHAAL VAN A.S.R.

a.s.r. is een hedendaagse werkgever die een volwassen arbeidsrelatie wil aangaan met werknemers. Vanuit de overtuiging dat dit goed is voor de organisatie, de werknemer én de klant. Om beter aan te sluiten op de veranderingen in de arbeidsmarkt en de veranderende behoefte van werknemers.

a.s.r. is de afgelopen jaren op een ander manier gaan werken en heeft de werkafspraken aangepast. Minder regels, een volwassen arbeidsverhouding, vertrouwen in plaats van controle en eigen regie werden belangrijke uitgangspunten. Er zijn, samen met de vakbonden, een nieuwe cao en een nieuw sociaal plan opgesteld - aangepast aan de nieuwe manier van werken.

Het invoeren van alle stappen in deze 'andere cao', is een doorlopend plan.

Het veranderverhaal dat a.s.r. inzette, zorgde er mede voor dat de betrokkenheid en tevredenheid van de medewerkers al een aantal jaar zeer hoog is. De productiviteit en de klanttevredenheid nemen toe. En het verzuim blijft laag. Er is minder verloop, de arbeidsrelaties zijn modern en volwassen, mensen zijn actief met hun loopbaan bezig en maken hun eigen keuzes.

Lees ook het '[Het veranderverhaal van a.s.r.](#)', met HR-manager Annette Pannekoek, HR-jurist Iris van der Linden en Monique Groen, adviseur HR & Vitaliteit van a.s.r.

De vier aspecten van goed werknemerschap: hoe zet a.s.r. erop in?



OPEN CULTUUR

- geen controle, maar vertrouwen
- gelijkwaardige relatie tussen leidinggevende en medewerker
- doorlopend evalueren in het Andere gesprek
- tijd- en plaatsafhankelijk werken met jaaruren in plaats van vaste roosters
- geen directe koppeling tussen beoordelen en belonen
- diversiteit en inclusie: iedereen is welkom en krijgt gelijke kansen, verschillen worden gewaardeerd
- waarden is meer dan belonen

MAATWERK IN ARBEIDSRELATIES

- a.s.r. biedt flexibele arbeidsvoorwaarden aan, afgestemd op verschillende levensfasen
- a.s.r. geeft de medewerker ruimte om werk en privé in balans te brengen en te houden
- a.s.r. werkt met plus- en minuren zodat iedereen werkt als er werk is





AANDACHT VOOR ONTWIKKELING EN GROEI

- a.s.r. maakt de medewerker regisseur van zijn eigen loopbaan
- a.s.r. stimuleert continu ontwikkelen, met oog op mentale en fysieke gezondheid
- Sommige opleidingen zijn verplicht, geen enkele opleiding is vrijblijvend
- a.s.r. faciliteert medewerkers om andere skills te ontwikkelen, zoals 'digismart', media-inzicht of informatievaardigheden
- a.s.r. biedt een ruim opleidingsaanbod aan
- Focus op persoonlijk leiderschap en wendbaarheid



Wat verwacht a.s.r. van haar werknemers op het gebied van goed werknemerschap?

ZORGEN VOOR DE EIGEN INZETBAARHEID

Van medewerkers wordt verwacht dat:

- ze in beweging komen
- ze zelf de regie nemen over hun ontwikkeling, inzetbaarheid en vitaliteit
- ze deelnemen aan initiatieven zoals de Werkplekcheck, vitaliteitscheck en het VIT paspoort
- ze de eigen persoonlijke groei analyseren
- zorgen voor een goede gezondheid en goede werk-privé balans



VERTONEN VAN INNOVATIEF WERKGEDRAG

- volgen van verplichte en vrijwillige workshops en trainingen
- creatief nadenken over sabbaticals en zijstappen in de loopbaan
- loopbaanbegeleiding, ontwikkelprogramma's en inspiratieprogramma's volgen

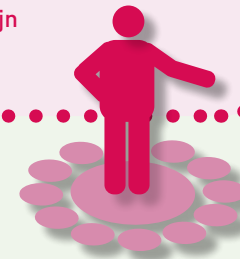
GEZONDE EN VEILIGE WERKOMGEVING

- a.s.r. investeert in duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers met o.a.:
 - periodieke medische onderzoeken
 - sportschool 'in huis'
 - uitgebreid aanbod van vitaliteitsworkshops en acties
 - Gratis fruit en gezonde voeding in de bedrijfsrestaurants
 - thuiswerkregeling: thuiswerkbudget, werkplekcheck, vitaliteitscheck
 - aanvullingen op flexibiliteit in het werk met (deels doorbetaalde) sabbaticals, remoties, partnerverlof en RVU's



BETROKKENHEID BIJ HET TEAM EN DE ORGANISATIE

- initiatieven nemen om het 'Andere Gesprek' aan te gaan met collega's of leidinggevenden
- met plus- en min uren werken
- werken zonder vaste roosters
- maatschappelijke inzet tonen
- accepteren dat iedereen gelijk is en zijn eigen talent heeft



Wat kan het voortgezet onderwijs leren van a.s.r.?

TIPS VOOR HET ONDERWIJS & GOED WERKGEVER- EN WERKNEMERSCHAP

- Scholen zijn net als verzekeraars oude instituten. Hoe wordt er aangestuurd? Krijgen de medewerkers genoeg vertrouwen en is er voldoende ruimte om te experimenteren?
- Ga als schoolbestuur op zoek naar ruimte of lucht, wat wil je bereiken binnen de geldende afspraken?
- Zet allerlei trajecten tegelijk op, op allerlei niveaus
- Zet op een niet-dwingende manier allerlei processen parallel in gang
- Maak de veranderingen herkenbaar voor alle type werkenden binnen je organisatie en spreek heldere taal
- Geef als bestuur, directie, HR-medewerker of leidinggevende het goede voorbeeld
- Iedere medewerker is zijn eigen regisseur. Niet iedereen kan de eigen regie pakken. Train leidinggevenden om hen op weg te helpen

- Houd er rekening mee dat het een lopend traject is dat veel tijd en energie vergt
- Geef tools om de fysieke en mentale vitaliteit te meten en bespreek dat in teamverband
- Toets alles wat je afsprekt op je uitgangspunten. Dat ondersteunt de continuïteit van het verhaal, wat leidt tot meer begrip en empathie
- Spreek tot de verbeelding, gebruik humor. a.s.r. maakte bijvoorbeeld gebruik van een illustrator om de plannen te visualiseren
- Vertel het verhaal gezamenlijk: medezeggenschap is de sleutel tot succes

Meer inspiratie

- Lees ook het '[Het veranderverhaal van a.s.r.](#)', met HR-manager Annette Pannekoek, HR-jurist Iris van der Linden en Monique Groen, adviseur HR & Vitaliteit van a.s.r.
- [Andere praktijkverhalen over goed werkgever- en werknemerschap uit het onderwijs en daarbuiten](#)
- Lees meer over [Goed werkgeverschap en goed werknemerschap en wat het belang ervan is](#)

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.

