

Dyademagazine

nummer 1 | januari 2005 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



Bezoek Dyade op de Nationale Onderwijs Tentoonstelling 2005 (Hal 2, Stand F.042). Ervaar via multimediazuilen de gemakken van digitale communicatie en de kwaliteit van managementinformatie.

- > CAO-primair onderwijs
- > Dyade Digitaal; Dyade op de NOT 2005
- > Aanvraag huisvestingsvoorzieningen 2006

Dyade
Dienstverlening
Onderwijs



Vanaf nu bepaalt u wanneer er kleur verschijnt.
En wanneer niet...

Connect-iT

Office Automation-Multifunctionals-Applications

Canon introduceert een nieuwe generatie zwart-wit multifunctionals met **smart colour** functionaliteit.

Dat kleur grote aantrekkingskracht heeft op mensen is helder. Maar als het gaat om kleurgebruik, maken veel onderwijsinstellingen zich zorgen over de kosten en het gebruik ervan. Met de nieuwe Canon zwart-wit multifunctionals met smart colour functionaliteit heeft u 100% controle over kleur. De manier waarop u kleur tijdens uw werk gebruikt verandert zo voorgoed!

De nieuwste generatie Canon multifunctionals combineert het beste van twee werelden. De apparatuur werkt standaard in zwart-wit, maar geeft u ook de mogelijkheid om intelligent gebruik te maken van kleur: alleen wanneer u er zelf bewust voor kiest! Onnodige kleurendrukken en bijkomende kosten worden u bespaard. Daarnaast heeft u de mogelijkheid om met persoonlijke gebruikersquota aan te geven wie kleur kan printen, kopiëren en scannen en hoeveel. U heeft de controle!

Naast het maken van hoogwaardige (kleuren)afdrukken, kunt u met de Canon multifunctionals met smart colour functionaliteit ook scannen, faxen, e-mailen én uw documenten afwerken tot een compleet boekje.* Kortom, een intelligente totaaloplossing voor zwart-wit en kleur, zonder zorgen over de kosten of het gebruik.

Wilt u meer weten - bijvoorbeeld over de speciale condities waarvan u door de mantelovereenkomst met Dyade kunt profiteren - neem dan telefonisch contact op met Canon Nederland op 0800-Canon4u (0800-2266648) of mail naar bsc@canon.nl.



iR 3100CN

you can
Canon

*Afhankelijk van de gekozen uitvoering.

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

Redactie

René van Eijk
Herman Huijmans
Martien Korssen
Hans Koster
Arja van der Rhee
Herman de Wild (hoofdredacteur)

Met medewerking van

Bianca Brouwer
Geert Luiten

Redactie-adres

Postbus 611
3430 AP Nieuwegein
redactiedyade@dyade.nl

Abonnementen

Klanten van Dyade Dienstverlening Onderwijs ontvangen een exemplaar van het Dyademagazine per bevoegd gezag plus een exemplaar per school. Voor niet-klanten en extra abonnementen kost het Dyademagazine € 33,50 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 Dyadestigting.

Advertentie-informatie

Arja van der Rhee
tel. (030) 630 56 05

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

Vormfactor, Wormer

Illustraties

Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



5



16



20

In dit nummer:

- 4 **d e r a c e n d e r e c h t e r**
Raak geschoten is soms ook mis geschoten!
- 5 CAO-primair onderwijs
- 8 **Dyade Digitaal**
Dyade op de NOT 2005 met digitale diensten en financieel advies
- 10 De interim-manager → een tussendoortje?
- 12 Het gebruik van elektronische handtekeningen op akten en kennisgevingen
- 13 **k o r t**
- 14 **v e e l g e s t e l d e v r a g e n**
- 16 Uitbreiding Dyade Personeel op het extranet
- 18 Aanvraag huisvestingsvoorzieningen 2006
- 20 **i n t h e s p o t l i g h t**
Breed - breder - Bussum
- 22 Waar zitten we?
- 23 Kalender

Een nieuw jaar

Beste klanten,

Namens alle medewerkers van Dyade; onze beste wensen voor 2005! Wij hopen dat u met uw organisatie uw doelstellingen voor 2005 in goede gezondheid en met veel plezier zult realiseren.

Wij van onze kant zullen zorgen voor een goede personele en financiële dienstverlening zodat ú uw handen vrij hebt voor het realiseren van uw onderwijskundige doelstellingen. Daarnaast kunnen wij u natuurlijk ook van dienst zijn met allerlei adviesdiensten. Dát is onze uitdaging. Daar gaan we voor.

Dyade heeft in 2004 veel geïnvesteerd in ondersteunende systemen en software. Ik nodig u dan ook bij deze uit om onze stand te bezoeken op de Nationale Onderwijstentoonstelling (NOT) van 25 januari t/m 29 januari a.s. Op deze stand (Hal 2, F.042) bent u van harte welkom voor een live-demonstratie van de mogelijkheden.

Ineke Donkervoort
voorzitter Raad van Bestuur Dyade

Raak geschoten is soms ook mis geschoten!

Schoolbestuursleden hebben wel eens slapeloze nachten. Ze zijn voor veel verantwoordelijk, maar hebben lang niet op alles invloed. De gang naar de rechter is voor sommige ouders gemakkelijk te vinden. Gaan we naar Amerikaanse toestanden, met bijbehorende schadevergoedingen of houden we het droog in de polder? In dit artikel een zaak* over de zorgverplichting van een schoolbestuur.

door Bianca Brouwer

Uit de praktijk blijkt dat schoolbesturen steeds vaker worden geconfronteerd met aansprakelijkstelling, hetzij op basis van wanprestatie (niet-nakoming overeenkomst), hetzij op basis van onrechtmatige daad. Het leerstuk van de onrechtmatige daad is gebaseerd op het beginsel, dat men in principe verplicht is om de schade die men door eigen onbehoorlijk gedrag aan een ander heeft toegebracht te vergoeden. Er is sprake van een onrechtmatige daad wanneer men in strijd handelt met een wettelijke verplichting of zorgvuldigheid welke in het maatschappelijk verkeer betamelijk is.

Er bestaan verschillende soorten van aansprakelijkheid. Ten eerste de klassieke aansprakelijkheid voor eigen onrechtmatig handelen. Ten tweede de aansprakelijkheid voor fouten van anderen. Bij deze laatste categorie draagt men het risico voor de fouten van die ander. Het gaat hier om de aansprakelijkheid van een schoolbestuur als werkgever van de leerkrachten.

Op 28 oktober bracht een ouder na de middagpauze zijn dochtertje naar school. Terwijl hij buiten het schoolplein zijn dochtertje nakeek, is hij hard in het gezicht geraakt door een voetbal die afkomstig was van het schoolplein, waar leerlingen aan het voetballen waren. Op dat moment hadden twee leerkrachten pleinwacht op het schoolplein.

De ouder stelt het schoolbestuur, als werkgever van de leerkrachten, aansprakelijk voor de door hem geleden schade als gevolg van het hem overkomen ongeval (oogbeschadiging). De rechtbank beoordeelt het geschil als volgt.

Het schoolbestuur zou, als werkgever, aansprakelijk zijn voor de schade, indien de schade zou zijn toegebracht door een fout van de leerkrachten bij de wijze waarop zij hun taak als leerkracht hebben vervuld. Tot die taak behoorde op 28 oktober 2002 mede het surveilleren op het schoolplein. Voorop staat dat de met een dergelijke taak belaste leerkracht niet alleen verantwoordelijk is voor de veiligheid van de op het schoolplein aanwezige kinderen, maar dat op die leerkracht ook een algemene zorgplicht rust om derden te beschermen tegen schadelijke gevolgen van gedragingen van diezelfde spelende kinderen. Dat betekent dat die leerkracht een inschatting moet maken van de aard en de omvang van de risico's verbonden aan activiteiten van de kinderen op het schoolplein en dat daarop afgestemd redelijke maatregelen moeten worden genomen, die van een goed surveillant mogen worden verwacht ter voorkoming van nadeel.

Naar vaste jurisprudentie geldt dat niet reeds de enkele *mogelijkheid* van een ongeval, tengevolge van een bepaald gedrag, dat gedrag onrechtmatig doet zijn. In het verlengde daarvan geldt voor degenen die toezien op gedrag van anderen, dat de *mate van waarschijnlijkheid* van een ongeval bepalend is voor het antwoord op de vraag of de toezichthouder zorgvuldigheidshalve had moeten ingrijpen. In dit geval zag het voetbalspel van de kinderen er vrij beheerst uit. Voetbal op een schoolplein, is naar het oordeel van de rechtbank, niet een activiteit die op voorhand verboden dient te worden door surveillerende leerkrachten. Wel kan het geboden zijn regels te stellen aan het spel, of het zelfs geheel te verbieden, indien zich binnen het zicht van de leerkrachten onregelmatigheden voordoen waarvan te verwachten is dat daardoor gevaar ontstaat. Daaromtrent is, volgens de rechter, in dit geval echter niets gesteld of gebleken. De rechtbank is daarom van oordeel dat de surveillerende leerkrachten niet onrechtmatig hebben gehandeld en dat de vordering tegen het schoolbestuur moet worden afgewezen.

Uit bovenstaande uitspraak blijkt dat er een behoorlijke zorgplicht op het schoolbestuur rust. De leerkracht is niet alleen verantwoordelijk voor de op het schoolplein aanwezige leerlingen maar op de leerkracht rust ook een algemene zorgplicht om derden te beschermen tegen schadelijke gevolgen van gedragingen van diezelfde spelende leerlingen.

Schoolbesturen kunnen helaas niet alle risico's voorkomen, wel kunnen zij maatregelen nemen om de aansprakelijkheid te beperken. Uit de jurisprudentie blijkt dat schoolbesturen worden beoordeeld op het feit of er duidelijke afspraken zijn gemaakt; of er duidelijke instructies zijn; of afspraken zijn nagekomen en in het algemeen of er voldoende toezicht is uitgeoefend.

Als u alles goed regelt kunt u nog steeds rustig slapen. ●

Bianca Brouwer is jurist bij Dyade Advies en werkt vanuit de vestiging Amsterdam.

* Rechtbank Arnhem, 10 december 2003

CAO-primair onderwijs

De vakcentrales en een groot deel van de werkgevers hebben de CAO-primair onderwijs 2002-2005 ondertekend. Dit is de CAO die de secundaire arbeidsvoorwaarden regelt en dus niet de zaken als salaris, pensioenen e.d. De CAO 2002-2005 heeft als basis de CAO 2002-2004, met daarbij nu een aanvulling en in sommige gevallen wijzigingen.

door René van Eijk

De CAO is afgesloten tussen contractpartners. Dat zijn de besturenorganisaties Besturenraad, VBKO (nu Bond KBO), VBS, VOS/ABB en de vakcentrales AC (aangesloten bond AVS), ACOP (aangesloten bond AOb), CCOOP (aangesloten bond Onderwijsbond CNV) en CMHF (aangesloten bonden o.a. PCSO en categoriale bonden). Het reformatorisch onderwijs heeft een eigen CAO waarin grotendeels deze CAO gevolgd wordt. Bij de verlenging van deze CAO is de Bond KBO (in de regel katholieke schoolbesturen) niet akkoord gegaan met de aanvullingen. Voor schoolbesturen die zijn aangesloten bij de Bond KBO blijft daarom de CAO 2002-2004 gelden, zonder toevoegingen (addendum). Het reformatorisch onderwijs heeft de eigen CAO nog niet aangepast.

De in het addendum opgenomen afspraken zijn:

1. Scholing

In het opnieuw geformuleerde artikel C13, scholing, wordt bepaald dat de werkgever in overleg met de P(G)MR een scholingsregeling voor het personeel vaststelt. Het artikel bevat de kaders voor deze regeling, zoals de aard en omvang van de faciliteiten. Ook wordt vastgelegd dat in de regeling kan zijn opgenomen in welke gevallen verleende studiefaciliteiten door de werkgever kunnen worden ingetrokken en in welke gevallen de werknemer een aan hem verleende vergoeding van de scholingskosten moet terugbetalen.

2. Scholing tijdens spaarverlof

Per 1 augustus 2003 zijn de voorwaarden voor de vergoeding van scholingskosten tijdens spaarverlof geregeld in de CAO-primair onderwijs. De gelden voor de scholingstoelage zijn sinds 1 augustus 2003 toegevoegd aan het schoolbudget. De toelage voor de werknemer die tijdens spaarverlof scholing volgt kan 50% van de scholingskosten bedragen, met een maximum van € 1361,34. Er

kan een hogere vergoeding worden verstrekt indien de scholing het belang van de instelling dient.

3. Buitenschoolse activiteiten

Aan het CAO-artikel over functievervulling (E1) wordt bij het gedeelte over de taakhoud toegevoegd dat de werkgever ook over de buitenschoolse activiteiten en over wijzigingen daarvan overleg moet voeren met de werknemer. Partijen verzamelen voorbeelden van 'good practices' in dit kader. Hiertoe is een werkgroep ingesteld.

4. Decentralisatie I-B en I-G

Per 1 augustus 2004 worden de hoofdstukken I-B en I-G gedecentraliseerd. Over de hiervoor noodzakelijke wijzigingen van de CAO-primair onderwijs waren reeds eerder afspraken gemaakt. Deze decentralisatie leidt daarom niet tot aanpassing van de CAO-primair onderwijs.

5. Ouderschapsverlof, interpretatie G21 lid 5

De eerder gemaakte en gepubliceerde afspraak over de interpretatie van de terugbetalingsregeling betaald ouderschapsverlof zijn door dit akkoord bekrachtigd. Deze afspraak is: het recht op betaald ouderschapsverlof - en dus ook de terugbetaling - is altijd gerelateerd aan de verminderde werktijdfactor die de werknemer tijdens of binnen 6 maanden na afloop van het (totale) verlof heeft.

'Heeft de werknemer meer/teveel betaald ouderschapsverlof genoten, dan betaalt zij of hij terug.'

Heeft de werknemer meer/teveel betaald ouderschapsverlof genoten, dan betaalt zij of hij terug.

6. Werktijdenregeling OOP

OOP zonder lesgebonden en/of behandeltaken heeft de mogelijkheid te kiezen voor een rooster van 40 uur per week, 38 uur per week of 36 uur per week. De keuze wordt gemaakt in overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer.

7. Vakantieverlof OOP

Het vakantieverlof voor OP en OOP met lesgebonden en/of behandeltaken wordt geharmoniseerd. Dit betekent dat voor beide categorieën >>

werknemers dezelfde vakantieregeling, namelijk die van het OP, gaat gelden. De vakantieverlof regeling blijft onderdeel vormen van de CAO-primair onderwijs.

8. *Demotiebeleid*

Er wordt een CAO-afpraak gemaakt die bepaalt dat werknemers die een betrekking met een lager salaris accepteren, kunnen afspreken dat de pensioenopbouw gebaseerd blijft op het oude, hogere salaris. De kosten van de hogere pensioenpremie worden op de gebruikelijke wijze verdeeld tussen werkgever en werknemer. Indien de werkgever het initiatief tot demotie neemt en de werknemer hiermee instemt, komen de kosten van de hogere pensioenpremie geheel voor rekening van de werkgever. Deze afspraak is gemaakt op basis van de mogelijkheden die het ABP-pensioenreglement biedt en de bepaling dat dergelijke afspraken alleen bij CAO kunnen worden gemaakt.

9. *Duale trajecten*

Schoolbesturen hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid voor scholing van personeel dat naar een andere functie wil doorstromen. In dit kader komen naast de PABO-opleiding andere opleidingstrajecten in beeld.

‘Schoolbesturen hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid voor scholing van personeel dat naar een andere functie wil doorstromen.’

Concreet betekent dit voor de onderwijsondersteuner in opleiding (oio) CAO-bepalingen komen conform die voor de leraar in opleiding (lio). Op werknemers die van een OOP-functie doorstromen naar de functie van leraar worden afspraken conform die voor de zij-instromers van toepassing, inclusief de bepalingen omtrent assessment. Bij de nadere uitwerking van deze afspraken wordt aansluiting gezocht bij het Beleidsplan onderwijspersoneel van het ministerie van OCW.

10. *Centrale diensten/stafbureaus en hun medezeggenschap*

Er zijn afspraken gemaakt over de medezeggenschap voor werknemers die in dienst zijn bij een centrale dienst of een stafbureau waarbinnen geen onderwijs wordt gegeven. Partijen bevelen aan hiervoor de Wet op de ondernemingsraden (WOR) als uitgangspunt te nemen en een personeelsvertegenwoordiging of een OR in te richten bij minder dan 50 medewerkers.

11. *Bovenbestuurlijke medezeggenschap*

De conclusie van partijen is dat wijziging van de WMO 1992 of het vastleggen van nieuwe of CAO-bepalingen, gericht op bovenbestuurlijke medezeggenschap, niet nodig is. Afgesproken is voorbeelden van ‘good practices’ te verzamelen en deze ter beschikking te stellen van werkgevers en medezeggenschapsorganen. Dit laatste zal de komende periode gebeuren.

12. *Registratiekosten paramedici*

De werkgevers- en werknemersorganisaties zijn overeengekomen dat de werkgever de kosten van de verplichte en niet-verplichte registratie van de paramedici vergoedt.

13. *Veiligheidsbeleid en toezichthoudende taken*

In het sociaal statuut van de CAO-primair onderwijs wordt de bepaling opgenomen dat er op een school een veiligheidsplan moet zijn. Dit plan is een onderdeel van de het plan van aanpak als bedoeld in artikel C10 van de CAO-primair onderwijs (arbeidsomstandigheden, ziekteverzuimpreventie en personeelszorg). Tevens is afgesproken dat dit plan van aanpak in ieder geval ook gericht moet zijn op het voorkomen en beperken van arbeidsrisico's ten gevolge van agressie en geweld op school, waarbij met name aandacht wordt besteed aan adequate scholing en begeleiding van werknemers met toezichthoudende taken.

14. *Professionalisering, ontwikkeling werknemers belang van de organisatie en van het individu*

Scholing van werknemers is in het belang zijn van de organisatie en/of in het belang van het individu. Daarom is afgesproken dat de werkgever in overleg met het personeelsdeel van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad (P(G)MR) een splitsing aanbrengt in het budget voor scholing/professionele ontwikkeling. Er zal voortaan sprake zijn van een collectief deel en een individueel deel. Het collectieve deel is in eerste instantie gericht op het belang van de instelling en het individuele deel in eerste instantie op het belang van de werknemer. De toelichting bij artikel C11 van de CAO-primair onderwijs vermeldt voortaan ook dat er meerjarenafspraken worden gemaakt waarbij de werknemer (als individu) tenminste moet kunnen voldoen aan de eisen die de Wet beroepen in het onderwijs (Wet BIO) stelt met betrekking tot het instandhouden van de bekwaamheid.

De leden 2 en 3 van artikel C11 luiden vanaf 1 augustus 2004:

1. Het beschikbare budget voor professionalisering wordt verdeeld in een collectief deel en een individueel deel. De verdeling behoeft de instemming van de P(G)MR.



2. In het meerjarenbeleid wordt aandacht besteed aan:
- > de beoogde ontwikkelingsdoelen van de organisatie en het daarvoor bedoelde collectieve deel van het budget;
 - > de beoogde ontwikkelingsdoelen van de werknemers en het daarvoor bedoelde individuele deel van het budget;
 - > de beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld.

15. Concurrentiebeding

Het concurrentiebeding wordt uit de CAO-primair onderwijs geschrapt (artikel E5 lid 2), in verband met strijdigheid met het Burgerlijk Wetboek. Het schrappen van dit artikellid betekent dat een werkgever in het vervolg een concurrentiebeding alleen kan overeenkomen met de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst.

16. Facilitering P(G)MR

De faciliteiten voor verdere professionalisering van het personeelsdeel van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad worden uitgebreid. De werknemers en de werkgeversorganisaties achten dit van belang omdat door de ontwikkelingen in het primair onderwijs en dan met name de invoering van de lumpsumbekostiging, een verdere professionalisering van de medezeggenschap onontbeerlijk is. Hiertoe stelt de werkgever voor de schooljaren 2004-2005 en

2005-2006 een extra budget in geld ter beschikking.

De grondslag voor de berekening van dit budget is het bedrag dat wordt genoemd in artikel 3, lid 1 sub a van de Regeling facilitering versterking bestuur en management in het primair onderwijs, Uitleg 8a van 28 april 2004: € 2669,57 per school plus € 25,16 per leerling. Het extra budget voor de P(G)MR bedraagt 10% van dit bedrag. Dit wordt vastgelegd in een nieuw in te voegen lid 3 van artikel H3 (onder vernummering van de overige leden).

De P(G)MR meldt aan de werkgever hoe men deze en de overige faciliteiten wenst in te zetten.

In het CAO-artikel over de facilitering van de P(G)MR, artikel H3, wordt, duidelijker dan thans, bepaald dat alle P(G)MR-faciliteiten worden toegekend op basis van een door de P(G)MR vast te stellen activiteitenplan.

Toekenning van deze faciliteiten door de werkgever vindt, na overleg met de P(G)MR, plaats afhankelijk van de daadwerkelijke omvang van de werkzaamheden, zoals vastgelegd in een door de (G)MR vastgesteld activiteitenplan gericht op professionalisering.

17. CAO-primair onderwijs

In de CAO-primair onderwijs is thans, in artikel F2.4, lid 3, bepaald dat de werkgever een verlengd tijdelijk dienstverband moet opzeggen. Partijen zijn overeengekomen het in het Burgerlijk Wetboek vastgelegde opzeggingsverbod bij ziekte, hiervan uit te sluiten. Daarom wordt aan het artikel een nieuw lid toegevoegd, luidend: "4. Bij opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd zijn de opzeggingsverboden genoemd in de leden 1 en 3 van artikel 7:670 van het Burgerlijk Wetboek (BW) niet van toepassing." ●

Dyade Digitaal



Dyade op de NOT 2005 met digitale diensten en financieel advies

De Nationale Onderwijstentoonstelling (NOT) is de vakbeurs voor alle vormen van onderwijs. De NOT heeft in de loop van de jaren haar sporen verdiend als innovatief en dynamisch platform. Dit tweejaarlijkse evenement is hét oriëntatiepunt voor heel onderwijsgevend Nederland. De NOT is van 25 tot en met 29 januari 2005 in de Jaarbeurs te Utrecht.

door Herman de Wild

Bereik 40.000 bezoekers Iedereen die betrokken is bij het onderwijs informeert zich hier over de laatste ontwikkelingen op onderwijsvakgebied. Niet alleen op de beursvloer, maar ook tijdens tal van andere activiteiten, zoals congressen, workshops, presentaties, prijsuitreikingen en de onderzoeken die worden gehouden. Hoe populair deze onderwijsbeurs is, blijkt uit de statistieken. De laatste NOT, in 2003, werd bezocht door een kleine 40.000 belangstellenden, wat neerkomt op twintig procent van het aantal arbeidsplaatsen in de sector.

‘De strategische onderwijsdoelstelling in Nederland is helder en daarmee ligt er een grote uitdaging voor het onderwijsveld.’

Opzet van de NOT NOT 2005 is net als de voorgaande beurzen, ingedeeld in drie onderwijssegmenten:

1. Het leerproces.
2. De organisatie.
3. De omgeving.

Per segment vindt tal van activiteiten plaats die zijn gericht op de laatste ontwikkelingen binnen het betreffende segment.

NOT en de kenniseconomie De kennisintensiteit van onze economie neemt toe, maar het kan nog beter. Onderzoek heeft uitgewezen dat het verwerven van een positie binnen de top vijf-landen in de wereld, in plaats van een positie onder het OESO-gemiddelde, kan worden gerealiseerd. Daarmee zou ook de concurrentiekracht van Nederland aanzienlijk toenemen. Ons land wil graag behoren bij de wereldtop van de kenniseconomie. De toegevoegde waarde van kennisintensieve sectoren moet daarvoor verder omhoog. De strategische onderwijsdoelstelling in Nederland is helder en daarmee ligt er een grote uitdaging voor het onderwijsveld. Groei en ontwikkeling zijn hierbij de trefwoorden.

Dyade op de NOT Dyade heeft een stand van 50m² in Hal 2 (stand F.042) voor de ingang van de onderwijsleerpakketten. In deze stand kunnen wij u de laatste mogelijkheden op het gebied van digitale communicatie (live) aan u demonstreren. U kunt zien hoe het werkt als u een ziekmelding doorgeeft of een personeelsmutatie. Maar vooral kunt u zien hoe u financiële managementinformatie kunt opvragen. Hoe is het gesteld met uw budget, liquide middelen en reserves. Maar ook; wat is het ziekteverzuim, de gemiddelde gewogen leeftijd, het aantal bapo-gerechtigden en de ontwikkeling daarin. Wij kunnen u ter plekke demonstreren wat onze investeringen op dit gebied inmiddels voor u kunnen betekenen. Maar u kunt natuurlijk ook gewoon eens surfen op ons extranet. U bent van harte welkom. ●



Wedden dat het goed zit!



Basisonderwijs

Voortgezet onderwijs

Projectinrichting



Wilt u onze catalogus ontvangen of een advies op maat? Neemt u dan gerust contact op.



PRESIKHAAF
SCHOOLMEUBELN

Driepoortenweg 35
6827 BP Arnhem
Postbus 5457
6802 EL Arnhem

Telefoon: 026 368 56 85
Telefax: 026 368 57 77
E-mail: schoolmeubelen@presikhaaf.org
Internet: www.schoolmeubelen.com



De interim-manager → een tussendoortje?

Help! De directeur is ziek. De directeur gaat weg. De directeur... Vult u zelf maar in. De zelfstandig opererende en autonome organisatie (school/bestuur) zit even zonder.

Even een griepje is natuurlijk geen probleem. Anders wordt het als de periode langer is. Wij zien in toenemende mate dat de regelgeving steeds globaler wordt en dat de beleidsruimte toeneemt. Onderwijsorganisaties moeten kansen benutten en bedreigingen afwenden.

Professionaliteit in het management is daarbij een absolute voorwaarde. Besturen moet vakbekwaam gebeuren en het management moet competent zijn.

Als de directeur weg is, moeten organisaties interim-managers inschakelen om hun doelen te blijven bereiken.

Soms is het zelfs nodig om tijdelijk iemand in te huren die los van de bestaande organisatie effectief kan opereren.

door René van Eijk

Soorten en maten De ene school is de andere niet. De ene directeur is de andere niet. De ene organisatie is de andere niet. Alles is altijd anders. Dat betekent dat u in elke situatie weer moet kijken wat de juiste oplossing is. Want al is de definitie van interim-management in het onderwijs wel te geven, de oplossing voor uw probleem is dat vaak niet. Wij onderscheiden vier typen interim-management:

1. *Projectmanagement*

De interim-manager geeft leiding aan een tijdelijk project om binnen een beperkte tijdsspanne en vooraf gestelde kaders een specifiek project binnen de organisatie succesvol af te ronden. Hieronder valt ook het zogenaamde overbruggingsmanagement bij een directeurloze periode.

2. *Deskundigheidsmanagement*

De interim-manager levert specifieke inhoudelijke expertise aan het management en/of bestuur van een organisatie voor primair onderwijs om hen zelf in staat te stellen een adequate oplossing te realiseren voor een niet alledaags complex probleem.

3. *Veranderingsmanagement*

De interim-manager is verantwoordelijk voor de implementatie van een ingrijpende verandering of de reorganisatie van (delen van) de school- en/of bestuursorganisatie.

4. *Crisismanagement*

De interim-manager wordt ingezet als specifieke doelen van de school- en/of bestuursorganisatie niet gehaald dreigen te worden als gevolg van een ongezonde bedrijfsvoering of indien door andere (externe) factoren het voortbestaan van (delen van) de organisatie bedreigd wordt.

Naast de competenties die voor alle leidinggevendenden gelden, geldt dat de interim-manager over specifieke competenties beschikt die hem/haar onderscheiden.

De interim-manager:

- > kan zich in managementstijl aan de situatie aanpassen;
- > kan het zelflerend en zelfoplossend vermogen van de organisatie bevorderen;
- > kan aan betrokkenen bij de organisatie duidelijk maken wat het doel en de gewenste resultaten van de opdracht zijn;
- > kan professionele afstand bewaren;
- > kan op het juiste moment de juiste interventies plegen;
- > heeft een sterk ontwikkeld analytisch vermogen;
- > kan duidelijkheid scheppen;
- > kan een conflict laten deëscaleren;
- > kan systematische schriftelijke terugkoppeling en evaluatie verzorgen;
- > kan een opdracht tijdig bijstellen;
- > kan aanwezige competenties en expertise inschatten;
- > weet een balans te vinden tussen zakelijkheid en betrokkenheid;
- > kan problemen terugleggen en maakt de probleemeigenaren verantwoordelijk voor oplossingen;
- > kan een realistische inschatting maken van de haalbaarheid van de wensen van de opdrachtgever;
- > wekt vertrouwen;
- > kan de juiste vragen stellen;
- > stemt eigen handelings-, plannings-, sturings- en budgetbevoegdheid af met de opdrachtgever;
- > kan snel een diagnose van de situatie maken;
- > kan visies en ontwikkelingsperspectieven verbinden met de uitgangspunten van de organisatie;
- > kan in korte tijd de voorwaarden voor een solide werkbasis organiseren;
- > kan de grenzen van de opdracht vaststellen.

Definitie interim-management

Het binnen een organisatie voor primair onderwijs vervullen van tijdelijke (6-18 maanden) leidinggevende taken met alle daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Dyade heeft ook interim-managers in dienst. Zij hebben een pré; zij kennen het onderwijs als hun broekzak. Ook bij Dyade geldt dat de ene interim-manager de andere niet is en dat voor verschillende problemen verschillende oplossingen nodig zijn. Daarom biedt Dyade u maatwerk.

De interim-manager aan het werk De verwachtingen zijn hoog gespannen; aan beide zijden. U hebt een geschikte en uiterst competente interim-manager gevonden die perfect in uw wensenlijstje past. U hebt hem uitgebreid van informatie voorzien en alles in orde gemaakt. En de interim-manager staat te popelen om effectief en doelgericht aan de slag te gaan. Toch heeft zelfs de meest door de wol geverfde interim-manager wel enkele weken nodig om greep op de zaak te krijgen. Vanzelfsprekend is de interim-manager wel vanaf het eerste moment verantwoordelijk voor de gang van zaken binnen uw organisatie. Zijn vermogen om valkuilen te vermijden en om belangrijke zaken te selecteren en gepaste aandacht te geven is sterk ontwikkeld.

De eerste fase → het werkplan De eerste weken zijn nodig om het werk te structureren en de aandacht op de juiste manier te verdelen over de lopende zaken en het beoogde doel. Een plan van aanpak, startnotitie of werkplan sluit de eerste fase af. Dit plan beschrijft op hoofdlijnen hoe de interim-

manager de zaken wil aanpakken, hoe de communicatie gaat verlopen, wie welke taken gaat doen en hoe de interim-manager het proces in fase zet. Als belangrijkste item staat het beoogde resultaat op papier. U kunt nu bekijken of de interim-manager aan uw verwachtingen voldoet. In deze fase kunt u eventueel nog bijsturen.

De tweede fase → de uitvoering Laat u niet verrassen door de snelheid van interim-managers! Een interim-manager heeft relatief snel een goed overzicht en inzicht in de verhoudingen en mogelijkheden. Het blijft voor u als opdrachtgever dan ook belangrijk om goed met uw interim-manager te communiceren. Zo blijft u op de hoogte van de vorderingen van de uitvoering. U stuurt aan op hoofdlijnen; wezenlijke zaken. De details blijven buiten beschouwing.

Een goede maatstaf voor de kwaliteit van de interim-manager is het omgaan met weerstanden en drempels. Hoe beter hij dit doet hoe groter het respect en het vertrouwen van de mensen binnen de organisatie zal zijn.

Een goede interim-manager maakt zoveel mogelijk gebruik van de bestaande communicatiestructuren, maar past ze aan op het moment dat hij constateert dat ze ineffectief zijn. Communicatie is namelijk van essentieel belang. >>

Mijn leven als huurling

Ik ben ingehuurd. Het klinkt erger dan het is en ik ben ook niet echt gevaarlijk. Maar zo gaat het nu eenmaal in onze wereld. Ergens moet een directeur zich ziek melden, omdat het echt niet meer gaat. En het kan wel eens een poosje duren. Goede raad voor een bovenschoolse directeur is duur en levert hem geen dagelijkse leiding voor de school op. Ik werk bij Dyade als senior-adviseur en ben inzetbaar als 'interimmer'. Mijn eerste contact met de BM'er (bovenschoolse manager) verloopt goed en het klikt. Zo zit ik ineens weer in mijn oude vak: directeur op een school. Even wennen voor mij en ook behoorlijk wennen voor het team. Ik ben er minder vaak; doe dingen net even anders. Gelukkig is er wel vertrouwen.

Aan de slag! De huurling, die de interim-manager toch eigenlijk is, pakt de dingen op die onverhoopt zijn blijven liggen. Ik probeer structuur aan te brengen en de voortgang te bewaken. Kijk waar bedreigingen zijn voor de organisatie en waar de kansen liggen.

Mensen moeten tenslotte met plezier naar hun werk gaan. In het onderwijs betekent dat dan dat ook de kinderen met meer plezier naar school gaan. Mijn plan van aanpak wordt door alle partijen goed ontvangen en met z'n allen zetten we de schouders onder.

Net als ik denk dat alles onder controle is, wordt de bovenschoolse directeur ziek. Dat is meer dan jammer, want er is ook hier zeker geen sprake van een griepje. Het bestuur aarzelt een moment, maar toont vervolgens direct enige moed door wederom bij Dyade aan te kloppen.

Een zeer gewaardeerde collega neemt de handschoen op en voor ik het weet zit ik aan tafel met een nieuwe tijdelijke baas. De helft van de week op kantoor is hij nu mijn collega; de andere helft van de week ook mijn baas. Dat is weer even wennen - voor mij -.

Maar ook hier is het adagium: het werk moet gedaan worden en wel zo goed mogelijk. We zijn ingehuurd en we gaan voor het beste; topkwaliteit.

De derde fase → de voltooiing Hoewel het vrijwel altijd onmogelijk is de gestelde eindtermijn op het juiste moment te behalen (immers, er zijn altijd meen- en tegenvallers) zal uiteindelijk het werk voor de interim-manager klaar zijn. Het beste criterium voor het beëindigen van de opdracht is derhalve: goed omschreven resultaten.

In het ideale geval draagt de interim-manager bij beëindiging van zijn opdracht de fakkel over aan de reguliere directeur. Het doel is bereikt wanneer de beoogde resultaten bereikt zijn. Niet meer, maar ook beslist niet minder.

Duur? De interim-manager heeft de naam duur te zijn. Vooral als u zijn salaris vergelijkt met wat de reguliere werknemer u kost. Maar wie zo vergelijkt, doet zichzelf en zijn organisatie te kort. Vergelijk de investering in interim-management ook maar eens met (het risico) kosten of schade van niets

doen. Of van genoeg nemen met een interne oplossing, met kansen op fouten of overbelasting van juist de meest gemotiveerde medewerkers. Of - als men de vereiste ervaring of specialistische kennis onderschat - van netniet-optimale oplossingen, zonder de mogelijkheid om het hele traject nog eens goed over te doen.

Interim-management is geen goedkope oplossing. Met een interim-manager kunt u wel de juiste expertise in huis halen. Zo kunt u een interim-manager vaak parttime inzetten en toch een project vlot en succesvol afronden. En dat maakt het in veel gevallen voor u wel betaalbaar.

Goedkoop is vaak duurkoop. De interim-manager is voor even veel geld waard. ●

Het gebruik van elektronische handtekeningen op akten en kennisgevingen

Sinds kort biedt Dyade aan de bij haar aangesloten schoolbesturen een nieuwe vorm van dienstverlening; de elektronische handtekening. Sinds de inwerkingtreding van de Wet elektronische handtekeningen op 21 mei 2003, is een elektronische handtekening, onder bepaalde voorwaarden, net zo betrouwbaar als een normale (handgeschreven) handtekening.

door Sherida Jurg-Smith

Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek (BW) is hiervoor aangepast. In artikel 3:15a BW is de definitie als volgt weergegeven:

“Een elektronische handtekening heeft dezelfde rechtsgevolgen als een handgeschreven handtekening, indien de methode die daarbij is gebruikt voor authenticatie voldoende betrouwbaar is, gelet op het doel waarvoor de elektronische gegevens werden gebruikt en op alle overige omstandigheden van het geval.”

De wet maakt onderscheid tussen 'gewone' elektronische handtekeningen en geavanceerde elektronische handtekeningen. Een ingescande handtekening is een voorbeeld van een gewone elektronische handtekening. Dyade kan u veel werk uit handen nemen en u zodoende veel tijd besparen door voortaan uw documenten, zoals akten van benoeming, akten van aanstelling, akten van ontslag en kennisgevingen reeds te voorzien van een ingescande handtekening van het bevoegd gezag.

Om ook uw school gebruik te laten maken van deze vorm van dienstverlening, sluit u een overeenkomst met Dyade waarin u onder andere verklaart rechtskracht toe te kennen aan de ingescande handtekening en de authenticiteit van de handtekening te garanderen. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de afdeling Dyade Personeel van uw vestiging. ●

Uw logo (in zwart/wit) op akten en kennisgevingen Zonder extra kosten is het mogelijk op de akten van benoeming, aanstelling, ontslag en kennisgeving links of rechts te voorzien van uw logo. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de afdeling Dyade Personeel van uw vestiging.



a Arbo-plusconvenant

Om het ziekteverzuim verder terug te dringen hebben overheid en werkgevers het arbo-plusconvenant gesloten. Er is afgesproken dat tot 2006 langdurig zieke docenten, andere medewerkers en hun werkgevers hulp krijgen van reïntegratieadviseurs, waardoor minimaal de helft van de langdurig zieken weer aan de slag moeten komen. Ook krijgen 700 leerkrachten in primair en voortgezet onderwijs een intensieve training tot interventiecoach, waarbij ze leren agressief gedrag te voorkomen en zo nodig adequaat in te grijpen.

Scholen met een hoog ziekteverzuim of hoge werkdruk krijgen advies over hoe ziekte kan worden voorkomen en hoe zieke docenten systematisch kunnen worden begeleid.

Deze en andere maatregelen moeten ertoe leiden dat eind 2006 het ziekteverzuim in het onderwijs met 10% is afgenomen tot 6,1% in het primair onderwijs en tot 5,2% in het voortgezet onderwijs.

De uitvoering van het arbo-plusconvenant is gelegd bij het Vervangingsfonds. Begin 2005 vindt er een pilot plaats met 20 scholen. Het Vervangingsfonds zal daarover berichten. Geïnteresseerde scholen kunnen zich melden bij de regioadviseurs van het Vervangingsfonds.

e Evaluatie WSNS, GOA en LGF

Op 27 januari 2005 zal de minister van Onderwijs met de Tweede Kamer spreken over de zorgtrajecten WSNS, GOA en LGF. Deze samenhangende evaluatie zal geschieden op basis van een aantal onderzoeksrapporten en bevindingen uit het veld. Ter voorbereiding komen in verschillende hoorzittingen experts uit het veld aan het woord. Samen met de onderzoeksrapporten ontstaat een compleet beeld van de activiteiten en het beleid ten aanzien van WSNS vanaf 1992.

p Per saldo achteruitgang

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) heeft laten berekenen hoe het streven van het kabinet om extra te investeren in het onderwijs in de praktijk uitpakt.

Het blijkt dat over de periode 2004-2007, waarop het huidige kabinet invloed heeft, de overheidsuitgaven voor het onderwijs naar verwachting groeien met 1,145 miljard euro. De grootste groei is in 2006/2007.

Bij correctie van dit bedrag met een percentage van 1,5% voor loon- en prijsstijgingen ontstaat een ander beeld: de werkelijke uitgaven tijdens deze regeerperiode blijken dan met ca. 56,5 miljoen euro te dalen.

f Functiebeschrijving DB-functie

Onlangs is het Convenant beloning schoolleider primair onderwijs gesloten, waarin het o.a. mogelijk is de directeur van een kleine school (schaal DA) te benoemen in een niet-normfunctie op het niveau van schaal DB.

Besturen die kiezen voor deze oplossing moeten de directiefunctie opnieuw laten beschrijven en waarderen.

Benoeming in een DB-schaal is dus geen automatisme.

Objectief moet worden vastgesteld dat de betrokken schoolleider schaal DB kan worden toegekend. De inhoud van de functie moet schaal DB rechtvaardigen.

Een aangepaste taak- en functieomschrijving is dus noodzakelijk.

Indien dat gewenst is, kunnen de adviseurs van Dyade u hierin van dienst zijn.

h Hoge werkdruk in het primair onderwijs

De Arbeidsinspectie heeft onderzoek gedaan naar de werkdruk, agressie en geweld en bedrijfshulpverlening in het primair onderwijs. De Arbeidsinspectie bezocht 402 van de 7000 basisscholen in Nederland.

Er zijn interviews gehouden met directieleden, leerkrachten en leden van de medezeggenschapsraad, waaruit de Arbeidsinspectie een indruk heeft gekregen hoe zaken op school geregeld zijn. Er zijn beschikkingen opgesteld en verstuurd naar de scholen. Scholen worden verzocht hierop binnen 6 maanden te reageren.

De Arbeidsinspectie constateert dat basisscholen goed op weg zijn om het beleid op het gebied van werkdruk, agressie en geweld en de bedrijfshulpverlening op een voldoende peil te krijgen.

Op 34% van de scholen zijn met betrekking tot de werkdruk in totaal 169 overtredingen gesignaleerd. De hoeveelheid werk, de inspanning, de afwijking van de werktijden en het werktempo blijken tot de meeste werkdruk te leiden. Op 21% van de scholen bleek het niveau van de maatregelen tegen agressie en geweld onvoldoende. Het gaat daarbij vooral om voorlichting aan leerkrachten en het beperken van de gevolgen na een incident.

Ten aanzien van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) zijn veel overtredingen geconstateerd: simpelweg omdat er geen RI&E was of omdat plannen van aanpak niet compleet waren. Ook de bedrijfshulpverlening is nog niet overal goed geregeld.

In 2007 onderzoekt de Arbeidsinspectie opnieuw deze aspecten in het onderwijs.

Reiskostenvergoeding

1

Heeft de leraar in opleiding (LIO'er) recht op reiskostenvergoeding?

De LIO'er heeft geen recht op reiskostenvergoeding, omdat hij/zij als student kan beschikken over een OV-jaarkaart.

Betaling van vervangingsuren

2

Een fulltime directeur met bapo-verlof levert zijn ambulante uren in om te gaan vervangen. Mogen deze vervangingsuren worden uitbetaald?

Indien een directeur ambulante uren inlevert, komt dat in feite neer op het verruilen van het ene soort betaald werk met het andere, waardoor er geen sprake is van uitbreiding van werkzaamheden. De vervangingsuren mogen niet worden uitbetaald.

3

Een parttime leraar met bapo-verlof is ingeroosterd op maandag t/m donderdag en neemt op woensdag het bapo-verlof op. Betrokkene gaat op vrijdag invallen. Deze dag wordt extra uitbetaald. Moet anticumulatie (extra inkomsten korten op het salaris) plaatsvinden?

Het rooster of het tijdstip waarop werkzaamheden worden verricht, is niet van belang bij de toepassing van de anticumulatiebepaling; er wordt dus gekort.

Doorbetaling vervangingsuren tijdens vakantie

4

Wanneer heeft een leraar recht op doorbetaling van de komende (kerst)vakantie als hij/zij werkzaam is in een vervangingsfunctie?

De hoofdregel voor doorbetaling van alle vakanties, met uitzondering van de zomervakantie, is dat men recht heeft op doorbetaling als na de vakantieperiode de vervanging voor dezelfde persoon wordt gecontinueerd.

5

Hoe is bovenstaande regeling voor het onderwijsondersteunend personeel?

Bij vervanging voor het onderwijsondersteunend personeel moet worden uitgegaan van het werkrooster van de afwezige. Er wordt geen rekening gehouden met vakantieperiodes.

Opschorten ouderschapsverlof

6

Een personeelslid is langdurig ziek en het betaald ouderschapsverlof is opgeschort. In het kader van reïntegratie keert dit personeelslid weer voor twee middagen (betaald) terug. Hoe dient nu te worden omgegaan met het opgeschorte, betaald ouderschapsverlof?

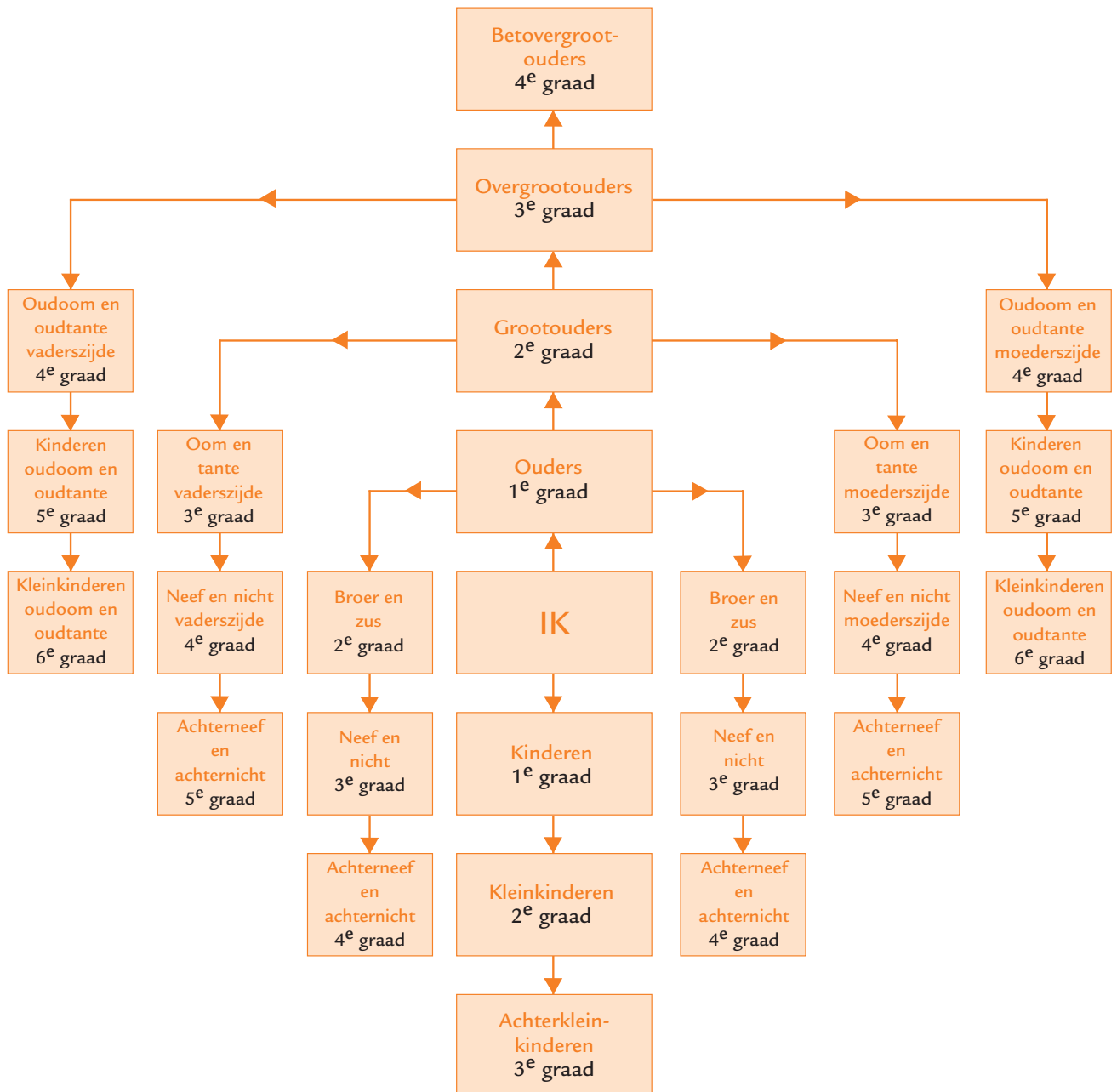
Er zijn geen beperkingen in het tijdstip van opname van het opgeschorte verlof. Wanneer iemand in het kader van reïntegratie gedeeltelijk het werk hervat, doet hij dat omdat hij voor dat gedeelte hersteld is. Of betrokkene op dat moment ouderschapsverlof opneemt, hangt af van zijn eigen wens. Ook de mening van de bedrijfsarts speelt hierbij een rol. Het restant ouderschapsverlof kan ook later, na volledig herstel, worden opgenomen.

Kortdurend verlof en verwantschap

7

Bij veel redenen van kortdurend verlof wordt gesproken over bloed- of aanverwanten in een graad. Hoe weet ik wie tot welke graad behoort?

Uit onderstaand schematisch overzicht kunt u de betreffende graden van bloed- of aanverwantschap aflezen.



Uitbreiding Dyade Personeel op het extranet



In oktober 2004 is het Dyade Extranet operationeel geworden. U heeft daarover in het vorige Dyademagazine kunnen lezen. In de eerste fase van de implementatie van het extranet is voor u als bevoegd gezag en schoolleiding - maar ook voor uw medewerkers - een aantal formulieren als invulbaar pdf-document beschikbaar gesteld.

door Martien Korsen

In de tweede fase, die in december van start is gegaan, krijgt u na gebruik van een inlognaam en wachtwoord toegang tot het menu-item 'Procedures/Tools' e.d. Over de inlognaam en het wachtwoord bent u inmiddels schriftelijk geïnformeerd.

Wat kunt u daar zoal vinden?

Procedures

- > Aanschaffing fiets, werkgever koopt
- > Aanschaffing fiets, werknemer koopt
- > Informatie schooljaarwisseling bij vermindering personeelsbezetting door terugloop van de formatie

Overeenkomsten

- > Betaald ouderschapsverlof PO
- > Betaald ouderschapsverlof VO
- > Overeenkomst onbetaald ouderschapsverlof
- > Overeenkomst verlof in het persoonlijk belang
- > Spaarverlof
- > Bapo-verlof
- > Flex-bapo

Tools

- > Berekening zwangerschapsverlof ●



Berekening zwangerschapsverlof

Dyade
Personeel

Werkgeversnummer

Naam personeelslid

Vermoedelijke bevallingsdatum

Verlof mag aanvangen op of tussen en

Datum ingang zwangerschapsverlof

Werkelijke bevallingsdatum

Einddatum zwangerschapsverlof (1e werkdag)



Uw auto voordeliger verzekerd via Dyade (10% korting)!

ANTWOORDCOUPON

DYADE 2527

Laat maar zien wat ik kan besparen op mijn autoverzekering. Dit zijn mijn gegevens voor een vrijblijvende offerte:

Naam _____

Voorletters _____

Adres _____

Postcode _____

Woonplaats _____

Telefoon _____

E-mail _____

Geboortedatum regelmatige bestuurder _____

Ik heb reeds een autoverzekering bij Univé en wens gebruik te maken van de collectieve korting.

Merk auto _____

Type _____ Uitvoering _____

Gewicht _____ Cilinderinhoud _____ Aantal deuren _____

Bouwjaar _____ Kenteken _____

Oorspronkelijke consumentenprijs _____ incl./ex. BTW

Bedrag te verzekeren accessoires _____ incl./ex. BTW

Aantal jaren schadevrij _____

Aantal km per jaar < 20.000 > 20.000

Brandstof LPG diesel benzine

Verkeersrechtshulpverzekering

Inzittendenverzekering

Bedrag bij blijvende invaliditeit € 34.034,-
(bij overlijden € 6.807,-)

Bedrag bij blijvende invaliditeit € 45.378,-
(bij overlijden € 6.807,-)

Vul de bon in en verstuur hem in een ongefrankeerde envelop naar:

Univé Verzekeringen
Afdeling Grootbedrijf
Antwoordnummer 2578
8000 VB Zwolle.

INVULLEN, UITKNIPPEN EN OPSTUREN

Dyade en Univé werken samen aan een lage premie voor u!

Lage premiekosten, een uitgebreide dekking en goede service. Dat zijn de redenen waarom Dyade een contract heeft gesloten met Univé. U krijgt hierdoor als personeelslid van een bij Dyade aangesloten instelling 10% korting op de Univé-premie.

Wilt u een uitstekende dekking voor een voordelige premie? Bespaar peilsnel en bel Univé voor een offerte op: (0592) 34 89 99, of kom langs bij een van hun regiokantoren (zie www.unive.nl).

Vraag dus snel een offerte aan en vergelijk uw huidige premie met de gunstige premie van Univé.

UNIVÉ
VERZEKERINGEN

Daar plukt ú de vruchten van!

Aanvraag huisvestingsvoorzieningen 2006

De aanvraag voor huisvestingsvoorzieningen in 2006 moet in de meeste gemeenten vóór 1 februari 2005 worden ingediend. In dit artikel gaan we in op de procedure en de inhoud van de mogelijkheden. Daarbij schenken we in het bijzonder aandacht aan de relatie met de invoering van de lumpsumbekostiging per 1 augustus 2006.

door Geert Luiten

Voor kwalitatief verantwoord onderwijs is adequate huisvesting een essentiële randvoorwaarde. Dit betekent dat het onderwijs goed gespreid en bereikbaar is, in een passend gebouw, met een goede onderwijskundige functionele en bouwkundige staat. Gemeente- en schoolbestuur zijn daar gezamenlijk voor verantwoordelijk.

Huisvestingsvoorzieningen uitvoeringsjaar 2006 Het realiseren van voorzieningen in de onderwijshuisvesting van het primair en voortgezet onderwijs, zoals nieuwbouw, uitbreiding, groot onderhoud en de realisatie van de onderwijskundige vernieuwingen op schoolniveau, vergt een planmatige aanpak. Aanvragen voor het uitvoeringsjaar 2006 moeten volgens de Modelverordening voorzieningen huisvesting onderwijs vóór 1 februari 2005 door het schoolbestuur bij het College van Burgemeester en Wethouders (B&W) worden ingediend. Een aantal gemeenten hanteert hier overigens een afwijkende termijn. Wij adviseren uitdrukkelijk dit voor de eigen situatie na te trekken bij de afdeling Onderwijs van de gemeente.

Onderverdeling aanvragen De huisvestingsvoorzieningen die jaarlijks bij de gemeente kunnen worden aangevraagd, zijn globaal in de volgende vier categorieën in te delen:

1. **Capaciteit:** nieuwbouw of uitbreiding van een schoolgebouw in tijdelijke of permanente bouwaard, of medegebruik van leegstaande accommodatie elders.
2. **Onderhoud:** noodzakelijk onderhoud aan de buitenkant van het schoolgebouw en/of renovatieachtige activiteiten aan de binnenkant van het gebouw.
3. **Onderwijskundige vernieuwingen:** het realiseren van (kleinschalige) multifunctionele ruimten voor IB/RT, werkplekken voor docenten en administratief personeel, ICT-faciliteiten etc.
4. **Wettelijke verplichtingen:** noodzakelijke bouwkundige voorzieningen om te voldoen aan de voorwaarden rondom arbo, brandveiligheid (gebruiksvergunning), gemeentelijke bouwverordening, legionella-bestrijding, asbestsanering etc.

Insteek gemeenten vanaf 1997 Na de decentralisatie van de onderwijshuisvesting vanuit het Rijk naar de gemeenten in 1997, hebben de gemeenten de zorgplicht voor de onderdelen capaciteit (voldoende lokalen) en onderhoud (met een aangetoonde technische noodzaak) over het algemeen goed opgepakt. De afgelopen jaren signaleerden we gelukkig de trend bij de gemeenten om naast bovengenoemde twee onderdelen, ook budget beschikbaar te stellen voor aanvullende investeringen in de onderwijskundige vernieuwingen en in de wettelijke verplichtingen.

Door de financiële problematiek bij de gemeenten, signaleren we echter op dit moment weer de nodige terughoudendheid om in de laatstgenoemde twee onderdelen te gaan investeren.

Totaalpakket In onze optiek blijft het noodzakelijk dat de gemeenten - uiteraard bij een aangetoonde noodzaak - blijven investeren in alle vier de onderdelen van de zorgplicht. Juist een combinatie van alle vier de onderdelen, levert voor de individuele school perspectief op voor adequate huisvesting. Niet alleen voldoende capaciteit en goed onderhoud, maar juist ook onderdelen als onderwijskundige kwaliteit, flexibiliteit, functionaliteit en veiligheid zijn essentiële elementen van adequate huisvesting.

Traject uitvoeringsjaar 2006 Modelverordening

- > **Vóór 1 februari 2005:** indienen aanvraag bij B&W.
- > **In de loop van 2005:** overleg tussen gemeente- en schoolbestuur; hierbij adviseren wij u te verzoeken dit overleg zeer spoedig na 1 februari 2005 te agenderen, zodat de gemeente bij de voorjaarsnota (het in grote lijnen vastleggen van de gemeentelijke financiële kaders voor het jaar 2006) de noodzakelijke voorzieningen kan inplannen voor 2006.
- > **Vóór uiterlijk 1 januari 2006:** besluitvorming door de gemeenteraad voor welke onderdelen in 2006 medewerking wordt verleend en budget beschikbaar wordt gesteld.
- > **Vanaf 1 januari 2006:** uitvoering van de toegekende voorzieningen.

Let op: aanvraag 2006 en lumpsumbekostiging

Niet adequate huisvesting op schoolniveau, zoals een overschot of tekort aan lokalen, een onderhoudsintensief en/of disfunctioneel gebouw etc., is zeker na de invoering van de lumpsumfinanciering per 1 augustus 2006 een belangrijke risicofactor (en dus een extra kostenpost) voor het onderwijsveld!

Streefbeeld huisvesting Het is van groot belang dat u een streefbeeld voor uw onderwijshuisvesting formuleert. Risico's zijn er altijd; de kunst is ze om te zetten in kansen. Als uw huisvesting in orde is, blijft er ruimte over voor het primaire proces, het bieden van goed onderwijskundig aan de leerlingen.

Uw belangen als schoolbestuur staan niet los van de lokale problematiek. Ook andere maatschappelijke voorzieningen hebben hun verlangens. In de praktijk kan er vaak gewerkt worden aan een integrale oplossing, die voor alle betrokken partijen meerwaarde heeft. De markt biedt hiervoor op dit moment een toenemend aantal mogelijkheden.

Dyade Advies heeft capaciteit en deskundigheid beschikbaar om besturen en directies te adviseren over het aanvraagtraject onderwijshuisvesting 2006 en/of te begeleiden bij een traject tot het formuleren van het eigen streefbeeld huisvesting.

Voor nadere informatie hierover kunt u contact opnemen met onze adviseurs Onderwijshuisvesting op de diverse locaties, of met Marja Drost, coördinerend secretaresse Huisvestingszaken, Dyade Advies Ede, tel. (0318) 67 51 64, e-mail marja.drost@dyade.nl. ●

Geert Luiten is senioradviseur Dyade Advies, gespecialiseerd in Onderwijshuisvesting, en werkt vanuit de vestiging Ede.

Een voorbeeld uit de praktijk

Het probleem Twee scholen binnen hetzelfde bevoegd gezag zitten allebei in een oud gebouw op een steenworp afstand van elkaar. Beide gebouwen hebben een flinke portie genormeerde leegstand en zijn onderhoudsintensief en niet functioneel (jaren zestig revolutiebouw). De leerlingenaantallen zijn na een structurele daling nu redelijk stabiel. Samen hebben ze een leegstand van 6 lokalen, met daardoor een genormeerde leegstandskorting op jaarbasis van afgerond € 4.000,- per lokaal.

De komst van lumpsum is een flinke bedreiging voor de kwaliteit van het onderwijs. Er gaat veel geld verloren in de gebouwen. Dat moet straks ergens vandaan komen. Minder leerkrachten benoemen om de leegstand te financieren? Daarnaast is er een ander probleem in de gemeente: de peuteropvang en het kinderdagverblijf zoeken vervangende huisvesting.

De oplossing Beide scholen zijn gefuseerd en zitten nu op een unielocatie (huisvesting in één gebouw). Eén van de gebouwen is daarvoor uitgebreid en tegelijk gerenoveerd. Het is een trekpleister in het dorp geworden. Alle groepen zijn op een onderwijskundig verantwoorde manier gehuisvest. Er zijn aparte ruimten voor het team en de directie. Er is een apart ICT-lokaal. De IB'er heeft een eigen plaats. De school glimt je tegemoet en de leerkrachten niet minder. De school kan er weer tientallen jaren tegen.

Wie heeft dat betaald? Door de verkoop van het leegkomende schoolgebouw aan de peuteropvang is de uitbreiding van het overblijvende schoolgebouw nagenoeg volledig gefinancierd. De renovatie van het bestaande gedeelte is door de gemeente gefinancierd vanuit de reguliere onderhoudsbudgetten. Daarnaast heeft het schoolbestuur nog een aanvullend budget geïnvesteerd vanuit de berekende rendementswinst (onderhoudsarm/energiezuinig etc.) voor aanvullende voorzieningen. En na lang zoeken vond het bestuur nog een paar reservepotjes. Die potjes zijn nu leeg, maar de school zit vol. Er is een nieuw elan en een nieuwe uitstraling. De nieuwe toeloop van leerlingen levert ook weer geld op.

Wie zijn er allemaal blij? Het peuterwerk en het kinderdagverblijf: verantwoord gehuisvest na deze operatie.

De gemeente: heeft de uitbreiding budgettair neutraal (buiten het budget onderwijshuisvesting om) en de renovatie vanuit het reguliere budget gerealiseerd.

De school: de risico's bij lumpsum (grote kosten van de gebouwen) zijn verdwenen; de kansen van lumpsum kunnen volop benut worden.

Conclusie Ieder zat vast in zijn eigen problematiek. De scholen konden niet verder; de peuters hadden geen fatsoenlijk dak en de gemeente had wel onderhoudsgeld, maar geen bestemming om het op te maken. Door een creatieve integrale oplossing hebben alle betrokken partijen hun individuele problemen gezamenlijk opgelost.

Trend De gemeenten zitten bijna allemaal krap bij kas door de bezuinigingen van het Rijk. Alleen efficiënte inzet voor een doel dat meer partijen kan dienen, lijkt nog kansen te bieden. Zie hiervoor ook het artikel over de toekomstige brede school in Bussum op pagina 20 van dit magazine.

Breed - breder - Bussum

“Het gaat goed met de brede scholen in Nederland. In 2003 zijn er zo’n 50 bijgekomen en daar hoeft het niet bij te blijven, omdat een ruime meerderheid van de gemeenten aangeeft de toekomst van de brede school positief in te zien: een verdubbeling van het huidige aantal naar 1200 brede scholen in deze kabinetsperiode.” Zo begint het Jaarbericht 2003 over brede scholen in Nederland.

door René van Eijk

Wij Nederlanders plaatsen graag alles in hokjes, kaders e.d. Voordat wij hier dieper ingaan op het fenomeen ‘Brede School’ is een definitie wel handig. Op de website www.bredeschool.nl staat de volgende:

“De brede school is een samenwerkingsverband tussen partijen die zich bezighouden met opgroeiende kinderen. Doel van het samenwerkingsverband is de ontwikkelingskansen van de kinderen te vergroten. Onderwijs en welzijn zijn in ieder geval participanten. Kinderopvang, peuterspeelzaal, sport, cultuur, bibliotheek en andere instellingen kunnen ook een onderdeel van de brede school zijn.”

Van smal tot breed Brede scholen zijn er in soorten en maten. Net zoals er bestaande scholen in allerlei soorten en maten zijn. Ook hier is veel afhankelijk van de mogelijkheden die de lokale overheid biedt in relatie tot wat de wijk waar zo’n voorziening komt vraagt. De brede school is een concept dat antwoord geeft op de vraag vanuit een veranderende maatschappij. De huidige maatschappelijke ontwikkelingen stellen nieuwe eisen aan de persoonlijke kwaliteiten van mensen, aan hun communicatievaardigheden, aan hun sociale competentie en aan hun begrip voor cultuurverschillen. Daarvoor is kennis nodig, echter geen vast omschreven kennis, maar een houding en vaardigheid om met informatie om te gaan. Deze kennis, houding en vaardigheden moeten tot hun recht komen binnen de brede school.

Dé brede school bestaat niet. Elke brede school is anders. Toch is één ding overal hetzelfde: het uitgangspunt, het kind centraal. Met z’n allen voor het kind. Welke verschijningsvorm de brede school in de afgelopen jaren ook heeft gekregen, dit idee staat kaarsrecht overeind.

Bussum breed Een brede school heeft vaak een flinke voorgeschiedenis. Instanties zijn altijd op zoek naar samenwerking. Vaak ontbreekt echter de samenhang in het zoeken: iedereen zoekt vanuit zijn of haar perspectief en de coördinatie ontbreekt. Daar waar de projecten wel van de grond komen en uitgroeien tot een succes, blijkt dat er een heldere en pro-actieve regie is. Net als in veel andere gemeenten heeft Bussum gekozen voor een extern adviseur om de projectorganisatie te versterken. Die sturing is vanuit de lokale overheid. Maar in Bussum is nadrukkelijk gekozen voor een onafhankelijke externe deskundige, die het proces naar een succes leidt.

Geen eilanden Leo Verheul, senioradviseur bij Dyade en betrokken bij een aantal projecten rondom de brede school, schrijft over de BBS (Bussumse Brede School):



Foto: leerlingen van de PC Basisschool De Zonnewijzer, Bussum

“Scholen zijn geen eilanden maar functioneren in voortdurende interactie met de veranderende omgeving. Twee belangrijke maatschappelijke veranderingen zijn sterk van invloed op het functioneren van de scholen: de individualisering en de multiculturalisering.”

De toenemende individualisering heeft in De Westereng (wijk waar de toekomstige Bussumse Brede School is gepland) te Bussum als gevolg:

- > meer individuele aandacht, die ouders in deze tijd willen voor hun kind en voor zichzelf en waar leerkrachten veel tijd in investeren;
- > meer éénuoudergezinnen en/of gezinnen waar beide ouders werken en zoeken naar bijvoorbeeld kinderopvang bij de school voor jongere broertjes en zusjes, maar ook rondom de schooltijden en waarbij men de school om medewerking vraagt bij de organisatie of het vervoer;
- > het moeilijker kunnen beschikken over vrijwilligers, omdat veel ouders weinig tijd hebben om op school te helpen of weinig betrokkenheid hebben bij de school;
- > dat ouders bewust een school kiezen en dus de kwaliteit en aantrekkelijkheid van de scholen steeds belangrijker wordt;

- > dat buitenschoolse activiteiten worden georganiseerd, waarvoor ook de hulp van de scholen wordt gevraagd;
- > dat er veel opvoedingsproblemen zijn, waarmee ouders zitten en waarmee men de school confronteert en ook de school vraagt mee te denken over oplossingen.

Multiculturalisering heeft in De Westereng te Bussum als gevolg:

- > dat er veel allochtone gezinnen zijn, waarbij het voor de leerkrachten vaak moeilijk is om goed contact te krijgen met deze gezinnen vanwege taalproblemen of doordat de ouders niet gemakkelijk naar school komen;
- > dat het percentage allochtone leerlingen per school zeer verschillend is;
- > dat er meer achterstanden zijn, die al bij kinderen op zeer jonge leeftijd geconstateerd worden.

Magneten Twee basisscholen (Michiel de Ruyterschool en De Zonnewijzer) vormen de magneten van het nieuwe initiatief, dat eind 2005 bij oplevering van de nieuwbouw van start moet gaan. Bij de scholen haken professionele kinderopvang, peuterspeelzaal, naschoolse opvang, de jeugdgezondheidszorg en een welzijnsinstelling aan. Bij de brede school komt ook de nieuwe jeugdbibliotheek/mediatheek.

De brede school wordt ook een ontmoetingsplaats voor wijkbewoners en ouders, met mogelijk een wijkpolitiepost en een frontoffice van de afdeling Sociale Zaken. Een sportconsulent gaat sportactiviteiten ontwikkelen. Alle instanties gaan ook inhoudelijk samenwerken.

Die synergie moet ervoor zorgen dat de wijk een kloppend hart krijgt, dat iedereen als een magneet naar zich toetrekt. ●

Het initiatief tot de BBS

Tiny Zevering geeft haar visie op het proces dat geleid heeft tot het initiatief in Bussum:

“Drie jaar geleden werd ik directeur van De Zonnewijzer, na een ziekteperiode en het overlijden van mijn voorganger. Daarvoor was ik al wel jaren werkzaam op De Zonnewijzer als adjunctdirecteur. Na zo'n roerige periode gebeuren er een heleboel dingen tegelijk. Tien teamleden zegden hun betrekking op. Gelukkig waren wij in staat om alle vacatures in te vullen met kwalitatief goed personeel. Tevens was het een verjongingskuur voor het personeelsbestand. Er is nu een mooie mix van ervaring en jeugdig enthousiasme.

Vanuit dat vertrekpunt zijn we gaan bouwen. Er is geïnvesteerd in personeel. Er kwam beleid voor parttimers, senioren etc. Tevens werd de schoolorganisatie en de zorgstructuur opnieuw opgezet.

Toen ontstond ook het idee dat we als multiculturele school wel iets extra's konden gebruiken. Zou een brede school, vensterschool, kantoorurenschool niet iets zijn?

Op ons initiatief zijn we met een aantal mensen van de gemeente, waaronder de wethouder, mevrouw De Lange, het land in gegaan om ons te oriënteren.

De formule van de brede school in Den Bosch sprak ons erg aan. Met het team zijn we ook naar de Community School in de Amsterdamse Pijp geweest en naar de Sokkerwei in Castricum.

Iedereen werd enthousiast en er kwamen wat concretere plannen. Ook de locatie Michiel de Ruyter, onderdeel van de Koningin Emmaschool wilde wel meedoen.

De wijk De Westereng ontbeert een echt centrum, een hart in de wijk. De brede school zou de magneet kunnen zijn om zo'n hart in de wijk te worden. De kinderen en wijkbewoners hebben recht op zorg en aandacht. Met hulp van Leo Verheul, procesbegeleider, zijn gesprekken gevoerd met een aantal geïnteresseerden (mogelijke partners).

Op dit moment lijkt de BBS er als volgt uit te gaan zien: twee scholen, Michiel de Ruyter en De Zonnewijzer, kinderopvang, peuterspeelzalen, welzijn (verlengde schooldag, culturele activiteiten, maatschappelijk werk), sport, GGD en consultatiebureau, een jeugdbibliotheek, computerruimte enzovoort. Het concept is eigenlijk nooit klaar. Er kunnen altijd weer partijen instappen (en afhaken). Voor de wijk wordt er gedacht aan taalcursussen, computerles, uitgiftepunt voor boeken e.d.

Het team van De Zonnewijzer is erg enthousiast. Er kan een mooi pedagogisch totaalpakket rondom het kind komen, tevens is het voor ons een kans om straks - na jarenlang in zeer gedateerde gebouwen te hebben gezeten - een modern gebouw met uitstraling te krijgen.

De voorbereidende fase is in afronding. De gemeenteraad moet nu in januari/februari 2005 haar fiat geven. Een architectkeuze is al gemaakt. We kunnen niet wachten om van start te gaan.”

Waar zitten we?

c Dyade Dienstverlening Onderwijs
Centraal Bureau
 Fakkelseste 2 | Postbus 611 |
 3430 AP Nieuwegein | tel. (030) 630 56 00 |
 fax (030) 630 56 91

a Dyade Dienstverlening Onderwijs
Amersfoort
 Utrechtseweg 371 | Postbus 1402 |
 3800 BK Amersfoort | tel. (033) 469 82 00 |
 fax (033) 461 28 49

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

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
Amsterdam
 Slotermeerlaan 69 | Postbus 9052 |
 1006 AB Amsterdam | tel. (020) 585 95 00 |
 fax (020) 585 95 55

n Dyade Dienstverlening Onderwijs
Nieuwegein
 Fakkelseste 2 | Postbus 611 |
 3430 AP Nieuwegein | tel. (030) 602 85 60 |
 fax (030) 602 85 91

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

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

r Dyade Dienstverlening Onderwijs
Rotterdam
 Scheepmakershaven 64 | Postbus 1080 |
 3000 BB Rotterdam | tel. (010) 413 29 00 |
 fax (010) 414 72 27

Een routebeschrijving naar alle vestigingen kunt u vinden op: www.dyade.nl

Dyade heeft ten behoeve van al haar klanten mantelcontracten afgesloten. Omdat wij onderhandeld hebben voor alle klanten van Dyade, hebben wij condities bedongen die u als klant afzonderlijk nooit kunt bedingen. Als klant van Dyade kunt u van deze gunstige condities (gratis) profiteren.



De belangrijkste mantelcontracten

Dienst / product	Partner van Dyade	Uw voordeel	Hoe u kunt deelnemen?
Auto- en ziektekostenverzekeringen	Univé	> korting	Aanmelden via tel. (030) 630 56 12
Bankarrangement	ABN-AMRO/ ING Bank	> hoge rente op rekeningcourant > beleggen onder de onderwijs condities	Aanmelden via tel. (030) 630 56 12
Elektronische beveiliging	Initial Varel Security	> beveiligingsoplossingen op maat	Aanmelden via tel. (030) 630 56 12
Kopieerapparatuur	Canon	> kopiëren tegen een bodemprijs	Aanmelden via tel. (030) 630 56 12
Papier print- en kopieerpapier	Proost & Brandt	> goede kwaliteit papier tegen een bodemprijs	Inschrijven via www.dyade.nl . Menu: Diensten – Dyade Voordeelservice
(Personeels)advertenties het plaatsen van advertenties in de media	Meyson communicatieadviesbureau	> tot 30% korting op reguliere advertentietarieven	Aanmelden via tel. (020) 585 95 20
Schoolmeubilair	Presikhaaf	> aantrekkelijke (leverings)condities	Aanmelden via tel. (030) 630 56 12
Verbruiksmateriaal pennen, potloden, stiften, linialen etc.	Ahrend	> geen verzendkosten bij een laag bestelbedrag > hoge kortingen	Inschrijven via www.dyade.nl . Menu: Diensten – Dyade Voordeelservice
Website het maken van een eigen site voor bestuur of school	Meyson communicatieadviesbureau	> u kunt gebruik maken van een pakket dat speciaal voor het onderwijs gemaakt is	Aanmelden via tel. (020) 585 95 20

Elke maand >

Formulier maandopgave geweigerde vacatures toezenden aan Cfl als een vacature geweigerd wordt door een eigen wachtgelder. Een kopie van het formulier aan de afdeling Dyade Personeel zenden.

Elke maand >

Vervangingsmutaties tijdig indienen (binnen drie maanden). Wanneer de termijn wordt overschreden, kunnen de kosten niet meer worden gedeclareerd bij het Vervangingsfonds.

Elke week >

Toezenden personeelsmutaties aan de afdeling Dyade Personeel. 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 Dyade Personeel-mutatieprogramma - wordt door ons zeer op prijs gesteld.

06/01

Mutaties die voor deze datum in ons bezit zijn, worden verwerkt in het salaris van januari 2005.

20/01

Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling januari 2005.

25/01

Het salaris over de maand januari 2005 wordt uitbetaald.

Reiskostenvergoeding invalleerkrachten

De reiskostenvergoeding voor het personeel met een doorlopende benoeming wordt maandelijks betaalbaar gesteld, als een zogenaamde zoneverklaring is overlegd. Voor invalkrachten is maandelijks betaling echter niet mogelijk, omdat de werkdagen vooraf niet bekend zijn. Hiervoor is een declaratieformulier ontwikkeld dat twee maal per jaar achteraf ingediend kan worden. Er zijn twee aanvraagperioden: januari t/m juli en augustus t/m december. Het aanvraagformulier is te downloaden van het Dyade Extranet via www.dyade.nl.

CAO-primair onderwijs

Het CAO-addendum 2002-2005 vindt u op www.dyade.nl onder het menu-item Informatieservice - Downloads.



Altijd voor u beschikbaar!

PaperBase is iedere dag in de lucht, 365 dagen per jaar

Iedere dag een up-to-date catalogus!

Nieuwe artikelen worden dagelijks opgenomen in onze online catalogus

Actuele prijzen!

De laatste prijswijzigingen en uw persoonlijke prijsafspraken zijn direct zichtbaar op het scherm

Persoonlijk en betrouwbaar!

Met uw persoonlijke inlogcodes kunt u bestellingen plaatsen binnen een beveiligde internetomgeving

Snel en eenvoudig bestellen!

Via een eenvoudige zoekmachine vindt u snel het product van uw keuze. Met een klik op de knop is het product besteld

Kortingen op diverse producten!

PaperBase geeft korting op verschillende producten.

Nieuwsgierig naar de aanbiedingen van deze maand, surf naar: www.proost.nl en geef u op!



Voordeelservice?

Surf nu naar

www.dyade.nl

en meldt u aan voor PaperBase

online bestellen

bij Proost en Brandt



Proost en Brandt

Postbus 5, 1110 AA Diemen