

Dyademagazine

nummer 4 | april 2005 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



AVS-congres > 8 april, Nieuwegeins Business Centre te Nieuwegein:
Bezoek Dyade op het AVS-congres, u vindt ons op de Informatiemarkt.

AVS-congres
8 april 2005 NBC De Blokhoeve, Nieuwegein

- > Dyade financieel adviseurs: mag ik wat minder risico van u... ?
- > Loonkostenbegrotingen en het Excel AutoFilter
- > Simon Steen koestert vrijheid van onderwijs

Dyade
Dienstverlening
Onderwijs

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 Telefoon: 026 368 56 85
6827 BP Arnhem Telefax: 026 368 57 77
Postbus 5457 E-mail: schoolmeubelen@presikhaaf.org
6802 EL Arnhem Internet: www.schoolmeubelen.com



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
Léon van der Linden
Astrid Greven

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



6



14



16

In dit nummer:

4 l u m p s u m

Dyade financieel adviseurs: mag ik wat minder risico van u...?



6 d e r a c e n d e r e c h t e r

Wie kaatst kan de bal verwachten



7 Loonkostenbegrotingen en het Excel AutoFilter

8 Overzichten Web Personeel

10 Computers

11 k o r t



12 v e e l g e s t e l d e v r a g e n



14 Prinsheerlijk zitten...

16 i n t e r v i e w

Simon Steen (VBS) koestert als liberaal de vrijheid van onderwijs



19 Degelijk onderwijsbestuur

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

Bedreigende betweters



22 Waar zitten we?

23 Kalender



Dyade financieel adviseurs: mag ik wat minder risico van u...?

Risico's willen mensen liever niet. Je kunt je tegenwoordig voor de gekste dingen verzekeren. De markt voor verzekeringen is dan ook groot en b(l)oeiend. Maar loopt u met uw bestuur, met uw schooldirectie financiële risico's? Heeft u dat scherp in beeld? Worden de risico's onder lumpsum volgend jaar groter of kleiner en bent u daar dan voor verantwoordelijk? In dit artikel geven wij u informatie over de financieel adviseurs van Dyade en wat zij voor uw organisatie op dit gebied kunnen betekenen.

door Herman de Wild



De financiële dienstverlening van Dyade gaat veel verder dan bijvoorbeeld het verwerken van uw inkoopnota's en het opstellen van de jaarrekening. Natuurlijk is uw financiële administratie belangrijk en is het onze ambitie uw administratie volgens afspraak en binnen de wettelijke kaders op orde te hebben. Bedrijfsvoering (onder lumpsum) gaat echter verder dan het 'ordenen' van uw boekhouding.

'Door de komst van lumpsum merken wij dat er steeds meer vragen komen uit het primair onderwijs.'

Dyade heeft een aantal financieel adviseurs die op beleidsmatig niveau de vertaalslag kunnen maken van uw eigen onderwijskundige doelstellingen naar de financiële consequenties daarvan. Uw onderwijskundig ambitieniveau heeft immers altijd financiële consequenties. Lumpsum geeft u meer vrijheid om uw financiële middelen af te stemmen op uw ambities, maar geeft u ook meer verantwoordelijkheid om bedrijfsmatiger met geld om te gaan.

Onze financieel adviseurs hebben veel ervaring met lumpsum in het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. Zij zijn gewend besturen en (bovenschoolse) schooldirecties beleidsmatig op financieel gebied te adviseren.

Door de komst van lumpsum merken wij dat er steeds meer vragen komen uit het primair onderwijs. De kennis, die onze financieel adviseurs hebben opgedaan in andere onderwijssectoren, is dan zeer welkom. Veel (financiële) zaken die voor alle andere onderwijssectoren heel normaal zijn, zijn voor het primair onderwijs relatief nieuw. Onze adviseurs zijn echter 'door de wol geverfd' en volledig voorbereid om u van dienst te zijn.

Voorbeelden van diensten die onze adviseurs kunnen leveren

De inrichting van de planning & controlcyclus

De inrichting van een planning & controlcyclus is noodzakelijk voor het stroomlijnen van het proces van:

- > het opstellen en vaststellen van de jaarlijkse doelstellingen (in de vorm van bedrijfsplannen) en;
- > het volgen van de realisatie van deze plannen in de vorm van managementinformatie (financieel en niet-financieel).

Cruciaal hierbij is het ordentelijk beheren van geldstromen; belangrijk voor het realiseren van een optimale financiële situatie die matcht met uw (onderwijskundige) doelstellingen.

Bepalen van kritische succesfactoren/kengetallen

Binnen de planning & controlcyclus worden kengetallen benoemd als sturingsvariabelen voor het volgen van de realisatie van uw doelstellingen. In veel grote organisaties stuurt men op basis van kengetallen die (over het algemeen) betrekking hebben op de bedrijfsaspecten: financieel, klanten, processen & diensten en HRM). De keuze van de kengetallen is zodanig dat er een evenwicht en samenhang is tussen de bedrijfsaspecten.

Opstellen van een risicoanalyse lumpsum

Op basis van rekenmodellen kunnen wij voor u analyseren in hoeverre lumpsum voor uw organisatie risico's in zich heeft. Tevens adviseren wij u over maatregelen om de geconstateerde risico's weg te nemen of te beperken.

Het opstellen van een meerjarenformatieplan

Net als in het voortgezet onderwijs, gaat in het primair onderwijs het meeste budget naar personeel. Van groot belang is dan ook om de financiële consequenties door te rekenen in de vorm van scenario's. Stelt u zich eens voor dat alle docenten gebruik maken van bapo; wat is dan de financiële consequentie daarvan? Uw inschatting van dit soort zaken resulteert uiteindelijk in het voor uw organisatie meest aannemelijke scenario (meerjarenformatieplan).

Het opstellen van een meerjarenbegroting

Indien u het meerjarenformatieplan uitbreidt met verwachte materiële uitgaven voor onderwijsleerpakketten, meubilair, ICT, huisvesting etc., ontstaat een meerjarenbegroting. Onderdelen hiervan zijn naast een formatieplan een (meerjaren)exploitatiebegroting, investeringsbegroting en een financieringsplan (indien dit mocht blijken uit een cashflowanalyse). In veel organisaties is de meerjarenbegroting een vertaling van het meerjarenbeleidsplan. Het meerjarenbeleidsplan is gericht op onderwijskundig beleid, de

meerjarenbegroting op de financiële middelen die nodig zijn om dat beleid te realiseren.

Bovenstaande diensten hebben één gemeenschappelijke doel. Het inzicht in de financiële situatie te vergroten, waardoor doelstellingen en beschikbare middelen optimaal op elkaar kunnen worden afgestemd en, belangrijk, ook de risico's inzichtelijk worden en waar mogelijk beperkt.

‘Onze financieel adviseurs werken niet vanuit een bepaalde vestiging, maar zijn landelijk inzetbaar.’

Eerdergenoemde diensten zijn voorbeelden van diensten die klanten in het voortgezet onderwijs afnemen van de financieel adviseurs van Dyade.

In een volgend nummer van het Dyademagazine zullen we aandacht geven aan verschillende aspecten binnen deze dienstverlening. Onze financieel adviseurs werken niet vanuit een bepaalde vestiging, maar zijn landelijk inzetbaar. Uw vaste contactpersoon van de afdeling Dyade Financieel kunt u benaderen indien u over deze dienstverlening wilt doorpraten. ●

Ervaring in het voortgezet onderwijs

Er zijn ruim 50 besturen in het voortgezet onderwijs klant van Dyade. Dyade heeft zowel voor het voortgezet onderwijs als het primair onderwijs een samenhangend pakket van diensten, die op basis van specifieke behoeften van besturen of (bovenschoolse) schooldirecties volledig ‘op maat’ gemaakt kunnen worden. Bovenop deze basisdienstverlening biedt Dyade telkens de mogelijkheid gebruik te maken van ervaren adviseurs, die begrijpen wat er in uw organisatie speelt en wat het maatschappelijk belang daarvan is.

AVS-congres

Dyade is aanwezig op de Informatiemarkt van het AVS-congres op 8 april a.s. In de stand van Dyade is altijd een financieel adviseur aanwezig. U kunt dan vrijblijvend van gedachten wisselen over de beschreven dienstverlening.



Wie kaatst kan de bal verwachten

Nee, hierbij geen uitgebreid verslag van de Friese sport.

Bovenstaand gezegde slaat ditmaal op het UWV dat sancties uitdeelt aan schoolbesturen in het kader van de Wet verbetering poortwachter (WVP). Zoals bekend is de WVP op 1 januari 2002 ingevoerd om de WAO-instroom te verminderen. Als het UWV concludeert dat schoolbesturen te weinig gedaan hebben om een zieke werknemer te laten reïntegreren, kan het UWV hen een loonsanctie opleggen. Het bestuur zal de zieke werknemer dan zelfs na twee jaar ziekte nog tenminste 70% van het salaris moeten doorbetalen.

door Sherida Jurg-Smith



De sanctie kan opgelegd worden voor een periode van minimaal vier en maximaal twaalf maanden. In hoeverre is deze loonsanctie gerechtvaardigd? Deze vraag is voorgelegd aan de rechtbank 's-Gravenhage die op 25 mei 2004 uitspraak deed.

Een werkgever heeft zijn werknemer in augustus 2002 bij het UWV ziek gemeld. Tegen de tijd dat er een WAO-aanvraag wordt ingediend, in april 2003, wijst het UWV de werkgever op de verplichting om bij de aanvraag een reïntegratieverslag in te dienen. Normaliter moet het reïntegratieverslag ruim voor deze periode opgesteld zijn, maar het UWV hanteert een hersteltermijn van twee weken indien bij de aanvraag geen reïntegratieplan is meegezonden. Op 7 mei 2003 verzoekt het UWV de werkgever dit reïntegratieverslag binnen veertien dagen in te dienen. De werkgever laat echter bij brief van 21 mei 2003 weten dat hij zijn arbodienst tot spoed heeft gemaand om de zieke werknemer op te roepen, maar dat deze verzuimd heeft dit tijdig te doen. Anderhalve maand later stuurt de werkgever het verslag op. Het UWV beroept zich vervolgens op de "beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter" en legt de werkgever een sanctie van vier maanden loondoorbetaling op (het betreft hier een ziekmelding vóór 1 januari 2004, dus de loonsanctie trad in na 52 weken). Het verzuim wordt, conform de in de beleidsregels gehanteerde categorieën, beoordeeld als beperkte nalatigheid.

In de beroepsprocedure bij de rechtbank stelt de werkgever dat hij niet verantwoordelijk kan worden gehouden voor het feit dat de arbodienst verzuimd heeft de werknemer tijdig op te roepen. Dit verweer slaagt niet omdat, volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep, de werkgever het risico draagt voor het tekortschieten van de arbodienst. Dit levert de werkgever dus geen deugdelijke grond op voor het te laat indienen van het reïntegratieverslag. Daarnaast stelt de werkgever dat de opgelegde sanctie onevenredig zwaar is omdat deze hem voor grote kosten plaatst en omdat het reïntegratieverslag al voor het

verstrijken van het eerste ziektejaar beschikbaar was. De verlenging van de loondoorbetalingsplicht met vier maanden beschouwt hij als onredelijk. Dit verweer slaagt wel. Dat het UWV beleidsregels heeft opgesteld acht de rechtbank niet ongeoorloofd, maar naar het oordeel van de rechtbank voldoen de beleidsregels niet aan de wettelijk vereiste afstemming voor zover daarin de duur van de verlengde loondoorbetalingsplicht is gesteld op tenminste vier maanden. De duur van de verlenging moet worden afgestemd op de aard en de ernst van het verzuim alsmede op de periode die nodig is om alsnog de reïntegratieverplichtingen na te komen. Onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis van de WVP overwoog de rechtbank dat de loonsanctie een maatregel is met een zogenoemd reparatoir karakter. De bedoeling is niet om de werkgever een straf op te leggen, maar om hem aan te moedigen alsnog die reïntegratieinspanningen te verrichten die van hem verwacht worden. De rechtbank vernietigt het besluit van het UWV dan ook op grond van het evenredigheidsvereiste zoals bepaald in de Algemene wet bestuursrecht. Deze voor het UWV ongunstige uitspraak zal ongetwijfeld een vervolg krijgen bij de Centrale Raad van Beroep.

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

Loonkostenbegrotingen en het Excel AutoFilter

Onlangs is, voor de bij Dyade aangesloten schoolbesturen voor het primair onderwijs, de mogelijkheid geboden om een loonkostenbegroting toegezonden te krijgen. De aangevraagde begrotingen zijn per e-mail als excel-bestand verzonden. In het excel-bestand is een automatisch filter opgenomen. Het automatisch filter is te herkennen aan de driehoekjes bij de kolomkoppen.

door Léon van der Linden

Met een automatisch filter kunt u de begroting wijzigen door aan te wijzen en te klikken. Gegevens die u niet wilt zien verdwijnen tijdelijk van het scherm. U houdt alleen de gegevens over die u geselecteerd heeft. De totalen bovenin het scherm worden direct opnieuw berekend met alleen de overblijvende gegevens op uw scherm.



Werken met het Excel AutoFilter Het automatisch filter werkt als volgt:

- > Door op een driehoekje in een kolomkop te klikken wordt een afrolmenu geopend.

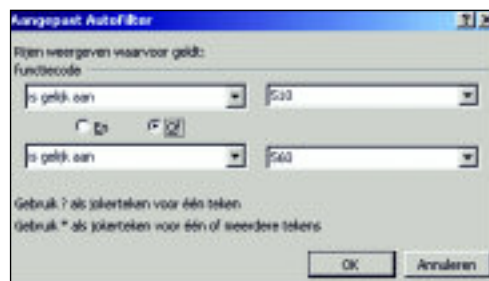


- > Door op een van de gegevens te klikken, worden alleen die regels getoond, die overeenkomen met deze waarde. Door bijvoorbeeld op 2 te klikken, worden alle personeelsleden getoond, die betaald worden vanuit het schoolbudget.
- > Het driehoekje kleurt blauw om aan te geven, dat er op deze kolom een filter staat.
- > Eventueel kunt u nog op een andere kolom het filter gebruiken. Door bijvoorbeeld de functiecode 510 te kiezen, wordt het overzicht beperkt tot alle leraren.
- > Om de beginstand weer terug te zetten, kiest u in het afrolmenu voor [Alle categorieën]. Als de beginstand op het scherm staat, zijn er geen blauwe driehoekjes meer te zien.

Aangepast filteren Het is ook mogelijk om aangepast te filteren. U kunt dat doen door:

- > In het afrolmenu te kiezen voor [Aangepast AutoFilter]. U kunt op meer dan één waarde filteren.

In volgend voorbeeld worden alle personen geselecteerd, die de functiecode 510 (leraar) of 560 (adjunctdirecteur) hebben. Er kunnen ook selecties gemaakt worden door gebruik te maken van functies groter dan, kleiner dan, etc. Let goed op of er gebruik gemaakt wordt van de 'en'- of de 'of'- functie.

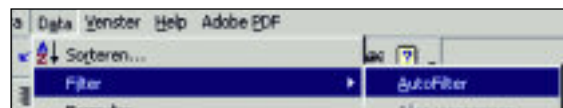


Aanzetten van het AutoFilter In de toegezonden begrotingen staat het automatisch filter al aan. Wilt u het filter ook in andere overzichten toepassen, dan volgt hieronder een uitleg hoe het filter aanzet kan worden. Als voorbeeld is het Overzicht gerealiseerde loonkosten genomen, dat te downloaden is via Dyade Extranet, Web Personeel.

- > Open in Excel het betreffende bestand.
- > Selecteer de eerste rij door op de 1 voor de eerste regel te klikken. De hele eerste regel moet nu blauw worden.



- > Klik vervolgens in het menu op [Data], [Filter], [AutoFilter].



- > Achter de kolomnamen staat nu een driehoekje. Er kan nu gefilterd worden.

Heeft u de loonkostenbegroting nog niet aangevraagd en heeft u het aanvraagformulier niet meer binnen handbereik? Neemt u dan contact op met uw contactpersoon op de afdeling Dyade Personeel van uw vestiging. ●

Overzichten Web Personeel

In Dyademagazine nummer 2, februari 2005 werd u geïnformeerd over de dienstverlening Web Personeel door middel van een lijst van rapportagemogelijkheden; de overzichten die door Dyade steeds worden bijgewerkt en voor u als klant van Dyade op het extranet worden klaargezet. In vervolg hierop vindt u in dit artikel een korte toelichting op deze overzichten.

door Martien Korssen

De overzichten worden één keer per maand aangepast en rond de 20e van de maand op het extranet geplaatst. Dat is op het moment dat de personeels- en salarisadministratie het meest is bijgewerkt. Uiteraard staan alleen die gegevens vermeld, die verwerkt zijn in onze systemen.

Het is voor de overzichten van groot belang, dat wijzigingen voor de personeels- en salarisadministratie tijdig aan Dyade worden doorgegeven. Veel overzichten worden zowel per werkgever als per instelling aangemaakt. De overzichten per instelling kunt u zelf aan uw instellingen verstrekken. Voor werkgevers met maar één instelling zijn beide overzichten uiteraard gelijk aan elkaar.

‘De overzichten worden één keer per maand aangepast en rond de 20e van de maand op het extranet geplaatst.’

Toelichting per rapportageoverzicht

01 Verjaardagen

Op de overzichten worden de personeelsleden vermeld, die op de 20e van de betreffende maand in dienst van de werkgever, c.q. de instelling zijn.

02 Leeftijdsverdeling man/vrouw

De leeftijdsverdeling wordt berekend op basis van het, op 31 december van het voorgaand jaar, in dienst zijnde personeel. De leeftijden worden gerapporteerd in groepen van 10 jaar. De eerste groep betreft de personeelsleden in de leeftijd van 15 tot en met 24 jaar. De tweede groep van 25 tot en met 34 jaar, etc.

In dit overzicht worden de absolute aantallen vermeld. Er is dus geen weging ten opzichte van de betrekkingsomvang.

03 Personeelsgegevens

Onder deze kop zijn twee excel-bestanden opgenomen. In deze bestanden zijn de persoonlijke gegevens van uw personeel opgenomen. Het gaat daarbij onder andere om de adresgegevens, geboortedatum, het sofi-nummer, etc. Alleen personeelsleden in dienst op de 20e van de betreffende maand zijn vermeld. In het tweede overzicht zijn ook het schoolnummer en de functie opgenomen. Hierdoor kunnen personeelsleden meerdere keren worden vermeld. Men kan immers aan meer dan één school werken en in een aantal gevallen kan men meer dan één functie hebben.

04 Aanstellingsgegevens

In dit excel-bestand zijn gegevens opgenomen die te maken hebben met de functie. Het gaat dan bijvoorbeeld om de functiebenaming en de salarisschalen. Ook hier geldt, dat alleen personeelsleden vermeld zijn, die op de 20e van de betreffende maand in dienst zijn.

05 Aanstellingsgegevens

In dit excel-bestand zijn de gegevens over de taakomvang en de bekostiging opgenomen. Ook hier geldt, dat alleen personeelsleden vermeld zijn, die op de 20e van de betreffende maand in dienst zijn.

06 Personeelskaarten

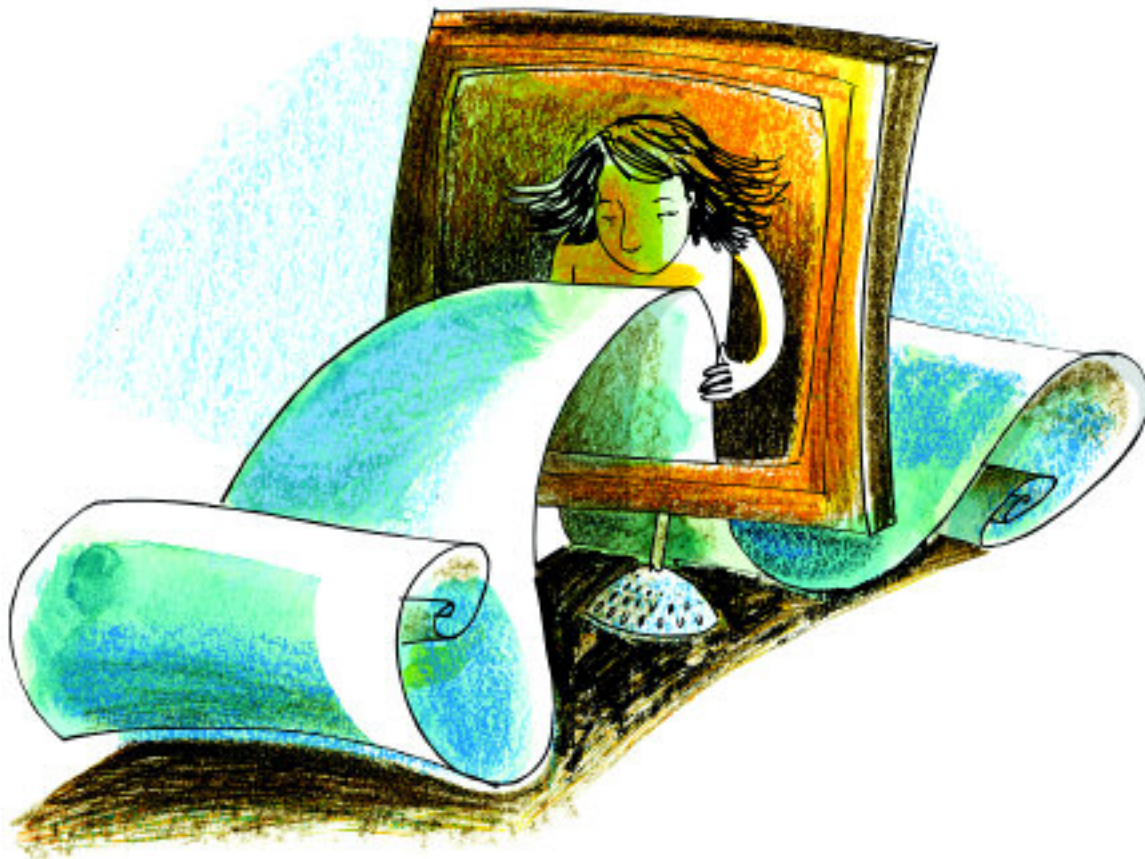
Per personeelslid wordt een overzicht vervaardigd met relevante gegevens (voor zover ze in ons systeem bekend zijn). De rapportage loopt vanaf 1 augustus van het voorgaande kalenderjaar tot heden.

07 Gewogen gemiddelde leeftijd

Op dit overzicht worden de personeelsleden vermeld, die op 1 oktober jl. in dienst waren bij de scholen. Conform de richtlijnen worden alleen leraren en adjunctdirecteuren vermeld. Tevens wordt rekening gehouden met de bovengrens per persoon (50 jaar) en de ondergrens per instelling (30 jaar). De gewogen gemiddelde leeftijd wordt voor 5 jaren berekend. Bij de berekening wordt aangenomen, dat men op 62-jarige leeftijd gebruik maakt van de FPU.

08 Verdeling man/vrouw per salarisschaal

In dit overzicht worden de aantallen personeelsleden per salarisschaal getoond. Tevens wordt een verdeling gemaakt tussen mannen en vrouwen. Naast de absolute aantallen, wordt ook de werktijdfactor per salarisschaal vermeld. De rapportageperiode is



steeds over de periode van een maand. Om de effecten van mutaties met terugwerkende kracht te beperken, wordt steeds 2 maanden terug gerapporteerd. Dus in de maand februari krijgt u de verdeling over december, etc.

09 Bapo-gerechtigden

Op dit overzicht kunt u het bapo-gebruik aflezen per 1 augustus. Ook geeft het overzicht weer op hoeveel bapo men recht heeft en welke wijziging er in de loop van het jaar mogelijk is in verband met het bereiken van de leeftijd van 52 of 56 jaar.

10 Gerealiseerde loonkosten

De overzichten geven de daadwerkelijke salariskosten van uw medewerkers weer. Inclusief alle premies en opslagen. De loonkosten worden vermeld in de maand van uitbetaling. Wordt een aanstelling van een personeelslid per 1 augustus pas in de werkingsmaand september in Caso verwerkt, dan staan er op het overzicht bij de maand augustus geen loonkosten en in de maand september de loonkosten van 2 maanden. De loonkosten in de maand januari zijn in de regel hoger door de uitbetaling van de ZKOO, in de maand mei door de uitbetaling van vakantiegeld en ZKOO en in december door de eindejaarsuitkering.

Op de pdf-overzichten worden drie tabellen getoond. Ten eerste een overzicht op declaratiecode. Vervolgens wordt één en ander verder gespecificeerd naar kostenplaats. In de laatste tabel zijn de loonkosten tot op persoonsniveau terug te vinden.

Met behulp van het excel-overzicht kunnen snel selecties gemaakt worden door gebruik te maken van de functie AutoFilter in Excel. Hoe u het AutoFilter aanzet en gebruikt, wordt beschreven in het artikel Loonkostenbegroting en het Excel AutoFilter op pagina 7 van dit magazine.

11 Kwartaalcijfers

Op het overzicht met kwartaalcijfers treft u de gemiddelde werktijdfactor per kwartaal aan. Daarbij is een verdeling gemaakt tussen mannen en vrouwen. Ook is er een onderverdeling naar functie en treft u het gemiddelde bapo-gebruik aan.

12 Verzuimpercentage en trend

In dit overzicht treft u een grafische - en een tabelweergave aan van de ziekteverzuimpercentages. Het verzuimpercentage is vermeld per maand en daarnaast wordt het voortschrijdend percentage vermeld. Het voortschrijdend percentage wordt opgebouwd over de laatste 12 maanden. Zo ziet u bij de maand februari 2005 het gemiddelde ziekteverzuimpercentage over de maanden maart 2004 tot en met februari 2005, in maart 2005 van april 2004 tot en met maart 2005.

Voor de berekening van het ziekteverzuimpercentage is gebruik gemaakt van de methode die wordt voorgeschreven door de HBO-raad, en die in andere bedrijfstakken ook algemeen wordt toegepast. In tegenstelling tot de voorschriften van het Vervangingsfonds wordt bij deze berekeningsmethode gerekend met de hoeveelheid verzuimde uren en niet alleen met het aantal verzuimende personeelsleden.

>>

13 Verzuimpercentage en trend per leeftijdscategorie

Deze overzichten zijn nagenoeg gelijk aan de overzichten bij nummer 12. Er wordt hierbij een extra onderverdeling gemaakt naar leeftijdscategorie.

14 Aantal ziektegevallen per werknemer per schooljaar

Met behulp van dit overzicht kunt u snel zien hoe vaak individuele personeelsleden zich hebben ziek gemeld. Wijzigingen in de omvang van een ziekteverzuim worden niet apart geteld. Als iemand tussen twee ziekmeldingen minder dan 4 weken het werk heeft hervat, wordt dit voor veel regelingen als één ziekteperiode gezien. In dit overzicht worden ze echter wel apart geteld. Er is een onderscheid gemaakt tussen:

- > korte verzuim van maximaal 1 week;
- > middellang verzuim van 1 week tot 2 maanden;
- > lang verzuim van 2 maanden tot 1 jaar;
- > verzuim langer dan 1 jaar;
- > nog openstaand verzuim.

15 Aantal ziektegevallen per werknemer per kalenderjaar

Dit is hetzelfde overzicht als bij 14 maar dan gerapporteerd per kalenderjaar.

16 Aantal ziektegevallen per schooljaar

In dit overzicht treft u de totalen van de in 14 vermelde ziektegevallen.

17 Aantal ziektegevallen per kalenderjaar

In dit overzicht treft u de totalen van de in 16 vermelde ziektegevallen

18 Overzicht verloven

Op het overzicht treft u een opsomming aan van alle ziekmeldingen met tijdvak en het aantal dagen, dat het ziekteverlof duurde. Ook worden alle zwangerschapsverloven en buitengewoon verloven gerapporteerd. Het aantal dagen bij nog lopende verloven wordt berekend tot aan de rapportagedatum.

Voor aanmelding kunt u zich wenden tot uw contactpersoon van Dyade Personeel. ●

Computers

Sinds 1 januari 2005 mag u aan een werknemer een computer en bijbehorende apparatuur (printer, fax, modem etc.) alleen onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen, als de apparatuur voor 90% of meer zakelijk wordt gebruikt. Dit geldt ook voor apparatuur als organizers die los van computers gebruikt kunnen worden.

door Martien Korssen

Als de apparatuur een meerjarenbelang heeft, mag u maximaal het bedrag van de jaarlijkse afschrijving onbelast vergoeden of verstrekken. Als de kostprijs inclusief omzetbelasting minder is dan € 450,-, dan mag u het hele bedrag ineens onbelast vergoeden of verstrekken.

Bij de aanschaf van een computer met bijbehorende apparatuur wordt het zakelijk gebruik van het geheel getoetst. U moet het zakelijk gebruik van de bijbehorende apparatuur wel toetsen als deze apparatuur geheel of gedeeltelijk zelfstandig kan worden gebruikt, en niet snel kan worden aangenomen dat zij voor 90% of meer zakelijk gebruikt wordt. Dit betekent bijvoorbeeld dat u een digitale camera meestal niet belastingvrij kunt vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen.

Wordt de computer voor meer dan 10% privé gebruikt, dan is sprake van loon. Een vergoeding moet u dan tot het loon rekenen. Bij een verstrekte computer rekent u de waarde in het economische verkeer tot het loon. Bij een terbeschikkinggestelde computer moet u in het eerste, tweede en derde jaar, 30% van de waarde in het economische verkeer van de computer tot het loon rekenen. U moet daarbij uitgaan van de waarde op het moment van de eerste ingebruikneming. De bij-

telling geldt alleen voor de eerste drie jaren na de eerste ingebruikneming van de computer. Vanaf het vierde jaar kunt u de computer zonder bijtelling ter beschikking stellen.

Computers vóór 27 augustus 2004 Een werknemer die vóór 27 augustus 2004, 17.00 uur een computer en/of randapparatuur in gebruik heeft genomen of heeft gekocht (of zich heeft verplicht om te kopen), kan nog gebruik blijven maken van de regeling die toen gold. In 2005 mag u tot maximaal € 1.415,- aan deze computers en bijbehorende apparatuur onbelast vergoeden of ter beschikking stellen. Voorwaarde is wel dat de apparatuur voor de dienstbetrekking wordt gebruikt. Dit bedrag van € 1.415,- moet u verminderen met bedragen die u in 2003 en 2004 aan computers en apparatuur heeft verstrekt, vergoed of ter beschikking heeft gesteld. In 2005 mag u ook de afschrijving over 2004 niet meer onbelast vergoeden, tenzij u in 2004 deze vergoeding al met uw werknemer heeft afgesproken.

Let op!

Voor computers en bijbehorende apparatuur die de werknemer vóór 1 januari 2004 heeft gekocht of waarvoor de werknemer nog vóór die datum een verplichting tot aanschaffing is aangegaan, geldt een maximaal bedrag van € 2.269,-. ●



b BTW-vrijstelling georganiseerd overleg en vakbondswerkzaamheden

Als een personeelslid werkzaamheden verricht voor het georganiseerd overleg of voor de vakbond moet daarover door het bestuur van de school BTW worden betaald.

Vrijstelling is volgens het ministerie van Financiën mogelijk als aan twee voorwaarden wordt voldaan:

1. In de overeenkomst tussen de school en de vakorganisatie over de compensatie van de vervangingskosten moet expliciet worden verwezen naar de Regeling georganiseerd overleg en vakbondsactiviteiten en naar bepalingen in de de centrale CAO, op grond waarvan het bestuur verplicht is om onder voorwaarden aan personeel buitengewoon verlof te verlenen over het verrichten van georganiseerd overleg en vakbondswerkzaamheden.
2. Het bestuur moet kunnen aantonen dat de vergoeding voor de vervanging, die van de vakorganisatie wordt ontvangen, ook daadwerkelijk wordt gebruikt voor de fysieke vervanging van het personeelslid aan wie buitengewoon verlof is verleend.

i Innovatieprojecten WSNS-Plus

Op verzoek van het ministerie van OCW heeft de stuurgroep WSNS-Plus een aantal innovatieprojecten uitgewerkt. Er is steeds sprake van een koppeling tussen de onderwijspraktijk en de wetenschap. Het is bij de innovatieprojecten nadrukkelijk de bedoeling dat wetenschappers onderzoek en theorie dienstbaar stellen aan het ontwikkelingstraject en aansluiten bij de doelstellingen van de praktijk.

Voorbeelden van projecten zijn: taal/lezen, stagnerende lezers; het jonge kind; leerlingvolgsysteem; samenwerking primair onderwijs, voortgezet onderwijs en regionale expertisecentra.

Ook is er een helpdesk dyslexie gestart voor ouders, mensen uit het onderwijs, zorgverleners of geïnteresseerden: www.steunpuntdyslexie.nl.

Info@wsnsplus.nl

p Participatiefonds en Vervangingsfonds

Voorlopig zijn de dreigende financiële problemen van het Vervangingsfonds en het Participatiefonds van de baan. Het ministerie van OCW heeft zich voor 2005 garant gesteld voor een eventueel tekort aan liquide middelen. Voorlopig kunnen de fondsen aan hun verplichtingen aan de scholen voldoen, maar eind van dit jaar zijn de reserves uitgeput. Voor 2006 moet een structurele oplossing zijn bereikt, zodat ook op de lange termijn de fondsen financieel gezond kunnen blijven.

Doordat het Wetsvoorstel decentralisatie van vervangings- en wachtgelduitgaven voortgezet onderwijs nog niet is behandeld in de Tweede Kamer, is de kans heel klein dat scholen voor voortgezet onderwijs per 1 augustus 2005 uit de fondsen stappen. Dit wordt waarschijnlijk wel 1 januari 2006. De financiële problemen worden mede veroorzaakt door het uitstappen van het voortgezet onderwijs.

Het vereveningsprincipe, zoals dat sinds het bestaan van de fondsen is toegepast, werkte in het voordeel van het primair onderwijs. Zowel voortgezet onderwijs als primair onderwijs dragen premie af. In de afgelopen jaren heeft het voortgezet onderwijs meer premie betaald dan dat er werd uitgegeven. In het primair onderwijs was dit net andersom. Op die manier hebben de beide sectoren elkaar in evenwicht gehouden. Door het uittreden van het voortgezet onderwijs bestaat de mogelijkheid van verevening niet meer. Voorlopig zal de minister geen nieuw stelsel voor financiering van vervangings- en werkloosheidsuitgaven invoeren.

d Discriminatie

De Commissie Gelijke Behandeling is van mening dat drie schoolbesturen uit Tiel zich schuldig maken aan discriminatie op grond van ras. Deze besturen staan toe dat 1.9-leerlingen eventueel worden doorverwezen in geval een school te veel van deze leerlingen krijgt. Omdat onder 1.9-leerlingen over het algemeen leerlingen van allochtone afkomst zijn, betekent doorverwijzing in feite dat de schoolbesturen discrimineren op grond van ras. Indien niet alleen naar de allochtone achtergrond van de leerlingen zou worden gekeken, maar ook naar het opleidingsniveau van de ouders en eventuele onderwijsachterstanden, zou er sprake zijn van indirect onderscheid op grond van ras. Dit onderscheid is onder bepaalde voorwaarden toegestaan.

Verschillen in opzegtermijn

1

Mijn tweelingzus en ik zijn vier jaar geleden tegelijk begonnen in het onderwijs. We willen nu ontslag nemen, want we gaan in de zending werken. De directeur van mijn school zegt dat ik een maand opzegtermijn heb. Mijn zus heeft twee maanden opzegtermijn. Onze directeuren hebben allebei de informatie van hun Dyadevestiging. Hanteert Dyade verschillende termijnen?

Dyade past alleen maar regels toe. We maken ze niet zelf. Uw zus werkt bij een reformatorische school. De CAO-reformatorisch onderwijs hanteert andere opzegtermijnen dan de CAO-primair onderwijs, die voor het overige protestants christelijk onderwijs geldt. Maar met wederzijds goedvinden kan er altijd een kortere opzegtermijn worden overeengekomen. En dat is mogelijk in beide CAO's.

Opbouw vakantieverlof tijdens ziekte

2

Onze conciërge is 10 maanden ziek geweest. Heeft betrokkene nog recht op niet genoten vakantieverlof?

De CAO-primair onderwijs en de CAO-voortgezet onderwijs hebben hierover de volgende tekst: "Op verzoek van de werknemer trekt de werkgever in geval van samenloop met andere vormen van verlof en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen het verleende vakantieverlof in. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend."

Vakantieverlof OOP

3

In de definitieve tekst van de CAO-primair onderwijs wordt het vakantieverlof van onderwijsondersteunend personeel met lesgebonden taken gelijkgesteld aan het verlof van het onderwijzend personeel. Heeft dit gevolgen voor mijn reiskostenvergoeding?

Volgens het nog steeds van toepassing zijnde Rechtspositiebesluit WPO/WEC blijft de reiskostenvergoeding gebaseerd op 11 maanden. Voor onderwijzend personeel is de reiskostenvergoeding gebaseerd op 10 maanden.

Spaarloonregeling

4

Een personeelslid wordt benoemd met ingang van 10 januari 2005 in een fulltime-betrekking en wil gaan deelnemen aan de spaarloonregeling. Kan dat?

Met ingang van 1 januari 2005 kan een werknemer alleen deelnemen aan de spaarloonregeling bij de werkgever waarbij hij op 1 januari in dienst is en waarbij de loonheffingskorting wordt toegepast. Pas met ingang van 1 januari 2006 kan deze werknemer gaan deelnemen aan de spaarloonregeling.

CAO-onderwijs / CAO-primair onderwijs

5

Wat is nu eigenlijk het verschil tussen de CAO-onderwijs en de CAO-primair onderwijs?

Voor het primair onderwijs (basisonderwijs en speciaal basisonderwijs/regionale expertisecentra) wordt over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden nog onderhandeld tussen de vakbonden en de minister van Onderwijs. Dit gebeurt in de CAO-onderwijs. Daar gaat het onder meer over de salarissen. In diezelfde CAO gaat het ook over de salarisontwikkeling voor het voortgezet onderwijs. De resultaten van de CAO-onderwijs worden voor het primair onderwijs vastgelegd in het Rechtspositiebesluit WPO/WEC.

Daarnaast wordt er tussen de vakbonden en de landelijke besturenorganisaties onderhandeld over de CAO-primair onderwijs. De CAO-primair onderwijs regelt aanvullend op het Rechtspositiebesluit nog een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden en bevat onder meer bepalingen over formatiebeleid, personeelsbeleid, benoeming en ontslag en medezeggenschap.

Ziekenfondsverzekering ↔ openbaar onderwijs

6

Waarom kan een personeelslid bij het openbaar onderwijs niet ziekenfondsverzekerd zijn?

De bepaling is terug te vinden in het Besluit beperking kring verzekerden Ziekenfondswet. Artikel 2d, geeft een opsomming van uitzonderingen van personen die onder het Ziekenfonds vallen. Hieronder worden onder 'a' genoemd de ambtenaren (dit zijn alle personeelsleden bij het openbaar onderwijs). Onderwijsondersteunend personeel van het bijzonder onderwijs wordt niet genoemd als uitzondering. Wel is bij laatstgenoemde categorie de ziekenfondsgrens van toepassing.

Zorgverzekering

7

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de Zorgverzekeringswet?

De Tweede Kamer is op 22 december 2004 in meerderheid akkoord gegaan met de voorgenomen wijziging van het zorgstelsel. De nieuwe Zorgverzekeringswet treedt op 1 januari 2006 in werking.

Er komt één zorgverzekering voor alle Nederlanders. De nieuwe Zorgverzekeringswet (ZVW) gaat het huidige Ziekenfonds, de particuliere ziektekostenverzekering en de publiekrechtelijke regelingen voor ambtenaren vervangen.

Iedereen (uitgezonderd gemoedsbezwaarden) is straks verplicht om zich te verzekeren tegen ziektekosten. Verzekeraars zijn op hun beurt verplicht om iedereen, die zich voor de verzekering aanmeldt, te accepteren. Zij mogen iemand, die mogelijk hoge gezondheidskosten met zich meebrengt, niet weigeren. Net als nu in het Ziekenfonds stelt de overheid een wettelijk verzekerd standaardpakket samen. Daarnaast kan de zorgverzekeraar in principe verschillende polissen aanbieden.

Kinderen onder de 18 jaar hoeven met ingang van de Zorgverzekeringswet geen premie te betalen.

Om de kosten van de premie ook na de invoering van de Zorgverzekeringswet voor iedereen betaalbaar te houden, komt er een zorgtoeslag. De hoogte van die zorgtoeslag is afhankelijk van het inkomen. Mensen moeten de zorgtoeslag aanvragen bij de Belastingdienst. De Belastingdienst stort het bedrag vanaf december 2005 vervolgens maandelijks op de rekening. De zorgtoeslag wordt geregeld in de Wet op de zorgtoeslag.

De nieuwe Verzekeringswet en de Wet op de zorgtoeslag moeten nog worden goedgekeurd door de Eerste Kamer.

Ziekmelding in ontslagperiode

8

Iemand heeft op eigen verzoek om ontslag gevraagd en dat is verleend. Nu wordt betrokkene in de opzegperiode ziek. Kan betrokkene eisen, dat het ontslag wordt ingetrokken?

Nee, dat kan niet, want de ziekte heeft niets te maken met het reeds aangevraagde ontslag.

Reiskostenvergoeding Jaaropgave 2004

9

Op mijn Jaaropgave 2004 staat alleen reiskosten woon-werkverkeer, zitten mijn vergoedingen voor dienstreizen hier ook bij?

Hier had 'Reiskostenvergoeding' moeten staan. Het betreft uitsluitend een verkeerde tekst. Er wordt geen nieuwe jaaropgave verspreid.

In het vermelde bedrag op de jaaropgave zijn de vergoedingen voor dienstreizen en woon-werkverkeer opgenomen.

Prinsheerlijk zitten...

Midden in het centrum van 's-Gravenhage, op een steenworp afstand van 's lands regeringsgebouwen staat sinds januari het nieuwe gebouw van PCBS Prinsehaghe. Verscholen achter de oude huizen, bereikbaar via een heel klein poortje, is een schitterend nieuw gebouw verzeen waarin de onderwijsvernieuwing je uit alle hoeken tegemoet treedt. We gaan voorbij aan de gymzaal op de 3e verdieping waarin alle toestellen elektrisch bediend kunnen worden, we kijken niet naar de schuifwanden tussen elk stel lokalen, de elektronische schoolborden laten we links liggen; we komen alleen voor het aparte meubilair en misschien komen we wel terug voor al die andere dingen.

door Aad van der Wilt

Onderwijsconcept Net als alle scholen in binnenstadwijken van de grote steden, kreeg Prinsehaghe te maken met stadsvernieuwing. En net als in andere gevallen is dat een tijdrovend proces geweest. Het heeft al met al zes jaar geduurd van de eerste plannen tot de opening van de school in januari 2005. Zo'n lang proces heeft natuurlijk nadelen, maar directeur Van den Burger heeft in dit lange proces een kans gezien en die, samen met zijn team, gegrepen. De lange tijd van voorbereiding heeft geresulteerd in een duidelijk uitgewerkt schoolconcept dat vervolgens aan de basis heeft gelegen van het onderwijskundige en bouwkundige resultaat dat het uiteindelijk is geworden.

'Een belangrijk element dat daarbij een rol speelt is de keus voor het meubilair.'

Het is daardoor een heel verrassend gebouw geworden waarin veel licht naar binnenkomt, waarin ruimte en rust centrale begrippen zijn en waarin allerhande technische vernieuwing is toegepast. Het gebouw biedt de leerkrachten de mogelijkheid tot het geven van flexibel onderwijs. Een belangrijk element dat daarbij een rol speelt, is de keus voor het meubilair.

Hoog meubilair Bij de ontwikkeling van het schoolconcept is niet over een nacht ijs gegaan. Op talloze plaatsen hebben de teamleden hun licht opgestoken. Tijdens een

oriënterend bezoek aan het onderwijs in Zweden viel op dat daar veel hoog meubilair werd gebruikt. De nieuwsgierigheid was gewekt en de enthousiaste verhalen van de collega's uit Zweden deden de rest. Terug in Nederland begon de speurtocht naar hoog meubilair. Heel teleurstellend was geen enkele leverancier in staat aan de wens te voldoen. Het Zweedse meubilair kon wel worden geïmporteerd, maar paste niet in de duurzaamheidseisen die in ons land aan schoolmeubilair worden gesteld. Er werd besloten dan maar zelf te gaan produceren, bijvoorbeeld in Polen. Op het laatste moment bleek echter dat de firma Presikhaaf bereid en in staat was meubilair te gaan maken dat aan de hoge verwachtingen voldeed.



De hoge leerlingenset Gebaseerd op het Scandinavisch principe is zo de hoge leerlingenset ontwikkeld. Het uitgangspunt daarbij is de aanpassing van het meubilair aan de stahoogte van de leerkracht die de zittende leerling op stahoogte kan onderwijzen. De zitting en de voetenplank van de leerlingstoel zijn in de bekende vier hoogtes verkrijgbaar (C t/m F) en herkenbaar aan de bijbehorende kleurcode.

Omdat onder het werkblad in deze set geen ruimte is voor een boekenvak, kastje of laatje, zijn de stoelen voorzien van draagbeugels aan de zijkanten waaraan op ingenieuze maar simpele wijze een fietstas kan worden opgehangen. Deze tas - uiter-



aard in de kleuren en met het logo van de school - wordt door de leerling meegenomen als hij van plaats of van lokaal moet wisselen. In de tas zit tevens een etui die met klittenband is vastgemaakt en zo steeds onder handbereik is. Zonder van hun stoel af te moeten, kunnen de leerlingen dus eenvoudig hun spullen uit de tas halen. De hoge set wordt toegepast vanaf groep 3.

Voordelen In Zweden is gekozen voor het hoge meubilair om de zithouding van de leerling te verbeteren. Onderuit zitten, aan tafel hangen en wippen op de stoel behoort met de hoge set tot het verleden. Doordat de kinderen beter zitten, verbetert de concentratie en dat komt de leerprestaties ten goede. Een bijkomend voordeel hiervan is dan ook de grotere rust in het lokaal, zowel in beweging als in geluid. Bovendien geeft de gelijke hoogte van alle stoelen en tafels een rustig beeld in het lokaal. In alle klassen is een instructietafel te vinden waaraan de leerkracht zit. Aan deze tafel kunnen telkens tot zes leerlingen aanschuiven (de stoelen staan er al, alleen de tas moet mee) die extra instructie nodig hebben. Op die manier kan de leerling ook naar een ander lokaal voor les in zijn niveaugroep of kan de remedial teacher worden bezocht in een aparte ruimte.

De tafels hebben normale bladafmetingen en kunnen in groepen bij elkaar worden gezet. Door het hoge werkblad is staand groepswork mogelijk, dat de kwaliteit en de rust ten goede komt. Ook is een half staande werkhouding mogelijk, die heel goed is voor de rug en die lang kan worden volgehouden zonder concentratieverlies.

Daar zit ook het grote voordeel voor de leerkrachten en waarschijnlijk ook hun enthousiasme. Zij hoeven niet meer diep te bukken om hun leerlingen op ooghoogte aan te kunnen spreken. Dat voorkomt natuurlijk rugklachten en heeft wellicht ook psychologisch het voordeel dat de omgang met de leerlingen niet 'uit de hoogte' overkomt.

Vernieuwend Al met al biedt het hoge meubilair een zeer verrassende aanblik. Zeker in de omgeving van een nieuw gebouw straalt het meubilair vernieuwing uit en geeft het een idee dat er over is nagedacht. Het laat ook zien dat het belangrijk is vast te houden aan een eenmaal gekozen concept en dat hoe dan ook in de praktijk te brengen zonder concessies te doen. Gelukkig was de firma Presikhaaf uit Arnhem bereid mee te denken. Het uiteindelijke resultaat overtreft dan ook alle verwachtingen.

‘Zeker in de omgeving van een nieuw gebouw straalt het meubilair vernieuwing uit en geeft het een idee dat er over is nagedacht.’

Met eigen ogen zien Waarschijnlijk bent u nieuwsgierig geworden en wilt u met eigen ogen zien hoe prinsheerlijk er op deze school gezeten wordt. Directeur Van den Burger en zijn teamleden zullen u met enthousiasme ontvangen.

De Prinsehaghe is een TOM-school. Dat houdt in dat zij meedoet aan het project Teamonderwijs Op Maat en dat hun bevindingen via de website teamonderwijs.nl geraadpleegd kunnen worden. Scholen die De Prinsehaghe willen bezoeken en zich via deze website aanmelden, ontvangen bovendien een premie van de overheid van € 150,- ●

Aad van der Wilt is stafmedewerker Facilitaire Zaken en werkt op het Centraal Bureau Dyade in Nieuwegein.



Simon Steen (VBS) koestert als liberaal de vrijheid van onderwijs

Simon Steen verwondert zich als algemeen directeur van de VBS bijna dagelijks over sommige liberale vrienden in de VVD. Niet omdat hij met ze van mening verschilt. Debat is normaal in een politieke beweging. Maar omdat ze hun ogen sluiten voor de eigen geschiedenis. Centrale liberale waarden lagen aan de totstandkoming van artikel 23 van de Grondwet ten grondslag.

Misschien kan de Canon van de Onderwijsraad over dit stukje (politieke) geschiedenis houvast bieden.

door Hans Koster



De VVD heeft geen goed beeld van de eigen geschiedenis?

Er zijn VVD'ers die dat niet hebben. Als ik minister Verdonk hoor zeggen dat ze als liberaal niets heeft met artikel 23 van de Grondwet draait mijn hart zich om. Artikel 23 is juist een liberaal artikel. Het is niet zo maar in de Grondwet gekomen, maar heeft een lange voorgeschiedenis. De grote Thorbecke pleitte al voor meer invloed van de burgers op het onderwijs.

‘De grote Thorbecke pleitte al voor meer invloed van de burgers op het onderwijs.’

Onderwijs was in zijn beleving, zo blijkt uit diverse geschriften, primair een keuze van de ouders. Staatsdwang zou die vrijheid aantasten. Hij was principieel voorstander van ‘privaat’ georganiseerd onderwijs. Onder de liberale minister-president Cort van der Linden is de financiële gelijkstelling van openbaar en bijzonder onderwijs in de Grondwet gekomen (Grondwetsherziening van 1917). In een bepaald deel van de VVD bestaat de verkeerde herin-

nering dat die grondwetsherziening alleen maar een compromis was (zie kader pagina 18). Maar het was ook een principieel liberale keus voor de vrijheid van onderwijs, die al terug ging tot op Thorbecke. Gelukkig begrijpt staatssecretaris Rutte van Onderwijs het wel. Hij manifesteert zich als een fervent verdediger van de vrijheid van onderwijs en van artikel 23. In hem zie ik een echte liberale geestverwant. Voor ons en vele anderen binnen de VVD staan eigen verantwoordelijkheid van burgers en keuzevrijheid van ouders in het onderwijs als liberale principes nog recht overeind.

Wat is de relatie van de VBS met de VVD?

De VBS heeft goede contacten met meerdere politieke partijen. De relatie met de VVD is in zoverre bijzonder, dat in de VVD Beginselverklaring de bijzondere school op algemene grondslag, als een geslaagd voorbeeld van particulier initiatief in het onderwijs wordt gezien. VBS staat voor Verenigde Bijzondere Scholen. Wij verenigen de scholen met het *andere* onderwijs. Het is een vereniging die van ouds het particuliere initiatief tot het stichten van eigen scholen ondersteunt en daaruit is voortgekomen. De vereniging bestaat al ruim 80 jaar en de oudste school van onze vereniging heeft zijn eerste eeuwfeest al achter de rug.

Traditioneel verenigen we het ‘neutraal’ bijzonder onderwijs. Neutraal, niet omdat men in onze kring niet religieus zou kunnen zijn, maar omdat we scholen wilden oprichten waar kinderen met alle levens-

overtuigingen welkom waren. We gaan uit van een eigen betrokkenheid van de ouders bij de opvoeding en het onderwijs. Vanouds kennen onze scholen daardoor ook een vorm van actief zelfbestuur. Ouders zijn zeer betrokken bij de school. Er zijn daarnaast ook scholen tot stand gekomen door initiatieven van leerkrachten met een uitgesproken pedagogisch/didactische visie op onderwijs.

Zijn VBS-scholen elitair?

Door de sterke betrokkenheid van ouders worden er vaak speciale accenten gelegd in het onderwijs. Die accenten kunnen onderwijskundig zijn, maar ook gericht zijn op culturele activiteiten binnen en buiten het lesprogramma. Die onderwijskundige accenten zie je terug in de TVS (traditionele vernieuwings-scholen; zie kader). De helft van onze scholen is daar toe te rekenen. Daarnaast zie je andere vormen van vernieuwingsonderwijs: de internationaal georiënteerde scholen, de ondernemende scholen op het gebied van innovatie & ict in het onderwijs en niet te vergeten het tweetalig onderwijs, zijn typisch vormen die onder de VBS-vlag opereren. Er zijn ouders die zich daar mogelijk niet bij thuis voelen, maar onze scholen sluiten niemand buiten. De scholen met het andere onderwijs zijn geen gesloten levensbeschouwelijke bolwerken. In die zin zijn ze niet elitair. Het is natuurlijk zo dat extra dingen ook extra geld kosten. Zoals vrijwel alle scholen kennen ook onze scholen een ouderbijdrage, waarop de oudergeleding van de medezeggenschapsraad controle uitoefent. Door alle extra activiteiten kan die bij onze scholen wat hoger uitvallen dan gemiddeld. Ouders hebben de vrijheid daarvoor te kiezen, net zoals ze zelf kunnen kiezen voor de prijs van hun vakantie en de nieuwste technologische hebbedingetjes. Uit het overheidsbudget kunnen nu eenmaal geen extra dingen betaald worden. Het is onze uitdrukkelijke bedoeling open te staan voor iedereen. Wij adviseren de aangesloten scholen te werken met een inkomensafhankelijke bijdrage en om mogelijkheden te treffen voor ouders die (tijdelijk) de ouderbijdrage niet kunnen voldoen, maar wel een bewuste keuze voor de school willen maken.

Hoe kijkt de VBS aan tegen de groei van het islamitisch onderwijs?

In principe positief. Toen de eerste initiatieven voor islamitisch onderwijs in de jaren 80 van de grond kwamen hebben wij ze gesteund. Staatssecretaris Nell Ginjaar (VVD) zat toen op Onderwijs. Er is onderzoek gedaan naar de mogelijkheid van islamitische scholen als een vorm van eigen richting voor bekostigd onderwijs, op basis van artikel 23 van de Grondwet. Dat onderzoek is positief verlopen. De Tweede Kamer heeft daar toen kamerbreed mee ingestemd. Na een uitgebreide interne discussie hebben we besloten ze aan te bieden als parapluorganisatie op te treden, zolang ze geen eigen besturenorganisatie hadden. We zijn zelf ook voortgekomen uit

dit soort burgerinitiatieven. Het was voor ons ook wel weer nieuw, want we waren vooral een organisatie van niet confessioneel onderwijs! Inmiddels is het 'pleegkind' zelfstandig geworden en is er een eigen islamitische besturenorganisatie, de ISBO. We verlenen nog wel diensten op het gebied van training in democratische vormen van bestuur en management. Onze scholen zijn ook vaak klein begonnen met veel weerstand vanuit de gevestigde orde. In die zin herkennen we hun problemen. Daarnaast was er in de islamitische onderwijswereld vaak een spanning tussen het pionierende bestuur en het management. Ook dat kennen we uit onze eigen geschiedenis.

Een enkele islamitische school van liberalere snit is trouwens lid gebleven bij ons. Wij zijn blij dat de islamitische scholen het volgens de onderwijsinspectie gemiddeld goed doen in Nederland.

De VBS komt op voor de éénpitter?

Ja, uit overtuiging. We zijn niet blind voor de problemen, maar we zien zeker de voordelen. Onze besturen hebben een grote binding en betrokkenheid met de school. Wij geloven in een bestuur dat bezieling uitstraalt. Betrokkenheid is er meestal op basis van directe contacten. Natuurlijk heeft kleinschaligheid ook risico's. Met ons Kenniscentrum Coöperatie in het onderwijs proberen we die door stimulerende vormen van samenwerking te onder-
vangen.

‘Wij zijn voor een hecht bondgenootschap van bestuur en schoolleiding met ruimte voor ondernemende leraren.’

De betrokkenheid kan soms zo groot zijn, dat besturen aan het management te weinig ruimte over laten. Daarentegen zijn er ook scholen tot stand gekomen vanuit onderwijsteams, die er later een bestuur bij zochten. 80 Procent van de bij ons aangesloten besturen is éénpitter en de overgrote meerderheid daarvan wil het ook blijven! Wij zijn voor een hecht bondgenootschap van bestuur en schoolleiding met ruimte voor ondernemende leraren. Dat geeft een school pas echt vleugels.

Heeft de éénpitter toekomst?

Ik vind dat bijna een verkeerde vraag. De betrokkenheid van ouders bij hun kinderen en dus bij het onderwijs neemt eerder toe dan af. Juist in een éénpitter kan die betrokkenheid optimaal vorm krijgen. Wij gaan voor een toekomst van de éénpitter, maar we sluiten niet de ogen voor de risico's. We denken risico's af te kunnen dekken met de coöperatievorm. >>

Met een sterke organisatie op de achtergrond kan het onderwijsaanbod kleinschalig blijven. De coöperatievorm bestaat al heel lang; alleen in het onderwijs kennen we hem nog niet op grote schaal. Opvallend is het ontwerpadvies van de SER hierover. De SER ziet scholen als ondernemende publieke dienstverleners.

‘De voordelen van kleinschaligheid zijn groot bij het kunnen inspelen op individuele wensen.’

De voordelen van kleinschaligheid zijn groot bij het kunnen inspelen op individuele wensen. De risico's kunnen afgedekt worden door vormen van coöperaties. De SER-commissie denkt daarbij niet alleen aan financiële risico's, maar ook aan coöperaties van

leraren. Citaat: “Autonomie, de menselijke maat en ondernemerschap zijn uitgangspunten bij de coöperatie, terwijl tegelijkertijd de voordelen van samenwerking en schaalvergroting worden benut.” Als VBS zijn we ontstaan uit initiatieven van ouders, leraren en maatschappelijk betrokkenen. Dit pedagogisch ondernemerschap is de basis van onze organisatie. Naar onze overtuiging zal dat de basis zijn van het onderwijs in de toekomst. Die zien we met vertrouwen tegemoet. ●

(Het conceptadvies van de SER heet: *Ondernemerschap voor de publieke zaak*; het is zo maar te downloaden van internet: www.ser.nl; zoek onder publicaties. Interessante stof voor als u het Dyademagazine uit heeft, red.).

Simon Steen is algemeen directeur van de besturenorganisatie VBS (www.vbs.nl).

TVS: traditionele vernieuwingscholen

Onder deze noemer worden de scholen gebracht die al vanouds bezig zijn met onderwijsvernieuwing volgens een bepaald concept. Hieronder worden over het algemeen gerekend: Montessorischolen, Daltonscholen, Jenaplanscholen, Freinetscholen en - afhankelijk van de definitie - Vrijescholen. De laatste jaren zijn er meer vernieuwingsbewegingen opgestaan. Deze worden uitgebreid beschreven in de VBS-publicatie *Het nieuwe leren binnen het andere onderwijs* (2004).

Uit: Parlement en Politiek (www.parlement.com)

Het liberale extraparlementaire Kabinet-Cort van der Linden loodst Nederland door de Eerste Wereldoorlog (1914-1918) en brengt de belangrijke Grondwetsherziening van 1917 tot stand. Hierdoor worden de kiesrecht- en schoolstrijd beëindigd. Het districtenstelsel wordt vervangen door het stelsel van evenredige vertegenwoordiging. Het kabinet bestaat uit negen liberale en vrijzinnig-democratische ministers. Minister-president Cort van der Linden is niet aangesloten bij een politieke partij.

Dr.mr. J.R. Thorbecke

Liberale staatsman. Als voorzitter van de Grondwetscommissie in 1848, grondlegger van onze parlementaire democratie. Werd in 1848 door de koning gevraagd een liberale grondwet te ontwerpen. Hij was ongetwijfeld de grootste staatsman van de negentiende eeuw. Thorbecke was minister van Binnenlandse Zaken (waar Onderwijs onder viel) van 1849-1853; van 1862-1866 en van 1871-1872. Pas in 1918 kwam er een minister van Onderwijs, Kunsten en Wetenschappen. De eerste was minister J.Th. de Visser, die de financiële gelijkstelling van openbaar en bijzonder onderwijs in de Onderwijswet van 1920 opnam.

Degelijk onderwijsbestuur

De maatschappij verandert en daarmee ook het onderwijs. Ontwikkelingen in het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties vragen om meer toezicht. In het bedrijfsleven heeft de Commissie Tabaksblat een code opgesteld voor het transparant en maatschappelijk verantwoord besturen van bedrijven.

door Herman Huijmans

Aanleiding daarvoor was het creatief boekhouden van o.a. Ahold en andere multinationals. Verschillende ontwikkelingen binnen het onderwijs hebben de aanzet gegeven tot verandering in de bestuurlijke verhoudingen. Schaalvergroting, deregulering, een sterkere bewustwording van de maatschappelijke functie en de wens tot professionalisering hebben de instellingen aangezet tot een bezinning op het bestuursmodel dat men hanteert. Daarnaast vragen ontwikkelingen als het verleggen van de financieringsstromen, financiële risicobeheersing, onduidelijke wetgeving en onzekerheid over bestaande toezichtskaders om bestuurlijke duidelijkheid. Tot slot hebben diverse schandalen besturen en overheid aangezet tot transparantie van de bestuursvorm en een scheiding tussen de bestuurlijke en toezichthoudende taak.

De Onderwijsraad stelt in het advies Degelijk Onderwijsbestuur dat onderwijsinstellingen het intern toezicht op hun bestuur beter moeten organiseren, zodat zij het vertrouwen van belanghebbers kunnen behouden. Er wordt onderscheid gemaakt in de sectoren beroeps- en volwasseneneducatie en het hoger onderwijs en de sectoren basis- en voortgezet onderwijs.

In de sectoren beroeps- en volwasseneneducatie en hoger onderwijs is het toezicht veelal geregeld in een raad van toezicht, die de kwaliteit van het bestuur bewaakt. De Onderwijsraad vindt dat de bevoegdheden van de raad van toezicht wettelijk moeten worden vastgelegd, zoals dat in het bedrijfsleven is gebeurd voor de raad van commissarissen. Dit is nu niet het geval. Ook pleit de Onderwijsraad voor de oprichting van een landelijke vereniging van toezichthouders, waar kennis kan worden uitgewisseld.

In het basis- en voortgezet onderwijs kennen we geen apart toezichthoudend orgaan. Besturen houden toezicht op zichzelf. De Onderwijsraad acht

degelijk onderwijsbestuur in eerste instantie een taak van het bevoegd gezag. Besturen moeten een goede vorm van zelfregulering vinden op het terrein van bestuur en intern toezicht en een passende verantwoording vormgeven. Het Rijk zal volgens de Onderwijsraad een faciliterende rol moeten spelen en voorwaarden scheppen door op bepaalde punten onderwijswetten aan te passen.

Een functionele scheiding tussen bestuur en toezicht is in het advies een centraal principe. Dit kan worden bereikt door aanpassing van de statuten of andere eigen regelingen. In de statuten kan worden vastgelegd hoe de functiescheiding tussen besturen en toezicht houden vorm krijgt: via twee aparte organen of binnen een orgaan over verschillende personen verdeeld, waarbij wordt aangegeven hoe taken en bevoegdheden zijn verdeeld.

De wetgever moet de basisbevoegdheden voor de raad van toezicht wettelijk vastleggen.

Met name voor het interne toezicht binnen de stichtingen in het bijzonder onderwijs biedt een apart toezichthoudend orgaan perspectief. Bij verenigingen of in het openbaar onderwijs is de wettelijke opdracht met betrekking tot het interne toezicht al geregeld door de algemene ledenvergadering of de gemeenteraad. De Onderwijsraad doet suggesties om de maatschappelijke toezichtsfunctie van ledenvergadering en gemeenteraad meer handen en voeten te geven.

Dit kan worden bereikt doordat de algemene ledenvergadering de toezichtstaken overdraagt aan een commissie. De gemeenteraad kan zijn toezichthoudende bevoegdheden delegeren.

Een belangrijke taak is weggelegd voor de onderwijssector zelf. Samenwerkende onderwijsorganisaties zouden in goed overleg met het veld een code 'goed bestuur' moeten opstellen, die onderdeel kan uitmaken van een covenant met het ministerie van OCW. Besturen moeten zich in hun jaarverslag verantwoorden over de wijze waarop zij de functiescheiding vormgeven. Tevens is het belangrijk dat toezichthoudende organen professioneler worden. Besturenorganisaties vervullen hierin een belangrijke taak. De financiële en inhoudelijke verantwoordingslijnen richting overheid zullen niet anders hoeven te worden ingericht. De horizontale financiële verantwoording naar ouders geeft voldoende mogelijkheden voor inspraak, b.v. inzake schoolkosten. Ook de maatschappelijke verantwoording geschiedt in de schoolgids of het jaarverslag. De Onderwijsraad stelt dat de minister de maatschappelijke verantwoording als zorgplicht voor de scholen wettelijk kan vastleggen. Dit kan dan verplicht worden gesteld in het jaarverslag.

Op de website van de Onderwijsraad is een aantal casusbeschrijvingen van goed besturen te vinden. ●

Bedreigende betweters

Je moet maar durven: samen met je bovenschoolse management onder één dak. Marc Pleijsier maakt er geen probleem van. Vervolgens is hij ook nog een directeur van een school voor speciaal basisonderwijs en een man met een passie: onderwijs. Tijd voor een goed gesprek. Tussen de kassen in het Westland.

door René van Eijk

De school De Gantelhof is in 1969 opgericht als eerste katholieke school in het Westland waar speciaal onderwijs werd gegeven. De school staat in Poeldijk, een kerkdorp dat onder het gemeentebestuur van de nieuwe gemeente Westland valt. De school staat dicht bij de dorpskern. De Gantelhof is één van de tien scholen van de Stichting Katholiek Primair Onderwijs Westland (SKPOW). Het is de enige speciaal onderwijs-school van de stichting. En in 2007 hopen wij samen met een reguliere basisschool (Verburch-hof) en een school voor speciaal basisonderwijs (Trumpy) een nog nieuw te bouwen school in Poeldijk te betrekken. Een uitdaging om basisonderwijs en speciaal basisonderwijs van elkaar te laten profiteren.

‘Alle basisscholen en drie speciale scholen voor basisonderwijs in het Westland werken samen om de extra zorg op een goede wijze in te zetten.’

Het samenwerkingsverband De school is een onderdeel van het Federatief Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Westland (FSPOW). Alle basisscholen en drie speciale scholen voor basisonderwijs in het Westland werken samen om de extra zorg op een goede wijze in te zetten. Van de drie scholen voor speciaal basisonderwijs is de Gantelhof de kleinste. Ik vind dat we, ondanks het hoge verwijzingspercentage (4% red.), eigenlijk te klein zijn. Dat klinkt paradoxaal, maar heeft wel een duidelijke reden. Hoewel het verwijzingspercentage naar beneden moet, vind ik tegelijkertijd dat mijn school meer leerlingen zou moeten hebben om de zorg zo goed mogelijk te laten zijn. Nu zijn we te klein om de hulp naar de basisschool echt vorm te kunnen geven.

Het aanmelden Basisscholen/ouders melden een kind aan bij het zogenoemde Centrale Loket van FSPOW in Naaldwijk. Daarna wordt de aanmelding



doorgestuurd naar de Commissies Leerlingzorg (CLZ). Nadat er uitgebreid onderzoek gedaan is door de leden van de CLZ naar de moeilijkheden die een leerling heeft in de basisschool, wordt aan de ouders/school een advies uitgebracht. Dat advies kan zijn: aanmelding op een speciale school voor basisonderwijs.

Op dit moment zijn er nog drie verschillende commissies aan het werk. Het streven is om per 1 augustus achter het Centrale Loket ook één CLZ te hebben.

Dit advies moet worden voorgelegd aan de Permanente Commissie Leerlingzorg (PCL). De PCL geeft een beschikking af. Als ouders de beschikking thuis ontvangen, kunnen zij hun kind aanmelden bij een speciale school voor basisonderwijs.

Te klein? Ik kom er nog even op terug. Ooit waren wij een school voor moeilijk lerende kinderen (MLK). Dat bepaalt nu eigenlijk nog altijd onze grootte. Het

is een historisch gegeven waar we met de (onmogelijkheden) van vandaag de dag mee moeten zien uit te komen. Nu beperkt de grootte van de school onze ambitie om meer te kunnen betekenen voor het 'gewone' basisonderwijs. Wij willen graag meer naar de basisscholen toe om onze expertise aan hen over te dragen. Daar hebben we echter extra formatie voor nodig, die wij op dit moment niet kunnen vrijmaken om die doelstelling te kunnen bereiken.

Ambitie Wij zijn een team dat volop in beweging is om ons steeds meer te bekwamen in het creëren van een zo optimaal mogelijke onderwijssituatie voor onze leerlingen, zowel pedagogisch als didactisch. Wij zijn een enthousiast team waarin met veel energie gewerkt wordt. Onze ambitie is uiteindelijk om zoveel mogelijk kinderen, zo thuis nabij als mogelijk is, onderwijs te kunnen laten volgen.

We zien te vaak dat kinderen onnodig gefrustreerd raken bij het te laat ontdekken van hun (on)mogelijkheden. De voorbeelden zijn legio in het praktijkonderwijs en het vmbo. Te veel en te vaak zien we dat leerlingen die een loopbaan binnen het basisonderwijs hebben genoten onvoldoende zicht hebben op wat zij nu werkelijk kunnen. Het meehobbelen op de basisscholen zorgt voor struikelen in het voortgezet onderwijs. Struikelen met builen en schrammen, waardoor kinderen het gevoel hebben dat zij tegen een muur zijn opgelopen. En misschien is dat ook wel zo.

Koudwatervrees We beweren absoluut niet dat wij de wijsheid in pacht hebben. Wel is het zo dat door onze zorgvuldig opgebouwde expertise wij een meerwaarde kunnen zijn voor de leerkrachten (en daarmee de kinderen) in het gewone basisonderwijs. Wij willen de medewerkers in het basisonderwijs graag anders laten kijken naar de kinderen. Dat klinkt als een bedreiging. Dat ervaren we in het veld. Toch zijn we geen betweters. Wij hopen dan ook dat de basisscholen van hun koudwatervrees afkomen en dat we elkaar kunnen helpen om de kinderen beter te helpen.

Bewegingen in de goede richting Het ideaal is natuurlijk een centrale dienst, die gevoed wordt vanuit de drie scholen voor speciaal basisonderwijs. Zover is het helaas nog niet. Toch is het niet alleen kommer en kwel. Zoals al eerder gememoreerd is, is er één aanmeldoket en zijn we bezig de verschillende Commissies Leerlingzorg te bundelen tot 1 nieuwe commissie. Adviesgesprekken zouden dan ook niet meer op de speciale school voor basisonderwijs gehouden moeten worden, maar op de basisschool waar het kind vandaan komt. De ouders worden zo niet meer in een bepaalde richting geduwd, maar kunnen veel objectiever hun keuze bepalen voor de nieuwe school van hun kind.

Te lang Weer samen naar school gaat uit van de gedachte dat zoveel mogelijk kinderen de juiste zorg moeten krijgen op de basisscholen. Daar is veel energie in gaan zitten. Het gevolg is nu echter dat de basisscholen met hun beperkte middelen kinderen te lang houden, die met een school als de onze beter geholpen zouden zijn. Het wordt tijd om de gedachte van weer samen naar school en het speciaal basisonderwijs wat positiever te herkaderen. Middelen en mogelijkheden zouden meer op elkaar afgestemd moeten worden om de kinderen optimaal tot hun recht te laten komen. Problemen moet je niet versluieren maar helder in beeld brengen. Daar is iedereen uiteindelijk meer mee geholpen.

De droom in Poeldijk Het onderwijs is volop in beweging. Het gedachtengoed van Luc Stevens wil ik graag in onze school duidelijk naar voren laten komen. Met het team zijn we onlangs op bezoek geweest bij een school voor speciaal onderwijs die het 'anders' doet. Vervolgens gaan wij er mee aan de slag. En dat doen we niet door het klakkeloos over te nemen. Dat wat je wilt moet wel iets van jezelf zijn. We moeten ons afvragen wat ons teamideaal is. Onze school, met onze kinderen en ouders, met ons team en deze leiding. Wat is dan onze visie? Daar zullen we goed over na moeten denken. Zeker met in gedachte de nieuwe school die er komt. De schoenendoos, die de school voorheen was, heeft zijn langste tijd gehad. Maar wat wel, dat is natuurlijk een boeiende vraag. Duidelijk moet zijn dat het kind zich veilig moet voelen in een vertrouwde omgeving.

'De winst ligt in het wegnemen van de argwaan en het bevorderen van de wisselwerking tussen de scholen onderling.'

Missiepost Die veiligheid en dat vertrouwen zijn sleutelbegrippen. Niet alleen binnen onze school, maar ook daarbuiten. Niet alleen voor de kinderen, maar ook voor de ouders. Niet alleen bij onze leerkrachten, maar bij alle leerkrachten.

De winst ligt in het wegnemen van de argwaan en het bevorderen van de wisselwerking tussen de scholen onderling. Met als uiteindelijke doel het kind te accepteren zoals het is. Dat geeft het kind eigenwaarde. En dat is van onschatbare waarde. ●

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	> hoge rente op rekeningcourant > beleggen onder de onderwijs condities > geen bankkosten	Aanmelden via de vestiging
Elektronische beveiliging	Initial Varel Security	> beveiligingsoplossingen op maat	Aanmelden via tel. (020) 651 61 15
Kopieerapparatuur	Canon	> kopiëren tegen een bodemprijs	Aanmelden via tel. (023) 567 02 35
Motorrijtuigenverzekeringen	Univé	> korting	Aanmelden via de vestiging
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. (026) 368 56 85
Verbruiksmateriaal pennen, potloden, stiften, linialen etc.	Ahrend	> geen verzendkosten bij een bestelbedrag boven de € 45,- > 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

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

Elke maand >

Formulier maandopgave geweigerde vacatures toezenden aan Cfi 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.

06/04

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

20/04

Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling april 2005.

25/04

Het salaris over de maand april 2005 wordt uitbetaald.

Verzoek toezending originele opgave Cfi gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) aan Dyade

Recent heeft u van het Cfi een opgave ontvangen van de GGL per 1 oktober 2003 en 1 oktober 2004. De opgave van het Cfi kan afwijken van de opgave die u eerder van Dyade ontvangen heeft.

De GGL is door het Cfi vastgesteld op grond van gegevens, zoals deze in december 2004 aanwezig waren in het Caso-salarissysteem. Door mutaties met terugwerkende kracht kan de GGL later zijn aangepast. Graag ontvangen wij de originele brief, zodat wij deze bij de controle op de aanvraag vaststelling rijksvergoeding kunnen betrekken en eventuele correcties richting het Cfi kunnen doorgeven.



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