

Dyademagazine

nummer 2 | februari 2005 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



- > Overblijven; wat blijft ervan over en wat krijgt u ervoor terug?
- > The continuing story... of het bestuursformatieplan
- > Sociale veiligheid op school

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

Sherida Jurg-Smith
Clemens Geenen

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 Dyadevestiging.

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



10



18



20

In dit nummer:

4 **d e r a c e n d e r e c h t e r**

Smartengeld



5 **Eén loonbegrip, uiteraard mét uitzonderingen**

6 **Aanvullende verzekering bij arbeidsongeschiktheid blijft zinvol**

7 **Nieuwe dienstverlening Dyade Personeel**

8 **Overblijven; wat blijft ervan over en wat krijgt u ervoor terug?**

10 **The continuing story... of het bestuursformatieplan**

14 **k o r t**



16 **v e e l g e s t e l d e v r a g e n**



18 **Sociale veiligheid op school**

20 **i n t h e s p o t l i g h t**

Een blik op speciaal onderwijs



22 **Waar zitten we?**

23 **Kalender**

Smartengeld

Bij het woord smartengeld denkt menigeen aan de astronomisch hoge bedragen die met name in de Verenigde Staten worden toegewezen. Daarbij wordt vergeten dat de Verenigde Staten niet zo'n zorgstelsel hebben als Nederland. Als iemand daar arbeidsongeschikt wordt door een door een ander veroorzaakt letsel, kan men geen beroep doen op door de Staat ingestelde voorzieningen. Door de rechter wordt daarvoor rekening gehouden met alle schade waarvoor iemand komt te staan, waaronder het verlies van inkomens in de toekomst en medische kosten.

door Sherida Jurg-Smith

In Nederland zijn wij daar veelal voor verzekerd en wordt smartengeld toegekend naast de daadwerkelijk geleden schade. Hoewel ook hier de geclaimde bedragen aanzienlijk hoger worden. Dat komt met name door het wegvallen van het WAO-vangnet, waardoor men sneller dan voorheen in de WW en de bijstand belandt.

'In Nederland zijn wij daar veelal voor verzekerd en wordt smartengeld toegekend naast de daadwerkelijk geleden schade.'

Echter, het hoogste bedrag dat in Nederland ooit aan smartengeld is betaald, bedroeg € 136.130,- en werd door de rechter toegewezen aan een patiënt die na het gebruik van een vuile naald door personeel van het AMC in Amsterdam, een hiv-besmetting opliep. Een dergelijk bedrag werd in de hierna te bespreken zaak bij lange na niet gehaald, maar voor het onderwijs ligt het zeker in dezelfde orde van grootte.

Bij vonnis van de Rechtbank Amsterdam van 4 juli 2004 heeft een leraar van een basisschool, die door een leerlinge valselijk beschuldigd werd van seksuele intimidatie, € 10.000,- smartengeld toegewezen gekregen en ruim € 6.000,- voor gemaakte kosten (beide bedragen nog te vermeerderen met de wettelijke rente) en proceskosten.

De leraar is sinds 1994 werkzaam op een basisschool in Amsterdam als leerkracht, locatiemanager en adjunct-directeur. Op 22 december 2000 is door een 12-jarige leerlinge van de school gemeld dat zij onzedelijk betast zou zijn door de leraar. De directeur van de school heeft dezelfde dag nog actie ondernomen en heeft bij het bevoegd gezag (het stadsdeel Oost/Watergraafsmeer) melding gemaakt van een ver-

moeden van seksuele intimidatie tegenover een leerling. Het dagelijks bestuur van het stadsdeel heeft de leraar een week later geschorst. De moeder van de leerlinge heeft op 11 januari 2001 tevens een klacht ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie voor het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs (LKC) en heeft aangifte gedaan bij de politie wegens ontucht met misbruik van gezag. Omstreeks 30 januari 2001 is op de school een briefje gevonden van de leerlinge waarin duidelijk vermeld staat dat zij de school haat, zij daarvan al heel lang weg wil en dat haar droom is uitgekomen. Daarbij staat ook vermeld dat de desbetreffende leraar hetgeen waarvan zij hem beschuldigd heeft niet heeft gedaan. De leerlinge stelt haar moeder hier echter niet van op de hoogte. Deze geeft een interview aan een huis-aan-huisblad dat wordt gepubliceerd en in het stadsdeel bezorgd. Daarin wordt het hele verhaal uit de doeken gedaan en wordt de leraar met naam en toenaam genoemd. Een klasgenote van de leerlinge legt op 12 februari 2001 een verklaring af, onder meer bij de politie, waarin staat dat de leerlinge toegegeven zou hebben dat het verhaal is verzonden.

Op 4 april 2001 heeft de LKC zitting gehouden. Daarin komt naar voren dat de leerlinge op wraak zinde na een straf van de leraar wegens het niet bijwonen van een sinterklaasfeest. Dat zij haar moeder niet op de hoogte durfde te brengen van haar werkelijke beweegredenen, brengt de commissie ertoe te beamen dat de moeder in een moeilijke positie verkeert, maar dat de commissie toch acht dient te slaan op het feit dat moeder niet in staat is geweest de impact van een valse beschuldiging aan haar dochter duidelijk te maken. Daarbij telt dat moeder het zelfs nog erger gemaakt heeft door een interview te geven aan het huis-aan-huisblad. Op 19 april 2001 volgt het advies. Indien de leerlinge ten tijde van de zitting nog leerlinge van de school was geweest, hetgeen niet het geval was, had de commissie

geadviseerd de overeenkomst met (de ouders van) de leerlinge te beëindigen en voor de leerlinge een andere school te zoeken. Nu was dat advies niet meer opportuun. Met betrekking tot de leraar oordeelt de commissie dat de schorsing met onmiddellijke ingang moet worden beëindigd en dat hij volledig gerehabiliteerd moet worden. Daarbij moet “nadrukkelijk aandacht besteed worden aan de informatie richting alle ouders en leerlingen en daarbij moet ondermeer kenbaar gemaakt worden dat valse beschuldigingen niet worden geduld. Zonder overigens in algemene zin leerlingen die met klachten over dit onderwerp komen af te schrikken, indien er wel een kern van waarheid in zit (...)”.

De klacht bij de politie wordt door de officier van Justitie niet verder in behandeling genomen (geseponeerd) wegens onvoldoende bewijs. De leraar dient vervolgens een vordering in bij de rechtbank. Hij legt aan zijn vordering ten grondslag dat hij ten onrechte beschuldigd is van onzedelijke betasting en dat hij daardoor tegenover zijn werkgeefster, leerlingen en ouders van leerlingen te kijk is gezet als een leraar die zijn handen niet kan thuishouden en dat zijn imago als onderwijzer is beschadigd. Voorts heeft hij veel spanningen, stress en verdriet ondervonden en heeft hij zich onder behandeling moeten stellen van zijn huisarts, een bedrijfsarts en een psycholoog.

Hij vordert € 15.000,- smartengeld naast de door hem gemaakte kosten.

De rechtbank oordeelt in het vonnis van 4 juli 2004 dat de moeder, als wettelijke vertegenwoordiger - aangezien de leerlinge ten tijde van het indienen van de klacht elf jaar was -, aansprakelijk wordt gesteld voor de door de leraar geleden schade, maar daarnaast oordeelt de rechtbank dat de moeder zelf ook onrechtmatig gehandeld heeft door te zorgen voor de negatieve publicatie in het huis-aan-huisblad dat ook nog eens werd verspreid in het stadsdeel waar de school is gelegen en dat daardoor bij de leerlingen van de school en hun ouders terecht is gekomen. Als gevolg van de valse beschuldiging, de klacht, de aangifte en de publicatie heeft de leraar schade geleden in de uitoefening van zijn beroep door aantasting van zijn eer en goede naam, zijn gezag en zijn imago als onderwijzer en heeft hij zich onder behandeling moeten stellen. Dit brengt mee dat de leraar aanspraak maakt op een vergoeding voor immateriële schade (smartengeld) die de rechtbank vaststelt op € 10.000,-. De rechtbank “heeft hierbij rekening gehouden met alle omstandigheden van het geval, in het bijzonder de ernst van het gemaakte verwijt, de langdurige schorsing, het psychische leed dat is veroorzaakt en met de geldbedragen die in vergelijkbare gevallen zijn toegewezen”. Verder worden alle door de leraar gevorderde bedragen aan gemaakte kosten toegewezen en wordt de moeder van de leerlinge veroordeeld in de proceskosten. ●

Sherida Jurg-Smith is jurist bij Dyade Advies en werkt vanuit de vestiging Ede.

Eén loonbegrip, uiteraard mét uitzonderingen

Per 1 januari 2005 wordt de Wet administratieve lastenverlichting sociale verzekeringen (Walvis) ingevoerd, waarvan de belangrijkste wijziging is dat vanaf die datum één uniform loonbegrip geldt voor de loonheffing en de premies werknemersverzekeringen.

Maar zoals altijd zijn er ook hierbij weer enige uitzonderingen:

- > Loon uit vroegere dienstbetrekking blijft onbelast voor de premies werknemersverzekeringen en belast voor de loonheffing. De volgende loonbestanddelen uit vroegere dienstbetrekking blijven belast voor zowel de loonheffing als de premies werknemersverzekeringen:
 - WW-, ZW- en WAO-uitkeringen;
 - aanvullingen op de WW-, ZW- en WAO-uitkeringen;
 - de aanvulling Toeslagenwet;
 - loon op grond van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en de aanvulling daarop;
 - bepaalde uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg.
- > Het werkgeversdeel premie Ziekenfonds blijft onbelast voor de premies werknemersverzekeringen en belast voor de loonheffing.

- > De werkgeversbijdrage of vergoeding voor een particuliere ziektekostenverzekering blijft onbelast voor de premies werknemersverzekeringen en belast voor de loonheffing.
- > Het werknemersdeel premie WW blijft belast voor de premies werknemersverzekeringen en aftrekbaar voor de loonheffing.
- > Het bedrag dat een werknemer spaart op grond van een verloopspaarregeling blijft belast voor de premies werknemersverzekeringen en blijft onbelast voor de loonheffing. De uitkering op grond van de verloopspaarregeling blijft onbelast voor de premies werknemersverzekeringen en blijft belast voor de loonheffing.
- > Loon waarop eindheffing wordt toegepast, is onbelast voor de premies werknemersverzekeringen. Over loonbestanddelen die onder de eindheffing vallen en waarover tot nu toe premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn, hoeft u met ingang van 2005 geen premies werknemersverzekeringen meer te betalen. Een uitzondering geldt voor loon dat door het opleggen van een naheffingsaanslag in de eindheffing wordt betrokken. Hierover bent u wel premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Aanvullende verzekering bij arbeidsongeschiktheid blijft zinvol

In de pers verschijnen berichten dat onder de nieuwe WAO (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA)) aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen niet meer zinvol zijn. Dit omdat er dan geen sprake meer zou zijn van een WAO-gat. Echter binnen overheid en onderwijs zijn er geen WAO-gatverzekeringen, omdat dit collectief wordt afgedekt binnen de ABP-regeling, via het Invaliditeitspensioen (IP).

door Martien Korsen

Daarmee is de situatie bij overheid en onderwijs totaal anders dan bij andere sectoren. De aanvullende IPAP-verzekering van Loyalis biedt extra inkomen bovenop deze regeling. Dit blijft ook straks onder de nieuwe WAO zinvol. Graag zetten we dit uiteen.

‘De aanvullende IPAP-verzekering van Loyalis biedt extra inkomen bovenop deze regeling.’

De ABP-regeling

De huidige situatie

Binnen de ABP-regeling is een collectieve voorziening getroffen voor werknemers die arbeidsongeschikt worden, het Invaliditeitspensioen (IP). Dit dekt onder andere het WAO-gat af. Bij veel niet-ABP sectoren is dit WAO-gat afgedekt in collectieve verzekeringen.

De situatie als de plannen doorgaan

Het is onzeker wat er gebeurt met het IP onder de nieuwe Wet WIA. Zodra de huidige plannen wet worden zullen de sociale partners hierover afspraken maken in de Pensioenkamer. Onder de nieuwe wetgeving is immers bij volledige arbeidsongeschiktheid geen sprake meer van een WAO-gat. Omdat de uitkering dan 70% van het laatstverdiende salaris (maximaal € 43.000,-) bedraagt. Echter bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en onvoldoende werken ontstaat onder de nieuwe regeling een groot inkomenshiaat.

Aanvullende Verzekering IP-aanvullingsplan (IPAP)

De huidige situatie

Het IPAP biedt een aanvulling op de WAO van de overheid en het IP van het ABP. Bij volledige arbeidsongeschiktheid biedt IPAP de werknemer een aanvulling van 10% tot 55 jaar. Vanaf 55 jaar bedraagt dit 5%. Dit staat los van een eventueel WAO-gat. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vult IPAP het inkomen aan tot 70% van het verzekerd inkomen tot 65 jaar.

De situatie als de plannen doorgaan

Net als onder de huidige regeling blijft IPAP belangrijk als aanvullende verzekering. Bij volledige arbeidsongeschiktheid biedt het IP-aanvullingsplan extra inkomen bovenop de 70%-uitkering. Dit wordt dan, net als nu, aangevuld tot ongeveer 80% van het verzekerd inkomen, tot 55 jaar. Vanaf 55 jaar tot ongeveer 75%. Zeker gezien de lage premie blijft deze aanvullende verzekering voor veel werknemers dan ook aantrekkelijk.

In het geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en onvoldoende werken is dit aanvullende product nog belangrijker. Immers dan kan het inkomen na verloop van tijd dalen tot beneden bijstandsniveau. Het IP-aanvullingsplan van Loyalis zorgt dan voor een aanvulling tot 70% van het verzekerd inkomen. Tot de werknemer 65 jaar wordt.

Nieuwe dienstverlening Dyade Personeel

In het kader van lumpsum is er door de specialisten van Dyade in overleg met een delegatie van onze klanten een aantal overzichten ontwikkeld, die voorzien in de informatiebehoefte voortkomend uit dit nieuwe bekostigingsstelsel. Gedurende de Nationale Onderwijstentoonstelling (NOT) introduceert Dyade haar nieuwe dienstverlening binnen Dyade Personeel.

De dienstverlening met de naam 'Web Personeel' betekent dat maandelijks een aantal - hierna te noemen - overzichten voor u als klant worden klaargezet op het Dyade Extranet. Na gebruik van een inlognaam en wachtwoord krijgt u toegang tot uw gegevens.

door Martien Korsen

Als u niet in de gelegenheid bent om onze stand op de NOT te bezoeken, kunt u via www.dyade.nl, Dyade Extranet, het menu-item 'Overeenkomsten, Procedures e.d.' aanklikken. U krijgt dan toegang tot deze rapportages met geanonimiseerde gegevens.

Overzicht rapportages Web Personeel

- > Verjaardagen per werkgever (pdf)
- > Verjaardagen per instelling (pdf)
- > Leeftijdsverdeling m/v per werkgever (pdf)
- > Leeftijdsverdeling m/v per instelling (pdf)
- > Personeelsgegevens (excel)
- > Personeelsgegevens met schoolnummer en functie (excel)
- > Personeelsgegevens op dienstverhoudingsniveau (excel)
- > Personeelsgegevens op subdienstverhoudingsniveau (excel)
- > Personeelskaarten per werkgever (pdf)
- > Personeelskaarten per instelling (pdf)
- > Gewogen gemiddelde leeftijd – vijfjaarsprognose (excel)
- > Gewogen gemiddelde leeftijd – vijfjaarsprognose (pdf)
- > Verdeling man/vrouw per salarisschaal per werkgever (pdf)
- > Verdeling man/vrouw per salarisschaal per instelling (pdf)
- > Bapo-gerechtigden WPO (pdf)
- > Bapo-gerechtigden WVO (pdf)
- > Gerealiseerde loonkosten per werkgever (pdf)
- > Gerealiseerde loonkosten per instelling (pdf)
- > Gerealiseerde loonkosten per werkgever (excel)
- > Kwartaalcijfers per werkgever (pdf)
- > Kwartaalcijfers per instelling (pdf)
- > Kwartaalcijfers per werkgever (excel)
- > Verzuimpercentage en trend per werkgever (pdf)
- > Verzuimpercentage en trend per instelling (pdf)
- > Verzuimpercentage en trend per leeftijdscategorie per werkgever (pdf)
- > Verzuimpercentage en trend per leeftijdscategorie per instelling (pdf)
- > Aantal ziektegevallen per schooljaar op werknemersniveau per werkgever (pdf)
- > Aantal ziektegevallen per schooljaar op werknemersniveau per instelling (pdf)
- > Aantal ziektegevallen per schooljaar op werknemersniveau per werkgever (excel)
- > Aantal ziektegevallen per schooljaar op werknemersniveau per instelling (excel)
- > Aantal ziektegevallen per kalenderjaar op werknemersniveau per werkgever (pdf)
- > Aantal ziektegevallen per kalenderjaar op werknemersniveau per instelling (pdf)
- > Aantal ziektegevallen per kalenderjaar op werknemersniveau per werkgever (excel)
- > Aantal ziektegevallen per kalenderjaar op werknemersniveau per instelling (excel)
- > Aantal ziektegevallen per schooljaar per werkgever (pdf)
- > Aantal ziektegevallen per schooljaar per instelling (pdf)
- > Aantal ziektegevallen per schooljaar per werkgever (excel)
- > Aantal ziektegevallen per schooljaar per instelling (excel)
- > Aantal ziektegevallen per kalenderjaar per werkgever (pdf)
- > Aantal ziektegevallen per kalenderjaar per instelling (pdf)
- > Aantal ziektegevallen per kalenderjaar per werkgever (excel)
- > Aantal ziektegevallen per kalenderjaar per instelling (excel)
- > Overzicht verloven per kalenderjaar per werkgever (pdf)
- > Overzicht verloven per kalenderjaar per instelling (pdf)
- > Overzicht verloven per kalenderjaar per werkgever (excel)
- > Overzicht verloven per kalenderjaar per instelling (excel)
- > Overzicht vervangingen per kalenderjaar per werkgever (pdf)
- > Overzicht vervangingen per kalenderjaar per instelling (pdf)
- > Overzicht vervangingen per kalenderjaar per werkgever (excel)
- > Overzicht vervangingen per kalenderjaar per instelling (excel) ●

Overblijven; wat blijft ervan over en wat krijgt u ervoor terug?



Op 19 oktober heeft de minister een brief naar de kamer gestuurd, waarin zij haar ideeën over een nieuwe overblijfregeling voor het primair onderwijs, afzet tegen de huidige overblijfregeling. De huidige regeling is verwoord in artikel 45 van de Wet op het primair onderwijs (WPO). In een maatschappij, waar het meer en meer gebruikelijk is dat beide ouders betaalde arbeid verrichten zal het overblijven een steeds prominere plaats krijgen binnen het onderwijs. Er zijn allerlei trends zichtbaar, waaronder ook het verstrekken van warme maaltijden, zoals wij dat ook in andere landen kennen.

Tijd om de brief tegen het licht te houden en de krenten uit de pap te halen.

door René van Eijk

Aanleiding Het kabinet heeft in november 2003 besloten om de beleidsverantwoordelijkheid voor tussenschoolse opvang per 1 januari 2005 te leggen bij OCW. Ook is afgesproken dat schoolbesturen de uitvoeringsverantwoordelijkheid krijgen. De minister heeft over de uitwerking van deze plannen (en de inhoud van de brief aan de Tweede Kamer) overleg gevoerd met de ouderorganisaties, besturenorganisaties en vakorganisaties.

De huidige situatie Elke dag blijven er in Nederland bijna een half miljoen kinderen over. Dat is ongeveer een derde

van alle schoolgaande kinderen in het basisonderwijs. Het overblijven is hiermee een belangrijke schakel in de dagindeling voor kinderen en hun ouders. Ontwikkelingen rond brede scholen en het combineren van functies in onderwijs en opvang plaatsen de tussenschoolse opvang in een breder kader. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat men het overblijven in toenemende mate professioneler opzet. Ook zijn er tal van scholen die werken met een continu-rooster, waarbij overblijven geen keuze meer is van de ouders, maar een meer door de schoolkeuze opgelegde keuze is.

Veranderingen Het uitgangspunt in de voorgestelde oplossingen is dat het overblijven een zaak is tussen ouders en het schoolbestuur. Schoolbesturen krijgen de verantwoordelijkheid voor het (laten) organiseren van een overblijfvoorziening op hun scho(o)l(en). Ouders blijven verantwoordelijk voor de exploitatiekosten van het overblijven. Schoolbesturen bepalen in overleg met ouders de manier waarop het overblijven wordt georganiseerd. De rijksoverheid stelt financiële middelen beschikbaar voor onder andere de ondersteuning van de organisatie van tussenschoolse opvang door schoolbesturen.

De toekomst Om de verantwoordelijkheid voor het overblijven bij schoolbesturen formeel vast te leggen, zal de minister een wetsvoorstel voorbereiden waarin zij artikel 45 WPO aanpast. Dat artikel regelt dat het bevoegd gezag zorgdraagt voor een verzekering tegen wettelijke aansprakelijkheid, als leerlingen gebruik maken van de overblijfvoorziening. Er is onduidelijkheid in het veld over voor wie de verzekering bedoeld is. Daarom zal in artikel 45 WPO ook worden verduidelijkt dat dit betrekking heeft op degenen die het overblijven verzorgen. Het streven van het ministerie is dat deze wetswijziging per 1 augustus 2006 in werking treedt. De voorgestelde wijziging van artikel 45 WPO geldt echter niet voor de Wet op de expertisecentra (WEC). De WEC kent een dergelijk artikel niet. Op de scholen die onder de WEC vallen, is de middagpauze onderdeel van het schoolprogramma.

Kwaliteit Een kwalitatief goede tussenschoolse opvang staat of valt met de deskundigheid van de begeleiding. Op de meeste scholen verzorgen vrijwillige overblijfkrachten het overblijven. Vaak zijn dit ouders (moeders) zonder een specifiek op het overblijven gerichte opleiding. In 2002, 2003 en 2004 is daarom een aantal stappen gezet om de deskundig-

heid van overblijfrachten te vergroten. Schoolbesturen zijn in de gelegenheid gesteld financiële middelen aan te vragen voor het opleiden van hun overblijfrachten. Uit recent onderzoek naar de subsidieregelingen scholing overblijfrachten 2002 en 2003 blijkt dat deze investeringen vruchten afwerpen. Belangrijk resultaat van de investeringen in deskundigheid is dat de kwaliteit van de overblijfvoorziening in de afgelopen twee jaar volgens betrokkenen is verbeterd. 63% Van de schooldirecties die subsidie ontvangen, is van oordeel dat de kwaliteit van de opvang de laatste twee jaar is toegenomen. Het Instituut voor de Ontwikkeling van Schoolkinderopvang (IOS) is momenteel in opdracht van de ministeries van OCW en SZW bezig met een implementatietraject professionalisering tussenschoolse opvang. De bedoeling van dit project is dat schoolbesturen in staat gesteld worden om zelfstandig via een duidelijk stappenplan de professionalisering van het overblijven op hun scho(o)l(en) op te pakken.

De plannen ... het geld Met de overheveling van de verantwoordelijkheid voor de tussenschoolse opvang van het ministerie van SZW naar het ministerie van OCW, komen ook financiële middelen mee (6 miljoen euro in 2005 en 2006 en vanaf 2007 structureel 12 miljoen euro). Na ouder-, besturen- en vakorganisaties gehoord te hebben, heeft de minister besloten om de financiële middelen als volgt in te zetten:

> *Ondersteuning schoolbesturen*

Schoolbesturen krijgen vanaf 1 augustus 2006 voor de uitvoeringsverantwoordelijkheid van het overblijven jaarlijks een budget. Dit budget wordt toegevoegd aan het schoolbudget. Deze middelen krijgen de schoolbesturen van reguliere basisscholen voor de organisatie van het (laten) organiseren van het overblijven en voor de scholing van overblijfmeeuwerkers.

> *Scholing overblijfrachten*

Een deel van de beschikbare financiële middelen voor de tussenschoolse opvang zal de komende

jaren gebruikt worden voor de scholing van overblijfmeeuwerkers. Tot 2008 zal dit gebeuren via voortzetting van de huidige regeling om aandacht voor de scholing van overblijfmeeuwerkers tot een gewoonte te maken. Vanaf 2008 zullen schoolbesturen ook verantwoordelijk worden voor het opleiden van hun overblijfmeeuwerkers. Financiële middelen komen via het schoolbudget aan schoolbesturen ter beschikking.

> *Overblijven op scholen voor speciaal basisonderwijs*

De minister stelt voor om een deel van de financiële middelen voor tussenschoolse opvang in te zetten voor verbetering van het overblijven op de sbao-scholen. Sbao-scholen krijgen in 2005 en in 2006 via het schoolbudget extra middelen om één extra onderwijsassistent per school gedurende vier dagen per week, één uur per dag in te kunnen zetten. Vanaf 2007 krijgen de sbao-scholen financiële middelen voor extra formatie voor inzet van twee extra onderwijsassistenten per school gedurende vier dagen per week, één uur per dag.

> *Communicatie en onderzoek*

Een deel van de financiële middelen gebruikt men voor informatievoorziening aan schoolbesturen en ouders. Hierbij sluit men zoveel mogelijk aan op bestaande kanalen. In overleg met ouder- en besturenorganisaties wordt nader invulling gegeven aan de manier waarop communicatie en voorlichting vorm krijgt.

Schematisch ziet de verdeling van de financiële middelen (cijfers in miljoenen euro) voor verbetering van de tussenschoolse opvang er als volgt uit:

	2005	2006	2007	2008	2009
Regeling scholing overblijfrachten	4,4	3,0	3,0	-	-
Schoolbesturen (per 1 augustus 2006)	-	1,65	6,45	9,45	9,45
Sbao scholen	1,2	1,2	2,4	2,4	2,4
Overig (voorlichting, communicatie en onderzoek)	0,4	0,15	0,15	0,15	0,15
Totaal	6,0	6,0	12,0	12,0	12,0

Times are changing; ook het overblijven gaat mee met de tijd. ●

Overblijfmogelijkheid

Artikel 45 Wet op het primair onderwijs

“Het bevoegd gezag stelt leerlingen in de gelegenheid onder toezicht de middagpauze in het schoolgebouw en op het terrein van de school door te brengen. De kosten die hieruit voortvloeien komen voor rekening van de ouders, voogden of verzorgers. Het bevoegd gezag kan de overblijfmogelijkheid zelf organiseren. Indien leerlingen van de mogelijkheid bedoeld in de eerste volzin gebruik maken, draagt het bevoegd gezag zorg voor een verzekering tegen wettelijke aansprakelijkheid. Het bevoegd gezag van een bijzondere school is, telkenmale voor de duur van een schooljaar, ontheven van de verplichting tot verzekering indien:

- deze verplichting zich naar zijn oordeel niet verdraagt met de godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging die aan de school ten grondslag ligt; en
- het bevoegd gezag van zijn oordeel mededeling heeft gedaan aan de ouders. Van de ontheffing van de verplichting bedoeld in de vorige volzin doet het bevoegd gezag tijdig mededeling aan de inspecteur.

The continuing story... of het bestuursformatieplan

Voor 1 mei 2005 moet u het hebben. En als u nog niets gedaan hebt, wordt het tijd voor actie. Het komt namelijk niet vanzelf; u moet er wel wat energie in stoppen. U kunt dat zelf doen of u kunt het uitbesteden, maar het bestuursformatieplan moet er komen.

De planlast voor scholen en besturen moet omlaag zegt Den Haag. Maar lang niet alle plannen gaan overboord. Sterker nog: er blijft genoeg over om plannen voor te schrijven.

door René van Eijk

Het bestuursformatieplan is nog niet zo'n gek idee. Wil een bestuur sturen dan heeft zo'n bestuur daarvoor wel enige gegevens nodig. Die gegevens bekijkt u als het goed is elk jaar en daar waar dat nodig is, herziet u ze.

Nieuwe ideeën borrelen op en oude versleten gedachten en mogelijkheden gaan bij het vuil.

‘Nieuwe ideeën borrelen op en oude versleten gedachten en mogelijkheden gaan bij het vuil.’

Alles verandert, terwijl het lijkt of alles hetzelfde blijft. En dat allemaal gekoppeld aan uw meerjarenformatiebeleid. Het is als met de troonrede en de miljoenennota: 't komt elk jaar terug. Er wijzigt wel wat, maar het gaat om de continuïteit.

In de CAO-primair onderwijs 2002-2004 staat over het bestuursformatieplan (en het meerjarenformatiebeleid) het volgende:

B1 Meerjarenformatiebeleid en bestuursformatieplan

1. De werkgever formuleert zijn meerjarenformatiebeleid, dat ten minste op vier jaar betrekking heeft, en actualiseert dit jaarlijks in een (bestuurs)formatieplan.
2. De werkgever stelt, na verkregen instemming van de P(G)MR, voor 1 mei het bestuursformatieplan voor het komende schooljaar vast,

tenzij zwaarwegende redenen of omstandigheden zich daartegen verzetten. Is dit laatste het geval, dan wordt de (G)MR terstond op de hoogte gebracht.

B2 Functiestructuur en bestedingformatiebudget/schoolbudget aan onderscheiden functies

De werkgever motiveert de verdeling van de aantallen, naar niveau onderscheiden functies en voornemens tot overdragen en verzilveren van fre's in het (bestuurs)formatieplan. Tevens geeft dit plan inzicht in de gevormde reserves en de eventuele bestedingen hiervan.

Het voorjaar is bij uitstek de periode voor het produceren van een bestuursformatieplan primair onderwijs. De teldatum van 1 oktober is verwerkt en u hebt een beeld van uw verplichtingen en het zittend personeel. Bovendien heeft u tijd en ruimte nodig om het plan langs officiële weg te laten vaststellen. Officieel moet dat voor 1 mei, tenzij er zogenaamde 'zwaarwegende situaties' zijn. Het blijft een discussie wanneer een situatie nu echt zwaarwegend is en wanneer niet. Tijdsdruk is natuurlijk geen argument. Wij gaan er voor het gemak vanuit dat het bestuursformatieplan per 1 mei is vastgesteld. Dan heeft u ook de instemming van het personeelsdeel van de (G)MR.

Waar bestaat het bestuursformatieplan uit?

In grote lijnen:

- > formatieontwikkeling;
- > personeelsbeleid;
- > uitgangspunten voor de ontwikkeling van de formatie;
- > meerjarenprognose over ontwikkelingen van de beschikbare formatie en verplichtingen.

Vragen waar het bestuursformatieplan een antwoord op moet geven zijn o.a. wat het bevoegd gezag ziet als gewenste formatie. Dat is die formatie waarvan het bestuur vindt dat zij binnen de scholen aanwezig moet zijn. Dit maakt het bestuursformatieplan zichtbaar naar aard, niveau en omvang. Dus wat op welk niveau en hoeveel. En als u nu denkt: "nou dan weet ik er nog wel een paar"; het moet wel volgens de wet- en regelgeving gebeuren en het is niet geheel onverstandig als het een en ander binnen het budget valt.

Zijn er functies die dreigen te moeten verdwijnen en

die nog slechts een jaar kunnen blijven bestaan, dan worden die functies in het RDDF (risicodragend deel van de formatie) geplaatst. Zo'n plaatsing heeft wel verstrekende gevolgen. Het besluit van de werkgever om een werknemer in het RDDF te plaatsen, wordt gemotiveerd en zo spoedig mogelijk schriftelijk, maar uiterlijk voor de zomervakantie, aan de werknemer meegegeeld (bron: CAO-primair onderwijs).

Maar hoe maak je als bestuur nu een bestuursformatieplan? Het is handig om daar wat hulp bij in te schakelen. En Dyade wil die hulp best verlenen. Daarvoor hebben wij een model-bestuursformatieplan. Dat scheelt u een heleboel werk. Nu lijkt het of wij met een model een algemeen toepasbaar stuk hebben gemaakt; een confectiepak. Dat lijkt zo, maar dat is niet zo. Tijd voor een toelichting.

Ons model bestaat uit twee delen: het algemene deel en het schoolspecifieke deel.

Algemeen deel

Dit is een tekstdeel. Deze tekst geeft uitleg en verantwoording naar (vooral) de (G)MR. In de dagelijkse praktijk kan dit deel ook gebruikt worden als naslagwerk voor teamleden en directeuren. Het bevat vier hoofdstukken:

1. *Formatieopbouw.*
Hierin vindt u uitleg van regels rondom de formatie.
2. *Het wettelijk kader.*
Hierin staat uitleg over de wettelijke verplichtingen, berekening van de werktijdfactor, uitleg bapo, spaarverlof en de diverse fondsen.
3. *Budget voor personeelbeleid.*
Hierin wordt uitleg gegeven over de diverse bestedingsmogelijkheden van dit budget.
4. *Kengetallen.*
Hierin zijn de relevante kengetallen opgenomen. >>



Schoolspecifiek deel

Dit onderdeel geeft in tabellen en grafieken weer hoeveel formatie er ontvangen wordt en hoe het wordt uitgegeven. Deze informatie is zichtbaar op schoolniveau en bestuursniveau, zodat er een goede dwarsdoorsnede van de totale organisatie ontstaat.

Dit deel bevat tabellen en grafieken over:

- > inkomsten in geld en fre's uit alle mogelijke bronnen (rijk, gemeente en WSNS);
- > uitgaven in geld en fre's aan personeel;
- > uitgaven aan voorzieningen op school- of bestuursniveau;
- > overdracht;
- > verzilvering;
- > recht op groei-informatie;
- > leerlingaantallen;
- > prognoses leerlingaantallen.

Regeren is vooruitzien Het basisonderwijs krijgt vanaf 1 augustus 2006 te maken met lumpsum. Daarmee krijgen schoolbesturen meer geld in handen en kunnen zij ook op meer punten het proces gaan sturen. Dat dit een verre van eenvoudige zaak is kan menig een beamen. Maar het is ook een mooie kans om met inzicht en beleid het onderwijs die vorm te geven die in uw specifieke situatie belangrijk is.

‘Maar het is ook een mooie kans om met inzicht en beleid het onderwijs die vorm te geven die in uw specifieke situatie belangrijk is.’

Daarvoor hebt u wel de nodige gegevens nodig en met het bestuursformatieplan brengt u die in beeld.

U krijgt inzicht in de lumpsumbudgetten en de GGL (gewogen gemiddelde leeftijd) van uw organisatie.

Bij de invoering van lumpsum per 1 augustus 2006 krijgt u meer risico's en meer kansen. Die risico's willen we met u in kaart brengen. U wordt verantwoordelijk voor een planning van de uitgaven op langere termijn. De kosten van uw personeelsleden die u nu (automatisch) declareert bij de overheid komen voor uw eigen rekening. Dat is niet erg, want u krijgt er ook zelf extra geld voor. Het extra geld is gebaseerd op gemiddelde extra kosten voor uw personeel. Bent u 'gemiddeld'? Het is dan wel van belang dat u beetje vooruit kunt kijken. In deze fase, nog voor lumpsum, zal het handig zijn dat u de reserves op dit gebied in kaart brengt. Hoe is de stand van uw schoolbudget? Is de bodem van de kas in zicht of heeft u de afgelopen jaren een reserve opgebouwd in afwachting van nieuw beleid?

Hoe groot wilt u die reserve hebben? Als u dat allemaal in beeld hebt, vormt lumpsum geen bedreiging meer, maar wordt het een nieuwe ronde met nieuwe kansen.

Als u gebruik maakt van het bestuursformatieplan van Dyade, dan krijgt u geen diskette met een aantal teksten en schema's. Zulke 'lege' modellen leveren wij niet. U maakt samen met een medewerker/adviseur van Dyade het plan. Het bestuur zorgt voor de nodige input en de adviseur vult met die gegevens het plan verder in. Hij of zij kan u ook adviseren over een aantal beleidskeuzen die u wilt of kunt maken. Er is uitgebreid overleg om het standaard bestuursformatieplan een op uw specifieke situatie toegesneden plan te laten zijn. Zo wordt een mooi algemeen model met de nodige vakkennis een fraai document.

Om u een indruk te geven wat naast het bovenstaande gebruikt kan worden voor uw bestuursformatieplan geven wij u hier enige aandachtspunten:

- > krapte op de arbeidsmarkt;
- > professionalisering schoolmanagement;
- > kritisch onderwijspersoneel en eisen gesteld aan werkgever;
- > vergrijzing;
- > individualisering;
- > behoefte aan functiedifferentiatie;
- > ziekteverzuim;
- > lumpsum.

Samen met u zorgen we ervoor dat het bestuursformatieplan de juiste inhoud krijgt. Daarmee heeft het vervolgverhaal, wat het bestuursformatieplan toch in zekere zin is, een nieuw hoofdstuk in zijn jarenlange cyclus.

Niet alleen is het planlastige Den Haag tevreden, maar u kunt weer adequaat (be)sturen.

U begint goed voorbereid aan het nieuwe schooljaar.

The story goes on. ●



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

Antwoordsnummer 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.



Daar plukt ú de vruchten van!

p *Pilot schakelklassen*

Beleid

In het kader van het onderwijsachterstandenbeleid wil het kabinet met ingang van 1 augustus 2006 komen tot het inrichten van schakelklassen voor kinderen met grote taalachterstanden. Deze schakelklassen zullen verbonden zijn aan een basisschool. Ook kunnen ten minste 400 lessen taalonderwijs per jaar worden gevolgd tijdens de verlengde schooldag. Gedurende het schooljaar 2005-2006 worden gemeenten, die genoemd zijn in de regeling, in de gelegenheid gesteld een plan van aanpak op te stellen, voorbereidingen te treffen voor het inrichten van een schakelklas en voor de daadwerkelijke uitvoering van een pilotschakelklas. Hiervoor wordt éénmalig een specifieke uitkering verstrekt. Vóór 1 maart 2005 moeten de gemeenten het plan van aanpak indienen. Dit plan moet in samenspraak met Sardes te Utrecht of Zunderdorp Advies te Den Haag worden opgesteld. Vóór 1 april 2005 laat het ministerie de gemeente weten of het plan van aanpak aan de gestelde criteria voldoet. Tot 1 mei 2005 bestaat dan nog de mogelijkheid het plan bij te stellen. Nadat het plan van aanpak is goedgekeurd kan in de gemeente een pilot schakelklas voor het schooljaar 2005-2006 starten. Voor de criteria voor het plan van aanpak wordt verwezen naar de regeling, gepubliceerd in Gele Katern 18/19, 24 november 2004.

De bonden

De onderwijsorganisaties hebben geprotesteerd door middel van een open brief tegen de gang van zaken. Door de verantwoordelijkheid bij de gemeenten te leggen zet de minister de scholen buitenspel. Scholen kunnen niet zelf een aanvraag voor een pilot indienen. Bovendien is het niet haalbaar dat leerlingen in de doelgroep in de verlengde schooldag 400 uur extra taalonderwijs volgen. Dit komt neer op 2 uur per dag. Ook achten de onderwijsorganisaties het niet goed dat de plannen van aanpak moeten worden opgesteld in samenwerking met een van de twee privéondernemingen. De organisaties roepen de minister op om te handelen volgens haar eigen uitspraak: "Om ervoor te zorgen dat de middelen voor onderwijsachterstandenbeleid effectiever worden besteed, moet ervoor worden gezorgd dat partijen doen waar zij het best in zijn".

v *Verzilving formatierekeneenheden*

Voor het schooljaar 2005-2006 zijn de verzilveringsbedragen als volgt: de geldwaarde per fre (artikel 123 tweede lid, onderdeel e en f WPO, artikel 120 tweede lid, onderdeel d WEC en artikel 25 tweede lid, onderdeel d besluit RVC's regionaal zorgbudget en praktijkscholen met declaratiebekostiging) bedraagt € 211,80.

Indien er sprake is van verzilvering ten behoeve van spaarverlof of meerwerk, verricht voor een onbelaste verstrekking of vergoeding, bedraagt de geldwaarde: € 260,64.

De regeling treedt in werking op 1 augustus 2005.

Scholen die deelnemen aan pilot lumpsum1 kunnen niet meer verzilveren.

C *Code onderwijsbestuur*

De Onderwijsraad pleit in het advies 'Degelijk onderwijsbestuur' voor het aanscherpen van intern toezicht op het bestuur. Een wijziging van de onderwijswetgeving is daarvoor noodzakelijk. De Onderwijsraad adviseert scholen door middel van wijziging van de statuten of door het vastleggen in een andere eigen regeling aan te geven hoe de functiescheiding tussen besturen en toezicht houden vorm krijgt: via twee organen of binnen een orgaan over verschillende personen verdeeld. Met name stichtingen, die geen leden kennen, kunnen kiezen voor een Raad van Toezicht. Het belang van goed toezicht is toegenomen door de toegenomen deregulering en schaalvergroting in het onderwijs.

v *Vervanging personeel in het primair onderwijs in de knel*

Het Vervangingsfonds verwacht voor 2005 grote financiële problemen bij de vervanging van afwezige personeelsleden in het primair onderwijs. Het naar huis sturen van kinderen of het afwentelen van de gevolgen op het zittende personeel of de eigen financiële middelen behoren tot de ongewenste mogelijkheden. Belangrijkste oorzaak is de wijze waarop het voortgezet onderwijs het fonds gaat verlaten. Daarnaast stellen de Wet loondoorbetaling tweede ziektejaar en de toename van de vervangingsmogelijkheden het Vervangingsfonds voor hogere uitgaven. Het Vervangingsfonds stevent af op een tekort van 50 miljoen euro. De minister wordt gevraagd een extra budget van 50 miljoen euro beschikbaar te stellen en zich garant te stellen voor een structureel voldoende financiering van de vervangingskosten voor de jaren daarna.

b *Bevoegdheid bewegingsonderwijs*

Afgestudeerden die in het schooljaar 2005-2006 in het onderwijs worden aangesteld, beschikken niet meer over de bevoegdheid tot het geven van bewegingsonderwijs in alle groepen van de basisschool. De Pabo's hebben vanaf het schooljaar 2001-2002 een smal onderwijsprogramma voor het bewegingsonderwijs aangeboden, dat bevoegdheid geeft tot het geven van bewegingslessen aan de groepen 1 en 2 van het basisonderwijs en voor de kinderen tot 7 jaar bij speciale scholen voor basisonderwijs en scholen voor speciaal basisonderwijs.

Afgestudeerden kunnen hun bevoegdheid voor alle groepen halen door het volgen van de 'leergang vakbekwaamheid bewegingsonderwijs'. Een beperkt aantal studenten, bijvoorbeeld de zij-instromers, heeft de Pabo-opleiding eerder voltooid en zijn reeds eerder met de beperkte bevoegdheid in het onderwijs gekomen.

Doel van de maatregel is het verbeteren van de kwaliteit van het bewegingsonderwijs.

r *Regeling bedrag per leerling voor schoolbegeleiding voor het jaar 2004 en 2005 en het groeipercentage voor het jaar 2003*

Het bedrag voor het jaar 2004 wordt definitief vastgesteld op € 36,44. Voor 2005 wordt het bedrag gesteld op € 21,56. De specifieke uitkering zal in 7 maandelijkse termijnen aan de gemeenten worden uitgekeerd. Per 1 augustus 2005 zal naar verwachting de vraagfinanciering voor schoolbegeleiding en de bekostiging van het onderwijs voor zieke leerlingen in werking treden. Per 1 augustus 2005 zullen de rijksmiddelen voor onderwijsbegeleiding rechtstreeks aan de scholen worden uitgekeerd. Vandaar het lagere bedrag voor 2005. Uitgangspunt voor de omvang van het budget is het aantal leerlingen op 1 oktober 1996. Als het aantal leerlingen in de gemeente op 1 oktober 2003 met meer dan 5% is toegenomen (niet door wijziging van de gemeentegrenzen) ten opzichte van 1 oktober 1996 wordt het aantal leerlingen boven dit percentage voor het jaar 2005 meegeteld.

e *Evaluatie werking toezichtkaders*

Het SCO-Kohnstamm Instituut heeft in opdracht van de Minister van Onderwijs een onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen met de nieuwe toezichtkaders van de inspectie van het onderwijs. Deze zijn in 2002 ingevoerd met de inwerkingtreding van de Wet op het Onderwijstoezicht (WOT).

Onderwijsinstellingen zijn over het algemeen tevreden over het toezicht door de inspectie en over de werking van de toezichtkaders. Het proportionaliteitsbeginsel wordt onderschreven, maar men geeft aan daar in de praktijk nog niet de vruchten van te hebben kunnen plukken.

Het goed functioneren van proportioneel toezicht is in sterke mate afhankelijk van de kwaliteit van de zelfevaluaties van scholen en instellingen met als fundament een goed kwaliteitszorgsysteem en heldere verantwoording. Dit is bij veel scholen en instellingen nog niet voldoende ontwikkeld.

Ook blijkt er een sturende werking uit te gaan van de toezichtkaders op de inhoud van het onderwijs. Sommige scholen hebben de neiging zich bij de inrichting van de kwaliteitszorg te richten naar de onderwerpen die door de inspectie worden genoemd om zo een goede boordeling te krijgen.

Op de meeste scholen is er weinig spanning tussen de keuzes van de school en de eisen van de inspectie. Traditionele vernieuwingscholen en kleine denominaties vinden veelal dat de inspectie te veel nadruk legt op de leeropbrengsten. Op deze scholen wordt wel enige spanning ervaren.

Scholen hebben aangegeven een eigen commentaar en uitleg aan het inspectierapport op de website te willen toevoegen. De inspectie heeft dit voorstel overgenomen en onderzoekt de mogelijkheden. Op deze wijze hebben scholen de mogelijkheid op de kwaliteitskaart kort en bondig informatie te verschaffen over verbeteracties of eventuele afwijkende standpunten.

Tot slot hebben scholen aangegeven dat zij de voorbereiding van het inspectiebezoek als een behoorlijke belasting ervaren.

Formulieren Dyade Personeel

1

Ik werk met de formulieren die staan op het extranet van Dyade. Als ik een formulier voor de tweede keer open, dan zie ik het formulier zoals ik het de vorige keer heb ingevuld. Omdat ook anderen van mijn computer gebruik maken wil ik dat voorkomen. Hoe kan ik dat instellen?

Open Adobe Reader. Kies daar in de menubalk voor Bewerken. Kies vervolgens voor Voorkeuren. In het linkerdeel van het scherm kunt u nu kiezen voor Formulieren. Door het vinkje weg te halen bij Formuliergegevens tijdelijk op schijf bewaren, krijgt u iedere keer als u een formulier opent een blanco exemplaar.

Spaarloonregeling

2

Ik kom 2 januari in dienst bij een schoolbestuur. Mag ik gaan deelnemen aan de spaarloonregeling?

Helaas is met ingang van 1 januari 2005 de regeling gewijzigd. Men kan alleen deelnemen bij de werkgever waarbij men in dienst is op 1 januari 2005 en bij deze werkgever heeft u op de loonbelastingverklaring aangegeven dat de loonheffingskorting moet worden toegepast.

Voor deelname aan de spaarloonregeling bij uw nieuwe werkgever moet u wachten tot 2006.

3

In neem deel aan de spaarloonregeling met een maandelijkse inhouding van € 51,08 en ga per 1 augustus 2005 naar een andere werkgever. Mag ik bij de nieuwe werkgever doorgaan met de spaarloonregeling tot ik het maximale bedrag heb bereikt van € 613,-?

U mag pas met ingang van 1 januari 2006 bij de nieuwe werkgever deel gaan nemen aan de spaarloonregeling. Bij uw huidige werkgever heeft u in 7 maanden in totaal € 357,56 gespaard. Om toch te komen tot het maximale bedrag, kunt u bij uw huidige werkgever nog € 613,- - € 357,56 = € 255,44 extra sparen. U moet dit tijdig voor de ontslagdatum van 1 augustus schriftelijk kenbaar maken aan uw werkgever.

4

Ik neem deel aan de spaarloonregeling met een maandelijkse inhouding van € 51,08 en mijn huidige werkgever gaat per 1 juni 2005 fuseren met een andere werkgever. Mag ik na de fusiedatum doorsparen bij de nieuwe werkgever?

De regeling stelt nadrukkelijk dat bij indiensttreding in de loop van het jaar bij een nieuwe werkgever men moet wachten met deelnemen aan de spaarloonregeling tot 1 januari volgend op het jaar van indiensttreding. Het advies is om voor de fusiedatum het maximale spaarbedrag te laten inhouden bij de huidige werkgever.

Loondoorbetaling tijdens ziekte

5

Hoe staat het met de 70% doorbetaling van het 2e ziektejaar?

De centrale organisaties van werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid zijn overeengekomen dat de aanvulling boven de 70% van het laatst verdiende loon in het tweede ziektejaar komt te vervallen. Deze organisaties zijn overeengekomen de loondoorbetaling tijdens het tweede ziektejaar te beperken tot de wettelijke verplichte 70% van het laatstverdiende loon en de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken in die zin aan te passen.

Op deze afspraak lag een voorbehoud en wel het voorbehoud dat de sociale partners en het kabinet overeenstemming moesten bereiken over de WAO-plannen.

Deze overeenstemming is bereikt en ook verwerkt in het Onderhandelaarsakkoord, dat op 3 december 2004 is gesloten.

Loondoorbetaling na het eerste ziektejaar

Degene die geheel of gedeeltelijk ziek is, ontvangt de eerste twaalf maanden 100% van zijn bezoldiging en vervolgens 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband. Over de gewerkte uren tijdens het tweede ziektejaar ontvangt betrokkene 100% bezoldiging.

6

Gaat de nieuwe maatregel direct op 1 januari 2005 in voor de personeelsleden, die in januari 2005 12 maanden ziek zijn?

Nee, er is een overgangsregeling die er in voorziet dat de 70% loondoorbetaling van de bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte pas geëffectueerd wordt met ingang van 1 april 2005.

7

Wanneer krijgt een leerkracht, die op 4 januari 2004 voor het eerst ziek is geworden nog maar 70% loondoorbetaling van de bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte?

Deze leerkracht is met ingang van 4 januari 2005 12 maanden ziek en heeft vanaf dat moment nog maar recht op een loondoorbetaling van 70% van de bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte. Deze 70% loondoorbetaling wordt door de overgangsregeling niet eerder geëffectueerd dan op 1 april. Als de leerkracht dan nog (gedeeltelijk) ziek is, vindt vanaf 1 april 2005 een loondoorbetaling plaats van 70% van de bezoldiging op basis van het aantal verlofuren wegens ziekte op 1 april 2005. Voor de gewerkte uren vanaf 1 april 2005 krijgt hij 100% van zijn bezoldiging.

8

Hoe wordt de ingangsdatum van de loondoorbetaling van 70% van de bezoldiging geregeld bij een personeelslid, dat vanaf 1 februari 2004 ziek is geworden voor 100% en soms weer volledig hersteld is, maar op 1 februari 2005 weer 50% ziek is?

De ingangsdatum van de loondoorbetaling van 70% van de bezoldiging vindt plaats met ingang van 1 februari 2005. Als betrokkene tussen 1 februari 2004 en 2005 perioden, die korter dan 4 weken zijn, daadwerkelijk arbeid heeft verricht (vakanties tellen niet mee, want er moet daadwerkelijk gewerkt zijn), blijft de termijn van 12 maanden gewoon doorlopen en zal de loondoorbetaling van 70% van de bezoldiging met ingang van 1 februari 2005 moeten plaatsvinden. Maar op grond van de overgangsregeling wordt deze pas per 1 april geëffectueerd. Als betrokkene in een periode langer dan 4 weken daadwerkelijk zijn arbeid volledig heeft hervat, gaat de termijn van de 12 maanden weer opnieuw tellen op het moment dat betrokkene weer ziek wordt.

9

Wat gebeurt er met een personeelslid, dat vanaf 1 april 2004 100% ziek is, per 1 december 2004 30%, per 1 april 2005 20% ziek is, en in de periode 4 april t/m 10 april 2005 volledig ziek is?

Betrokkene heeft met ingang van 1 april 2005 recht op een loondoorbetaling van 70% van de bezoldiging over de 20% verlofuren wegens ziekte. In de periode 4 april t/m 10 april krijgt het personeelslid een loondoorbetaling van 70% van de bezoldiging over zijn volledige betrekking. Vanaf 11 april krijgt hij weer een loondoorbetaling van 70% van de bezoldiging over de 20%-verlofuren wegens ziekte en 100% loondoorbetaling over de 80% gewerkte uren.

10

Kan iemand, doordat hij nog maar een loondoorbetaling krijgt van 70% van zijn bezoldiging, onder het wettelijk minimumloon komen?

Ja, men kan hierdoor onder het wettelijk minimumloon komen. Alleen als iemand onder het sociaal minimum terecht zou komen, kan hij een toeslag aanvragen bij de Sociale Dienst in het kader van de Toeslagenwet.

Sociale veiligheid op school

In het Sociaal statuut van de verlengde CAO-primair onderwijs 2002-2005 staat dat er op een school een veiligheidsplan moet zijn (zie ook het artikel CAO-primair onderwijs in het vorige Dyademagazine). Voor de scholen waarvan de besturen deze verlenging niet hebben ondertekend, geldt de uitbreiding formeel niet, maar ook die scholen zullen op basis van de vorige tekst van de CAO wel aan de veiligheid van hun mensen willen werken. Dit plan richt zich op het voorkomen en beperken van arbeidsrisico's ten gevolge van agressie en geweld op school. U dient in dit plan aandacht te besteden aan adequate scholing en begeleiding van werknemers met toezichthoudende taken zoals conciërges. Wij praten u bij over het doel en de mogelijkheden van zo'n plan.

door Clemens Geenen

Wet- en regelgeving Sociale veiligheid staat stevig op de agenda van de minister van Onderwijs Cultuur en wetenschap (OCW), van de Arbeidsinspectie en van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), maar als het goed is ook op uw agenda. OCW wil agressie en geweld op scholen tegengaan door extra leerlingbegeleiders, time-uitvoorzieningen en extra plaatsen in het ZMOK. SZW kiest voor een andere aanpak van de problematiek. Leerkrachten moeten worden opgeleid tot interventiecoach. Dit schooljaar nog wordt een trainingsprogramma ontwikkeld en gaan er enkele pilots met name in het vmbo van start. De bedoeling is dat volgend schooljaar al 700 leerkrachten de training gaan volgen. Betreft deze aandacht alleen het voortgezet onderwijs? Nee, ook basisscholen hebben te maken met agressie en geweld. Niet zozeer van leerlingen, maar meer van hun ouders.

Ervaringen Uit het onderzoek van AOb (2003) blijkt dat het basisonderwijs van alle schoolsoorten het hoogste scoort op slaan (9%), trappen (8%) en scheldtelefoontjes (3%). Directeuren praten niet graag over agressie en geweld binnen hun school uit angst om de goede naam te verliezen. Beleid op dit gebied of zelfs maar een plan van aanpak ontbreekt op de meeste basisscholen, concludeert de Arbeidsinspectie na inspectie van 600 scholen. Toch zullen ook basisscholen eraan moeten geloven. De verlenging van de CAO-primair onderwijs 2002-2005 verplicht hun hiertoe. Maar sociale veiligheid is niet alleen een kwestie van voldoen aan wettelijke verplichtingen. Het is ook een kwestie van willen. Hierbij doel ik met name op de pedagogische en didactische kant van sociale veiligheid. Goed onderwijs is onderwijs dat mede tegemoet komt aan de basisbehoeften van leerlingen waaronder veiligheid. Leest u de nieuwe Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) er maar op na.

Vereisten veiligheidsplan Hoe ziet een plan voor (een betere) sociale veiligheid eruit? Waaraan moet zo'n plan voldoen? De directeur die denkt dat in de wet of in de CAO een uitgewerkt plan staat, komt bedrogen uit. Het is in de huidige tijdgeest aan scholen zelf om beleid te ontwikkelen, ook op dit gebied. Artikel 4 van de Arbo-wet geeft slechts een algemene omschrijving. De werkgever moet binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid een beleid voeren dat gericht is op het beschermen van werknemers tegen agressie en geweld en tegen de nadelige gevolgen daarvan. In de interne instructie van de Arbeidsinspectie uit 2001 vinden we wel een aantal handvatten. Tijdens een inspectie gaat de inspecteur na of op de school incidenten plaatsvinden, of de school waar nodig doeltreffende maatregelen neemt of gaat nemen en of de school beleid op het gebied van agressie en geweld voert. De inspecteur interviewt hiervoor enkele personeelsleden en de directeur en controleert de lijst van arbeidsongevallen op voorvallen die verband zouden kunnen houden met agressie of geweld. Hij beoordeelt de maatregelen en voorzieningen die in de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) en het plan van aanpak staan. Hij gaat vervolgens na of er een meldingsprocedure is en of dergelijke meldingen ook daadwerkelijk worden geregistreerd.

Modellen In de loop der jaren hebben verscheidene organisaties binnen en buiten het onderwijs een stappenplan ontwikkeld. Hét stappenplan bestaat echter niet. Een directeur hoeft desalniettemin niet zelf het wiel uit te vinden. Hij of zij kan te rade gaan bij bijvoorbeeld het handboek 'Beleid, Agressie en Geweld op school' van het Vervangingsfonds (€ 22,50), het schoolveiligheidsplan van de AOb (gratis voor leden), het stappenplan van de APS 'Kiezen, passen en plannen. Hoe maak je een praktisch veiligheidsplan' (gratis te downloaden) of de cd-rom van het VIOS (€ 100,-). Wat geldt voor andere beleidsplannen geldt ook voor het veiligheidsplan. Uw plan gaat pas leven (wordt beleid) als het gedragen wordt door uw personeel. Neem dan ook een plan niet klakkeloos over maar betrek uw medewerkers en leerlingen bij uw plan en sluit aan op de specifieke wensen en behoeften van uw school.



Indeling veiligheidsplan Op basis van de CAO, de regels van de Arbeidsinspectie en een groot aantal stappenplannen kan de volgende indeling van het veiligheidsplan worden gemaakt:

1. Inleiding
2. Wettelijk kader
3. Wat verstaan wij onder agressie en geweld?
4. Wat zijn de gevolgen van agressie en geweld voor het personeel?
5. Wat willen wij met het veiligheidsplan bereiken?
6. Welke doelgroep(en) kiezen wij?
7. Wie betrekken wij (intern en/of extern) bij het ontwikkelen van het veiligheidsplan?
8. Met wie en hoe gaan wij communiceren over het veiligheidsplan?
9. Hoe inventariseren wij risico's, veiligheidsgevoel enz.?
10. Welke aandachtspunten zijn er en welke prioriteiten kiezen wij?
11. Welke maatregelen moeten wij nemen?
12. Planning
13. Facilitering
14. Kwaliteitsborging
15. Medezeggenschap

Het is belangrijk dat de school het begrip agressie en geweld en daarmee de reikwijdte van haar veiligheidsplan afbakent. De Arbo-wet verstaat onder agressie en geweld alle incidenten waarbij een medewerker of leerling psychisch en/of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen. Het overheidsproject 'De veilige school' gaat uit van pesten, psychisch of fysiek lastigvallen, bedreigen of aanvallen van anderen. In de gezondheidszorg wordt onder agressie en geweld verstaan alle vormen van

ongewenst of grensoverschrijdend gedrag waardoor medewerkers en cliënten zich onveilig of bedreigd voelen of waarvan zij slachtoffer zijn. Kies of maak een omschrijving die het beste past bij de situatie op uw school.

Geweld kan in verschillende vormen voorkomen. Een gebruikelijke indeling is:

1. Verbaal geweld.
2. Verbaal geweld met gebruiksvoorwerpen.
3. Fysiek geweld en indirect geweld (getuige van geweldsincident).

In het plan zal de school vervolgens haar doelen moeten aangeven. Is het veiligheidsplan gericht op preventie, op vermindering van het aantal incidenten, op beperking van de nadelige effecten, op het leren van gebeurtenissen of op een combinatie hiervan? Is de doelgroep personeel (insteek SZW), leerlingen (insteek OCW), ouders of beiden? Het nemen van maatregelen heeft alleen zin als de school weet welke problemen en risico's er zijn. Een handig hulpmiddel hierbij is de RI&E van de Arbo-dienst, de vragenlijst van het Vervangingsfonds (zie handboek), de checklist van het LAKS (www.laks.nl) of de veiligheidsthermometer (zie www.schoolveiligheid.nl). De te nemen maatregelen zijn te verdelen in preventieve maatregelen (gedragscode, sancties, veiligheidsconvenant school-politie-justitie, voorlichting enz.) en maatregelen om de gevolgen van incidenten te beperken (protocol opvang en nazorg, protocol melding en registratie enz.). Een belangrijk aspect is het bijbrengen van personeel en leidinggevenden van vaardigheden om agressie te voorkomen en te beheersen. Wat moet uw medewerker doen? En vooral, wat moet uw medewerker laten?

Ten slotte op grond van de Wet op de medezeggenschap in het onderwijs moet elk jaar verslag worden uitgebracht aan de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad over de resultaten van het gevoerde beleid en de feitelijke aanpak. ●

Cleemens Geenen is senior adviseur bij Dyade Advies en gespecialiseerd in Agressiepreventie en Veiligheid. Hij werkt vanuit de vestiging in Amersfoort.

Een blik op speciaal onderwijs

Naast mij ligt de uitgebreide routebeschrijving, terwijl ik geconcentreerd door Utrecht Overvecht slalom.

Totdat ik, vlak voordat de Vecht mijn pad kruist, de school vind waar ik naar op zoek ben: de Bertha Muller School, onderdeel van de Koninklijke Auris Groep.

door René van Eijk

Ik heb een afspraak met Paul de Haan, de directeur, die enige maanden geleden naar de redactie schreef: "U bent van harte uitgenodigd bij ons op school, een school voor speciaal onderwijs voor kinderen met een auditieve of communicatieve beperking."

Wat biedt de Bertha Muller School? De Bertha Muller School biedt onderwijs aan kinderen tot 12 jaar, die een auditieve en/of communicatieve handicap hebben. De handicaps zijn te onderscheiden in slechthorendheid, ernstige spraak- en taalmoelijkheden en stoornissen in het autistisch spectrum. Uitgangspunt daarbij is dat alle kinderen ontwikkelingsmogelijkheden hebben.

Is het speciaal onderwijs zo exclusief? Paul haast zich te vertellen dat wat hem betreft er wel meer inclusiviteit mag zijn. Nu zijn er ruim tweehonderd kinderen die elke dag (soms) flinke afstanden moeten overbruggen om in Utrecht adequaat onderwijs te ontvangen (Urk → Utrecht = 90 km enkele reis!). Het zou mooi zijn als er scholen in den lande zouden zijn die de faciliteiten hebben om deze kinderen wat minder centraal op te vangen en ze meer deel te laten uitmaken van een school in hun eigen leefomgeving. Twee lokalen inrichten met de nodige faciliteiten en met de broodnodige begeleiding. De realiteit is echter anders. De bekostiging in Nederland is dusdanig georganiseerd dat een kind met een handicap in een hokje komt; het speciaal onderwijs. Nederland heeft veel van die hokjes met vaak uitstekende faciliteiten en een voortreffelijke kwaliteit. De verworvenheden van het speciaal onderwijs.

Her-indicatie Toch is ook binnen het speciaal onderwijs niet alles mogelijk. In de periode dat ik de school bezoek zijn de logopedisten druk bezig. Maar niet met het werk waar ze in eerste instantie voor zijn aangenomen: kinderen helpen met hun problemen. Ze zijn heel druk met testen. Een groot aantal kinderen krijgt een her-indicatie. En daar gaat enorm veel energie en werk in zitten. Veel kinderen zitten even zonder de zo noodzakelijke ondersteuning van de logopedist.

Terugplaatsen Niet elke leerling gaat naar het speciaal onderwijs met als doel om er voor altijd te blijven. Terugplaatsing is aan de orde als er met de hulp van ambulante begeleiders binnen het basisonderwijs weer onderwijs kan worden genoten. Lang niet elk kind komt daarvoor in aanmerking, maar het gebeurt. Dat is mooi. Een korte periode intensieve



specialistische hulp en daarna met hulp weer op de basisschoolbenen staan. Het kan in Nederland. De Bertha Muller School heeft ook de nodige ambulante begeleiders in dienst die vele kilometers maken, omdat de kinderen niet meer naar Utrecht komen, maar Utrecht naar de kinderen.

Hoe werkt toelating op je school in de praktijk?

We hebben te maken met leerlinggebonden financiering en indicatiestelling. Met ingang van 1 augustus 2003 is de wet op de leerlinggebonden financiering in werking getreden. Dit betekent dat een leerling alleen mag worden toegelaten tot een bepaalde vorm van speciaal onderwijs als het daarvoor een indicatie heeft gekregen. Of een leerling een indicatie krijgt hangt af van de ernst van de stoornis of handicap en de beperkingen die dit heeft voor het volgen van onderwijs. Een onafhankelijke commissie, de zogenaamde 'Commissie Van Indicatiestelling', bepaalt of een leerling een indicatie krijgt en mag worden toegelaten



tot het speciale onderwijs (b.v. kinderen met een auditief en/of communicatief probleem). Een indicatie heeft een beperkte geldigheidsduur (twee jaar voor slechthorende kinderen en leerlingen met ernstige spraak-taalmoeilijkheden en vier jaar voor dove kinderen).

Tweetalige klassen Dove en zeer ernstig slechthorende leerlingen zijn door de ernst van hun beperking niet of nauwelijks in staat de gesproken Nederlandse taal waar te nemen. Een direct en ingrijpend gevolg hiervan is dat zij de Nederlandse taal niet als vanzelfsprekend kunnen verwerven. Als er niet wordt ingegrepen, kunnen zij nauwelijks communiceren. Volwaardig deel uitmaken van sociale gemeenschappen, zoals het gezin, is dan niet of zeer beperkt mogelijk.

Communicatie is een essentieel onderdeel van de hedendaagse maatschappij. Deze kinderen vormen daarop geen uitzondering.

Tweetaligheid is voor hen belangrijk. Ik sta op het verkeerde been en mijn verbaasde blik zorgt voor een juiste vertaling van het begrip:

Omdat de leerlingen opgroeien in een 'horende' wereld waar het Nederlands de voertaal is, besteedt men ook aan deze taal veel aandacht.

In de tweetalige klas leert het kind Nederlands; naast Nederlands met gebaren ook in de Nederlandse Gebarentaal (kortweg NGT geheten). Dit noemt men tweetalig onderwijs.

Wat verstaan we onder auditieve beperkingen?

Doof

- > het kind heeft een gehoorverlies van 80 dB of meer bij het beste oor (zonder hoortoestel, met cochleair implantaat) of
- > het kind heeft een verlies van tussen de 70 en 80 dB maar reageert in zijn hele doen en laten als een doof kind.

Doof meervoudig gehandicapt

- > het kind heeft een gehoorverlies van 80 dB of meer bij het beste oor (zonder hoortoestel, met cochleair implantaat) en
- > de verstandelijke ontwikkeling verloopt veel langzamer dan normaal

Slechthorend

- > het kind heeft een gehoorverlies tussen 35 en 80 dB bij het beste oor (zonder hoortoestel of met cochleair implantaat) en
- > er is een belemmering om aan het onderwijs deel te nemen en
- > de zorg in het gewone basis- of voortgezet onderwijs helpt niet voldoende of zal niet voldoende kunnen helpen.

Slechthorend, meervoudig gehandicapt

- > het kind heeft een gehoorverlies tussen 35 en 80 dB bij het beste oor (zonder hoortoestel of met cochleair implantaat) en
- > de verstandelijke ontwikkeling verloopt veel langzamer dan normaal.

De laatste jaren krijgen steeds meer dove en ernstig slechthorende kinderen op jonge leeftijd een zogenoemd cochleair implantaat (CI). In een operatie worden een elektrode en ontvanger in het oor ingebracht. Hierdoor neemt de mogelijkheid gesproken taal auditief waar te nemen doorgaans aanmerkelijk toe.

Naast de auditieve beperkingen kent de school ook communicatieve beperkingen.

Hieronder vallen:

- > Ernstige spraak- en taalmoeilijkheden
- > Autisme Spectrum Stoornissen (ASS)

Ook deze twee groepen zijn door de wet nauwkeurig omschreven, want niet iedereen mag zomaar van de faciliteiten van het speciaal onderwijs gebruik maken.

Het is namelijk naast een heel gedetailleerd en zorgvuldig uitgedacht systeem ook een heel dure voorziening.

Daar zit wellicht ook de bottleneck met het rugzakje: zoveel middelen en zoveel kwaliteit bij elkaar → dat past niet of nauwelijks in een rugzakje. En zo blijft het speciaal onderwijs exclusief. ●

De Bertha Muller School maakt deel uit van de Koninklijke Auris Groep. Dit is een organisatie voor diagnostiek, onderwijs, begeleiding en zorg op maat aan kinderen, jongeren en volwassenen met auditieve en/of communicatieve beperkingen. De Koninklijke Auris Groep is op 1 mei 2002 ontstaan uit een fusie tussen de Koninklijke Ammanstichting in Rotterdam, het Auditief Communicatief Centrum Midden-Nederland in Utrecht en De Kring in Goes.

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.

Dyade
 Voordeelservice

De belangrijkste mantelcontracten

Dienst / product	Partner van Dyade	Uw voordeel	Hoe u kunt deelnemen?
Bankarrangement	ING Bank/Postbank	<ul style="list-style-type: none"> > hoge rente op rekeningcourant > beleggen onder de onderwijs condities > geen bankkosten 	Aanmelden via de vestiging
Elektronische beveiliging	Initial Varel Security	<ul style="list-style-type: none"> > beveiligingsoplossingen op maat 	Aanmelden via tel. (020) 651 61 15
Kantoorartikelen pennen, potloden, stiften, linialen etc.	Ahrend	<ul style="list-style-type: none"> > geen verzendkosten bij een laag bestelbedrag > hoge kortingen 	Inschrijven via www.dyade.nl . Menu: Diensten – Dyade Voordeelservice
Kopieerapparatuur	Canon	<ul style="list-style-type: none"> > kopiëren tegen een bodemprijs 	Aanmelden via tel. (023) 567 02 35
Motorrijtuigenverzekeringen	Univé	<ul style="list-style-type: none"> > korting 	Aanmelden via de vestiging
Papier print- en kopieerpapier	Proost & Brandt	<ul style="list-style-type: none"> > goede kwaliteit papier tegen een bodemprijs 	Inschrijven via www.dyade.nl . Menu: Diensten – Dyade Voordeelservice
(Personeels)advertenties het plaatsen van adverten- ties in de media	Meyson communica- tiedviesbureau	<ul style="list-style-type: none"> > tot 30% korting op reguliere advertentietarieven 	Aanmelden via tel. (020) 585 95 20
Schoolmeubilair	Presikhaaf	<ul style="list-style-type: none"> > aantrekkelijke (leverings)condi- ties 	Aanmelden via tel. (026) 368 56 85
Website het maken van een eigen site voor bestuur of school	Meyson communica- tiedviesbureau	<ul style="list-style-type: none"> > u kunt gebruik maken van een pakket dat speciaal voor het onderwijs gemaakt is 	Aanmelden via tel. (020) 585 95 20

Voor algemene informatie belt u met (030) 630 56 12

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.

07/02

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

21/02

Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling februari 2005.

24/02

Het salaris over de maand februari 2005 wordt uitbetaald.



Proost en Brandt

Online bestellen? Surf nu naar

www.dyade.nl

en meld u aan voor PaperBase

Wit kopieerpapier

A4/80 gr/m². 500 vel p/pak

Actie!!!



€ 1,85 p/pak

Proost en Brandt
Afd. Proburo
Stammerkamp 1
1112 VE Diemen
Tel. 020 - 569 09 10
Fax 020 - 569 09 97
E-mail: proburo@proost.nl
Website: www.proost.nl