

Loyaal



**Een aantrekkelijke
werkgever voor iedereen**

Lees hoe andere organisaties werk
maken van een positieve sfeer

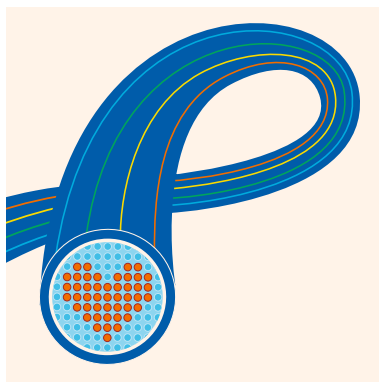
Inhoud



06 Nu nieuwe collega's lastig te vinden zijn, trekken de bedrijven steeds vaker samen op en etaleren de aantrekkelijkheid van de energiesector.



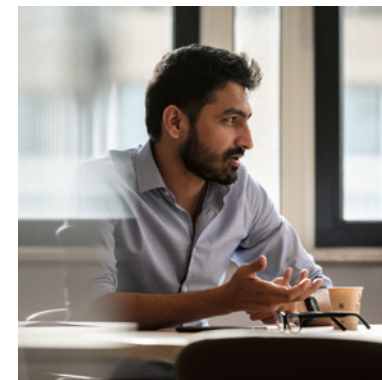
08 Of iemand voldoet aan alle functie-eisen wordt minder relevant. Vier hr-specialisten over waarom er steeds vaker naar talent en kwaliteit gekeken wordt.



20 'Wie niet bewust aan insluiting doet, doet onbewust aan uitsluiting.' Hoe meer aandacht voor inclusie en diversiteit een organisatie kan versterken.



26 Veel aandacht voor nieuwe collega's tijdens het opleidingstraject levert meer op dan kundige collega's. Het worden betrokken collega's.



38 De PZEM kijkt steeds vaker over de grens voor nieuwe collega's. Maar hoe zorg je ervoor dat de nieuwe medewerker zich thuis gaat voelen? Zowel professioneel als privé?



46 Weten wat er leeft onder uw medewerkers en hen stimuleren stappen te zetten. Loyalis helpt hierbij.

Inkomen & Zekerheid

Loyalis
een merk van a.s.r.



Inleiding

De lessen van de energiesector

Goed werkgeverschap en de kunst van het verleiden

Binnen drie jaar moeten er 5.000 extra medewerkers gevonden én opgeleid zijn. Voor die uitdaging staat de energiesector - in een toch al krappe arbeidsmarkt, waar technisch opgeleid personeel extra schaars is. Voor de werkgevers in de energiesector is de kunst van het verleiden als branche een tweede natuur geworden, om zo nieuwe werknemers van scholen en via zijnstroom aan te trekken.

Nu de behoefte aan personeel zo groot is, hebben de werkgevers in de energiesector een gezamenlijke opgave, zo constateren de deelnemers aan het rondetafelgesprek in deze Loyaal. Steeds vaker wordt het bedrijfsbelang dan ook ondergeschikt gemaakt aan dat van de sector. Bijvoorbeeld bij het verbeteren van het imago van de branche en het aanboren van nieuwe doelgroepen. De vruchten daarvan laten zich later plukken, op de korte termijn is pragmatisme gewenst. Zo werft de Provinciale Zeeuwse Energie Maatschappij buiten de landsgrenzen, omdat hoogopgeleid personeel uit Nederland de provincie vaak links laat liggen. In de 'Dialogo' lees je terug hoe de PZEM de nieuwe medewerker een warm welkom biedt.

Ook bij netbeheerder Enexis worden nieuwe monteurs tijdens de opleiding verwend met aandacht, zo zie je in de fortorubriek. De aandacht dient twee doelen: je leidt kundige medewerkers op, maar kweekt ook loyaliteit. Want wat is collega's vinden waard als je ze niet kunt binden? Er is de sector dan ook veel aan gelegen om iedere werknemer zich thuis te laten voelen. Dat is ook prettig voor de werkgever, betoogt Joy Lodarmasse, manager Diversiteit en Inclusie bij Alliander. 'Als medewerkers ruimte ervaren gaat de kwaliteit van besluiten omhoog en groeit de innovatiekracht en productiviteit in een organisatie.'

Dat is ook hoe Loyalis werkgevers helpt: uw medewerkers geboeid houden. Door hun werkgeluk, vitaliteit en productiviteit te verbeteren. En anderzijds door ze goede arbeidsvoorwaarden te bieden. Zo bouwen we samen met u aan aantrekkelijk werkgeverschap. En dat gaat helpen bij het vinden en behouden van talent.

Lisette Niemeyer-Denisse, relatiemanager
lisette.niemeyer@loyalis.nl

Rondetafelgesprek

Locatie:

Gesprek vindt online plaats

Deelnemers:

Madeleine Teuwen, manager HR Joulz; partner voor integrale energie-infrastructuren

Linda van Steekelenburg, senior hr-adviseur bij netwerkbedrijf Juva

Erik van 't Wout, corporate recruiter Enexis Groep

Pietha Selen-Spruijt, hr-manager energiebedrijf PZEM

Als het zo lastig is om aan geschikt personeel te komen, dan leid je ze toch zelf op

De een spreekt over schaarste, de ander over krapte. Feit is dat de vacatures voor technisch en specialistisch personeel in de energiesector lastig in te vullen zijn. Opleiden luidt het credo, maar dat vraagt veel middelen en menskracht. En vooral ook aantrekkelijk werkgeverschap, gezamenlijk optrekken binnen en buiten de branche om jongeren te enthousiasmeren voor het vak staan hoog op de agenda's van energiebedrijven.



“We moeten de sector aantrekkelijker presenteren. Meisjes zouden we bijvoorbeeld al op de basisschool moeten enthousiasmeren”

Madeleine Teuwen, Joulz

Rondetafelgesprek

Enexis Groep staat te boek als een van de aantrekkelijkste werkgevers van het land. Maar vacatures voor banen als monteur, engineer of uitvoerder kunnen in sommige regio's toch maandenlang onbeantwoord blijven. 'Als je één enigszins passende reactie krijgt, dan denk je al snel: deze moeten we aannemen en leiden we zelf wel verder op', zegt corporate recruiter Erik van 't Wout.

Linda van Steekelenburg, hr-adviseur van het kleinere netwerkbedrijf Juva in Zuid-Holland, spreekt liever over krapte. 'Het gaat bij ons om enkele plekken en daar vinden we altijd wel de mensen voor. Het is herkenbaar dat het vaak om technische functies gaat die lastig in te vullen zijn.'

In de energiewereld zijn de uitdagingen op personeelsgebied het gesprek van de dag. Vier professionals geven hun kijk op mogelijke oplossingen: van medewerkers in het buitenland werven tot aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Linda van Steekelenburg werkt bij netwerkbedrijf Juva, dat bestaat uit de werkmaatschappijen Westland Infra, Anexo en Capturam. Erik van 't Wout is corporate recruiter bij Enexis Groep. Madeleine Teuwen is manager HR bij Joulz, wat tot 2019 onderdeel was van netbeheerder Stedin. Pietha Selen-Spruijt is hr-manager voor het Zeeuwse PZEM.

'We produceren, leveren en verhandelen energie en daarom hebben we geen technische functies, maar vooral economen, econometristen, analisten en handelaren in dienst naast de gebruikelijke backofficefuncties', zegt Selen-Spruijt. 'Maar ook wij hebben moeite om aan het juiste personeel te komen. Onze standplaats in Zeeland is minder in trek dan de Randstad en voor sommige banen, zoals quantitative analist-datawetenschapper, is wereldwijd een tekort aan mensen.'



“De ontwikkelingen gaan snel.
We leiden nu mensen op die we
gedurende hun opleiding al
moeten bijscholen”

Erik van 't Wout, Enexis Groep

Meiden enthousiasmeren

Wie meer zicht wil krijgen op de oorzaak van de krapte zal een blik moeten werpen op het reguliere onderwijs, duidt Van Steekelenburg. 'Waarom is de instroom van jongeren voor de technische opleidingen laag en waarom zijn er amper meiden die voor het vak kiezen? Daar zouden we al actief kunnen zijn in het bereiken van toekomstige medewerkers. Daarnaast horen strenge veiligheidseisen bij onder meer het monteurs- en uitvoersvak; dat is volstrekt begrijpelijk als je met elektriciteit en gas werkt, maar het maakt de instroom lastiger. Wij kijken daarom steeds meer naar talent en kwaliteiten in plaats van functie-eisen en investeren vervolgens zelf in het opleiden.'

'Herkenbaar', zegt Madeleine Teuwen van Joulz. 'Voor de functies van accountmanager of controller worden we bedolven onder de sollicitaties, maar mensen met een technische opleiding zijn lastig te vinden. Meisjes zouden we in een veel eerder stadium moeten enthousiasmeren voor werken in de techniek, bijvoorbeeld al op de basisschool.'

'Jongens daarentegen kiezen massaal voor installatiebedrijven waar ze allerlei werkzaamheden kunnen doen', vult Van 't Wout aan. 'Als maatschappij stimuleren we onze jongeren

ook om zich maar hoger op te leiden en dan stromen ze door naar hbo elektrotechniek. Ik snap trouwens niet dat technische beroepen in Nederland mannenberoepen zijn. In een land als Italië is dat gelijk verdeeld en dat maakt volgens mij het werken voor iedereen leuker.'

Verschillende bedrijven uit de energiesector slaan de handen ineen om jongeren te stimuleren voor een studierichting in de energietechniek. Onder de noemer Power up the Planet! is een lespakket ontwikkeld en een campagne gestart om vmbo-leerlingen te enthousiasmeren voor het technische vak. 'Daarnaast is het belangrijk dat we een toekomstplaatje schetsen waarin de jongere leert dat je een bijdrage levert aan de energietransitie en dat je je nog in alle richtingen verder kunt ontwikkelen', zegt Teuwen.

Van 't Wout: 'Daar ben ik het helemaal mee eens: we moeten concreet maken wat er zo leuk is aan werken in de techniek.' Van Steekelenburg: 'Veel jongeren hebben geen of een onjuist beeld bij de beroepen. Verder blijft ook de aandacht voor de eigen regio belangrijk in de vorm van het deelnemen aan beurzen en bedrijfsinformatiedagen. En het opleiden van zijinstromers.'

Voor de PZEM geldt dat in de regio ook de samenwerking buiten de sector

wordt gezocht om mensen naar Zeeland te bewegen. 'Met een werknemer komt vaak ook een partner mee en die wil je ook een baan kunnen bieden om de overstap aantrekkelijker te maken. Daarnaast werven we met succes medewerkers in het buitenland en begeleiden hun immigratietraject.' 'Voor monteurs ligt dat ingewikkelder', vult Teuwen aan. 'De veiligheidseisen in Nederland sluiten niet direct aan op de veiligheidseisen in het buitenland. Daar valt wel een mouw aan te passen op het gebied van extra opleiding en daar investeren we dan ook in.'

Vissen werkgevers in de energiesector steeds in dezelfde vijver? Kapen ze personeel bij elkaar weg? En wat doen ze om mensen binnenboord te houden? 'Wij zeggen: je moet niet bang zijn om mensen voor een ander op te leiden', zegt Van Steekelenburg van Juva. 'Natuurlijk doet het pijn als een nieuwe medewerker snel afhaakt, maar het is in ons aller belang dat we genoeg technisch personeel hebben. Daarnaast is het ook onze taak om onze medewerkers te binden en te boeien. Iemand geen opleidingskansen bieden kan zomaar betekenen dat de medewerker op zoek gaat naar een andere baan. Bied je die kans wel, dan levert dat mooie interne doorstroomkansen op. Dat perspectief kan ervoor zorgen dat de medewerker langer blijft.'

Selen-Spruijt ziet het verder opleiden en coachen als een belangrijke manier om met name het jonge en hoogopgeleide personeel in huis te houden. 'We willen ze de mogelijkheid bieden om door te groeien naar een senior rol of zelfs teamlead. En juist die leidinggevenden bieden we binnenkort een traject aan om ze de juiste handvatten te geven voor hun takenpakket, vooral door de aandacht op persoonlijke vaardigheden en de signaleerfunctie die ze hebben.'

Van 't Wout onderschrijft die strategie. 'Budget vrijmaken en als werkgever samen met de werknemer de piketpaaltjes slaan welke stappen iemand kan gaan zetten tijdens de loopbaan. Daarnaast hebben we als werkgever in deze sector heel goede secundaire voorwaarden, maar dat moeten we goed uitleggen, want veel mensen kijken vooral naar hun nettomaandloon. We zien helaas dat commerciële partijen met markttoeslagen personeel weggapen.' De recruiter vervolgt: 'We zitten allemaal op Facebook en op LinkedIn met vergelijkbare wervingsfilmpjes en daar worden alleen de socialmediabedrijven beter van. Ik wil zelfs nadenken over personeel uitwisselen als ze tijdelijk beschikbaar zijn.'

Van Steekelenburg: 'Dat is een mooi idee, maar ik zie wel haken en ogen in de praktijk. De functies die wij hebben zijn vaak niet uitwisselbaar en ik geloof



Rondetafelgesprek

in de bedrijfscultuur waar medewerkers bewust voor kiezen. Dat onder-
vang je niet met een landelijke campagne. Bij ons wordt de kleinscha-
ligheid als aantrekkelijk ervaren; de breedte van de functie, waardoor
iedereen diverse taken en verantwoordelijkheden heeft. En de direc-
teur schuift regelmatig aan voor een kop koffie.' Teuwen van Joulz: 'Wij
investeren veel in het opleidingstraject van de medewerker om die
binnenboord te houden. Zit je op je plek? Waar wil je naartoe groeien
en wat is ervoor nodig? Het kunnen kleine dingen zijn die een verschil
maken en waar we op kunnen acteren. We moeten ook het sociale as-
pect niet vergeten. Nu we veel coronamaatregelen los hebben kunnen
laten, is die borrel met een drankje en een bitterbal ook weer mogelijk.'

Bij de PZEM heeft de coronacrisis ook nieuwe deuren geopend.
'Omdat we allemaal thuis zijn gaan werken, konden we ook personeel
uit andere regio's, zelfs tot aan Amsterdam toe, aannemen. Nu zetten
we de stap naar een hybride beleid van thuiswerken en naar kantoor
komen', zegt de hr-manager. 'We verwachten iedereen één dag in
de week in Middelburg. Zelfs dan kun je nog eerst de kinderen naar
school brengen of je krijgt een hotelovernachting als de reisafstand
heel groot is. Die flexibiliteit waarderen medewerkers. We gaan in de
praktijk proberen wat wel en niet goed werkt.'

Snelle digitalisering

De volgende uitdaging dient zich al aan: de snelle digitalisering van
de energiesector. Die ontwikkeling vraagt om personeelsleden met
andere skills, vooral op het gebied van data-analyse en IT. Bij de PZEM
is dat al de dagelijkse praktijk, de netwerkbedrijven volgen in rap
tempo, terwijl het technische werk van kabels leggen en energiemeters
monteren blijft.

Recruiter Van 't Wout : 'We leiden nu mensen op die we gedurende
hun opleiding alweer moeten bijscholen, zo snel gaan de verande-
ringen ook op technisch vlak. Daarnaast hebben we een heel nieuwe
groep medewerkers nodig.' Van Steekelenburg herkent dit beeld: 'We
kijken daarom bij het aannemen van personeel meer naar de sociale
vaardigheden en flexibiliteit, de rest leren we ze wel.'



“Wij kijken minder naar
functie-eisen en meer naar
talent en kwaliteiten
en investeren vervolgens
zelf in het opleiden”

Linda van Steekelenburg, Juva



“Omdat we allemaal thuis zijn gaan werken, konden we opeens ook personeel uit andere regio's aantrekken”

Pietha Selen-Spruijt, PZEM

Het is de oplossing die meerdere keren in het gesprek terugkomt op tafel: opleiden, opleiden en nog eens opleiden. Van 't Wout: 'Vroeger had elk gerespecteerd bedrijf wel een eigen bedrijfsschool, maar die zijn in de loop der tijd verdwenen. Een jaar of vijf geleden zijn alle grote netwerkbedrijven - heel verstandig - weer in eigen huis mensen gaan opleiden.'

Dergelijke trajecten kosten vele tienduizenden euro's en hebben invloed op de productiviteit, rekent Teuwen voor. 'Een starter die we in dienst nemen, is in het eerste jaar misschien voor de helft inzetbaar. Ook de opleider, vaak een senior medewerker, kan minder productief zijn. Zijn tijd gaat naar de begeleiding van de starter. Daarom hebben we een eigen opleidingscentrum waarbij een docent de starters in groepen kan opleiden. Starters krijgen de juiste begeleiding en hoeveelheid aandacht, de senior kan zich meer richten op het werk bij klanten.'

Bij Juva hebben ze, mede om de begeleiders te ontlasten, het opleiden over verschillende teams verdeeld, vertelt Van Steekelenburg. 'Dus de ene groep begeleiders is verantwoordelijk voor het ene deel en een ander team voor een ander deel van de praktijkopleiding. Zeker als nieuwe medewerkers gedreven en gemotiveerd zijn gaan de positieve verhalen snel rond en krijgen wij het verzoek vanuit de teams om jonge medewerkers vooral te plaatsen.'

Duurzame inzetbaarheid

Het komt als een ludieke gedachte ter tafel: in de huidige krapte kan geen medewerker met pensioen gaan. De ondertoon is serieuzer en grijpt terug op de noodzaak om invulling te geven aan thema's als vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.



Rondetafelgesprek

Werkgevers in de energiesector hebben een breed pakket aan diensten en persoonlijke budgetten. 'Het idee achter een vitaliteitsprogramma is dat de buitendienstmedewerker ook echt langer aan het werk kan blijven. De vraag is of zij er dan ook echt gebruik van maken', constateert manager HR Teuwen. 'Daarom kiezen wij ook op dat terrein ervoor om het gesprek aan te gaan, zodat onze medewerkers weten wat er mogelijk is op het gebied van gezondheid en vitaliteit. Als werkgever kunnen wij dan maatwerk bieden.'

De eigen verantwoordelijkheid is wat bij het Zeeuwse PZEM, met een relatief jonge populatie werknemers, erg belangrijk. 'Uit ons medewerkersbetrokkenheidsonderzoek blijkt dat het overgrote deel weet dat vitaliteit belangrijk is, maar dat ze daar zelf invulling aan willen geven. Uiteraard heeft de eigen verantwoordelijkheid een keerzijde, die zal ik zeker niet ontkennen. Wat we met name zien is dat mensen ook te hard gaan werken en tegen hun eigen grenzen aanlopen. Bij de eerste signalen

daarvan proberen we proactief en preventief coaches of bedrijfsmaatschappelijk werk in te zetten.'

Van 't Wout: 'Ik ben geen hr-specialist, maar als werknemer voel ik wel dat het bij Enexis om mensen draait en dat je je eigen invulling kan geven aan wat jou fit houdt, of dat nu vissen of hardlopen is. Dat vind ik heel positief.'

Juva heeft goede ervaringen met workshops die door de medewerkers zelf gegeven worden op het gebied van beweging, voeding en ontspanning. 'Het kan dus gaan over ademhalingstechnieken of een wielertocht na werktijd. Medewerkers ervaren dat als supertof en de drempel om mee te doen met collega's is laag.'

Van 't Wout: 'Wat een leuk idee. Ik zou de workshops met een camera vastleggen en meteen gebruiken om nieuwe medewerkers te werven.'



Loyalys adviseert: Een goede werkgever, met goede voorwaarden

Nu medewerkers de werkgevers zowat voor het uitkiezen hebben, hoe zorg je er dan voor dat ze bewust kiezen voor uw organisatie? Hoe vergroot je de aantrekkelijkheid van de organisatie voor nieuwe collega's, maar zeker ook voor de huidige medewerkers. Een vacature die niet ingevuld hoeft te worden, scheelt immers een gevecht op de arbeidsmarkt.

Het is altijd verstandig, maar in de huidige arbeidsmarkt loont het extra om te investeren in de loyaliteit van medewerkers. Loyalys kan daarbij helpen, bijvoorbeeld in het faciliteren van aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden. Onze AOV is daar een goed voorbeeld van. Medewerkers weten zo dat u er voor hen bent in goede tijden, maar ook in mindere. Als uw medewerkers via Loyalys een semicollectieve AOV krijgen aangeboden dan is het belangrijk om dit onder de aandacht te brengen. We helpen u, in het kader van goed werkgeverschap, graag met de communicatie hierover naar uw medewerkers. Zo maken we ze bewust van de financiële gevolgen bij arbeidsongeschiktheid en kunnen ze een weloverwogen beslissing nemen om wel of niet een AOV af te sluiten.

Meer weten over hoe we uw medewerkers samen attenderen op de AOV?
Lees het op [pagina 46](#).

Hoe netwerkbedrijf Alliander inclusie en diversiteit vormgeeft

Met visie en veel gesprekken naar gelijkwaardigheid op de werkvloer

Het thema lijkt actueler dan ooit. Na de Black Lives Matter-beweging en de aandacht voor genderneutraliteit beheerst ook seksueel grensoverschrijdend gedrag het maatschappelijk debat. Hoe vertaalt zich dat naar de werkvloer? Welke oplossingen zijn denkbaar? Joy Lodarmasse, manager Diversiteit en Inclusie bij netwerkbedrijf Alliander, adviseert om op alle niveaus in de organisatie doelen te stellen, het gesprek aan te gaan en - waar nodig - bij te sturen.

Lodarmasse vist een boek uit haar tas als ze net online is ingecheckt voor een gesprek over diversiteit. Het is van journalist Joris Luyendijk en heet 'De zeven vinkjes', met als ondertitel 'Hoe mannen zoals ik de baas spelen'. Die zeven vinkjes zijn een metafoor voor de mannen die doorstromen naar de topposities in politiek, maatschappij en bedrijfsleven. Ze zijn hetero, man en wit (drie vinkjes), hebben minstens één hoogopgeleide of welgestelde ouder, van wie minstens één in Nederland is geboren (twee vinkjes), en hebben na het gymnasium of vwo aan de universiteit gestudeerd (twee vinkjes).

Deze homogeniteit in de top heeft ook Lodarmasse in het vizier. 'Terwijl een divers en inclusief werkklimaat voordelig is voor bijna iedereen. Voor werknemers is het prettig om eerlijke kansen te krijgen en de ruimte te ervaren het beste van zichzelf te kunnen geven. Voor de organisatie is er ook een businesscase. De kwaliteit van besluiten gaat omhoog, innovatiekracht groeit en nieuwe perspectieven leiden tot nieuwe ideeën, blijkt uit wetenschappelijk onderzoek.'

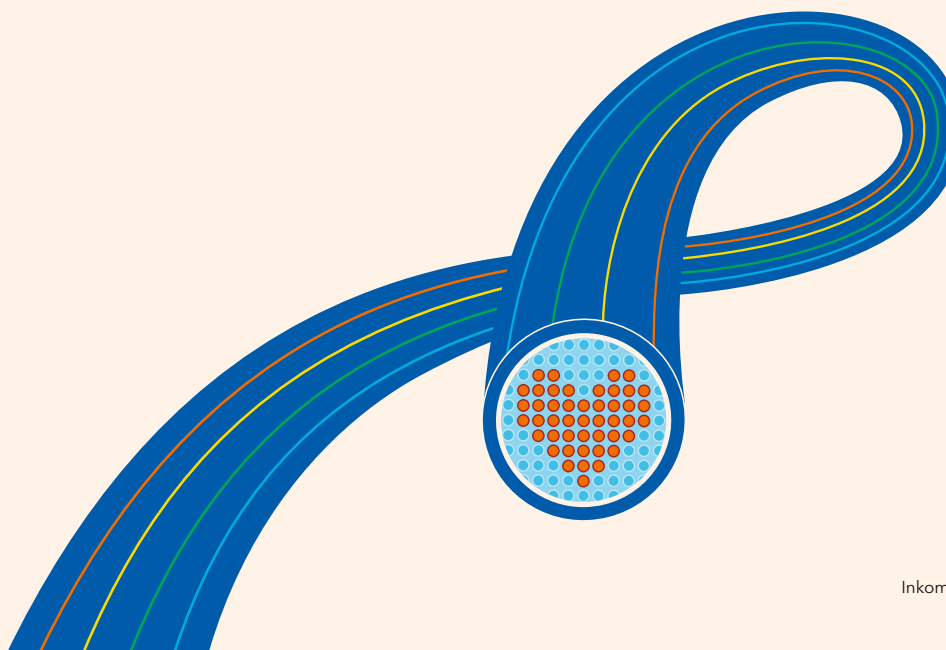
Lange tijd ging het volgens Lodarmasse bij diversiteit en inclusiviteit vooral over 'ruimte maken voor minderheidsgroepen'. 'Vooral uit die hoek kwam de roep om dingen te veranderen. Inmiddels zijn we op een kantelpunt beland, denk ik. Steeds meer mensen, ook met zes of zeven vinkjes, erkennen de noodzaak van diversiteit en inclusie in hun organisatie. En ze zijn bereid om te luisteren.'

Hoe confronterend ook, het is volgens de Alliander-manager verstandig dat mensen met veel vinkjes eerst eens in de spiegel kijken en een online test over inclusiviteit doen. 'Mijn ervaring is dat als je niet bewust aan insluiting doet, dat je dan onbewust aan uitsluiting doet. En dat maakt mensen op de werkvloer ook onbewust onbekwaam.'

Mannenwereld

Netwerkbedrijf Alliander beheert een slordige 90.000 kilometer elektriciteitsnet en 40.000 kilometer gasnet. Netbeheerder Liander, met bijna 6 miljoen aansluitingen, maakt onderdeel uit van de groep. Zo'n 7.000 mensen werken in de binnen- of buitendienst van Alliander. Wie wat dieper op de cijfers inzoomt, ziet dat het een mannenwereld is met op elke vier mannen één vrouw.

De interne doelstelling is dat van alle leidinggevende posities 1 op de 3 ingevuld is door een vrouw. 'We zitten nu op 29 procent. Ons streefcijfer is 33 procent vrouwen op leidinggevende posities in 2024', zegt Lodarmasse. 'Beleid is nodig om inclusiviteit te bereiken. We moeten niet alleen praten over hoe we met elkaar omgaan, maar ook concrete doelen stellen.'



Diversiteit en inclusie

Het beleid rondom diversiteit en inclusie heeft een jaar of tien geleden zijn intrede gedaan bij het netwerkbedrijf. 'Het ging toen vooral over kansengelijkheid: mannen en vrouwen zijn voor de Nederlandse wet gelijk, maar ervaren ze dat ook zo in de praktijk?' blikte de manager terug. 'We hebben toen intern een onderzoek opgezet.' De uitkomsten boden volgens Lodarmasse veel aanknopingspunten: over opmerkingen op de werkvloer, salarisverschillen en meer of minder promotiekansen. 'Heel positief was dat 97 procent van de deelnemende medewerkers Alliander zou aanraden als werkgever. Tegelijkertijd triggert mij dat, want als verschillen tussen mannen en vrouwen ook als "normaal" worden beschouwd, is er dus nog werk aan de winkel.'

3 routes naar meer diversiteit op de werkvloer

1. Kijk in de spiegel

In een organisatie wordt regelmatig overschat hoever deze is met diversiteit en inclusie. Test jezelf als leidinggevende via bijvoorbeeld www.onderhuids.nl. Maak ook een scan van het personeelsbestand en concludeer wat opvalt en hoe de leidinggevende posities verdeeld zijn.

2. Ga in dialoog

Maak diversiteit verplicht als onderdeel in trainingen en introductieprogramma's. Durf ook kritisch te zijn over de overleg- en beslissingsstructuur. Ga het gesprek aan op alle niveaus in de organisatie en kijk kritisch naar in- en externe communicatie.

3. Check regelmatig

Neem een proactieve houding aan als werkgever en focus op de lange termijn. Maak het thema onderdeel van werktevredenheidsonderzoek. Test interne processen zoals de inzet van een vertrouwenspersoon. Gebruik – als laatste redmiddel – exitgesprekken om de organisatie onder het vergrootglas te leggen.

Power and Love

In haar dagelijkse werk grijpt Lodarmasse vaak terug op het boek 'Power and Love' van Adam Kahane. Hij beschrijft de twee veelvoorkomende manieren om lastige problemen in een organisatie op te lossen: met 'power' onderdrukken of juist bedekken met de mantel der liefde onder de noemer 'love'. 'Een van de twee toepassen werkt niet, maar gebruik je een beetje power en een beetje love dan kom je een heel eind. Vertaald naar inclusiviteit moet je dus het lef hebben om doelen te stellen en daarop te sturen, en ook de zachtheid om steeds weer verbinding met elkaar te zoeken.'

Lodarmasse gaat daarbij als manager grondig te werk. 'Een technische vacature kreeg steevast een foto van een witte man, maar dat kan nu ook een vrouw of gekleurde man of vrouw zijn. We hebben ook oog voor diversiteit in de verdere selectieprocedure en bij het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers. We moeten het echt met elkaar en op alle niveaus doen.'

Thema's als diversiteit en inclusie maken onderdeel uit van trainingen aan leidinggevenden en hun teams. 'We kunnen ook met een virtualrealitybril situaties in beeld brengen waarin een werknemer zelf het mikpunt is van discriminatie of pesterijen of als hij of zij dit zelf ziet gebeuren tussen collega's. Die verruimde blik kan een omslag in denken en handelen bewerkstelligen.'



Anders dan de rest

Toen Joy Lodarmasse zelf een kleine vijftien jaar geleden bij het netwerkbedrijf aan de slag ging als beleidsadviseur Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen twijfelde ze of ze wel op haar plek zat. 'Mijn toenmalige directeur overtuigde mij ervan dat mensen zoals ik, die blijkbaar anders zijn dan de rest, juist nodig zijn om een organisatie te veranderen.'

En hij sloeg de spijker op de kop, blikt Lodarmasse terug. 'Als je ieders kennis, visie, ervaring en vaardigheden ook goed wil benutten, moet je ervoor zorgen dat er een cultuur is waarin ruimte is voor iedereen. Bij Alliander werken we aan de energievoorziening van de toekomst; een netwerk dat iedereen toegang geeft tot betrouwbare, betaalbare en duurzame energie. Vóór iedereen doe je mét iedereen.' Ze noemt een voorbeeld in het dagelijkse werkveld. 'Durf je als voorzitter van een overleg te vragen of er iemand is die er héél anders over denkt? En kun je een sfeer neerzetten waarin de ander z'n mond dan durft open te doen? Ben je echt bereid om te luisteren naar de wijsheid die in dat bezwaar zit en te bedenken wat je dan te doen hebt?'

'Nee', zegt Lodarmasse. 'Het gaat hier niet om het vinden van een compromis. Het gaat om slim gebruikmaken van de wijsheid van de groep. Een belangrijke voorwaarde is dat er een sociaal veilige en inclusieve cultuur heerst. Dat kost tijd en daar moet je echt mee oefenen, voordat je hier als werkgever de vruchten van kunt plukken.'

Kortom: streven naar diversiteit en inclusie is een kwestie van een lange adem,ervaart Lodarmasse. Om het thema op de agenda te houden is het volgens haar dan ook raadzaam om eerst de 'wat als-vraag' te stellen en vanuit kansen en oplossingen te beantwoorden. 'Wat als we een diverse en inclusieve organisatie zijn? Dan zijn we waarschijnlijk aantrekkelijk voor nieuwe klanten en voor een nieuwe generatie medewerkers. Durf daarbij te dromen, want dat is een belangrijke bron van energie om het proces gaande te houden.'

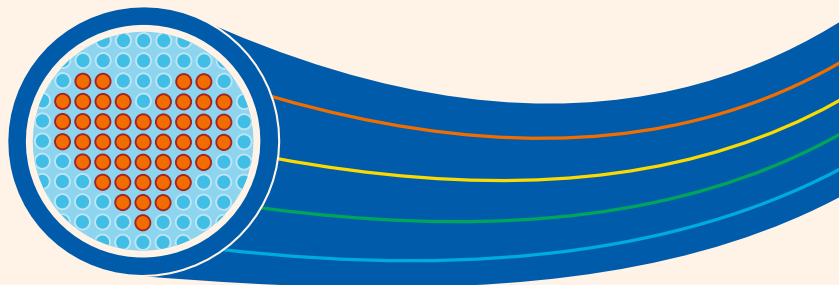
Wat volgt is een route van nieuw beleid, van draagvlak creëren, van veranderingen implementeren, aansturen op de cultuur van bespreekbaarheid en het meten en monitoren van instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers. Lodarmasse: 'Onderzoek ook waar binnen jouw organisatie in- en uitsluiting plaatsvindt, en kijk eens kritisch of interne processen nuttig zijn of juist niet. Exitgesprekken kunnen een waardevolle inspiratiebron zijn, maar zover wil je het natuurlijk niet laten komen. Neem daarom een proactieve houding aan en stel vragen op de werkvloer.'



Loyalis adviseert: eMood®: iedereen in de organisatie een stem

Hoe die meer extravagante collega professioneel in de wedstrijd zit, laat zich makkelijk raden. Maar hoe gaat het met die groep, die zich niet zo snel roert? Kunnen zij wel openlijk spreken over thema's als gezondheid, veerkracht, werkdruk en werkplezier? Dat laat zich lastiger bepalen, zeker nu dat goede gesprek bij de koffieautomaat schaarser is, door het hybride werken. Met de eMood® krijgt u inzicht in wat er écht speelt. Het online instrument helpt u om de dialoog aan te gaan en medewerkers gehoord te laten voelen. U creëert niet alleen betrokkenheid binnen uw organisatie, maar durft ook gevoelige onderwerpen bespreekbaar te maken. U stuurt zo niet langer op onderbuikgevoelens en krijgt grip op vroege signalen.

Meer weten over eMood®? Lees verder op [pagina 48](#).





**Onder goede begeleiding
vlieguren maken in een
veilige omgeving** 

Nieuwe start

Nieuwe baan, promotie, pensioen of terug na een lang ziekbed. In Loyaal volgen we iedere editie een medewerker een dag lang bij zijn of haar nieuwe start. In deze editie zijn we een dag op de praktijkopleiding van Enexis in Hoogeveen waar de nieuwe monteurs klaargestoomd worden voor een loopbaan bij de net-beheerder. Onder hen de 21-jarige Amber van Lier.

In Hoogeveen begint de werkdag voor aankomend monteurs standaard om 8.00 uur met gezamenlijk koffiedrinken voordat de praktijklessen van start gaan. 'Hier heerst een gemoedelijke open sfeer', verwoordt Wilco Gort, coördinator Praktijkopleiding bij Enexis Groep. 'Tijdens de praktijklessen hebben we vaak een radiootje aan, we zeggen "je" in plaats van "u" tegen elkaar en op vrijdag bestellen we een snackje.'



Nieuwe start

Het hart van het opleidingscentrum is een volledig ingerichte bedrijfshal met alle denkbare situaties die een monteur in de dagelijkse praktijk tegenkomt. Van de meterkast zoals die in een woning is ingericht tot het middenspanningsstation dat in de wijk staat. In een zandbank, dus letterlijk onder de grond, is een complex elektra- en gasnet aangelegd. In Hoogeveen staat de eerste van in totaal drie zogeheten BPV-hallen van Enexis: locaties voor beroepspraktijkvorming.

‘We hebben het werkveld naar binnen gehaald, zodat we voldoende technisch personeel op kunnen leiden’, zegt coördinator Wilco. ‘Tot een aantal jaren terug deden we dat buiten op de vestigingen, een-op-een. In de BPV-hallen kan het efficiënter, omdat we met vier mentoren een groep leerlingen in één keer de basisbeginselen bijbrengen. We hebben hier een veilige omgeving gecreëerd waar nieuwe medewerkers onder goede begeleiding vliegreuen kunnen maken.’



10:38



Vanzelfsprekend blijf ik in dienst



‘Een vriend van mij heeft eerder de opleiding tot monteur bij Enexis gedaan’, zegt Amber. ‘De mogelijkheid om afwisselend werk te doen en altijd te blijven leren, gaven mij de doorslag om te starten. Ik zit nu sinds kort in het opleidingstraject en leer elke dag bij.’

Na mijn mbo-opleiding mediavormgeving, niveau 4, ben ik aan de slag gegaan bij een reclamebureau. Ik had allerlei verschillende werkzaamheden, zoals het aanbrengen van lichtreclame. Maar ik wilde me graag verdiepen in de techniek en ga dus voor het monteursvak.

Over de BPV-hallen in Hoogeveen ben ik heel positief. We krijgen begeleiding van mensen met vakkennis en gaan met alles aan de slag wat je in het veld tegen kunt komen. De theorie kan ik in mijn eigen tempo doen en sluit goed aan op de praktijk. Vroeger dacht ik er nooit over na; nu weet ik wat er allemaal bij komt kijken, voordat stroom uit een stopcontact komt.

Bij Enexis is alles goed geregeld, vind ik. Er wordt veel in mij geïnvesteerd en daarom is het voor mij vanzelfsprekend dat ik de komende jaren in dienst blijf. Eerst wil ik graag het monteursvak helemaal onder de knie krijgen. Mijn ambitie is om als uitvoerder een volgende loopbaanstap te maken.’

Amber van Lier in gesprek met
coördinator praktijkopleiding Wilco Gort.

11:08



Op locatie in Hoogeveen loopt een proef met een hololens, waarbij de student instructies krijgt via deze bril.

Nieuwe start

Kneepjes van het vak

In anderhalf jaar tijd hebben al tientallen leerlingen in Hoogeveen de eerste kneepjes van het monteursvak geleerd. Het gaat daarbij om studenten van minimaal 18 jaar die vanuit een technische opleiding op mbo 2-niveau een erkend mbo 3-diploma kunnen halen. Het kan ook om zijinstromers gaan, die bij- of omscholing nodig hebben. De afdeling Recruitement maakt de eerste selectie.

‘We zien iedereen die de opleiding start direct als monteur. Ze krijgen dus ook een passend salaris, een auto, een laptop, kleding en een gereedschapskoffer’, zegt opleidingscoördinator en projectleider Eline Liezen. ‘We zijn blij met alle kandidaten die bij ons serieus aan de slag willen, want de nood is hoog.’

Aankomend monteurs krijgen eerst een ‘turboboost’ van vooral veiligheids- en systeemtrainingen, voordat ze een aantal maanden in de beroepspraktijkvormingshallen in Hoogeveen, Waalwijk of Weert aan de slag gaan met de eerste montagevaardigheden. Dat combineren de aankomend monteurs met een stage, BPV genoemd, bij een van de vestigingen in het land.

Stapsgewijs gaan ze in het veld aan de slag, vooral met werkzaamheden waar geen tijdsdruk op ligt en onder het toezicht van een ervaren medewerker.



‘We hebben daarbij ook aandacht voor houding en gedrag, zoals hoe spreek je een collega aan op veilig werken of hoe ga je om met agressieve of lastige mensen’, vult Eline aan.

In het tweede jaar komt het schakelen van laagspanning en het opsporen van storingen aan bod en worden de monteurs in spe klaargestoomd om zelfstandig aan de slag te gaan. Naast de mentoren die op elke locatie aanwezig zijn, werkt de eigen bedrijfsschool van Enexis samen met de mbo-scholen Koning Willem I in Den Bosch en het Deltion College in Zwolle. Daarnaast worden aanvullende specialistische trainingen verzorgd. Een leerlingvolgsysteem, wat op een groot scherm geprojecteerd kan worden, geeft aan hoe iedereen in opleiding ervoor staat.





13:33



**De hal is een grote
investering, maar monteurs
kunnen eerder het veld in.
Dat is een besparing** 

‘Het is een diverse groep die we binnenkrijgen en die wisselt ook steeds, waarbij we elke keer weer een goede harmonie proberen te vinden’, beschrijft Liezen. ‘Zeker zijinstromers, die geen erkend mbo-diploma meer hoeven te halen, kunnen al vaak eerder aan de slag en dat gebeurt dan ook. We hebben ook "aankomend monteur-overleg" waarbij we met mentoren, docenten en ikzelf als opleidingscoördinator kijken hoe het de leerlingen vergaat. Zo houden we zicht op de zogeheten opleidingsplattegrond voor elektra- en gasmonteurs; de route die nodig is om zelfstandig aan de slag te kunnen.’



14:55



Opleidingscoördinator Eline Liezen:
'De groep leerlingen is divers, we
zoeken steeds naar harmonie.'

Op locatie in Hoogeveen loopt een proef met de inzet van een hololens. Dat is een headset met brillenglazen waarop data geprojecteerd kunnen worden. Een aankomend monteur kan dan met de theorie van een montagestappenplan op het scherm met beide handen in de praktijk aan het werk. Wilco Gort: 'We kijken of innovaties als deze kunnen helpen om met minder een-op-eenbegeleiding nog meer aankomend monteurs zijn op te leiden.'

Pionieren

De werkwijze rondom de BPV-hal is een jaar of drie geleden opgestart bij Enexis en vanuit Hoogeveen vrijwel direct uitgerold over het hele land. 'We zijn van een tent in het veld naar drie volledig ingerichte praktijkhallen gegaan, dus dat is een hele stap. Maar nieuwe teams en nieuwe opleidingscentra betekenen ook dat we nog alle dagen pionieren en finetunen', constateert Gort. 'Daarnaast willen we naast onze aankomend monteur ook anderen laten zien wat we bij Enexis voor werkzaamheden doen, zoals onze managementtrainees.' Liezen: 'Of schoolkinderen die we willen enthousiasmeren voor de techniek.'

Nieuwe start

Liezen is in de rol van projectleider 'Vakmanschap in de praktijk' ook bezig om nieuwe leermogelijkheden te creëren voor ervaren technisch personeel. In samenwerking met Hogeschool Windesheim in Zwolle worden daarnaast hbo-leerwerktrajecten aangeboden en Enexis organiseert samen met andere netbeheerders een girlsday om vrouwen te enthousiasmeren voor het techniekvak.

'Omdat de BPV-hallen nu al van onschatbare waarde zijn, is het steeds puzzelen hoe we het zo goed mogelijk inrichten', zegt Gort. 'Het lijkt een grote investering, maar we kunnen onze vakmensen en -vrouwen ook veel eerder inzetten en dat levert weer een besparing op. Daarnaast zien we dat de vraag naar technisch personeel gigantisch hoog blijft, ook de komende jaren.'



15:12





Voor de theorielessen werkt Enexis Groep samen met mbo-scholen, zoals het Deltion College in Zwolle.

Nieuwe start

Als de aankomend monteurs klaar zijn voor de praktijk volgt een 'warme overdracht' naar een van de vestigingen, legt Wilco uit. 'Iemand is startbekwaam als monteur en heeft vaak al contacten in het nieuwe team, maar we willen graag dat dit ook soepel loopt en duidelijk is wat de nieuwe medewerker kan en waar nog ontwikkeling nodig is.'

Het traject betekent een flinke investering van de werkgever in de werknemer, erkent Eline. 'Na een opleiding zien we weinig monteurs snel uitstromen, maar we zien ze wel doorstromen binnen Enexis. In die zin zijn we een concurrent van onszelf.'



Loyalis adviseert: Iedereen in de organisatie up-to-date

Collega's floreren als werken en leren hand in hand gaan. Ze blijven up-to-date, wat de productiviteit en het werkgeluk ten goede komt. En dat zie je weer terug in een hogere productiviteit en grotere betrokkenheid van de medewerker bij zijn of haar werkgever. Een organisatie die investeert in de kennis en kunde van haar medewerkers verdient deze investering op meerdere vlakken terug.

Loyalis helpt daarbij. Wij geven trainingen en workshops aan u of uw medewerkers. Zo helpen we u bijvoorbeeld uw medewerkers vitaal en gemotiveerd te houden en dragen we bij aan het versterken van uw organisatie.

Meer weten over hoe wij dat doen en een overzicht van de mogelijkheden?
Lees het op [pagina 49](#).

“Emigreren is
een grote stap,
maar ook een kans
om me verder
te ontplooien”

Rajnish Kumar, quantitative analyst PZEM



“Behalve het
regelwerk wilden
we jou als nieuwe
collega ook goed
opvangen”

Patricia Delivorias, hr-adviseur PZEM

De energiesector zit te springen om hooggekwalificeerd personeel. Het Zeeuwse PZEM, met hoofdkantoor in Middelburg, ziet bovendien hoe Nederlandse potentiële medewerkers de provincie links laten liggen. De oplossing is personeel vanuit alle windstreken aantrekken. Rajnish Kumar is een jaar geleden vanuit India overgekomen. Hij is intensief begeleid door hr-adviseur Patricia Delivorias. Ze gaan in gesprek over de ervaringen van werkgever en werknemer.

Rajnish Kumar: 'Ik ben opgegroeid op het platteland in het noorden van India. Ik heb op tal van plekken in het land gewoond, gewerkt en gestudeerd. Na mijn master Computerwetenschappen heb ik een MBA-studie in Finance afgerond. Ik heb in India voor een energiebedrijf en een investeringsbank gewerkt toen ik via LinkedIn benaderd ben voor de vacature bij de PZEM in Nederland.'

Patricia Delivorias: 'Wij produceren energie, zijn actief op de Noordwest-Europese handelsmarkt en leveren dat aan industrie, bedrijfsleven, vakantieparken en supermarkketens. We hebben 120 voornamelijk hoogopgeleide mensen in dienst. We zien dat het steeds moeilijker is om in eigen land personeel te vinden voor de openstaande vacatures, hoewel dat we heel coole dingen doen. We hebben een recruiter ingeschakeld, die internationaal zoekt naar de juiste mensen voor ons.'

Rajnish: 'Toen ik het allereerste aanbod kreeg om te solliciteren, stapte ik er vrij in. Het eerste online gesprek dat volgde met de manager gaf mij meteen een goede indruk van wat het werk inhoudt. Ook heb ik gesprekken gehad met een collega en met Patricia, waarna ik samen met mijn vrouw uiteindelijk de knoop heb doorgehakt om naar Nederland te komen. Ik werk als quantitative analyst, vergelijkbaar met het werk van een datascientist. Als team voorspellen we de toekomstige energieprijzen en bouwen we de modellen en programma's die daarvoor nodig zijn. Ik ben rustig, raak niet snel in de stress en dat wordt wel gewaardeerd.'

Patricia: 'In ons eerste gesprek heb ik als hr-adviseur vooral naar de soft skills gekeken en of Rajnish ook in het team past. Daar had ik meteen alle vertrouwen in, al heb je dit soort gesprekken liever als je elkaar ook in levenden lijve kan ontmoeten. Het hele sollicitatietraject tot en met het salarisgesprek hebben we dus online gedaan. We zagen elkaar pas in het echt toen Rajnish samen met zijn vrouw naar Nederland kwam.'

Rajnish: 'Hoewel dat er in India volop mogelijkheden en kansen zijn met mijn achtergrond denk ik dat we in Nederland een goede levensstandaard kunnen hebben. Zeker op het gebied van vervoer, gezondheidszorg en veiligheid is het in Europa goed georganiseerd; schoon drinkwater of schone lucht is in India niet zo vanzelfsprekend. Reizen met de trein kan eindeloos lang duren. Zie het inderdaad als het beklimmen van de piramide van Maslow: als eten en onderdak en werkgelegenheid geregeld is, wil je jezelf verder ontplooiën. Verder hebben we vanuit Nederland de gelegenheid om ook Europa te ontdekken. Het is een grote stap, maar ik ben niet bang om risico te nemen.'

Patricia: 'Naast Rajnish hebben we personeel vanuit alle windstreken: uit Argentinië, Spanje, Italië, Frankrijk en binnenkort uit Turkije. Er komt veel bij kijken om buitenlandse werknemers in dienst te nemen, zoals het regelen van een verblijfs- en werkvergunning bij de IND. Daarnaast is het zaak om zo snel mogelijk een huurwoning of appartement te regelen om in te kunnen schrijven in de Basisregistratie Personen van de gemeente, waardoor je een BSN-nummer krijgt en zaken als een bankrekening kunt gaan regelen.'



Rajnish: 'Er komt inderdaad veel bij kijken.'

Patricia: 'Namens de werkgever vind ik dat iemand ook goed opgevangen moet worden, dus hebben we voor Rajnish en zijn vrouw een taxi geregeld vanaf Schiphol en een hotel om te verblijven. Omdat we vorig jaar midden in de lockdown zaten waren alle restaurants gesloten en heb ik ook boodschappen gedaan voor de eerste dagen.'





“Je kunt onze
bedrijfscultuur als
down-to-earth betitelen:
iedereen is gelijk”

Patricia Delivorias



“Nederlanders zijn
recht voor hun raap,
eerlijk en punctueel.
Dat vind ik prettig”

Rajnish Kumar

Rajnish: 'Superhulpvaardig en heel lief. Ik kreeg ook meteen een laptop en telefoon van het werk. Daarna moesten we natuurlijk snel woonruimte vinden, wat in Nederland nog niet zo makkelijk is. Maar we wonen nu een jaar in Middelburg, dicht bij het kantoor en dat is prima. Natuurlijk missen we onze familie, het land en het eten wel, maar we kunnen veel videobellen. We hadden een prima leven-tje in India met een eigen huis, huishoudelijke hulp, een auto met chauffeur en dat geef je allemaal op. Emigreren heeft echt voor- en nadelen, zo zie ik dat. Wat ik leuk vind aan Nederlanders is dat ze recht voor hun raap zijn, ze zeggen waar het op staat.'

**“Een team
met mensen uit
verschillende culturen
vindt betere oplossingen
voor de problemen”**

Rajnish Kumar

Patricia: 'We zijn té bot, hoor ik weleens.'

Rajnish: 'Nee, dat vind ik niet. Eerlijk en punctueel en dat vind ik prettig.'

Patricia: 'Personeelsleden vanuit het buitenland krijgen een verhuisvergoeding, boven op wat we voor ze regelen tot aan de start van het werk. Ze krijgen ook een vergoeding voor het inrichten van hun woning als dat nodig is. Maar verder krijgen ze een gewoon salaris, net als de andere werknemers. Het lijkt misschien dat een werknemer ook prima op afstand zou kunnen werken, maar we willen ook het contact tussen collega's en met het bedrijf. Op termijn is het plan dat iedereen minstens één keer per week naar kantoor komt. Sowieso is het qua wet- en regelgeving heel complex om iemand die in India woont in dienst te nemen als je als bedrijf daar geen vestiging hebt. Denk aan het heffen van belastingen of als er een arbeidsgeschied is.'

**“We merken
dat medewerkers
uit het buitenland
best een tijd
binnen het bedrijf
blijven vanwege
de sfeer”**

Patricia Delivorias

Rajnish: 'Je moet ook niet voor het geld komen. Het is een prima salaris, misschien wel het dubbele van wat ik in India verdiende, maar in Nederland is ook alles veel en veel duurder. Een team met mensen uit verschillende culturen heeft zeker voordelen: je kunt gezamenlijk betere oplossingen vinden voor de problemen die we in het werk tegenkomen. En o ja, vakanties verdelen is nooit een probleem: ik hoef geen twee weken vrij te zijn rond Nieuwjaar.'

Patricia: 'Je kunt onze bedrijfscultuur als down-to-earth betitelen: iedereen is gelijk. En, niet onbelangrijk, we spreken allemaal Engels. Het verzuim is bij PZEM laag, rond de 2 procent. We hebben een lage uitstroom. Werknemers kunnen hun eigen werktijden bepalen, zolang het werk maar gedaan wordt. De medewerkers die uit het buitenland komen, blijven best een tijd binnen het bedrijf. Af en toe vertrekt er iemand, zoals een andere collega uit India die zijn familie en vrienden miste.'

Rajnish: 'Het valt mij ook op dat Nederlanders individualistisch zijn, terwijl Indiërs heel sociaal zijn. Mijn voormalige Indiase collega is heel extravert, ik ben introvert en vind het prima om wat minder sociale contacten te hebben. Ik heb trouwens ook vrienden gemaakt op kantoor en mijn vrouw in de stad. Dus ja, we blijven voorlopig nog in Nederland.'



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 aantrekkelijkere werkgever, door mooie arbeidsvoorwaarden

Het inkomen van uw werknemers kan bij arbeidsongeschiktheid flink afnemen. Na twee 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 bij ons afsluiten.

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

eMood®

Meer inzicht in wat er écht leeft op de werkvloer

De a.s.r. Employee Mood Monitor (eMood®) is een handige tool die u inzicht geeft in hoe het met uw medewerkers gaat. Ontdek de 4 voordelen.



- 1.** Vergroot de betrokkenheid van uw medewerkers
- 2.** Krijg inzicht in welke onderdelen van uw organisatie extra aandacht nodig hebben
- 3.** Speel snel in op signalen uit uw organisatie door de wekelijkse toetsing
- 4.** Uw managers ontvangen automatisch de wekelijkse rapportage van hun team in de mailbox

Meer weten over de eMood®? Ga naar loyalis.nl/emood

Trainingen en workshops

Houd de organisatie up-to-date

Wij geven trainingen en workshops aan u of uw medewerkers. Zo helpen we u bijvoorbeeld uw medewerkers vitaal en gemotiveerd te houden en dragen we bij aan het versterken van uw organisatie.

Grip op verzuim

Kortdurend verzuim is vaak nog te overzien. Maar wat als iemand door een ziekte of aandoening langdurig uitvalt? Of (deels) arbeidsongeschikt wordt? Voor u als werkgever heeft dit consequenties. Belangrijk bij ziekteverlof is om inzicht te hebben in het verzuim en vervolgens de verzuimbegeleiding adequaat vorm te geven. Wij gaan daarbij uit van het eigenregiemodel en ondersteunen u bij de implementatie ervan. Zo kunt u maximale invloed uitoefenen op de inzetbaarheid van uw werknemers. Grip krijgen doordat u alle onderdelen van het ziekteverlof regelt en bewaakt? Hiervoor geven wij trainingen aan hr-functionarissen en leidinggevendenden om hen te versterken in hun proactieve rol bij het eigenregiemodel.

Inspiratiesessies

Bent op zoek naar een bijdrage voor uw inspiratiedag voor uw personeel? Loyalis inspireert bedrijven over duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en een leven lang leren. In de oratie van onze senior consultant Tinka van Vuuren, 'Je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden', doet zij het belang van vitaliteitsmanagement uit de doeken. De inhoud van de inspiratiesessies is altijd maatwerk, toegesneden op uw wensen en behoeften.

Trainingen van Loyalis Academie

De Loyalis Academie is een door het CRKBO erkend opleidingsinstituut dat trainingen, cursussen en workshops ontwikkelt om uw werknemers vakbekwaam, gemotiveerd en vitaal te houden. U en uw werknemers krijgen nieuwe inzichten en blijven gemotiveerd en succesvol in hun werk.

Ga voor meer informatie naar loyalis.nl/loyalis-academie

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