



Marktconsultatie

Collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Dossiernummer:

D-2023-058

Datum:

20 november2023

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Opdrachtgever	4
3.	Opdracht	7
3.1.	Huidige situatie	7
3.2.	Opdracht	7
3.3.	Visie op de toekomstige situatie	8
3.4.	Doelstelling	8
4.	Marktconsultatie	9
4.1.	Doel	9
4.2.	Planning	9
4.3.	Informatie	9
4.4.	Vervolgstappen	9
	Bijlage Indicatie Programma van Eisen	10

1. Inleiding

In de cao hbo 2023-2024 is tussen de vakorganisaties en de vereniging hogescholen afspraken gemaakt over het verzekeren van de inkomensterugval bij gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid doormiddel van een zuiver collectieve verzekering aan te bieden. NHL Stenden heeft op dit moment een semicollectieve verzekering bij Loyalis.

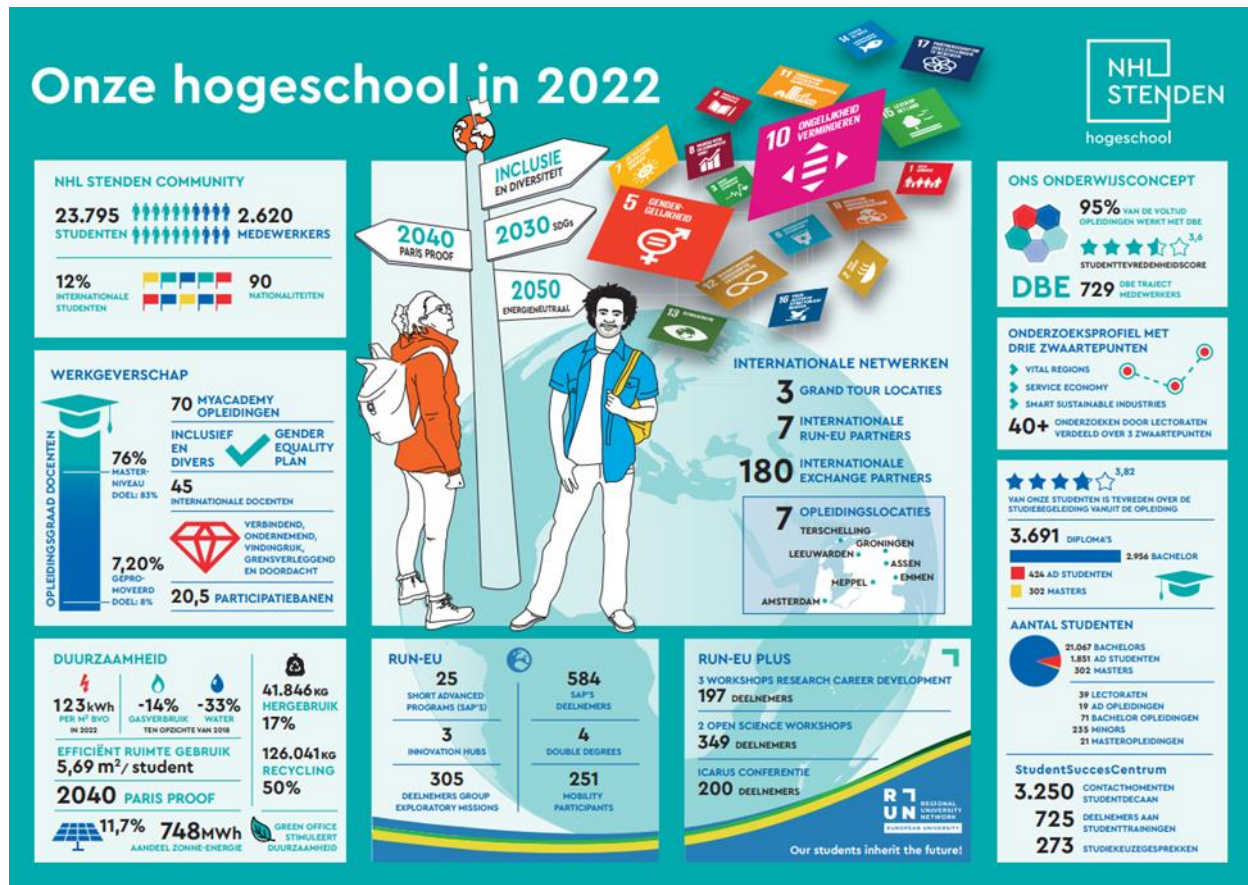
Er zijn hogescholen die voor deze cao-afspraken al een zuiver collectief voor de AOV hebben aanbesteed. De hogescholen die voor de WGA instromers een zuiver collectief als verzekering willen sluiten en voor de IVA-instromers een semicollectieve verzekering hebben in een aanbesteding of marktconsultatie destijds slechts één inschrijving ontvangen. De recent voorbije jaren zijn een vijftal gelijksoortige aanbestedingen gepubliceerd op Tendersnet. Bij iedere aanbesteding is slechts één inschrijving ontvangen van Loyalis.

Via deze marktconsultatie wenst NHL Stenden inzicht te krijgen of er andere geïnteresseerden zijn die de gevraagde collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering kunnen aanbieden. Indien er geen andere geïnteresseerde zich kenbaar maakt het gevraagde aan te bieden, is NHL Stenden voornemens om een onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande aankondiging te starten met Loyalis. Het uitvoeren van een Europees openbare aanbesteding heeft dan geen invloed op het resultaat en wordt door NHL Stenden dan als disproportioneel gezien. Indien er meer geïnteresseerden blijken te zijn die het gevraagde kunnen leveren, wordt er een passende aanbestedingsprocedure gevolgd.

In hoofdstuk 2 is een korte introductie van NHL Stenden te vinden. Vervolgens wordt er in hoofdstuk 3 een omschrijving van de opdracht gegeven door in te gaan op de huidige situatie, de opdracht, de visie op de toekomstige situatie en de doelstelling. In het laatste hoofdstuk wordt de procedure van de marktconsultatie uitgewerkt.

2. Opdrachtgever

In dit hoofdstuk is algemene informatie over NHL Stenden Hogeschool te vinden.



Onze missie

We zien het als onze opdracht om door middel van inclusief, kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek een bijdrage te leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten én aan de maatschappelijke vooruitgang van de regio's waarin wij actief zijn. We zijn een toegankelijke hogeschool en staan bekend als een broedplaats voor nieuwe ontwikkelingen. We hebben impact in onze omgeving. We leveren een wezenlijke bijdrage aan de kennisontwikkeling en circulatie in elke regio waar we gevestigd zijn. Met onze internationale partnerlocaties kijken we over grenzen heen en staan open voor andere perspectieven. We werken aan wereldwijze innovatie.

Onze visie

Onze visie is: 'Onderwijs en onderzoek zijn de dragers van persoonlijke ontwikkeling én maatschappelijke vooruitgang'. We zijn een geïnternationaliseerde hogeschool die studenten opleidt tot ondernemende en vindingrijke professionals. Professionals die zelfbewust zijn en hebben geleerd om over de grenzen van hun vakgebied en over landsgrenzen heen te kijken. Bij ons worden studenten en medewerkers uitgedaagd om (hun) mogelijkheden te ontdekken, te ontwikkelen en hierin zelf de leiding te nemen. We doen dat vanuit de overtuiging dat het leven interessant wordt door grenzen te verleggen; ten behoeve van je persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke vooruitgang. Onze unieke hogeschool maakt dit bij uitstek mogelijk.

Onze kernwaarden

Verbindend

we zijn een toegankelijke hogeschool met een breed aanbod. Door te werken in communities zorgen we voor de gewenste kleinschaligheid. We bieden onderwijs dat uitdaagt, zonder dat een student daarin de weg kwijtraakt. We kennen onze studenten, stimuleren en versterken hen. Bouwend op en in verbinding met elkaar.

Ondernemend

We werken vanuit een duidelijke focus op wat de praktijk van ons vraagt en zijn daarin proactief. We stimuleren onze studenten ook tot het hebben van een ondernemende houding. We motiveren onze studenten om hun eigen talenten te ontdekken en te ontplooiën, en hierin zelf de regie te nemen. Hierdoor zijn ze in staat vanuit een krachtige, eigen positie grenzen te verleggen.

Vindingrijk

We werken vanuit praktijkgericht onderzoek en onderwijs met de nieuwste methoden en technieken aan inventieve oplossingen voor vraagstukken uit de praktijk en leiden onze studenten zo op tot vindingrijke professionals. Professionals die leiderschap tonen, nieuwsgierig en onderzoekend zijn.

Ons hoofddoel

Het uiteindelijke doel van al onze inspanningen is de hoogst mogelijke kwaliteit in ons onderwijs, onderzoek en onze voorzieningen te bieden voor onze studenten, voor de beroepspraktijk en de maatschappelijke omgeving. Op basis van urgente maatschappelijke vraagstukken sluiten we direct en structureel aan bij de vraag naar onderwijs en onderzoek uit de regio's van onze vestigingen. We stellen ons tot doel om met ons onderwijs en onderzoek niet alleen in te spelen op die vraag, maar ook waar mogelijk de trend te zetten voor en in elk geval een directe impact te hebben op de ontwikkeling van de regio's waarin we actief zijn.

Kwaliteit is daarbij een door intrinsieke motivatie gedreven wens en een opdracht aan onszelf. Bij het bereiken van onze hoofddoelstelling werken we vanuit een sterke kwaliteitscultuur. We doen wat we beloven, steeds net een beetje meer dan voldoen aan de verwachtingen van onze stakeholders. We voeren daartoe continu de dialoog met elkaar, met onze studenten en onze maatschappelijke omgeving over de kwaliteit en hoe we elkaar kunnen stimuleren om bij te dragen aan kwaliteitsverbetering. In een sfeer van vertrouwen en een omgeving waar feedback en feedforward gestimuleerd worden, behoren verantwoording afleggen en een aanspreekcultuur eveneens tot de normale gang van zaken. Niet gericht op afrekenen, maar op continu groeien, leren en verbeteren.

Een uniek profiel

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek en hoogwaardige voorzieningen realiseren we door middel van:

- het onderwijsconcept Design Based Education (DBE).
- een stevig inhoudelijk profiel rond drie maatschappelijke vraagstukken (zwaartepunten): de leefbaarheid en toekomst van regio's vanuit economisch, sociaal en educatief perspectief (Vital Regions), de ontwikkeling van slimme en duurzame technologieën, materialen en productie (Smart Sustainable Industries) en de snelle ontwikkelingen en daarmee gepaard gaande maatschappelijke vraagstukken in het domein van vrijetijdsbesteding, toerisme en

gastvrijheid (Service Economy).

- een geïnternationaliseerde hogeschool, waarin de breedte van onze hogeschool en de Grand Tour bijdraagt aan de toegankelijkheid van het hoger onderwijs en een aanstekelijke uitnodiging is om wereldwijd te worden.

Deze profielkenmerken zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en beïnvloeden elkaar structureel en direct. De combinatie van deze kenmerken vormt onze kracht en maakt ons profiel uniek en relevant voor onze stakeholders: onze studenten, medewerkers, de beroepspraktijk en de maatschappelijke omgeving.

3. Opdracht

In dit hoofdstuk is een omschrijving van de opdracht te vinden.

3.1. Huidige situatie

Op dit moment is er een semicollectieve overeenkomst met ASR Schadeverzekering N.V. | Loyalis voor gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheid. De premiekosten worden van het brutoloon van werknemers ingehouden, waardoor er belastingvoordeel op de premie ontstaat. Hiermee wordt de netto premie voor de werknemers NHL Stenden lager dan hij al was. In de huidige situatie krijgt iedere werknemer bij indiensttreding de gelegenheid om te kiezen wel of geen gebruik te maken van deze aanvullende verzekering. 25% van de werknemers is nu deelnemer van deze verzekering.

Het aantal werknemers van NHL Stenden bedroeg in 2022 in het afgeronde kalenderjaar 2022. Het pensioengevend inkomen voor NHL Stenden bedroeg over 2022 in totaal € 130.328.368,-.

Het aantal werknemers van NHL Stenden dat de afgelopen drie jaar in de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (verder WGA) of Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (verder IVA) zijn ingestroomd varieert tussen de 3 en 5 per jaar.

3.2. Opdracht

NHL Stenden Hogeschool wil als werkgever via een collectief contract een verzekering bieden voor al zijn werknemers die bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voorziet in een uitkering waarmee de (som van de) WIA-uitkering en het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen samen worden aangevuld tot minimaal 70% van de laatst verdiende salaris. Het inkomen dient aangevuld te worden tot aan de deelnemer geldende AOW gerechtigde leeftijd. Premiebetaling vindt plaats zolang er sprake is van een verzekerbare belang.

1. Een zuiver collectieve verzekering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

- Werknemer krijgt tot AOW-leeftijd een uitkering van 70% van het verschil tussen het oude inkomen en het nieuwe inkomen, onder aftrek van de WIA-uitkering en de eventuele uitkering van het pensioenfonds en overige uitkeringen. Grondslag van de uitkering is het pensioengevend jaarinkomen.

2. Een semi-collectieve verzekering bij volledige arbeidsongeschiktheid

- 80 – 100% arbeidsongeschikt

Werknemer krijgt tot AOW-leeftijd een uitkering van 10%, aanvullend op de WIA-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze uitkering wordt effectief bij zowel duurzame als niet-duurzame volledige arbeidsongeschiktheid. Grondslag van de uitkering is het pensioengevend jaarinkomen.

- Premie komt volledig ten laste van de medewerker.
- Voor deze verzekering heeft iedere medewerker een vrije keuze om deze wel of niet af te sluiten.

3. Acceptatie

- Alle huidige werknemers zijn verzekerd zonder medische selectie vooraf. Ook nieuwe werknemers worden verzekerd zonder medische acceptatie.
- Werknemers die op moment van afsluiten van uw contract ziek zijn, nemen deel aan de verzekering.

4. Verzekering is ongemaximeerd

- Conform de uitvoeringsafpraak die de Vereniging Hogescholen werknemers heeft aangegeven richting hogescholen ontvangen medewerkers een uitkering over het verzekerde pensioengevend

jaarinkomen incl. vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen. Dit jaarinkomen is niet gemaximeerd.

5. Ingangsdatum

- De verzekering dient (indien noodzakelijk met terugwerkende kracht) in te gaan per 1 januari 2024.

3.3. Visie op de toekomstige situatie

NHL Stenden heeft als doel de Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid collectief te gaan aanbieden vanaf 2024. Een verzekering voor de volledige arbeidsongeschiktheid wil NHL Stenden semi-collectief blijven aanbieden aan haar werknemers. De voorwaarden die hieraan gesteld worden kunnen wijzigen op basis van toekomstige cao's hbo die van toepassing zijn op NHL Stenden.

3.4. Doelstelling

NHL Stenden is op zoek naar een opdrachtnemer welke tijdens de uitvoering van de Opdracht de gevraagde dienstverlening kan leveren. Ter informatie is een indicatie van het programma van eisen voor de aanbesteding bijgevoegd. NHL Stenden is voornemens een overeenkomst af te sluiten met één opdrachtnemer met een initiële duur van deze bepaling in de cao.

4. Marktconsultatie

In dit hoofdstuk is de procedure van de marktconsultatie te vinden.

4.1. Doel

Het doel van de marktconsultatie is inzicht krijgen of er andere geïnteresseerden zijn die de gevraagde collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering aanbieden naast de huidige aanbieder.

4.2. Planning

Actie	Planning
Publicatie marktconsultatie	Maandag 20 november 2023
Mogelijkheid tot stellen van vragen en kenbaar maken van interesse.	Maandag 4 december 12:00 uur

4.3. Informatie

Vragen stellen en het kenbaar maken van interesse kan via het adres timon.oedzes@nhlstenden.com :

4.4. Vervolgstappen

Op basis van deze marktconsultatie zijn er twee uitkomsten mogelijk:

1. Indien andere geïnteresseerden zich aanmelden en de gevraagde dienstverlening kunnen aanbieden, dan worden er voorbereidingen genomen om een passende (mogelijk Europees openbare) aanbestedingsprocedure uit te voeren.
2. Indien er geen andere geïnteresseerden zich aanmelden, is NHL Stenden voornemens om een onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande aankondiging te starten met Loyalis. Het uitvoeren van een Europees openbare aanbesteding heeft dan geen invloed op het resultaat en wordt door NHL Stenden dan als disproportioneel gezien voor zowel opdrachtnemer als opdrachtgever.

Bijlage Indicatie Programma van Eisen

In deze bijlage is een indicatie van het programma van eisen voor de aanbesteding te vinden. Dit is toegevoegd om een idee te geven van de opdracht. Bij een eventuele aanbesteding kunnen er eisen herzien of toegevoegd worden. Geïnteresseerden kunnen geen rechten ontleen aan deze bijlage.

Dienstverlening/dekking

1. Dekking bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35 – 80%);
 - Aanvang uitkering vanaf ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid.
 - Uitkering tenminste 70%; tijdens de eerste twee maanden van de WGA-uitkering 75%.
 - Aanvulling bij pensioenopbouw.
 - Garantieuitkering (uitkeringspercentage van het verzekerd jaarinkomen) is onderdeel van de dekking.
2. De verzekeringsuitkering dient aan te sluiten op de eerste dag van de WGA-uitkering.
3. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid dient opdrachtnemer de pensioenopbouw aan te vullen tot 50% van de reguliere opbouw actieve deelnemers.
4. De basis voor de toekenning van de uitkering/aanvulling betreft het pensioengevend jaarinkomen conform ABP reglement.

Integriteit en veiligheid

5. Opdrachtnemer zal bij het verwerken van persoonsgegevens de AVG en de overige toepasselijke privacy wet- en regelgeving naleven.

Acceptatie werknemers

6. Opdrachtnemer accepteert alle werknemers die op 1 januari 2024 in dienst zijn zonder gezondheidsverklaring en/of medische keuring, exclusief werknemers die verzuimen wegens ziekte op de ingangsdatum van de overeenkomst.
7. Na een herstelperiode van 28 kalenderdagen zal ieder volgend ziektegeval weer gelden als een nieuw ziektegeval.
8. Werknemers die na 1 januari 2024 bij opdrachtgever in dienst treden, nemen automatisch deel aan de verzekering, met uitzondering van afstandsverklaarders.
9. Na beëindiging van de overeenkomst behoudt een arbeidsongeschikte werknemer het recht op uitkering, waarbij verhoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage mogelijk is indien dit een rechtstreeks gevolg is van dezelfde oorzaak.

Schadeafhandeling

10. Vaste contactpersonen van opdrachtnemer worden aangeduid, waarbij de noodzakelijke bezetting is afgestemd op de dienstverlening aan opdrachtgever en haar werknemers; deze contactpersonen dienen telefonisch bereikbaar te zijn op maandag t/m vrijdag van 09:00 tot 17:00 uur en de werknemers in de Nederlandse of Engelse taal te woord te staan.
11. Opdrachtnemer dient uiterlijk op de achtste werkdag na ontvangst van een schadeclaim van de werknemer een ontvangstbevestiging te sturen aan werknemer, die in kopie aan opdrachtgever wordt gestuurd. Hierin dienen in ieder geval de volgende onderdelen te zijn opgenomen:
 - Schadenummer;
 - Schadebehandelaar en contactgegevens;
 - Uitleg van de vervolgstappen.
12. Het UWV kan als enige partij de arbeidsongeschiktheid van een werknemer vaststellen (eventueel na bezwaar en beroepsprocedure). Zowel opdrachtnemer als opdrachtgever accepteren het besluit van het UWV en kunnen geen second opinion uitvoeren door eigen of ingehuurd deskundigen.

Uitgangspunten premie

13. Alle voor opdrachtnemer kostenbepalende elementen en eventuele kortingen, die de eisen en antwoorden op de (nog te bepalen) gunningscriteria met zich meebrengen dienen te zijn verdisconteerd in de gevraagde premie.
14. Tijdens de looptijd van de overeenkomst is het niet toegestaan andere kosten in rekening te brengen behoudens de gevraagde premie, tenzij uitdrukkelijk andere dienstverlening wederzijds overeengekomen wordt.
15. De premiebetaling vervalt twee (2) jaar voor het moment dat de werknemer recht heeft op AOW.
16. De premieberekening is gebaseerd op basis van het pensioengevend jaarinkomen zoals dit tot uitdrukking komt in art. 7.1.1 pensioenreglement van het ABP.
17. De premie staat vast gedurende de initiële overeenkomst vanaf 1 januari 2024.