

# Dyademagazine

nummer 10 | oktober 2003 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



- > Moeten we de boom nl-tree omzagen?
- > Dyade Advies: de arbeidsovereenkomst
- > Dyade Personeel: Spaarverlof anders

**Dyade**  
Dienstverlening  
Onderwijs

# VOORDEEL EN ZEKERHEID met het Onderwijs Voordeelplan!

Voordeel voor alle medewerkers in het onderwijs met het **Onderwijs Voordeelplan**. Zekerheid voor alle scholen door **risicomanagement**.



## Het Onderwijs Voordeelplan

### Onderwijs Voordeelplan

Het Onderwijs Voordeelplan is een initiatief van 8 samenwerkende onderwijsbureaus waarin 4.000 scholen binnen Nederland vertegenwoordigd zijn. In totaal zijn op deze onderwijsinstellingen 100.000 onderwijs-personeelsleden werkzaam.

#### Het Onderwijs Voordeelplan heeft voor alle medewerkers voordeel bij:

- Autoverzekering
- Ziektekostenverzekering
- Woon Privé Pakket met o.a.:
  - Woonhuisverzekering
  - Inboedelverzekering
  - Aansprakelijkheidsverzekering
  - Gezinsrechtsbijstandverzekering
  - Doorlopende reisverzekering
- Pré Pensioen Plan
- Belastingvrij sparen
- Hypotheken

#### Eerder stoppen met werken?

De FPU-regeling biedt u de gelegenheid, als u 55 jaar of ouder bent, om minder te gaan werken of te stoppen met werken. U ontvangt dan, afhankelijk van uw leeftijd, een FPU (= pré pensioen) van 15% tot 70%. Dit betekent een inkomensterugval. Het **Pré Pensioen Plan** zorgt dan voor een financiële aanvulling op maat. Hoe eerder u begint hoe beter. Bent u na 1950 geboren, dan is het **Pré Pensioen Plan** voor u een perfecte oplossing. Bent u geboren tussen 1950 en 1955, dan biedt het **Pré Pensioen Plan** ook mogelijkheden.

#### Verhuisplannen?

Binnen het collectief van het Onderwijs Voordeelplan kunnen wij ook zeer gunstige hypotheekvoorwaarden bieden. Wanneer u verhuisplannen heeft vergeet dan niet bij ons een advies en een offerte aan te vragen.

Graag verzorgen wij een voorlichtingsronde voor uw team op uw onderwijsinstelling over alle verzekeringsproducten binnen het Onderwijs Voordeelplan. Bel ons voor een afspraak.

Heeft u interesse in één of meer verzekeringen uit ons pakket? Daag ons uit voor een vlijmscherpe offerte!  
Bel **0413-487070\*** voor meer informatie of een vrijblijvende offerte.

### Risicomanagement binnen uw Onderwijsinstelling

- Welke risico's loopt het schoolbestuur?
- Hoe wordt met deze risico's omgegaan?
- Hoe zijn die risico's te beperken?
- Zijn bepaalde risico's goed verzekerd?
- Zijn de risico's niet dubbel verzekerd?

Wij geven het antwoord aan de hand van het volgende stappenplan:

#### 1 Inventarisatie van:

- Risico's
- Lopende verzekeringen

#### 2 Statusrapport:

- analyse van bestaande risico's
- aanwezige risicobeperkende verzekeringen
- aanbiedingen

#### 3 Service abonnement

- beheer verzekeringsportefeuille
- deskundige afhandeling van schadeclaims

Heeft u interesse in risicomanagement?  
Bel **0413-487080\*** voor meer informatie of een vrijblijvende afspraak.



Heerebeeke Adviesgroep  
verzekeringen & financiële dienstverlening

Postbus 86  
5490 AB Sint-Oedenrode  
Tel: 0413-487070 (standaard telefoontarief)  
E-mail: [info@heerebeeke.nl](mailto:info@heerebeeke.nl)  
[www.onderwijsvoordeelplan.nl](http://www.onderwijsvoordeelplan.nl)



[www.onderwijsvoordeelplan.nl](http://www.onderwijsvoordeelplan.nl)

Dyademagazine is een uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs. Dyademagazine verschijnt elf maal per jaar.

#### Redactie

Herman Huijmans  
Hans Koster  
Hanneke van Kruijning  
Jo Leveau  
Geke Lexmond

#### Met medewerking van

Charlotte Batavier  
René van Eijk  
Herman Huijmans  
Sherida Jurg-Smith  
Riek Timmers

#### Redactie-adres

Postbus 611  
3430 AP Nieuwegein  
redactiedyade@dyade.nl

#### Abonnementen

Clënten van Dyade Dienstverlening Onderwijs ontvangen een exemplaar van het Dyademagazine per bevoegd gezag plus een exemplaar per school. Voor niet-clënten en extra abonnementen kost het Dyademagazine € 32,25 per jaar. Bij meer abonnementen op één adres geldt een kortingsregeling. Voor opgave van abonnementen en adreswijzigingen en dergelijke kunt u contact opnemen met uw Dyadestiging.

#### Advertentie-informatie

Arja van der Rhee  
tel. (030) 63 05 605

Hoewel aan de productie van Dyade veel zorg wordt besteed, kan het voorkomen dat iets aan onze aandacht ontsnapt. De Stichting Dyade Dienstverlening aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de eventuele gevolgen van drukfouten, onjuistheden of onvolledigheden in de gepubliceerde informatie.

#### Vormgeving

The Baqry, Wormer

#### Coverfoto | foto's pag. 14-15

Dirk-Jan van Dijk, Hilversum

#### Illustraties

Cor Visser, Zaandijk

#### Drukkerij

Nivo, Delft



4



14

## In dit nummer:

- 4 De arbeidsovereenkomst
- 6 Spaarverlof anders
- 7 Moeten we de boom nl-tree omzagen?
- 9 Maak van je hart geen moordkuil
- 10 Arbo-diensten en reïntegratiebedrijven
- 12 **veelgestelde vragen** 
- 14 Basisschool Crescendo 
- 16 **kort** 
- 18 Waar zitten we?
- 19 Kalender

### Stimuleringsregeling beginnende directeuren in het primair onderwijs 2003-2004

Bevoegde gezagen die op of na 1 augustus 2003 een beginnende directeur hebben benoemd, kunnen in aanmerking komen voor een subsidie van € 6.000,- ten behoeve van de begeleiding en coaching van deze directeur. Voorwaarde is dat de directeur nog nooit eerder een functie als directeur in het primair onderwijs heeft gehad en minimaal wtf 0,4 aan directietaken besteedt. Dyade heeft specialisten in dienst die deze begeleiding of coaching kunnen verzorgen. Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met uw contactpersoon op de afdeling Dyade Advies.

# De arbeidsovereenkomst

In het Rechtspositiebesluit WPO/WEC en in de CAO's is vastgelegd welke verplichtingen en rechten het bevoegd gezag en de werknemer hebben wanneer zij een arbeidsovereenkomst aangaan. In dit artikel gaan we in op drie aspecten die met deze overeenkomst samenhangen en waarover veel vragen worden gesteld, te weten;

- > Tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd,
- > Omzetting tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband en
- > Beëindiging van het dienstverband.

door Sherida Jurg-Smith

## Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst

Het is mogelijk een arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen. De regelingen zijn verschillend voor openbaar en bijzonder onderwijs. Voor openbaar onderwijs is het geregeld in het Rechtspositiebesluit WPO/WEC; art 230. Voor het bijzonder onderwijs in artikel F2.5 lid 4 van de CAO PO (de scholen die zijn aangesloten bij het VGS<sup>1</sup> volgen in hoofdlijnen de regelingen uit de CAO PO, maar hanteren in de akte van benoeming, versie 1998, andere opzegtermijnen). Een dienstverband voor bepaalde tijd kan door de werkgever en de werknemer tussentijds worden beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn. Deze termijn is in de boven omschreven richtingen verschillend, maar tenminste een maand.

## Omzetting tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband

De CAO-PO regelt in artikel F1 wanneer een dienstverband voor een bepaalde tijd wordt overeengekomen. Voor het openbaar onderwijs is dit geregeld in Rechtspositiebesluit WPO/WEC art. 211. De scholen die zijn aangesloten bij het VGS hanteren de regels die zijn vastgelegd in de Overige voorwaarden behorende bij de akte van benoeming). De regeling voor korttijdelijken, die tot stand is gekomen naar aanleiding van de Flexwet, is sedert 1 augustus 2002 opgenomen in artikel F.1.1.

## 'Arbeidsovereenkomsten verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs'

van de CAO PO. De bepaling voorkomt dat drie opeenvolgende vervangingen automatisch leiden tot een vast dienstverband.

Een werknemer die tenminste voldoende functioneert en in een periode van 18 maanden, volgend op het moment waarop hij voor het eerst een benoeming voor bepaalde tijd heeft gehad, bij dezelfde werkgever in tenminste 30 weken feitelijk arbeid heeft verricht, wordt een arbeidsovereenkomst in de structurele formatie aangeboden indien er een vacature in de structurele formatie beschikbaar komt (in het schooljaar waarin hij aan de voorwaarden voldoet of in het daaropvolgend schooljaar). Deze regeling vervangt de eerdere zogeheten 180 dagenregeling.

**Beëindiging van de overeenkomst** Er zijn vier wijzen waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen:

- > door toestemming van partijen;
- > door opzegging;
- > door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
- > van rechtswege.

## Toestemming van partijen (de beëindigingsovereenkomst)

De overeenkomst komt tot stand door aanvaarding van het aanbod tot beëindiging. Een werkgever mag er echter niet al te snel op vertrouwen dat een werknemer met een beëindigingsaanbod heeft ingestemd. Alleen als blijkt dat de werknemer zich voldoende bewust is van de risico's van beëindiging 'de werknemer die vrijwillig ontslag neemt krijgt immers meestal geen WW-uitkering' kan men tot deze manier van beëindiging overgaan.

**Opzegging** Opzegging is een verklaring van de werkgever of de werknemer die daarmee aangeeft de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Hiervoor is voorafgaande opzegging nodig.

In het bijzonder onderwijs geldt voor de werknemer een opzeggingstermijn van een maand als het dienstverband minder dan 15 jaar heeft geduurd. Bij een dienstverband van 15 jaar of meer geldt een opzeggingstermijn van 2 maanden. Voor de werkgever is de opzeggingstermijn eveneens afhankelijk van de lengte van het dienstverband van de werknemer. De opzeggingstermijnen zijn opgenomen in artikel F2.5 van de CAO voor het primair onderwijs.

N.B.: Conform art. XXI Overgangsrecht van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid kan voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet (1 januari 1999) 45 jaar of ouder was een langere opzegtermijn gelden.

<sup>1</sup> Deze scholen voeren veelal de naam: reformatorische school

In het openbaar onderwijs geldt het Rechtspositiebesluit WPO/WEC. In artikel 230 en 231 is bepaald welke opzegtermijn van toepassing is bij respectievelijk tussentijdse beëindiging van een tijdelijk dienstverband en bij beëindiging van een vast dienstverband. Bij de beëindiging van een vast dienstverband is dit veelal drie maanden, maar in een aantal in artikel 228 genoemde situaties kan het dienstverband worden beëindigd de dag nadat deze situaties zich hebben voorgedaan (ernstige mate van onbekwaamheid of ongeschiktheid, blijvende arbeidsongeschiktheid, bij een veroordeling tot een vrijheidsstraf wegens een misdrijf enz.)

Voor scholen die zijn aangesloten bij het VGS geldt het Beleidskader Arbeidsvoorwaardenbeleid. In artikel F2.5 zijn de opzegtermijnen opgenomen, deze kunnen variëren van 1 maand tot 4 maanden voor de werkgever en 1 of 2 maanden voor de werknemer afhankelijk van de lengte van het dienstverband.

**Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter** Zowel de werknemer als de werkgever kan te allen tijde ontbinding van de arbeidsovereenkomst vragen aan de kantonrechter. Hoewel er door middel van deze procedure snel een eind aan een arbeidsovereenkomst kan komen, kan er een schadevergoeding, aan veelal de werknemer, tegenover staan. Het bestuur dient dit uit eigen middelen te betalen. Afhankelijk van het dienstverband kan dit fors oplopen. De kantonrechter hanteert de zogenaamde kantonrechtersformule,  $A \times B \times C$  waarbij A het aantal gewogen dienstjaren is (dienstjaren in de leeftijd 40-50 tellen voor 1,5, vanaf het 50e jaar tellen de dienstjaren voor 2), B is het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en C is de correctiefactor (verwijtbaarheid) die kan oplopen van 0 tot 2. Bij de correctiefactor 2 is er sprake van een hoge verwijtbaarheid van de werkgever. Een positieve instroomtoets bij het Participatiefonds is dan vrijwel uitgesloten.

Willen partijen liever niet voor verrassingen komen te staan wat betreft de schadevergoeding, dan bestaat er ook nog een pro forma ontbinding. Dat gebeurt op een manier waarbij de kantonrechter begrijpt dat beide partijen willen dat ontbinding plaatsvindt en dat zij een bepaalde schadevergoeding als billijk beschouwen. In zowel het verzoek- als het verweerschrift staat dat het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met opzegverboden, waardoor de rechter dit niet nader zal onderzoeken.

**Van rechtswege** Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege,

- > wanneer de tijd waarvoor zij is aangegaan is verstreken;
- > op het moment dat de werknemer bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak zijn bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen;
- > door het overlijden van de werknemer.



Van rechtswege houdt in dat er geen opzegging nodig is en dat de opzegverboden en opzeggingstermijnen niet gelden. Wel is het belangrijk om tijdig (ongeveer twee maanden) vóór het aflopen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werknemer ervan op de hoogte te stellen welke beslissing er ten aanzien van zijn arbeidsovereenkomst is genomen. De werknemer kan de werkgever drie maanden vóór het aflopen van zijn arbeidsovereenkomst erop wijzen dat zij een beslissing hieromtrent dient te nemen. Blijft een reactie van de werkgever uit, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn verlengd voor dezelfde periode. Wijst de werknemer de werkgever hier niet op, dan eindigt de arbeidsovereenkomst gewoon op de afgesproken datum.

Bij elke vorm van beëindiging van een arbeidsovereenkomst dient de werkgever rekening te houden met kosten en risico's, met name in het geval dat de ex-werknemer een uitkering aanvraagt. Het Participatiefonds kan bij een onzorgvuldige beëindiging oordelen dat de uitkeringskosten ten laste van de werkgever komen.

Het vorenstaande is uiteraard niet volledig. Pas bij beoordeling van de feitelijke situatie kan er voor een bepaalde manier van beëindiging gekozen worden waarbij altijd eerst gekeken zal worden naar de juridische haalbaarheid hiervan. Voor nader advies en begeleiding kunt u zich richten tot uw afdeling van Dyade Advies.

*Sherida Jurg-Smith is jurist bij de vestiging Ede.*

# Spaarverlof anders

Wij Nederlanders zijn een spaarzaam volkje. Bonuskaarten, zegeltjes en allerlei andere mogelijkheden grijpen wij met beide handen aan om iets te kunnen sparen. In het onderwijs geen zegeltjes of airmiles, maar ook daar kan gespaard worden: voor tijd. De huidige spaarverlofregeling is in 1998 van start gegaan bij de invoering van de normjaartaak.

Inmiddels is er bij de laatste CAO onderhandelingen een nieuwe versie ontstaan. Laten we de artikelen even doorlopen:

door René van Eijk

**Voor wie?** Alle werknemers in het primair onderwijs met een vaste aanstelling hebben het recht om adv-uren te sparen voor het spaarverlof. Ook tijdelijke werknemers met een aanstelling van tenminste zes maanden komen in aanmerking. Vervangers, mensen met een I/D baan en Lio'ers komen niet in aanmerking.

**Wat moet u dan doen?** U geeft voor 1 februari aan of u in het daarop volgende schooljaar gebruik wilt maken van de regeling. Tevens geeft u daarbij aan welke variant u wilt. Sparen betekent dat u feitelijk meer uren gaat maken. Die uren moeten wel beschikbaar zijn. Daarom kunt u alleen sparen als er formatie beschikbaar is.

**Hoelang kunt u sparen?** U kunt minimaal 5 jaar en maximaal 12 jaar sparen. Voor iedereen die op 1 augustus 1998 50 jaar of ouder was geldt een minimale duur van 4 jaar. Mocht u tijdens het sparen tot de ontdekking komen dat u meer wilt sparen dan u bent overeengekomen met de werkgever, dan hebt u het recht de spaartermijn tweemaal met minimaal 2 jaar te verlengen. De termijn mag echter de twaalf jaar niet overschrijden.

**Mag ik mijn spaartermijn onderbreken?**

Ja dat mag u, zij het slechts een maal en pas nadat u drie achtereenvolgende jaren gespaard hebt.

**Welke vormen van verlof zijn er mogelijk?**

De standaardvormen zijn sabbatsverlof (volledig verlof voor een bepaalde periode tot maximaal een jaar) en seniorenverlof (gedeeltelijk verlof - maximaal 50% van uw betrekkingsomvang - gedurende een bepaalde periode).

**Wanneer kan ik mijn spaarverlof opnemen?**

U kunt uw spaarverlof opnemen in het jaar dat volgt op het laatste jaar dat u gespaard hebt. U meldt dat voor 1 februari aan uw werkgever. U geeft daarbij

aan hoe u het gespaarde verlof wilt opnemen en voor 1 maart reageert de werkgever daar op. In onderling overleg kan echter ook later het spaarverlof opgenomen worden; tot maximaal 5 jaar later.

**Kan ik mijn spaarverlof onderbreken?**

U kunt alleen in speciale gevallen (bijvoorbeeld op grond van een medisch advies) uw verlof tijdens een lopend schooljaar onderbreken.

**Wat gebeurt er met het sparen van mijn spaarverlof als ik ziek word of buitengewoon verlof heb?**

Tijdens het eerste jaar van uw onverhoopt ziek zijn loopt het sparen gewoon door. Mocht u langer dan een jaar ziek zijn geweest en u keert terug, dan geldt dat u eerst vier weken aan het werk moet zijn geweest voordat de teller weer gaat lopen.

Bij volledig lang buitengewoon verlof wordt het sparen volledig opgeschort en bij gedeeltelijk buitengewoon verlof wordt het aantal uren gespaard over het aantal uren van de oorspronkelijke betrekkingsomvang.

**En als ik nu ziek word tijdens het opnemen van mijn spaarverlof?**

Na 4 weken ziek zijn wordt het spaarverlof opgeschort totdat u weer hersteld bent.

**Wat gebeurt er als ik mijn dienstverband voortijdig beëindig?**

Dan zijn er drie mogelijkheden:

- > het verlof wordt, voorafgaande aan de beëindiging van de dienstbetrekking opgenomen, ongeacht het feit of de minimale termijn is vol gemaakt
- > betaling van een genormeerd bedrag, gelijk aan 70% van de actuele waarde
- > het verlofsaldo in uren blijft staan (slappend tegoed), zodat u dit bij een heraanstelling bij een nieuwe werkgever binnen het onderwijs kunt laten herleven. U dient dan wel om de vijf jaar bij uw laatste werkgever aan te geven of u van dit slappend tegoed gebruik wilt maken. Doet u dit niet, dan vervalt het tegoed.

Mocht u verder nog vragen hebben, dan kunt u het een ander zorgvuldig herlezen in het Gele Katervan van 18 juni 2003. U kunt natuurlijk ook altijd uw contactpersoon bij Dyade Personeel of Dyade Advies raadplegen.

*René van Eijk is adviseur bij de vestiging Amersfoort.*

# Moeten we de boom nl-tree omzagen?

Heeft u thuis ADSL, kabel of gaat de telefoon uit als internet aangaat?

Er zijn talloze mogelijkheden om te internetten en aan alle keuzes kleven voor- en nadelen. Het ministerie had de afgelopen jaren een contract met ISP (internet service provider) nl-tree. De meningen over de kwaliteit van deze provider lopen wat uiteen en in ieder geval was niet iedereen even razend enthousiast.

door René van Eijk

Het contract met nl-tree loopt 1 januari 2004 af en vanaf dat moment mag u als bestuur cq school zelf kiezen wie uw provider wordt.

U krijgt daarvoor van het ministerie een bedrag per leerling en u kunt de boer op. Op de websites van internetproviders kunt al prijsvergelijkingen maken tussen de verschillende aanbieders.

Het is de vraag of snelheid nu handig is. U zult ongetwijfeld aanbiedingen krijgen van verschillende providers, maar het is zaak deze aanbiedingen zorgvuldig met elkaar te vergelijken. Een prijzenoorlog op de grote onderwijsmarkt kan tot interessante offertes leiden. Over een snelle reactie voor 1 oktober 2003 kunnen we duidelijk zijn: dat hoeft niet. Er is een coullance regeling opgezet waarbij het mogelijk is om tot 1 april 2004 (met inachtneming van 3 maanden opzegtermijn) uw overeenkomst met nl-tree op te zeggen. Daarna kan het niet meer op zomaar elk moment en bent u gehouden aan de 1 jarige overeenkomst die u op dat moment bij nl-tree hebt afgesloten.

Vergelijking tussen diverse dataverbindingen leert dat er veel verschillen zijn en daarmee veel keuzemogelijkheden.

Om op school acceptabel te kunnen werken, is een verbinding van 256/128 het absolute minimum. Houdt u er rekening mee, dat deze cijfers gelden voor een school tot 250 leerlingen. Grofweg kan gesteld, dat per 250 leerlingen de benodigde snelheid verdubbelt. Zo, dat helpt in ieder geval enigszins bij de keuze.

Wat ook helpt is dat nl-tree minder duur is dan u altijd dacht. Dat wil zeggen: de provider heeft z'n

tarieven flink verlaagd. Niet dat zij daarmee direct een prijsstunter is geworden, maar een nadere studie is het in ieder geval waard. Belangrijk is om steeds de vraag te stellen wat wie biedt voor welke prijs. Daar mag u dan ook het volgende nog in meenemen: de kast die in uw school geplaatst is blijft te allen tijde staan, want deze is van het ministerie. De inhoud (de router o.a.) is echter eigendom van nl-tree. Uw overeenkomst met hen opzeggen betekent ook dat de apparatuur van de nieuwe ISP moet komen of dat u die zelf dient aan te schaffen.

U mag er de komende maanden met deze en gene flink over bomen. Succes!

*René van Eijk is adviseur bij de vestiging Amersfoort.*





# Maak van je hart geen moordkuil

Veiligheid op school is een onderwerp dat de laatste jaren steeds vaker aan de orde gesteld wordt. Daarbij valt te denken aan twee soorten veiligheid: de praktische en de gevoelsmatige. De praktische veiligheid heeft alles te maken met het gebouw en de inventaris en is zichtbaar en tastbaar te maken. Met de gevoelsmatige veiligheid ligt het anders: wat voor de één een veilige situatie is, kan door de ander als uiterst bedreigend ervaren worden. Dit artikel gaat over die gevoelsmatige veiligheid in de school.

Riek Timmers

Iedere school zal bevestigen dat er gestreefd wordt naar het neerzetten van een open klimaat. Een sfeer waarin gezegd kan worden dat je als collega tegen bepaalde zaken aanloopt, zonder dat dit je wordt kwalijk genomen of het gebagatelliseerd wordt. Toch ziet de praktijk er soms anders uit. Aangeven dat je moeite hebt, bijvoorbeeld met een specifieke aanpak van een leerling, kan reacties opleveren als: 'Ik heb nergens last van' of 'Bij mij draait zo'n leerling zonder problemen mee.' Hiermee is de basis voor een onveilig gevoel gelegd. Hetzelfde geldt voor vragen van nieuwkomers naar een voor langer werkzame collega's bekende weg. Wordt het antwoord gevoed door een ondertoon van irritatie en wordt er gerefereerd aan het feit dat het altijd al zo is geweest of dat het nou eenmaal altijd zo gaat, dan zal er bij het stellen van een volgende vraag wel eerst heel diep nagedacht worden. De basis voor onzekerheid is inmiddels wel gelegd en het is afhankelijk van de persoon welke impact dit op zijn functioneren heeft.

Hoewel in bovenstaande voorbeelden zonder stemverheffing gesproken kan zijn, gaat het wel de richting van verbale agressie uit. Wanneer men een voorval onderbrengt onder de noemer agressie of geweld is e.e.a. direct veel duidelijker, maar de omgang ermee blijft persoonsgebonden. Een voorval waarbij een leerling of ouder je de huid vol scheldt kan door de één schouderophalend gerelativeerd worden, maar voor de ander de reden zijn om zich uiterst onveilig te voelen.

Bij fysiek of dreigend fysiek geweld, zoals het mes op de keel/een slag of stoot/een gericht gegooid voorwerp, komt de algemene afkeuring het allerduidelijkst naar voren. Voor de persoon of personen die het overkomt kan het een uiterst traumatische erva-

ring zijn. Direct geboden hulp, ter voorkoming van een slechte verwerking, kan een therapeutische behandeling helpen voorkomen.

Voor alle situaties waaruit een onveilig gevoel naar voren komt geldt, dat er aandacht aan besteed moet worden. De persoon of personen waar het om gaat mogen niet in de kou komen te staan! Goed personeelsbeleid is hiervoor nodig. De werknemer moet ervaren dat hij serieus genomen wordt; het voorval is aan het werk gerelateerd en de gevolgen ervan moeten gesignaleerd en weggenomen worden. Het bieden van hulp past dan ook uitstekend binnen een vastgesteld beleid ter voorkoming van ziekteverzuim. De hulp is afhankelijk van het voorval. Gaat het om de sfeer/het klimaat van de school in het algemeen dan is het goed om daar met het hele team aan te werken. In een aantal gerichte bijeenkomsten, waarin open communicatie centraal staat, kunnen de neuzen dezelfde kant uit gericht worden en duidelijke afspraken gemaakt en vastgelegd worden, door iedereen onderschreven, omtrent het bevorderen en handhaven van een veilig klimaat.

Bij direct geweld of agressie biedt acute psycho trauma hulpverlening door een gecertificeerde hulpverlener een oplossing. Deze kan zowel individueel als groepsgericht aangeboden worden. Een vast traject van een viertal bijeenkomsten, direct startend na het voorval kan uitkomst bieden, wanneer er een traumatische ervaring heeft plaatsgevonden. Zowel voor het teamgericht werken aan een veilig schoolklimaat als het bieden van psycho trauma hulpverlening kunt u bij Dyade terecht. ●

*Riek Timmers is adviseur bij de vestiging Nieuwegein*

# Arbo-diensten en reïntegratiebedrijven

Twee ondersteuners spelen een belangrijke rol bij het uitvoeren van arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid: de Arbo-diensten en de reïntegratiebedrijven.

door Charlotte Batavier

**Arbo-diensten** Arbo-diensten zijn zelfstandige dienstverleners die opereren op de vrije markt. Werkgevers met personeel in dienst moeten zich aansluiten bij een gecertificeerde Arbo-dienst. Iedere organisatie mag zelf een keuze maken welke aanbieder zij kiest. Het dienstenpakket van veel Arbo-diensten is erg breed; ze kunnen adviseren over vrijwel alle aspecten van de werkomstandigheden. Er zijn Arbo-diensten die zelf reïntegratiediensten aanbieden. De taken waarin de werkgever zich verplicht moet laten ondersteunen zijn:

- > het opstellen van de verplichte risico-inventarisatie en evaluatie;
- > de controle en begeleiding van zieke werknemers;
- > het verrichten van periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- > het houden van een arbeidsgezondheidskundig spreekuur;
- > allerlei taken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

Om het brede aanbod van dienstverlening mogelijk te maken werkt iedere Arbo-dienst met deskundigen op verschillende terreinen. In ieder geval hebben zij de volgende specialisten in huis: bedrijfsartsen, arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiekundigen en veiligheidsdeskundigen. Veel Arbo-diensten kunnen ook ergonomen, maatschappelijk werkers en mediators inzetten. Arbo-diensten beschikken over een eigen klachtenregeling en privacyreglement. Bedrijfsartsen zijn gebonden aan het medisch beroepsgeheim.

**Contract** Het afsluiten van een contract met een Arbo-dienst is een eigen verantwoordelijkheid van de werkgever. Het Vervangingsfonds heeft in overleg met een aantal grote Arbo-diensten een modelcontract, het Basiscontract Integrale Arbozorg, ontwikkeld. Dit contract biedt een goede basis om te investeren in de arbeidsomstandigheden van werknemers en in het terugdringen van het ziekteverzuim. Het

Vervangingsfonds stelt vanaf 2002 de scholen verplicht om een contract af te sluiten op het niveau van het basiscontract als zij in aanmerking willen komen voor subsidies uit het zogenaamde 'aanvullend pakket'. Het vervangingsfonds heeft ook een kwaliteitstoetsing ontwikkeld voor Arbo-diensten: het zogenaamde 'Keurmerk Onderwijs'. Hiermee kunnen Arbo-diensten laten zien dat zij voldoen aan de kwaliteitseisen die gesteld worden aan de dienstverlening voor het onderwijs.

De contracten worden voor de periode van een kalenderjaar afgesloten en stilzwijgend verlengd. De opzegtermijn is doorgaans drie maanden. Op de site van het Vervangingsfonds treft u een checklist aan waarin alle acties in het kader van de verzuimbegeleiding zijn opgenomen. Indien u geen modelcontract hebt afgesloten kunt u met deze lijst controleren of alle acties in het contract zijn opgenomen. Deze lijst kunt u tevens gebruiken bij de evaluatiegesprekken met de Arbo-dienst. Indien uw organisatie deel uitmaakt van een samenwerkingsverband is het zinvol om te onderzoeken of er een mantelcontract kan worden afgesloten. U kunt hierdoor kosten besparen en beter investeren in een goede samenwerking en de kwaliteit van de dienstverlening.

**Kosten** De prijs die betaald wordt voor het contract is afhankelijk van de hoogte van het verzuimpercentage in het voorgaande jaar. De Arbo-dienst moet meer activiteiten verrichten naarmate het ziekteverzuim hoger is. De prijs is dan natuurlijk ook hoger. Het gaat dan met name om het aantal spreekuurcontacten dat in een jaar plaatsvindt.

**Bekostiging** Voor de bekostiging van de contracten met de Arbo-dienst worden de volgende middelen beschikbaar gesteld:

- > de vergoeding materiele instandhouding (Velo) biedt van oudsher een post voor de Bedrijfsgezondheidszorg (BGZ). Op dit moment van € 416,01 per school en € 2,18 per leerling.
- > het schoolbudget: ruim 20% van de middelen is bedoeld voor arbeidsomstandigheden.

**Evaluatie** Als er een basiscontract is afgesloten neemt de Arbo-dienst zelf het initiatief voor de jaarlijkse evaluatiegesprekken en eventueel de tussen-evaluatie. Als werkgever moet u uiteraard wel bewaken of dit ook daadwerkelijk gebeurt. De Arbo-dienst



verzorgt de agenda en u kunt zelf agendapunten inbrengen. Het is zinvol om van te voren enig onderzoek te doen naar de ervaringen van diverse betrokkenen in uw organisatie met de dienstverlening van de Arbo-dienst en deze ervaringen te betrekken bij de evaluatie. Indien u niet tevreden bent over de kwaliteit van de dienstverlening is een evaluatie een goed moment om te proberen de samenwerking te verbeteren. Als deze stap geen positief resultaat oplevert kunt u een klacht neerleggen bij de manager van de Arbo-dienst. Als ook deze klacht niet leidt tot verbeteringen kunt u de klacht melden bij het klachtenmeldpunt van het Vervangingsfonds. De formulieren kunt u aanvragen bij de helpdesk van het Vervangingsfonds. Als u onvoldoende zicht hebt op de kwaliteitsverbetering van uw Arbo-dienst kunt u het contract proforma vóór 1 oktober opzeggen en een of twee andere offertes aanvragen bij andere Arbo-diensten. Dit geeft u de mogelijkheid om of met uw eigen Arbo-dienst een verse start te maken of over te stappen naar een andere Arbo-dienst. Bij het overstappen naar een andere Arbo-dienst moet u rekening houden met de overdrachtskosten van de dossiers. Uw Arbo-dienst kan u hierover informeren.

**Reïntegratiebedrijven** Reïntegratie arbeidsgehandicapten: tweede spoor. Als werkgever heeft u een eigen verantwoordelijkheid ten opzichte van uw zieke en arbeidsongeschikte werknemers.

Wat doet u als uw werknemer als gevolg van ziekte niet meer bij de eigen werkgever aan de gang kan, maar op grond van het advies van de Arbodienst wel ander werk kan doen? Voorheen ontfermde UWV zich over arbeidsgehandicapten die in aanmerking komen voor een WAO-uitkering en niet meer bij de eigen werkgever terecht kunnen. Sinds januari 2002 is het aan de werkgever om zijn arbeidsgehandicapte

werknemer in een andere organisatie te plaatsen: het Reïntegratietraject 2e spoor. Een werknemer komt voor reïntegratie 2e spoor in aanmerking als uw Arbo-dienst verklaart dat hij arbeidsgehandicapt is en niet meer herplaatst kan worden bij de eigen werkgever.

Deze werknemer kunt u aanmelden bij het Vervangingsfonds dat ervoor zorgt dat het traject wordt gestart. Na de aanmelding bij het Vervangingsfonds wordt er een gespecialiseerd reïntegratiebedrijf ingeschakeld dat zorg draagt voor de praktische uitvoering. De kosten zijn voor het UWV, mits het traject aan hun voorwaarden voldoet. U kunt als werkgever de keuze maken uit één van de vier reïntegratiebedrijven die het Vervangingsfonds inschakelt: Loyalis mens en werk, Alexander Calder, BMG groep en Prové.

Belangrijke vragen die u kunt stellen bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zijn:

- > Welke dienstverlening/ondersteuning is wenselijk
- > Kan het reïntegratiebedrijf aan de behoeften en wensen van de werkgever en werknemer voldoen
- > Heeft men een specifieke expertise
- > Werkt men voor specifieke doelgroepen
- > Welke inspanningen verwacht het reïntegratiebedrijf van de werkgever
- > Hoe wordt relevante informatie teruggekoppeld aan de werkgever.

**Tot slot:** Als werkgever blijft u verantwoordelijk voor het reïntegratietraject.

Een duidelijk advies is dan ook: zorg dat u door zowel de werknemer en het reïntegratiebedrijf goed geïnformeerd wordt over het verloop van het traject en lever waar mogelijk een bijdrage aan het proces. ●

*Charlotte Batavier is adviseur bij de vestiging Amersfoort.*

## 1 *Mijn werknemer heeft een ongeluk gehad. Hij had geen schuld. Door de extra vervangingskosten die ik nu maak, loop ik het risico een malus te moeten betalen aan het Vervangingsfonds. Wat moet ik doen?*

U moet de schade melden bij Loyalis Schaderegeling, telefoon 070-3068787. Loyalis gaat na of de schade verhaald kan worden op de tegenpartij. Is de claim terecht, dan start Loyalis een invorderingsprocedure. De vervanging die dan met de afwezigheid van uw werknemer heeft te maken, wordt voor slechts 35% meegewogen in het differentiatiesysteem (bonus-malusregeling). De ontvangen schadevergoeding dient wel afgedragen te worden aan het Vervangingsfonds (artikel 4A reglement Vervangingsfonds PO en VO).

### **ID-banen**

De bezuiniging op de ID-banen heeft binnen het onderwijs tot veel onrust geleid. Feit is, dat iedere gemeente weer anders omgaat met de interpretatie van de regelgeving en de gevolgen hiervan.

## 2 *Worden ID-banen nu wel of niet wegbezuinigd? We horen verschillende verhalen.*

De gemeenten moeten in 2003 15 tot 20% op hun ID-budget bezuinigen. De gemeente kan dat op verschillende manieren doen:

- > instellen van een vacaturestop: door geen ID-werknemers meer aan te nemen realiseert de gemeente een bezuiniging;
- > gebruik maken van de stimuleringsregeling: door gebruik te maken van de stimuleringsregeling, worden de kosten voor de gemeente lager. Elke werkgever die in 2003 een ID-er door laat stromen naar een reguliere baan, kan éénmalig een subsidie van 17.000 euro aanvragen;
- > minder subsidie verstrekken: de gemeente kan op haar ID-budget bezuinigen door de onderwijsinstelling een (groter) deel van de loonkosten zelf te laten betalen. De vraag is dan wel in hoeverre bestaande overeenkomsten eenzijdig kunnen worden aangepast.



### 3

#### *Van welke financiële regelingen kunnen we gebruik maken als we een ID-baan omzetten in een reguliere baan?*

Er zijn 3 financiële regelingen.

1. De tijdelijke stimuleringsregeling regulier maken van 10.000 ID-banen. Het betreft hier een éénmalige subsidie van € 17.000 per ID'er die in 2003 doorstroomt naar een regulier gefinancierde baan, uit te betalen in tranches van tien- en zeventuizend euro in 2003 en 2004. Op de site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vindt u de tekst van deze regeling ([www.agentschapszw.nl](http://www.agentschapszw.nl)). Ook kunt u voor informatie terecht bij uw gemeente.
2. Impuls ondersteuning basisonderwijs. Dit is een structurele aanvulling op het schoolbudget per 1 augustus 2003 van € 3.308 per jaar. Dit bedrag komt overeen met de kosten van een ondersteunende functionaris voor 4 uur per week, maximum op het niveau van schaal 4. De afspraak ligt vast in de CAO sector onderwijs (PO en VO). Deze regeling is gepubliceerd in Gele katern nr. 13 dd 21 mei 2003.
3. Tijdelijke aanvullende stimuleringsregeling ID-banen in het primair en voortgezet onderwijs. De scholen ontvangen € 1.750 voor elke ID-er (ook als de ID-baan geen reguliere baan wordt). De scholen die voor deze subsidie in aanmerking komen, krijgen automatisch een beschikking van Cfi en hoeven dus geen aanvraag in te dienen. Deze regeling is eveneens gepubliceerd in Gele katern nr. 13 dd 21 mei 2003.

### 4

#### *Wat moeten we doen als we onverhoopt toch onze ID-er moeten ontslaan omdat de gemeente de subsidie stopzet?*

Uw ID-er heeft dezelfde rechtspositie als uw andere werknemers en valt onder het rechtspositiebesluit WPO/WEC en/of onder de CAO van uw onderwijssector. Van u (en uw ID-er) wordt in elk geval verwacht dat u alles doet om werkloosheid te voorkomen. Dit betekent dat u bezwaar moet maken tegen het besluit van de gemeente, en dat u afspraken maakt met de ID-werknemer over een scholings- en bemiddelingstraject.

De uitkeringskosten die met het ontslag samenhangen, komen in het primair en voortgezet onderwijs voor vergoeding door het Participatiefonds ([www.vfpf.nl](http://www.vfpf.nl)) in aanmerking. U moet dan voldoen aan de instroomtoets. De uitvoering van het reglement met betrekking tot het ontslag van ID-ers moet nog in de praktijk blijken. U moet in elk geval het voorgenomen ontslag aanmelden bij het reïntegratiebedrijf Loyalis Mens en Werk. ([www.loyalis.nl](http://www.loyalis.nl)).

Als er geen mogelijkheden zijn om het (vaste) dienstverband te continueren, is het verstandig om contact op te nemen met de besturenorganisatie waar u bij aangesloten bent of met uw contactpersoon op de afdeling Dyade Advies.

### 5

#### *Waar kan ik informatie vinden over de ID-banen?*

Op [www.sboinfo.nl](http://www.sboinfo.nl)



# Basisschool Crescendo

In het brede kleurenpalet van het Nederlandse onderwijs treffen we scholen aan die zich richten op een specifieke doelgroep. In Amsterdam Zuidoost staat een school die is opgericht door de Evangelische Broedergemeente. Basisschool Crescendo, gestart in 1993, geeft onderdak aan ruim 300 kinderen.

door Herman Huijmans

Als je de school binnenloopt vallen een paar dingen al meteen op: je ziet bijna uitsluitend kinderen met een getinte tot donkere huidskleur, op diverse plekken hangen spreuken uit de Bijbel en je proeft een hartelijke, ontspannen sfeer. Een gesprek met de directeur de heer Glenn Lashley en adjunct Rita Oliveira-Jordaan geeft al snel meer duidelijkheid. De school opende in augustus 1993 haar poorten.

Het 10-jarig jubileum zal daarom in de komende periode feestelijk worden gevierd en feesten zit de schoolbevolking in het bloed. Basisschool Crescendo wordt voornamelijk bezocht door kinderen van Surinaamse en Antilliaanse afkomst. Daarnaast gebeurt het nog vaak dat kinderen rechtstreeks uit Suriname op school komen. Ook wordt de school door Ghanese kinderen bezocht. In Amsterdam Zuidoost is ook een grote Ghanese bevolkingsgroep woonachtig. Bijna alle leerkrachten zijn van Surinaamse origine.

**Een stukje geschiedenis** De Evangelische Broedergemeente is ontstaan in de 15de eeuw in het voormalige Tsjechoslowakije. Jan Amos Comenius was de laatste bisschop van de Broedergemeente. In de 18e eeuw waren er nog enkele volgelingen over. Ze werden streng vervolgd. Een aantal gezinnen mocht zich vestigen op het landgoed van Graaf Nikolaus Ludwig von Zinzendorf. In 1722 ontstond de nederzetting Herrnhut. Daar groeide de beweging en er werden op verschillende plaatsen in Europa Broedergemeenten gesticht. Al snel trokken er zendingen over de hele wereld. Daar waar de gemeenten in Europa klein waren, groeiden de zendingsposten o.a. in Suriname en Tanzania, uit tot ware volkerkerken (in Europa bleef de Broedergemeente klein). De Hernhutters vestigden zich ook in Nederland: in slot Zeist mochten zij hun gemeente stichten.

‘Hoewel de school een sterke band heeft met de Evangelische Broedergemeente volgt zij toch haar eigen beleid’, aldus Glenn Lashley. De godsdienstlessen, de dagopeningen en sluitingen en ook de vieringen staan in het teken van het geloofsgoed van de Evangelische Broedergemeente. ‘Wij vinden het op onze school heel belangrijk hoe onze kinderen met elkaar omgaan’, merkt Rita Oliveira op, ‘Het geloof speelt daarbij een belangrijke rol: liefde voor elkaar, respect en hulpvaardigheid staan daarbij centraal’. Het reguliere onderwijs wil recht doen aan de problematiek van de kinderen. Veel nadruk ligt op taalverwerving: het actief gebruiken van de taal en het uitbreiden van de woordenschat. Hoewel je kunt zeggen dat de Surinaamse leerlingen Nederlandstalig zijn, hebben enkelen toch een achterstand. ‘Crescendo is daarom begonnen met het opzetten van de voorschool, zodat we de kinderen al op jonge leeftijd, vooral op taalgebied kunnen begeleiden’, aldus Rita, die belast is met de zorg voor de voorschool. Er wordt nu nog samengewerkt met peuterspeelzaal het Kwetternest, maar de school hoopt op korte termijn een eigen peuter-groep te kunnen starten.

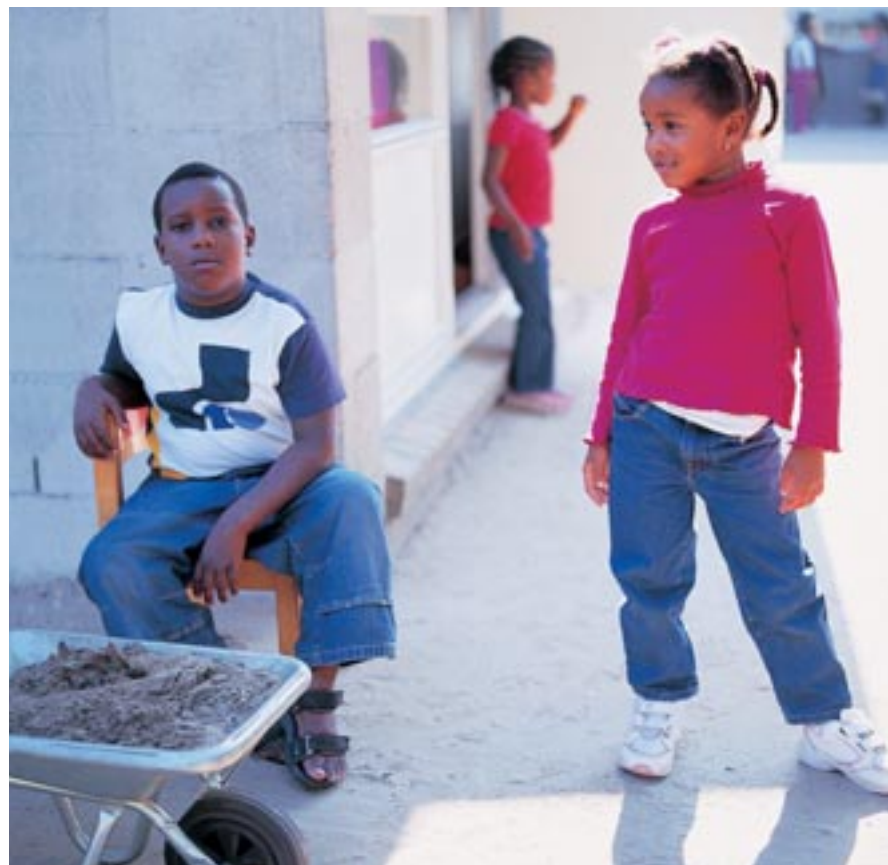
Crescendo mag niet klagen over gebrek aan belangstelling bij ouders. De school is de afgelopen jaren flink gegroeid. Er zijn nu ruim 300 leerlingen, verdeeld over 16 groepen. Crescendo wil een lage drempel hanteren bij toelating van leerlingen. ‘Je staat wel

eens voor een dilemma’, meent Glenn, ‘want je weet dat er door de omgeving ook naar de Cito-eindscore van je school wordt gekeken’. ‘Veel ouders kiezen de school vanwege het evangelische karakter, maar ook omdat zij zich in de sfeer herkennen. De mond tot mond reclame binnen de Surinaamse gemeenschap werkt goed’, merkt Rita op. Ook leerkrachten willen graag werken op Crescendo. ‘De map met open sollicitaties voor leraren of onderwijsassistenten is aanzienlijk. Dus hier geen lerarentekort’, aldus Glenn.

De school ligt samen met twee andere basisscholen tussen het groen. Op zich overdag heerlijk rustig maar helaas in de avonduren ook, want over de belangstelling van nachtelijke bezoekers heeft de school niet te klagen. Inbraken en vernielingen zijn aan de orde van de dag. ‘Het is wel eens om moedeloos van te worden’, verzucht Glenn Lashley. ‘Bijna wekelijks worden we hiermee geconfronteerd. Het computernetwerk is hier speciaal op aangepast.’

Crescendo is zozegd een ‘eenpitter’. Alle zaken moeten binnen de school en het bestuur zelf worden behartigd. Om de benodigde deskundigheid binnen de school te halen wordt gebruik gemaakt van Dyade Advies, voor bestuurs- en management ondersteuning. Ook voor huisvestingszaken kan Crescendo terugvallen op Dyade.

*Herman Huijmans is adviseur bij de vestiging Amsterdam.*



## **g** Gefis op het Web (GOW)

Het wordt administratiekantoren mogelijk gemaakt rechtstreeks financiële gegevens van besturen bij CFI te raadplegen. Hierdoor kunnen administratiekantoren snel beschikken over gegevens die voor hen van belang zijn voor het voeren van de administratie. Naar verwachting komt deze mogelijkheid in het najaar van 2003 beschikbaar. De informatie die op deze manier beschikbaar wordt gesteld omvat het volgende:

- informatie over verplichtingen en de daaruit voortvloeiende betalingen (het formulier 'bekostigingsinformatie' dat aan de besturen wordt toegezonden)
- informatie over vorderingen
- informatie over verantwoording en
- informatie over uitgevoerde betalingen (het formulier 'betalingsspecificatie' dat aan de besturen wordt toegezonden).

Ook is het mogelijk voor administratiekantoren deze gegevens te downloaden en te koppelen aan de eigen administratie. De toegang tot deze gegevens betreft alleen de besturen waarvoor het betreffende administratiekantoor de administratie voert. De toegang wordt afgeschermd door middel van een gebruikersidentificatie en een wachtwoord. Indien besturen bezwaren hebben tegen deze wijze van beschikbaar stellen van deze gegevens aan het administratiekantoor, dan kan dit schriftelijk kenbaar worden gemaakt bij Cfi, unit BGS/GFB, Postbus 606, 2700 ML, Zoetermeer (bron: Cfi). Dyade Dienstverlening Onderwijs is blij met deze ontwikkeling. We kunnen nu meteen over alle Cfi-stukken beschikken die nodig zijn om onze informatie naar de scholen/besturen up-to-date te houden.

## **o** Ontheffing verbod bijzondere persoonsgegevens

Artikel 16 van de Wet Bescherming Persoonsgegevens verbiedt verwerking van gegevens over IQ en sociaal-emotionele problematiek. Het College Bescherming Persoonsgegevens (PCB) meent dat dit verbod niet van toepassing is als de verwerking van deze gegevens geschiedt door scholen in het belang van de speciale begeleiding van deze leerlingen of het treffen van bijzondere voorzieningen i.v.m. hun gezondheidstoestand. Scholen en Regionale Verwijzigingscommissies (RVC) in het voortgezet onderwijs hebben dus geen uitdrukkelijke toestemming nodig van betrokkene voor de verwerking van gezondheidsgegevens wanneer een aanvraag voor indicatiestelling wordt gedaan. Wel dient de school de aanvraag vooraf te overleggen met de ouders van de leerling en een kopie van de aanvraag en de beschikking aan hen ter beschikking te stellen. Gegevensverwerking door de RVC dient wel te worden aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens (bron: VBKO).

## **o** Onderwijs aan vreemdelingen

Op 1 augustus is het Besluit Onderwijs aan vreemdelingen in werking getreden. Dit besluit vervangt de bekostigingsregeling Onderwijs aan asielzoekers. Alleen gemeenten komen voor deze uitkering in aanmerking. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een startsubsidie en de specifieke uitkering. Indien gemeenten nog niet eerder in aanmerking gekomen zijn voor bekostiging voor onderwijs aan asielzoekers wordt een startsubsidie verstrekt van € 11.500,-. Daarnaast wordt een bedrag van € 1.174,- per vreemdeling beschikbaar gesteld. Het minimum aantal vreemdelingen bedraagt 10. Er zijn drie peildata: 1 oktober, 1 februari en 1 juni (bron Vosabb).



## Nationale onderwijsweek van 6 tot 10 oktober

De Stichting Nationale Onderwijsweek organiseert in samenwerking met een groot aantal landelijke onderwijsorganisaties de Nationale Onderwijsweek, waarin het onderwijs de gelegenheid krijgt zich te presenteren aan een groot publiek. Minister Van der Hoeven zal de week openen op maandag 6 oktober na een presentatie in Nieuwspoor. Ook in de media zal veel aandacht worden geschonken aan dit evenement: op vrijdag 3 oktober verzorgt de KRO op de televisie een thema-avond onderwijs, Dagblad Trouw reikt in die week de Trouw Talentprijs voor veelbelovende studenten aan lerarenopleidingen uit en Unicef heeft besloten de 'Unicef Loop' voor scholen aan het NOW-programma de koppelen. Nadere informatie op [www.nationaleonderwijsweek.nl](http://www.nationaleonderwijsweek.nl)



## Homoseksualiteit op school

Na de zomervakantie is in New York een middelbare school geopend die exclusief is bedoeld voor homoseksuele jongeren. De reden: sommige homo's en lesbo's worden op andere scholen flink gepest of zelfs in elkaar geslagen. In Nederland zijn geen initiatieven in die richting te verwachten, aldus Henk Beerten, voorzitter van het COC, maar ook hier verzwijgt 55 procent van de homoseksuele jongeren de geaardheid uit angst voor pesterijen. Ook docenten blijven steeds vaker 'in de kast' om problemen te voorkomen.

De problemen doen zich vooral voor op scholen van vmbo en mbo en onderwijsinstellingen met veel allochtone leerlingen. Uit een recente enquête onder de tweede generatie allochtonen in Den Haag kwam naar voren dat de tolerantie t.a.v. homoseksualiteit is gegroeid. Scholen zelf zouden meer kunnen doen om de acceptatie van homo's te bevorderen.

(bron VBKO)



# Waar zitten we?

**c** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Centraal Bureau**  
Fakkelstede 2 | Postbus 611 |  
3430 AP Nieuwegein | tel. (030) 63 05 600 |  
fax (030) 63 05 691

**a** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Aalsmeer**  
Zwarteweg 123 | Postbus 111 |  
1430 AC Aalsmeer | tel. (0297) 38 82 88 |  
fax (0297) 38 82 99

**a** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Alkmaar**  
Jan Luikenstraat 2 | Postbus 1012 |  
1810 KA Alkmaar | tel. (072) 540 30 44 |  
fax (072) 540 33 84

**a** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Amersfoort**  
Utrechtseweg 371 | Postbus 1402 |  
3800 BK Amersfoort | tel. (033) 46 98 200 |  
fax (033) 46 12 849

**a** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Amsterdam**  
Slotermeerlaan 69 | Postbus 9052 |  
1006 AB Amsterdam | tel. (020) 58 59 500 |  
fax (020) 58 59 555  
**Huisvesting Scholen**  
tel. (020) 58 59 570 | fax (020) 58 59 575

**e** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Ede**  
Horapark 3 | Postbus 8040 |  
6710 AA Ede | tel. (0318) 67 51 11 |  
fax (0318) 62 23 63

**d** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Den Haag**  
Thorbeckelaan 376 | Postbus 64676 |  
2506 CB Den Haag | tel. (070) 44 70 101 |  
fax (070) 36 87 542  
Het Kleine Loo 284 | Postbus 91466 |  
2509 EB Den Haag | tel. (070) 30 47 333 |  
fax (070) 30 47 339

**m** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Middelburg**  
Dam 10 | 4331 GJ Middelburg |  
tel. (0118) 61 11 59 | fax (0118) 61 30 46

**n** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Nieuwegein**  
Fakkelstede 2 | Postbus 611 |  
3430 AP Nieuwegein | tel. (030) 60 28 560 |  
fax (030) 60 28 591

**r** Dyade Dienstverlening Onderwijs  
**Rotterdam**  
Scheepmakershaven 64 | Postbus 1080 |  
3000 BB Rotterdam | tel. (010) 41 32 900 |  
fax (010) 41 47 227

Een routebeschrijving naar alle vestigingen kunt u vinden op: [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl)



<i>Elke maand &gt;</i>	<i>Formulier maandopgave geweigerde vacatures toezenden aan Cfi als een vacature geweigerd wordt door een eigen wachtgelder. Een kopie van het formulier aan uw afdeling Dyade Personeel zenden.</i>
<i>Elke maand &gt;</i>	<i>Vervangingsmutaties tijdig indienen (binnen drie maanden). Wanneer de termijn wordt overschreden, kunnen de kosten niet meer worden gedeclareerd bij het Vervangingsfonds.</i>
<i>Elke week &gt;</i>	<i>Toezenden personeelsmutaties aan Dyade. Met klem verzoeken wij u mutaties niet 'op te sparen' tot vlak voor de uiterste datum. Gespreide aanlevering van mutaties - ook de aanlevering via het mutatieprogramma van Dyade Personeel - wordt door ons zeer op prijs gesteld.</i>
<b>25/9</b>	<i>Het salaris over de maand september 2003 wordt overgemaakt.</i>
<b>1/10</b>	<i>Indien gewenst: vóór 1 oktober formulier verzilvering en overdracht FRE's naar Cfi.</i>
<b>15/10</b>	<i>Vóór 15 oktober leerlingtelling indienen bij Cfi.</i>
<b>6/10</b>	<i>De mutaties die vóór deze datum in ons bezit zijn, worden verwerkt in het salaris van oktober.</i>
<b>20/10</b>	<i>Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling oktober 2003.</i>
<b>23/10</b>	<i>Het salaris over de maand oktober 2003 wordt overgemaakt.</i>

## Kan ik mijn afdruk- en ICT-kosten verlagen?



IR-2200

Ja, dat kan! Canon Nederland NV en Dyade hebben een samenwerkingsovereenkomst waarvan u direct kunt profiteren.

Door middel van deze samenwerkingsovereenkomst kunt u zich laten adviseren over totaaloplossingen; multifunctionele apparatuur, copiers en printers (zowel van Canon als HP).

Wilt u meer weten over datgene wat Canon voor u kan doen? Neem dan contact op met Canon Nederland NV te Hoofddorp, tel.nr: 023 - 5670192 of via E-mail [I.joosten@canon.nl](mailto:I.joosten@canon.nl).

En vermeld hierbij dat u wilt profiteren van de Dyade mantelovereenkomst.

you can  
**Canon**

