

Dyademagazine

nummer 5 | mei 2005 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



- > Henk Strietman: voor de bevrijding van het openbaar onderwijs
- > Ontslagprocedures bij schooljaarwisseling
- > Kalenderjaar en schooljaar

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
6827 BP Arnhem
Postbus 5457
6802 EL Arnhem

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



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
Rinus Welleman
Herman de Wild (hoofdredacteur)

Met medewerking van

Bianca Brouwer
Gerard Kroese
Geert Luiten

Redactie-adres

Postbus 611
3430 AP Nieuwegein
redactiedyade@dyade.nl

Abonnementen

Klanten van Dyade Dienstverlening Onderwijs ontvangen een exemplaar van het Dyademagazine per bevoegd gezag plus een exemplaar per school. Voor niet-klanten en extra abonnementen kost het Dyademagazine € 33,50 per jaar. Bij meer abonnementen op één adres geldt een kortingsregeling. Voor opgave van abonnementen en adreswijzigingen en dergelijke kunt u contact opnemen met uw Dyadestigting.

Advertentie-informatie

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

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

Vormgeving

Vormfactor, Wormer

Coverfoto | foto's pag. 18

Cats & Withoos, Rotterdam

Illustraties

Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



In dit nummer:

- 4 **d e r a c e n d e r e c h t e r**
Ontslag op staande voet alleen als uiterste middel 
- 5 Uw identiteitsbewijs alstubielt
Opnemen spaarloon voor kinderopvang toegestaan
- 6 De kosten van het Vervangingsfonds
Informatie over ontslagprocedures bij schooljaarwisseling
- 10 **l u m p s u m**
Kalenderjaar en schooljaar 
- 11 Speciale voorzieningen voor speciaal onderwijs
- 12 **k o r t**

- 13 **v e e l g e s t e l d e v r a g e n**

- 14 **b o e k r e c e n s i e**
Omgaan met agressie kun je leren 
- 15 Ontwikkelingen in de zorg ook uw zorg?
- 18 **i n t e r v i e w**
Henk Strietman: voor de bevrijding van het openbaar onderwijs 
- 20 **i n t h e s p o t l i g h t**
Lumpsum pilot 2 
- 22 Waar zitten we?
- 24 Kalender

Dyade

Dienstverlening
Onderwijs

Foto voorpagina: Henk Strietman, directeur Besturenraad, Voorburg

Ontslag op staande voet alleen als uiterste middel

Het zich niet houden aan controlevoorschriften tijdens ziekte levert op zichzelf nog geen reden op om een werknemer op staande voet te ontslaan. Een veel voorkomende fout is de werknemer op staande voet te ontslaan wegens het overtreden van de bij arbeidsongeschiktheid geldende procedurevoorschriften. Dit blijkt ook uit de volgende uitspraak van de Kantonrechter te Amsterdam¹.

door Bianca Brouwer

Een werknemer meldde zich enkele dagen voor het einde van zijn drie weken durende vakantie in het buitenland ziek. Hij stuurde een verklaring op van een lokale instantie, waaruit bleek dat hij zich nog drie weken van werkzaamheden moest onthouden. Saillant detail is dat de werknemer het jaar ervoor zes weken vakantie had kunnen opnemen, maar de werkgever dat voor het huidige jaar niet had goed gevonden.

De werkgever stelt dat hem niet was gebleken dat werknemer zich tot de lokale instantie had gewend en eiste bovendien een artsverklaring in het Engels. Hij schortte daarbij de loonbetaling op. Na terugkeer werd de werknemer door de arbo-arts volledig arbeidsgeschikt verklaard, waarbij de arts verklaarde dat het twijfelachtig was of de werknemer in het buitenland wel ziek was. Hierbij ontsloeg de werkgever de werknemer op staande voet en vorderde voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever vroeg om voorwaardelijke ontbinding om het risico van loondoorbetaling te beperken, zodat de eventuele loonvordering zou worden beperkt tot de datum van ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De ontbindingsrechter oordeelde dat het bedrog van de werknemer niet was aangetoond. Daarbij is de sanctie op overtreding van de voorschriften bij ziekte, opschorting van het loon, maar geen ontslag op staande voet. Het ontbindingsverzoek werd afgewezen.

Inmiddels heeft de Hoge Raad deze rechtspraak bevestigd in een arrest van 8 oktober 2004². In casu is de werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij na zijn ziekmelding geen gehoor gaf aan een oproep voor controle van de arbo-arts. Eerder was twee maal een disciplinaire maatregel opgelegd in verband met het niet voldoen aan de door de werkgever uitgevaardigde controlevoorschriften. De weigerachtige houding van de werknemer vond haar oorzaak in zijn psychische gesteldheid, in combinatie met zijn alcoholprobleem en het overlijden, een half jaar tevoren, van zijn moeder. De kantonrechter achtte het ontslag op staande voet wegens een dringende reden geldig. Het Hof en de Hoge Raad echter concludeerden dat er geen sprake was van een dringende reden, zodat het ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd was.

Van belang voor het oordeel van de Hoge Raad is hetgeen de wetgever in de Memorie van toelichting bij de Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Wulbz), in het bijzonder artikel 7:629, lid 6 Burgerlijk Wetboek (BW), heeft geschreven. De huidige regeling in het BW biedt de werkgever de mogelijkheid om controlevoorschriften uit te vaardigen, maar deze binden de werknemer niet rechtstreeks in de zin dat hij gedwongen kan worden deze voorschriften na te leven. De werknemer kan te allen tijde weigeren zich te laten controleren. De werkgever kan aan die weigering consequenties verbinden in de sfeer van de loondoorbetaling.

Dat brengt volgens de Hoge Raad met zich mee dat de enkele weigering van een werknemer zich te laten controleren door een arbo-arts geen dringende reden kan opleveren in de zin van artikel 7:677, lid 1 BW (ontslag op staande voet).

Let op: Indien de weigering echter gepaard gaat met andere feiten en omstandigheden, kunnen deze tezamen met de weigering wel degelijk tot een dringende reden voor ontslag op staande voet leiden, aldus de Hoge Raad. Concluderende het zich niet houden aan de controlevoorschriften, heeft als sanctie inhouding van het loon.

Tenzij er sprake is van bijkomende feiten en omstandigheden, dan kan een ontslag op staande voet het geëigende middel zijn.

Overigens dateert deze zaak van vóór de Wet verbetering poortwachter (WVP). In de WVP is ontslag uitdrukkelijk als sanctiemogelijkheid opgenomen in het geval de werknemer verplichtingen die hem door de Wet – en als uitvloeisel daarvan door de werkgever – zijn opgelegd ten einde zijn reïntegratie in eigen of ander passend werk te bevorderen, niet nakomt. De controlevoorschriften tijdens ziekte kunnen niet worden opgevat als voorschriften zoals bedoeld in bovengenoemde zin. Ook onder de WVP verwacht ik dat de sanctie op overtreding van de controlevoorschriften naar alle waarschijnlijkheid inhouding van loon zal zijn en geen ontslag.

In ieder geval blijkt weer dat werkgevers niet lichtzinnig tot ontslag op staande voet kunnen overgaan. Het is het uiterste middel in het arbeidsrecht. ●

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

¹ Kantongerecht Amsterdam, 28 november 2003

² Hoge Raad, 8 oktober 2004, JAR 2004/259

Uw identiteitsbewijs alstublieft

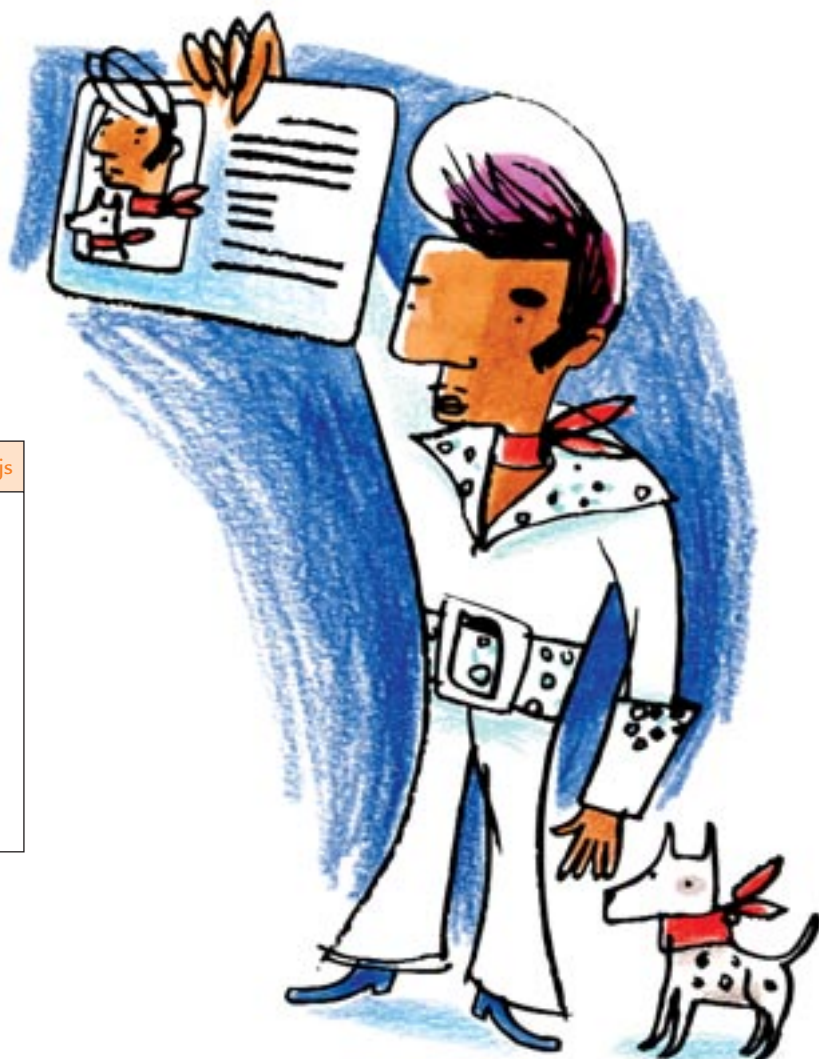
1 januari 2005 is er een forse wijziging van de

Wet op de identificatieplicht doorgevoerd.

U moet zich vanaf die datum op wat ruimere schaal voorzien van een identiteitsbewijs.

Maar wanneer heeft u nu welk identiteitsbewijs nodig? We zetten voor u alles op een rij.

door Martien Korsen



Welk identiteitsbewijs is geldig bij	Paspoort*	Rijbewijs
> identiteitscontrole door politie en toezichthouders	ja	ja
> geldzaken	ja	ja
> aanvraag van een sofinummer	ja	nee
> de notaris	ja	ja
> het aanvragen van een uitkering	ja	nee
> in dienst treden op de werkplek	ja	nee
> controle in het openbaar vervoer	ja	ja
> het bezoeken van een voetbalwedstrijd	ja	ja

* Hier is ook geldig een Vreemdelingendocument of een Nederlandse identiteitskaart.

Opnemen spaarloon voor kinderopvang toegestaan

In de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling is voorzien in een aanpassing van de Wet op de loonbelasting 1964, waardoor u de mogelijkheid krijgt tot het deblokkeren van spaarloon voor de financiering van kinderopvang.

door Martien Korsen

Werknemers mogen onder de hierna genoemde voorwaarden spaarloon opnemen over het tegoed van hun spaarloonrekening ten behoeve van de financiering van kosten van kinderopvang.

- > De tussen de inhoudingsplichtige en de werknemer overeengekomen spaarloonregeling voorziet in dit bestedingsdoel.
- > Het te deblokkeren bedrag bedraagt maximaal eenzesde van de aan de werknemer of zijn partner in rekening gebrachte kosten voor kinderopvang.

- > De toelichting op de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen is op deze deblokkeringsmogelijkheid van toepassing.

Rechtstreekse betalingen door de werkgever voor voornoemde kosten mogen gelijkgesteld worden aan betaling van kosten door de werknemer.

Inmiddels heeft Dyade aan de schoolbesturen voorgesteld het deblokkeren voor de kinderopvang op te nemen in het spaarloonreglement.

De kosten van het Vervangingsfonds

Het baten/lastenplaatje in uw relatie met het Vervangingsfonds is afgelopen jaar tamelijk ingrijpend gewijzigd.

Wij hebben hierover gepubliceerd in het Dyademagazine van oktober 2004, maar er zijn vragen gebleven.

door Hans Koster

Het Vervangingsfonds vergoedt vervangingskosten bij afwezigheid in een aantal gevallen. Het gaat dan om vervanging wegens:

- > ziekteverlof;
- > buitengewoon verlof;
- > verlof wegens militaire dienst;
- > verlof wegens zwangerschap en/of bevalling;
- > ouderschapsverlof;
- > schorsing.

Vervanging wegens buitengewoon verlof was vroeger geregeld in het Rpbo. De bepalingen daaromtrent zijn per 1 augustus 2003 overgeheveld naar de CAO-primair onderwijs. Vervanging wegens buitengewoon verlof is daardoor niet meer waar 'van rijkswege' recht op bestond en dat daarom door het Rijk gefinancierd werd. Door de opname van dit verlof in de CAO moet de werkgever het voortaan zelf bekostigen.

Om het niet leuker, maar wel makkelijker te maken is overeengekomen dat het Vervangingsfonds de vervanging op dezelfde voet blijft bekostigen. Het ministerie betaalt minder toeslag voor het Vervangingsfonds aan de schoolbesturen, maar er komt wel een opslag op het schoolbudget om het verschil (grotendeels) goed te maken. Dit is in overleg tussen de werkgeversorganisaties en de overheid besloten.

Het effect van deze herstructurering is dat u als werkgever meer inkomsten in het schoolbudget heeft, maar ook een hogere afdrachtsverplichting aan het Vervangingsfonds heeft. De extra inkomsten zijn door iedereen in dank aanvaard. De extra afdracht aan het Vervangingsfonds kwam vaak als een verrassing, maar is in dit geval dus niet onredelijk.

In concrete getallen

Afdracht Vervangingsfonds	6,75%
Opslag OCW	5,1%
Toename schoolbudget	1,4%

Afhankelijk van de gerealiseerde vervangingen kan het Vervangingsfonds de premieafdracht aanpassen. ●

Informatie over ontslagprocedures bij schooljaarwisseling

De komende maanden zult u moeten vaststellen, welke personeelsleden in het schooljaar 2005/2006 in het RDDF geplaatst moeten worden c.q. per 1 augustus 2005 moeten worden ontslagen. In dit artikel is per onderwijssoort aangegeven hoe u moet handelen bij de benoeming voor bepaalde tijd.

door Martien Korsen

Bijzonder primair onderwijs

De procedures voor het beëindigen van arbeidscontracten zijn voor het bijzonder onderwijs geregeld in de CAO-primair onderwijs 2002-2004. Tevens moeten bij ontslag diverse subsidiebepalingen in acht worden genomen.

Benoeming voor bepaalde tijd; eerste benoeming (tijdelijk)

Deze benoeming eindigt van rechtswege met het verstrijken van het tijdvak, waarvoor het werd aangegaan (artikel F2.3, lid 2a van de CAO-primair onderwijs). Heeft betrokkene het bestuur ten minste 3 maanden van tevoren gewezen op artikel F2.1, lid 4 van de CAO-primair onderwijs, dan is het bestuur verplicht ten minste 2 maanden van tevoren schriftelijk mee te delen of de benoeming wordt

beëindigd, of dat betrokkene wordt herbenoemd voor bepaalde of onbepaalde tijd. Blijft het bestuur desondanks in gebreke, dan wordt geacht, dat de benoeming is omgezet in een benoeming voor onbepaalde tijd (artikel F2.1, lid 5 van de CAO-primair onderwijs).

Noot: genoemde termijn van 2 maanden betreft geen opzegtermijn.

Verlengde benoeming voor bepaalde tijd (tijdelijk)

Wil het bestuur een betrokkene, die reeds voor meerdere opeenvolgende tijdvakken - tijdvakken met onderbrekingen van 3 maanden of minder worden

als opeenvolgende tijdvakken beschouwd - benoemd is geweest ontslaan, dan is het bestuur gehouden aan opzegtermijnen (artikel F2.4, lid 3 en artikel F2.5 van de CAO-primair onderwijs). Opzegging door het bestuur moet schriftelijk gebeuren met inachtneming van de geldende opzegtermijnen. Opzegging gebeurt tegen de 1^e van de maand. Bij opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd, zijn de opzeggingsverboden genoemd in de leden 1 en 3 van artikel 7:670 van het Burgerlijk Wetboek (BW), niet van toepassing. Welke opzegtermijn in acht moet worden genomen, is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst.

De opzegtermijn bedraagt:

- > tenminste 1 maand indien het dienstverband 12 maanden of minder heeft geduurd;
- > tenminste 3 maanden indien het dienstverband meer dan 12 maanden, maar minder dan 15 jaar heeft geduurd;
- > tenminste 4 maanden indien het dienstverband 15 jaar of meer heeft geduurd;

Voorbeelden

1. Een benoeming met een einddatum c.q. ontslagdatum van 1 augustus en een totale benoemingsperiode van 12 maanden of meer moet vóór 1 mei worden opgezegd (3 maanden opzegtermijn).
2. Een benoeming met een einddatum c.q. ontslagdatum van 2 juli en een totale benoemingsperiode van bijvoorbeeld 8 maanden moet vóór 1 juni (tegen het einde van de maand plus 1 maand opzegtermijn) worden opgezegd.

Noot: in de CAO-reformatorisch onderwijs zijn langere opzegtermijnen overeengekomen.

Subsidiebepalingen; maximale tijdsduur aanstelling voor bepaalde tijd

Een personeelslid kan op basis van de subsidiebepalingen in de regel maximaal 1 jaar (bekostigd) voor bepaalde tijd worden benoemd (artikel 138 Wet op het primair onderwijs (WPO), artikel 132 Wet op de expertisecentra (WEC) en artikel 247 deel II Wet op het voortgezet onderwijs (WVO)).

Bij continuering van de benoeming zal dit leiden tot een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Uitzonderingen:

- > betrokkene is aangesteld ter vervanging van een afwezige werknemer;
- > het bestuur heeft minimaal 3 maanden voor de herbenoemingsdatum bij het ministerie een ont-

heffingsaanvraag ingediend en ontheffing gekregen.

Wij merken hierbij op, dat aanvragen binnen 3 maanden zonder meer worden afgewezen en dat de ontheffing in zeer uitzonderlijke gevallen zal worden verleend, zoals bijvoorbeeld in de onderstaande voorbeelden - redactie.

- Het bestuur heeft niet voldoende tijd en/of gelegenheid gehad zich een beeld van de didactische en pedagogische capaciteiten van de betrokkene te vormen (bijvoorbeeld als gevolg van langdurige ziekte).
- De parttimefunctie in tijdelijke dienst omvatte in totaal niet meer dan wtf 0,15 bij hetzelfde bestuur (dus niet school).

Openbaar primair onderwijs

De procedures voor het beëindigen van aanstellingen zijn voor het openbaar primair onderwijs geregeld in hoofdstuk II titel 4 van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC (Rpbo) en voor een deel in de Algemene wet bestuursrecht (AWB). Tevens moeten bij ontslag diverse subsidiebepalingen in acht worden genomen.

Algemene wet bestuursrecht

Wij wijzen u erop dat op elk besluit tot beëindiging c.q. ontslag de Algemene wet bestuursrecht (AWB) van toepassing is. Voorafgaande aan het definitieve besluit tot ontslag bestaat er op basis van artikel 4:8 AWB een zogenaamde hoorplicht.

In uw brief van melding van het voornemen tot ontslag/beëindiging dienstverband wijst u betrokkene op de mogelijkheid om binnen een bepaalde periode kenbaar te maken of van de mogelijkheid van hoor gebruik wordt gemaakt. Wij adviseren u betrokkene een reactieperiode van 1 week te geven.

Tijdens de hoorzitting heeft betrokkene de mogelijkheid zijn/haar zienswijze ten aanzien van het voorgenomen besluit naar voren te brengen. In het definitieve besluit tot ontslag c.q. beëindiging betrekking geeft het bestuur betrokkene de mogelijkheid om tegen dit besluit bij het bestuur bezwaar te maken (artikel 7:1 AWB). Dit bezwaar heeft geen opschortende werking (artikel 6:16 AWB). De beslissing van het bestuur op het bezwaar moet berusten op een deugdelijke motivering, die bij bekendmaking van de beslissing wordt vermeld (artikel 7:12 AWB).

Tegen de beslissing op het bezwaarschrift kan betrokkene vervolgens in beroep gaan bij de Rechtbank. Het bestuur is verplicht in haar beslissing aan te geven dat belanghebbende binnen 6 weken beroep kan aantekenen bij de Rechtbank, Sector Bestuursrecht. De adressen van de rechtbank kunt u raadplegen via www.rechtspraak.nl.

Tijdelijke aanstelling

Een tijdelijke aanstelling eindigt in principe met het verstrijken van het tijdvak, waarvoor het werd aangegaan. Op basis van artikel 211, lid 4 van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC (Rpbo) moet ten minste 3 maanden voor het verstrijken van de termijn waarvoor de tijdelijke aanstelling is aangegaan, worden meegedeeld of het dienstverband al dan niet wordt voortgezet. Dit moet gemotiveerd aan betrokkene worden medegedeeld. >>

Maximale tijdsduur aanstelling voor bepaalde tijd

Een personeelslid kan op basis van de subsidiebepalingen in de regel maximaal 1 jaar (bekostigd) voor bepaalde tijd worden benoemd (artikel 138 WPO, artikel 132 WEC en artikel 247 deel II WVO). Bij continuering van de benoeming zal dit leiden tot een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Uitzonderingen:

- > betrokkene is aangesteld ter vervanging van een afwezige werknemer;
- > het bestuur heeft minimaal 3 maanden voor de herbenoemingsdatum bij het ministerie een ont-heffingsaanvraag ingediend en ontheffing gekregen. Wij merken hierbij op, dat aanvragen binnen 3 maanden zonder meer worden afgewezen en dat de ontheffing in zeer uitzonderlijke gevallen zal worden verleend, zoals bijvoorbeeld in de onderstaande voorbeelden - redactie.
 - Het bestuur heeft niet voldoende tijd en/of gelegenheid gehad zich een beeld van de didactische en pedagogische capaciteiten van de betrokkene te vormen (bijvoorbeeld als gevolg van langdurige ziekte).
 - De parttimefunctie in tijdelijke dienst omvatte in totaal niet meer dan wtf 0,15 bij hetzelfde bestuur (dus niet school).

Bijzonder voortgezet onderwijs

De procedures voor het beëindigen van benoemingen zijn voor het bijzonder voortgezet onderwijs geregeld in de diverse CAO's-voortgezet onderwijs. Tevens moeten bij ontslag diverse subsidiebepalingen in acht worden genomen.

Benoeming voor bepaalde tijd: eerste benoeming (tijdelijk)

De beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd moet 2 maanden voor de einddatum schriftelijk worden medegedeeld. Is het dienstverband aangegaan voor tenminste 12 maanden en heeft u schriftelijk uitzicht gegeven op een dienstverband voor onbepaalde tijd (wordt vermeld op akte van benoeming), dan is schriftelijke beëindiging verplicht (zie CAO). In verband met de eisen van het Participatiefonds adviseren wij u de beëindiging 3 maanden voor de einddatum schriftelijk mee te delen.

Verlengde benoeming voor bepaalde tijd (tijdelijk)

Wil het bestuur een betrokkene, die reeds voor meerdere opeenvolgende tijdvakken - tijdvakken met onderbrekingen van 31 dagen of minder worden als opeenvolgende tijdvakken beschouwd - benoemd is geweest ontslaan, dan is het bestuur gehouden aan opzegtermijnen (zie CAO).

Opzegging door het bestuur moet schriftelijk gebeuren met inachtneming van de geldende opzegtermijnen.

De opzegging gebeurt tegen de 1^e van de maand. De opzegtermijn is voor een totale benoemingsperiode van:

- > 6 maanden of minder 1 maand;
- > meer dan 6 maanden, maar minder dan 12 maanden 2 maanden;
- > 12 maanden of meer 3 maanden.

Voorbeelden

1. Een aanstelling met een einddatum c.q. ontslagdatum van 1 augustus en een totale benoemingsperiode van 12 maanden of meer moet vóór 1 mei worden opgezegd.
2. Een aanstelling met een einddatum c.q. ontslagdatum van 1 augustus en een totale benoemingsperiode van bijvoorbeeld 8 maanden moet vóór 1 juni (voor de 1^e van de maand plus 2 maanden) worden opgezegd.

Maximale tijdsduur aanstelling voor bepaalde tijd

Betrokkene kan maximaal 2 jaar voor bepaalde tijd worden benoemd (artikel 96 O van de WVO).

De voornaamste uitzonderingen zijn:

- > betrokkene is aangesteld ter vervanging van een afwezige collega;
- > betrokkene is benoemd in een project waarbij door het ministerie van OCW is aangegeven dat de maximale tijdsduur van 2 jaar niet van toepassing is. De maximale tijdsduur is dan 3 jaar (zie artikel 96 O, lid 8 WVO en de bepalingen hieromtrent in uw CAO);
- > voor contractactiviteiten is de maximale tijdsduur eveneens 3 jaar (zie artikel 96 O, lid 2c WVO en de bepalingen hieromtrent in uw CAO).

Openbaar voortgezet onderwijs

De procedures voor het beëindigen van aanstellingen zijn voor het openbaar voortgezet onderwijs geregeld in de diverse CAO's-voortgezet onderwijs en voor een deel in de AWB. Tevens moeten bij ontslag diverse subsidiebepalingen in acht worden genomen.

CAO-voortgezet onderwijs versus Burgerlijk Wetboek

In de CAO-voortgezet onderwijs wordt ten aanzien van tijdelijke aanstellingen onderscheid gemaakt tussen een eerste tijdelijke aanstelling en een verlengde tijdelijke aanstelling. Men spreekt van een eerste tijdelijke aanstelling bij eerste indiensttreding. Bij opeenvolgende tijdelijke aanstellingen spreekt men over verlengde tijdelijke aanstellingen. Dit onderscheid vindt zijn wettelijke basis in het BW. Het openbaar onderwijs valt onder het publieke recht. Hierdoor vallen aanstellingen binnen het openbaar onderwijs niet onder de werking van het

BW. Door in de CAO-voortgezet onderwijs bepalingen op te nemen die verwijzen naar artikelen in het BW, krijgt ook het openbaar onderwijs via deze ‘indirecte weg’ incidenteel met bepalingen uit het BW te maken.

Algemene wet bestuursrecht

Wij wijzen u erop dat op elk besluit tot beëindiging c.q. ontslag de AWB van toepassing is.

Voorafgaande aan het definitieve besluit tot ontslag bestaat er op basis van artikel 4:8 AWB een zogenaamde hoorplicht.

In uw brief van melding van het voornemen tot ontslag/beëindiging dienstverband, geeft u betrokkene de mogelijkheid om binnen een bepaalde periode kenbaar te maken of van de mogelijkheid van hoorgebruik wordt gemaakt. Wij adviseren u betrokkene een reactieperiode van 1 week te geven.

Tijdens de hoorzitting heeft betrokkene de mogelijkheid zijn/haar zienswijze ten aanzien van het voorgenomen besluit naar voren te brengen. In het definitieve besluit tot ontslag c.q. beëindiging geeft het bestuur betrokkene de mogelijkheid om tegen dit besluit bij het bestuur bezwaar te maken (artikel 7:1 AWB). Dit bezwaar heeft geen opschortende werking (artikel 6:16 AWB). De beslissing van het bestuur op het bezwaar moet berusten op een deugdelijke motivering, die bij bekendmaking van de beslissing wordt vermeld (artikel 7:12 AWB).

Tegen de beslissing op het bezwaarschrift kan betrokkene vervolgens in beroep gaan bij de Rechtbank. Het bestuur is verplicht in haar beslissing aan te geven dat belanghebbende binnen 6 weken beroep kan aantekenen bij de Rechtbank, Sector Bestuursrecht. De adressen van de Rechtbank kunt u raadplegen via www.rechtspraak.nl.

Eerste tijdelijke aanstelling

Dit eindigt van rechtswege door het verloop van de tijdsduur. Op basis van uw CAO moet tenminste 2 maanden voor het verstrijken van het dienstverband bericht worden gegeven of het al dan niet verlengd wordt.

In verband met de eisen van het Participatiefonds adviseren wij u de beëindiging van de eerste tijdelijke aanstelling 3 maanden voor de einddatum mee te delen.

Verlengde tijdelijke aanstelling

Wil het bestuur een betrokkene, die reeds voor meerdere opeenvolgende tijdvakken - tijdvakken met onderbrekingen van 31 dagen of minder worden als opeenvolgende tijdvakken beschouwd - benoemd is geweest ontslaan, dan is het bestuur gehouden aan opzegtermijnen (zie uw CAO).

Opzegging door het bestuur moet schriftelijk gebeuren met inachtneming van de geldende opzegtermijnen.

Voorafgaande aan het definitieve besluit tot beëin-

diging moet het bestuur betrokkenen in de gelegenheid stellen te worden gehoord (zie onder kop Algemene wet bestuursrecht, linkerkolom van deze pagina).

De opzegging gebeurt tegen de 1^e van de maand. De opzegtermijn is voor een totale benoemingsperiode van:

- > 6 maanden of minder 1 maand;
- > meer dan 6 maanden, maar minder dan 12 maanden 2 maanden;
- > 12 maanden of meer 3 maanden.

Voorbeelden

1. Een aanstelling met een einddatum c.q. ontslagdatum van 1 augustus en een totale benoemingsperiode van 12 maanden of meer moet vóór 1 mei worden opgezegd.
2. Een aanstelling met een einddatum c.q. ontslagdatum van 1 juli en een totale benoemingsperiode van bijvoorbeeld 8 maanden moet vóór 1 mei (voor de 1^e van de maand plus 2 maanden) worden opgezegd.

In verband met de eisen van het Participatiefonds adviseren wij u het ontslag 3 maanden voor de einddatum mee te delen.

Benoeming voor onbepaalde tijd; subsidiebepalingen; voorbeeldbrieven e.d.

Zie de uitgebreide notitie ‘Info schooljaarwisseling bij formatietekort’ op www.dyade.nl, Dyade Extranet, onder het menu-item ‘Procedures/Tools’. Na het aanklikken krijgt u toegang tot de volgende notities, die uitsluitend de ontslagprocedures in verband met terugloop van formatie (formatietekort) behandelen:

- > info schooljaarwisseling bij formatietekort - bijzonder primair onderwijs;
- > info schooljaarwisseling bij formatietekort - openbaar primair onderwijs;
- > info schooljaarwisseling bij formatietekort - bijzonder voortgezet onderwijs;
- > info schooljaarwisseling bij formatietekort - openbaar voortgezet onderwijs.



Kalenderjaar en schooljaar

Begrippen als rekenschap en verantwoording staan de laatste tijd hoog op de agenda. Veel aandacht wordt hierbij gegeven aan het financieel jaarverslag, noodzakelijk als nieuw verantwoordingsmodel bij de invoering van de lumpsumbekostiging voor het primair onderwijs. In dit artikel een verdieping ten aanzien van deze begrippen en de keuzen die de individuele school kan maken.

door Gerard Kroese

Vergoeding op schooljaar Met de introductie van de lumpsumfinanciering voor het primair onderwijs wordt in navolging van de andere sectoren in het onderwijsveld voor een belangrijke factor in de school-exploitatie, de bekostiging van de personeelsformatie, afgestapt van de declaratiesystematiek. De lumpsum voor het personele deel wordt op schooljaarbasis toegekend, de financiële verantwoording van de inzet van de lumpsumvergoeding (en niet te vergeten de overige subsidies) vindt verplicht plaats op basis van het kalenderjaar, via de jaarrekening van het schoolbestuur.

Verantwoording In diverse publicaties wordt aandacht gegeven aan het feit dat de invoering van de lumpsum leidt tot autonomievergroting, maar dat bij het geven van ruimte en het nemen van verantwoordelijkheid ook invulling moet worden gegeven aan begrippen als verantwoording en controle. De school moet hierbij aan de ouders en de directe omgeving laten zien wat zij heeft gepresteerd en hoe zich dat verhoudt met de gestelde doelen. Daarnaast moet aan de overheid verantwoording worden afgelegd over hoe wordt omgegaan met publieke middelen.

Het op deze verantwoordingsverplichting gebaseerde model is vastgelegd in de OCW-richtlijnen Financieel jaarverslag. Door deze verplichting lopen de begrippen schooljaar en boekjaar niet meer synchroon. Bij de invoering van de lumpsumbekostiging in 1996 voor het voortgezet onderwijs is reeds veel aandacht gegeven aan de vraag of een verantwoording op schooljaarbasis niet meer recht zou doen aan het bedrijfsproces van de scholen. Van doorslaggevend belang zijn hierbij destijds de argumenten om aan te sluiten op processen van derden geweest (bijvoorbeeld de Belastingdienst en Caso) en de invoering van de bekostiging op kalenderjaarbasis met ingang van het jaar 2006.

Verschuiving discussie Toch lijkt het vraagstuk schooljaar/kalenderjaar ondergeschikt te raken aan een andere ontwikkeling. Deze ontwikkeling is erop gericht om het accent van begrotingen en verantwoordingsdocumenten te verschuiven naar een discussie over waar het geld naar toe moet gaan. Doel is om aan de voorkant van het proces meer expliciet een verband te leggen tussen beleid, de afgesproken prestaties en de daarvoor ter beschikking gestelde middelen. Vervolgens wordt aan de achterkant van het proces de benodigde aandacht gegeven aan de resultaten en effecten die zijn bereikt met deze middelen.

In een publicatie van het Cfi in het kader van de conferentie 'Verantwoord Vooruit' wordt dieper ingegaan op deze vragen en is een en ander als volgt samengevat:

Begroting

Wat willen we bereiken?
Wat gaan we daarvoor doen?
Wat mag dat kosten?

Jaarverslag

Hebben we bereikt wat we hebben beoogd?
Hebben we gedaan wat we zouden doen?
Heeft het gekost wat het mocht kosten?

Terecht wordt in deze publicatie dan ook aangegeven dat het beantwoorden van deze vragen de begroting en het jaarverslag (of een soortgelijk verantwoordingsdocument) van de school aanzienlijk beleidsrijker maken en bijdragen aan een uiteindelijk transparante verslaglegging.

Scenario verantwoording Voorwaarde is daarbij dat de school en het schoolbestuur aandacht geven aan een heldere en doelmatige planning en controlcyclus met aandacht voor:

- > draaiboek (overzicht cyclus welke activiteiten en op welk moment);
- > rolverdeling (wie is voor welke activiteiten verantwoordelijk);
- > instrumenten (welke beleids- en verantwoordingsdocumenten worden gebruikt);
- > regels en procedures voor het verzamelen en vastlegging van gegevens;
- > uitzetten van mijlpalen in financiële proces (bijvoorbeeld maandelijks afsluiten van boekhouding e.d.);
- > aandacht voor verwerking/correctie in administratie (met aandacht voor codering en verwerking in juiste maandperiode).

Door de aandacht voor de voorkant van het proces en een doortimmerde planning en controlcyclus ontstaat de mogelijkheid voor een document met een hoge informatiewaarde, dat aansluit bij de cyclus van de onderwijsorganisatie. De opgenomen cijfers in dit document beperken zich dan tot bijvoorbeeld een gecompriëerde balans en exploitatierekening en voor de school relevante kengetallen. Daarnaast wordt de verplichte (financiële) jaarrekening samengesteld als verantwoordingsdocument richting het ministerie van OCW. Voorwaarde is wel dat hierin een bestuursverslag is opgenomen dat voldoet aan de richtlijnen van OCW. Beleidsrijk verantwoord op kalenderjaar en schooljaar: deze keuze is aan u.

Vanzelfsprekend kunt u bij Dyade terecht voor advies en ondersteuning bij de keuze en opzet van instrumenten voor uw school. U kunt daarvoor contact opnemen met de afdeling Dyade Financieel of Dyade Advies van uw vestiging.

Gerard Kroese is manager Dyade Financieel Voortgezet Onderwijs en werkt vanuit Dyade Nieuwegein.

Speciale voorzieningen voor speciaal onderwijs

Vanaf 2002 heeft het Rijk aanvullend budget beschikbaar gesteld om voor onderwijskundige vernieuwingen in het primair en voortgezet onderwijs ook bouwkundige voorzieningen te treffen. Doelstelling was verhoging van de onderwijskundige kwaliteit. De prioriteit bij de inzet van de middelen lag bij aanvullende faciliteiten ICT, specifieke kleinschalige ruimten, invoering vmbo, praktijkonderwijs, studiehuis en realisatie van werkplekken voor docenten. De meeste gemeenten hebben de aanvullende budgetten inmiddels in overleg met de lokale schoolbesturen ingezet. Waren er ook speciale voorzieningen voor het speciaal onderwijs?

door Geert Luiten

Positie (voortgezet) speciaal onderwijs Bij de toedeling van de aanvullende budgetten voor de onderwijskundige vernieuwingen is het (voormalig) (voortgezet) speciaal onderwijs volledig buiten de boot gevallen. Onderdeel van de afspraken tussen OCW/VNG en de diverse besturenorganisaties was dat er voor het (voortgezet) speciaal onderwijs geen aanvullend budget beschikbaar zou komen, omdat deze scholen al beschikken over de noodzakelijke aanvullende ruimten om kwaliteit te kunnen bieden. Kort door de bocht geredeneerd houdt dit in dat de onderwijskundige vernieuwingen binnen het (voortgezet) speciaal onderwijs feitelijk al eerder waren gerealiseerd en dat er eigenlijk binnen deze vorm van onderwijs ook geen behoefte meer zou bestaan aan aanvullende kwaliteitsruimten. Dit standpunt heeft ons altijd erg verbaasd, omdat met name de doelgroep leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs nog meer dan in het reguliere onderwijs is gebaat bij onderwijskundige kwaliteit en adequate huisvesting.

Ontwikkelingen (voortgezet) speciaal onderwijs Hoewel ministerie en besturenorganisaties het niet nodig vonden, werd er in het werkveld anders over gedacht. Een aantal gemeenten heeft in het eigen Integrale huisvestingsplan onderwijs, aanvullende faciliteiten opgenomen voor het realiseren van onderwijskundige vernieuwingen in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Deze gemeenten nemen

daarbij hun eigen verantwoordelijkheid voor lokaal maatwerk. De achterliggende overweging is dat ook het (voortgezet) speciaal onderwijs de laatste jaren met de nodige ontwikkelingen is geconfronteerd. Ieder kind heeft tegenwoordig - ongeacht zijn/haar beperkingen - recht op onderwijs. Kinderen die voorheen naar een dagopvang gingen in een medisch kinderdagverblijf, zijn nu leerlingen in het reguliere onderwijs geworden. Door nieuwe ontwikkelingen in de medische wetenschap en de zorg komen leerlingen met zwaardere en gecombineerde handicaps naar school. Deze leerlingen vragen om extra ondersteuning en begeleiding. Dit betekent dat scholen meer gespecialiseerd personeel moeten aantrekken. Ook krijgen scholen te maken met zwaardere gedragsproblematiek, waardoor het nodig is vaker jeugdhulpverlening in te schakelen.

Daarnaast spelen in het (voortgezet) speciaal onderwijs natuurlijk voor een deel dezelfde ontwikkelingen als in het regulier onderwijs, zoals gebruik ICT en een toenemend aantal deeltijders. Dit alles leidt tot een grotere ruimtebehoefte.

Ruimtebehoefte door onderwijskundige ontwikkelingen Het (voortgezet) speciaal onderwijs werkt steeds meer met onderwijsconcepten die beter aansluiten op de behoefte van de (individuele) leerling. Een dergelijk onderwijsconcept vraagt om een nieuw gebouwenconcept met een open structuur, gericht op de maatschappij en het regulier onderwijs en in het bijzonder op de zorg. Het doet een appèl op de actieve leerling die zelfstandig leert; die samen met anderen projecten uitvoert en die de mogelijkheden krijgt aangereikt om meer dan alleen cognitief te leren. De nieuwe concepten vragen meer ruimte dan de (minimale) normatieve ruimtebehoefte die de Verordening onderwijshuisvesting voorschrijft. De normen zijn sinds 1986 niet meer veranderd; de wereld in en buiten het onderwijs bepaald wel! Scholen hebben behoefte aan extra ruimte voor de uitvoering van REC-taken, waaraan bij de vaststelling van de normen nog niet kon worden gedacht, zoals ambulante begeleiding, nevenruimten voor onderwijsondersteunende taken en spreekkamers voor het ontvangen van ouders en externe deskundigen. Het vertalen van deze ontwikkelingen in aanvullende ruimtebehoefte voor het (voortgezet) speciaal onderwijs levert macro gezien een aanvullende ruimtebehoefte op van gemiddeld 13% ten opzichte van de reguliere oppervlakenormering vanuit de verordening. Dit aanvullende kengetal van 13% is inmiddels in een aantal integrale huisvestingsplannen opgenomen. Het is (nog) geen beleid van het ministerie en de VNG, maar gebaseerd op de plaatselijke ambitie van gemeentebesturen.

Advies De incidenteel vastgelegde aanvullende ruimtebehoefte biedt elke school voor (voortgezet) speciaal onderwijs de mogelijkheid om beargumenteerd bij de eigen gemeente een aanvullende claim ruimtebehoefte neer te leggen van gemiddeld 13%. Wij adviseren u uitdrukkelijk dit bij de gemeente bespreekbaar te maken.

Onze adviseurs helpen u graag. U kunt daarvoor contact opnemen met uw afdeling Dyade Advies. ●

Geert Luiten is adviseur Dyade Advies en werkt vanuit Dyade Ede.



r

Regeling samenvoeging van scholen in het basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs

Deze regeling is met een jaar verlengd in verband met de invoering van de lumpsumbesteding op 1 augustus 2006. De regeling had een werkingsduur tot en met samenvoegingen per 1 augustus 2004. De regeling wordt dus verlengd tot samenvoegingen per 1 augustus 2005.

d

De kennisrotonde

De Stichting Ict op school heeft het initiatief genomen tot het inrichten van een Kennisrotonde. Scholen kunnen met hun vraagstukken inzake onderwijsvernieuwing en Ict op de Kennisrotonde terecht om in contact te komen met andere partijen met kennis en ervaring of om gezamenlijke kennis te ontwikkelen. Het is de bedoeling dat scholen een stroom aan kennis en ervaring op gang brengen. Veel scholen hebben ambities om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en te vernieuwen. Vaak zoeken zij naar slim gebruik van Ict om deze ambities te verwezenlijken. De Stichting Ict op School merkt in het contact met scholen dat zij soms onvoldoende kennis en ervaring hebben om de vernieuwingsambities in de praktijk geheel op eigen kracht vorm te geven. De al wel bestaande kennis over onderwijsinnovatie en Ict circuleert nog onvoldoende. Ook wordt nog te weinig kennis ontwikkeld die direct aansluit op de vraag van de scholen.

De Kennisrotonde wil scholen op een vraaggestuurde, praktische manier verder helpen op het pad van de onderwijsvernieuwing. Scholen kunnen hun vraagstukken bij de Kennisrotonde bekend maken. Andere scholen of kennisinstellingen kunnen hierop reageren.

Voor meer informatie: www.kennisrotonde.nl.

b

Brief gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) aan besturen primair onderwijs

Begin maart 2005 heeft het Cfi een brief aan alle besturen gestuurd met daarbij per school een formulier waarop de GGL wordt vermeld op 1 oktober 2003 en op 1 oktober 2004. De GGL wordt gebruikt voor het vaststellen van de lumpsumbedragen en het bepalen van de herverdeeffecten als gevolg van de invoering van de lumpsum. Het is daarom belangrijk dat de GGL wordt gecontroleerd. De formulieren moeten voor 1 juli 2005, tegelijk met de aanvraag vaststelling rijksvergoeding naar het Cfi worden teruggestuurd.

w

Werkloosheid onder afgestudeerden van lerarenopleidingen flink gedaald

In februari 2005 was 3% van de afgestudeerden van de pabo's uit het jaar 2004 werkloos, tegen 9% in oktober 2004. Ook het aantal werklozen onder afgestudeerden aan lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs daalde van 6% in oktober 2004 naar 4% in februari 2005.

Het aantal openstaande vacatures in het onderwijs is het afgelopen jaar iets gedaald. In het derde kwartaal 2003 stonden 1260 vacatures open, terwijl dit in het derde kwartaal 2004 was gedaald tot 900. Het aantal vacatures voor schoolleiders in het primair onderwijs blijft relatief hoog: 150 vacatures in het vierde kwartaal 2004.

Doordat het onderwijs een sterk vergrijsde sector is, zal in de komende jaren veel moeten worden geïnvesteerd in de professionalisering van scholen en de samenwerking in de regio's om het dreigende tekort aan leerkrachten te kunnen opvangen.

Bron: ministerie van OCW

u

Uittreden van voortgezet onderwijs uit het Participatiefonds uitgesteld

Tijdens een plenair debat in de Tweede Kamer bleek dat er onvoldoende draagvlak is om het voortgezet onderwijs per 1 januari 2006 uit het Participatiefonds te laten stappen. De decentralisatie van de vervangingsuitgaven per 1 januari 2006 staat niet ter discussie.

Een meerderheid van de Tweede Kamer is van oordeel dat het voortgezet onderwijs pas op 1 januari 2007 uit het Participatiefonds kan stappen, omdat er onvoldoende draagvlak in het veld bestaat. Met name kleine schoolbesturen lopen grote risico's bij de decentralisatie van de wachtgelduitgaven.

Ook het amendement om de kostenverdeling tussen de schoolbesturen en de minister te wijzigen in een risicoverdeling van 25-75% kan op brede steun in de Kamer rekenen.

De decentralisatie van de wachtgelduitkeringen moet aan een aantal randvoorwaarden voldoen. Zo vinden de besturenorganisaties dat de minister en de lokale overheid op overeenstemming gericht overleg moeten voeren met de schoolbesturen als door rijksbeleid of lokaal beleid de werkgelegenheid op scholen gevaar loopt.

Ook moet een noodvoorziening worden ingericht.

De Kamer is van mening dat de 5,6 miljoen euro die beschikbaar is voor de wachtgeldrisico's niet zomaar aan de lumpsum van de scholen mag worden toegevoegd. De organisaties in het voortgezet onderwijs moeten aangeven op welke wijze zij al dan niet gezamenlijk zorgdragen voor de beperking van het wachtgeldrisico. De minister zal de Kamer nog antwoorden.

Aanvragen geneeskundige verklaring

1

Heeft het bevoegd gezag de mogelijkheid om, voordat de werknemer zijn arbeid na ziekte weer feitelijk hervat, een geneeskundige verklaring van de Arbo-dienst te verlangen waaruit blijkt dat hij in staat is geheel of gedeeltelijk te werken?

Heeft het verlof wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar geduurd, dan is dit geneeskundig onderzoek niet verplicht, doch wel mogelijk. Heeft een betrokkene langer dan één jaar verlof wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid genoten, dan kan hij de dienst slechts hervatten, nadat hij op verzoek van het bevoegd gezag door de Arbo-dienst is onderzocht (zie artikel 8, lid 1 van het Besluit ziektekosten ambtenaren (BZA)).

Overigens heeft betrokkene de bevoegdheid om - ook al heeft het verlof wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar geduurd - eenmaal per maand zelf het initiatief te nemen door het bevoegd gezag te verzoeken hem aan zulk een geneeskundig onderzoek te laten onderwerpen. Het bevoegd gezag is alsdan gehouden binnen 14 dagen aan dit verzoek te voldoen (zie artikel 8, lid 2 van het BZA).

Aanpassing aard/omvang dienstverband tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid

2

Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven. Welke uitzonderingen zijn er op deze regel?

1. Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekte of gebrek in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde eisen te voldoen is geraakt, kan hij/zij worden ontslagen worden, mits:
 - > deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;
 - > herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet te verwachten is en;
 - > bij het bevoegd gezag voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
2. Op verzoek van betrokkene kan de dienstbetrekking of de betrekkingsomvang worden beëindigd of verminderd.
3. De mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, wanneer deze voor bepaalde tijd is overeengekomen, dan wel de mogelijkheid van vermindering van de betrekkingsomvang, wanneer de uitbreiding van de betrekkingsomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen.
4. De mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen.
5. De mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking (alleen bij openbaar primair onderwijs) (zie artikel 3, lid 4 en artikel 20 van het BZA).

Korten loondoorbetaling tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid

3

Hoe bereken je de termijn van 12 maanden ziekte voor de korting?

De 70%-loondoorbetaling van de bezoldiging gaat precies 1 jaar na het begin van het ziekteverlof in. Alleen voor de personeelsleden, die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden, geldt de 18 maanden-termijn en 80%-loondoorbetaling. Deze werd op een andere manier berekend, namelijk op de 1^e van de maand, volgend op de maand waarin betrokkene 18 maanden ziek was.

Voorbeelden

1. Een leerkracht is per 15 mei 2004 ziek geworden. Betrokkene is op 15 mei 2005 12 maanden ziek. Hij/zij krijgt 70% salaris ingaande 15 mei 2005.
2. Een leerkracht is per 5 februari 2004 ziek geworden. Betrokkene is op 5 februari 2005 12 maanden ziek. Op grond van de overgangsbepaling, genoemd in artikel II van het BZA, wordt de 70%-loondoorbetaling niet eerder geëffectueerd dan met ingang van 1 april 2005.
3. Een onderwijsassistent is per 1 juni 2004 50% ziek geworden, per 1 juli 2004 100% hersteld (zomervakantie loopt van 5 juli t/m 15 augustus) en per 16 augustus 2004 50% ziek. Op 1 juni 2005 is hij/zij nog 20% ziek. De loondoorbetaling van 70% vindt plaats op 1 juni 2005, omdat betrokkene in de periode 1 juli t/m 15 augustus 2004 zijn/haar werkzaamheden niet tenminste 4 weken daadwerkelijk volledig heeft hervat, in verband met vakantie). De loondoorbetaling van 70% van de bezoldiging vindt alleen plaats over de 20% ziekte-uren vanaf 1 juni 2005.
4. Docente is ziek vanaf 12 december 2003 en op 12 december 2004 nog steeds ziek. Betrokkene valt onder artikel II van de overgangsregeling van het BZA en zal pas een loondoorbetaling van 80% van bezoldiging krijgen op 1 juli 2005.

Omgaan met agressie kun je leren

Agressie neemt een steeds prominentere plaats in de maatschappij in. Het gevoel van onveiligheid neemt toe en dat niet geheel ten onrechte. Maar wat nu te doen als u onverhoopt met agressie te maken krijgt?

In het boek 'Omgaan met agressie kun je leren' beschrijft auteur Ton Westerveld aan de hand van praktijkvoorbeelden wat agressie is, waar het vandaan komt, wat het met mensen doet en hoe we erop kunnen reageren.

door René van Eijk



Dyade
Dienstverlening
Onderwijs

Ton Westerveld is opleidingsmanager bij het Opleidingsinstituut van de Nederlandse Spoorwegen. Hij is hier met zijn team van specialisten onder andere verantwoordelijk voor de trainingen die gegeven worden in het omgaan met agressie en de opvang en nazorg hiervan. Daarnaast treedt hij op als coach en supervisor in trajecten na schokkende gebeurtenissen. Dyade werkt met hem en de NS samen bij agressiepreventieprogramma's.

Het geeft organisaties, waaronder scholen en hun medewerkers, handvatten om met agressieve mensen om te gaan en een goed beleid te ontwikkelen voor de preventie en bestrijding van agressie. De gevolgen worden zowel door de slachtoffers als door de leidinggevenden namelijk nogal eens onderschat. En dat is wellicht wel het grootste probleem als men met agressie te maken krijgt. Voorkomen kunnen we het niet, maar we kunnen er wel beter mee leren omgaan.

De eerste vier hoofdstukken zijn een soort opmaat, waarbij de auteur ons langs de verschillende begrippen leidt en inzicht geeft in waar agressie ten diepste om draait.

Hij definieert agressie als volgt: "Agressie is een uiting om bij de ander schade toe te brengen en die bij de ander als bedreigend wordt ervaren".

De theorie krijgt door alledaagse beschrijvingen handen en voeten en geeft de lezer meer grip op de materie. Ook wordt de lezer op gezette tijden zelf aan het werk gezet, wat het boek een praktische meerwaarde geeft.

In het eerste hoofdstuk krijgt u een beeld van wat agressie is. De verschillende vormen en kenmerken worden beschreven. Het tweede hoofdstuk beschrijft het sociale systeem waarbinnen agressie een plaats heeft. Agressie en vooral de bestrijding ervan heeft te maken met vele medespelers. De grenzen worden door alle actoren en factoren bepaald.

Titel	Omgaan met agressie kun je leren
Auteur	Ton Westerveld
Uitgever	Academic Service
ISBN	905261492X
Paperback	115 blz., € 17,95



Communicatie blijkt in hoofdstuk drie een machtig wapen tegen agressie. Dat dit niet zomaar kan en zeker geen flodder is, legt de schrijver uitvoerig uit.

Hoe u die communicatie kunt gebruiken en hoe u controle kunt houden op de situatie leert de schrijver ons in hoofdstuk vier.

In hoofdstuk vijf gaat het over de structurele aanpak van agressie, waarbij er onderscheid gemaakt wordt tussen emotionele agressie en instrumentele agressie; een onderscheid dat al eerder in het boek gemaakt is.

Hoofdstuk 6 gaat over de gevolgen van agressie en het verwerken van agressie door u als individu: wat doet het met u?

In het laatste hoofdstuk komen de trainingen om met agressie om te gaan aan de orde.

Omgaan met agressie kun je leren is een prettig leesbaar boek vol met zinvolle informatie over een onderwerp waar wij zo min mogelijk mee te maken willen hebben. Een onderwerp dat ons echter op gezette tijden behoorlijk in zijn greep houdt; ons bijna letterlijk bij de keel grijpt en waar we te vaak geen antwoord op hebben.

Het boek levert geen pasklare antwoorden, maar geeft wel mogelijkheden aan hoe wij met deze dreiging om kunnen gaan. En dat is al heel wat. ●

Wilt u meer informatie over het bestrijden van agressie en het ontwikkelen van een veiligheidsplan voor uw school, een deskundigencheck van een plan dat uw school zelf heeft opgesteld of een training van uw personeel?

Belt of mailt u dan naar Dyade:
Clemens Geenen, tel. (033) 469 82 17,
clemens.geenen@dyade.nl.

Ontwikkelingen in de zorg ook uw zorg?

WSNS (weer samen naar school), de LGF (leerlinggebonden financiering; het befaamde rugzakje) en GOA (het gemeentelijk onderwijsachterstanden beleid). Drie geldimpulsen vanuit verschillende richtingen en met verschillende doelen. Ze staan de laatste tijd volop in de belangstelling. Wat is er aan de hand?

In dit artikel laten we een aantal instanties de problematiek vanuit verschillende invalshoeken bezien en laten we er ook zelf nog eens ons licht over schijnen.

door René van Eijk

Een korte terugblik

WSNS Weer samen naar school is mede bedoeld om basisscholen in staat te stellen zelf extra aandacht en zorg te geven aan leerlingen die dat nodig hebben. De expertise van het speciaal onderwijs moest breder ingezet kunnen worden dan alleen in de speciale school. Zowel vanuit onderwijskundig als maatschappelijk oogpunt is het gewenst dat kinderen zoveel mogelijk samen naar school gaan. De gedachte is: de zorg naar het kind brengen in plaats van het kind naar de zorg. In 1991 is vanuit deze gedachte het WSNS-akkoord tot stand gekomen. In 1992 is een dekkend netwerk van zo'n 300 samenwerkingsverbanden tussen scholen voor basisonderwijs en scholen voor kinderen met leer- en opvoedingsmoeilijkheden (lom), scholen voor moeilijk lerende kinderen (mlk) en afdelingen voor in hun ontwikkeling bedreigde kleuters (iobk) ontstaan.

LGF Leerlinggebonden financiering (LGF) is er vanaf augustus 2003. Kinderen met een handicap die een indicatie hebben voor het speciaal onderwijs, krijgen een 'rugzak' mee als hun ouders kiezen voor een reguliere school in de buurt. In die rugzak zitten extra middelen voor het onderwijs op een reguliere school.

GOA Het gemeentelijk onderwijsachterstanden beleid is het gemeentelijk beleid dat tot doel heeft de onderwijsresultaten en schoolloopbanen van kinderen en jongeren in achterstandssituaties te verbeteren. De precieze doelgroep van het GOA-beleid: kinderen en jongeren die door hun sociale, culturele en/of economische situatie dreigen achterop te raken op school.

Drie verschillende stromen en nu? De geldstromen zijn in alle drie de gevallen bestemd voor

kinderen die extra zorg nodig hebben. Maar het geld volgt bij alle drie een andere weg voordat het op de juiste plek terecht komt:

- > bij WSNS gaat het geld naar de samenwerkingsverbanden en via deze samenwerkingsverbanden naar de scholen;
- > bij LGF gaat het geld in de rugzak van de individuele leerling;
- > bij GOA gaat het geld naar de lokale overheid.

Drie stromen geld. Kunnen we dat niet wat meer stroomlijnen? En er is meer.

De Rekenkamer Half januari stuurt de Algemene Rekenkamer een rapport naar de Tweede Kamer met als titel 'Weer samen naar school, zorgleerlingen in het basisonderwijs'. De Rekenkamer trekt daar de volgende conclusies:

- > het is de basisscholen niet gelukt om alle leerlingen zorg op maat te geven. Basisscholen kunnen wel steeds beter zorgleerlingen signaleren en zijn ook steeds beter ingesteld op het verlenen van zorg, maar vervolgens ontbreekt het veel scholen aan middelen en tijd om de zorg te verlenen;
- > het toezicht op de uitvoering van WSNS is onvoldoende. De Inspectie van het Onderwijs heeft geen formele bevoegdheden om het functioneren van de samenwerkingsverbanden te controleren. Zij stelt vast of de zorgplannen van de samenwerkingsverbanden aanwezig zijn, maar beoordeelt deze niet op inhoud en uitvoering. Ook beoordeelt zij binnen de reguliere basisscholen niet of iedere leerling de gewenste zorg krijgt;
- > om toezicht te kunnen uitoefenen, en om goed te kunnen evalueren, moet duidelijk zijn welke eisen gesteld worden aan zorg op scholen. Het ministerie van OCW heeft onvoldoende aangegeven wat van de basisscholen en samenwerkingsverbanden wordt verwacht op het gebied van de zorgverlening. Ook worden geen grenzen aan de zorgverlening gesteld;
- > de zorgstructuur binnen de reguliere basisscholen wordt bekostigd vanuit verschillende geldstromen, zonder dat deze worden gerelateerd aan de voorgeschreven activiteiten of doelgroepen. Doordat 'zorg op maat' door het ministerie niet duidelijk gedefinieerd is en er voor het bereiken van deze doelstelling een te grote afhankelijkheid is van andere geldstromen die in de praktijk niet gescheiden blijven, is het WSNS-beleid niet VBTB-proof (van beleidsbegroting tot beleidsverantwoording - redactie). >>

De Algemene Rekenkamer beveelt aan de verschillende beleidsoperaties voor zorgleerlingen te integreren en te gaan van minder specifiek naar meer generiek beleid. Verder kan het ministerie van OCW meer inhoud geven aan het toezicht en ook de verantwoording beter regelen. Het laatste woord is hierover nog niet gesproken.

De belangenbehartigers In januari 2005 publiceert het bureau Duo Market Research in opdracht van Stinafo (Stichting Nationaal Fonds Het Gehandicapte Kind) en Jopla (jongeren met een handicap) een onderzoek naar de rugzak in het onderwijs en trekt daarin een woud van cijfers en een aantal conclusies, waarbij de laatste twee opvallend zijn:

1. 70% van de directeuren basisonderwijs en 88% van de directeuren voortgezet onderwijs vindt dat docenten in het algemeen niet goed zijn voorbereid op het werken met rugzakleerlingen.
2. 61% van de directeuren basisonderwijs en 83% van de directeuren voortgezet onderwijs vindt dat de invoering van de leerlinggebonden financiering niet goed is begeleid door het ministerie van OCW.

Dat stemt tot nadenken. De andere getallen geven de indruk dat het redelijk tot goed gaat met al die kinderen die extra zorg nodig hebben. De meningen van het basis- en het voortgezet onderwijs lopen wel eens uiteen, maar over het algemeen kan deze conclusie met een gerust hart getrokken worden. Het venijn zit hem echter in de staart. De werkdruk is erg hoog. Leerkrachten werken erg hard om het een en ander nog enigszins te plooiën naar de eisen van de geldschieter i.c. de overheid.

Daarnaast heeft de implementatie, in de ogen van de geïnterviewden (uit het onderwijs), door diezelfde overheid stevig te wensen over gelaten. Leggen we dit naast de geluiden van de Algemene Rekenkamer dan mag men voorzichtig stellen dat het ministerie en de politiek onvoldoende hebben nagedacht over de gevolgen voor de dagelijkse onderwijspraktijk. Het feit dat men op verschillende niveaus nu aan de bel trekt bevestigt dit alleen maar.

De politiek Alle politieke partijen hebben enige bemoeienis met onderwijs. Al was het alleen maar omdat er zoveel geld in omgaat. De PvdA doet in januari 2005 een duit in het zakje met de publicatie van 'Géén kind tussen wal en schip'. Zij doet daarin onder andere de volgende voorstellen:

- > betrek speciaal en regulier onderwijs meer op elkaar;
- > versterk de regionale of lokale zorg- en onderwijsstructuur;
- > versterk de kwaliteit van het speciaal onderwijs;
- > versterk het op iedere individuele leerling afgestemd onderwijs;
- > meer ruimte en minder regels door afschaffing bureaucratie en papierwinkel;
- > aanpak wachtlijsten;
- > versterk de positie van de ouders;
- > instelling 'Innovatieteam speciaal onderwijs'.

Het veld Met de veelzeggende kop 'Onderwijsachterstandenbeleid gaat samen met weer samen naar school' presenteert de projectgroep WSNS-OAB zich. Op initiatief van WSNS-plus.

Men stelt dat er meer samenhang en afstemming moet komen tussen het WSNS-beleid en het onderwijsachterstandenbeleid. Want: op de schoolvloer ontmoeten deze twee beleidslijnen elkaar voortdurend. In beide gevallen gaat het er immers om dat leerlingen onderwijs op maat ontvangen. De stuurgroep WSNS-plus gaat zich met de afstemming tussen beide beleidsterreinen bezighouden. Drie uitgangspunten zijn daarbij voor WSNS-plus belangrijk:

1. aansluiten op de onderwijsbehoefte van de leerling;
2. schoolontwikkeling als dragend principe en;
3. 'leren van elkaar' als implementatiestrategie.

Op de website www.onderwijsachterstanden.nl vindt u een keur aan teksten die meer inhoud geven aan wat hierboven staat.

Wat in ieder geval duidelijk is, is dat de wereld van WSNS, LGF en GOA volop in beweging is. Vooralsnog is er geen einddoel zichtbaar en is ook duidelijk dat het totale systeem niet zomaar op de helling gaat.

Een minicongres van de AVS over dit onderwerp in november 2004 leverde in ieder geval genoeg discussie op: over dat het anders moest, daar was iedereen het wel over eens. Hoe dat dan vormgegeven moest worden, daarover liepen de meningen (ver) uiteen. In dezelfde maand kwam een andere organisatie (VOS/ABB) met een nieuwe term: de zorgleerling werd de plusleerling. Dat label geeft ook aan dat er draagvlak is om de problematiek breder te trekken.

Ondertussen Het zal je kind maar zijn. Ouders van kinderen met leerproblemen storten zich op de particuliere onderwijsmarkt. Voor duizenden euro's kopen ze onderwijs in bij huiswerkinstituten, pedagogische adviesbureaus en particuliere scholen om zo toch het beste uit hun kind te halen. De particuliere onderwijsmarkt groeit. Dat is ook zorgwekkend vindt men in Den Haag. Daar lossen ze de ontevredenheid niet mee op. En het biedt al helemaal geen perspectief voor de reguliere onderwijsmarkt, die - we zagen het al in het begin - zich weliswaar het vuur uit de sloffen loopt, maar ook het gevoel heeft dat zij telkens meer moeten met minder. En zij vinden in de Algemene Rekenkamer een onverwachte bondgenoot.

Het roer moet dus om:

- > om kinderen de kansen te geven zich optimaal te ontwikkelen;
- > om ouders het vertrouwen te geven dat ze het goed doen;
- > om leerkrachten het gevoel te geven dat ze zijn toegerust voor hun gecompliceerde taak;
- > om de politiek het gevoel te geven dat het geld goed is besteed.



Een vooruitblik

Het rapport 'Brede evaluatie WSNS, LGF en OAB' dat eind 2004 aan de Kamer is aangeboden en begin 2005 is besproken besluit met:

“Het geheel overziende, stelt Frissen (onderzoeker – redactie) dat een perspectiefwisseling nodig is. Het onderwijs heeft betekenis in zichzelf en is geen instrument voor het realiseren van maatschappelijke doelen. Zelfsturing moet voorop staan; dit betekent dat de autonomie en dus het handelingsvermogen van scholen en professionals vergroot moet worden en het aantal centrale regels en bijbehorende administratieve lasten verminderd moet worden. Centrale sturing kan alleen randvoorwaardelijk zijn en moet zich richten op het beschermen en versterken van de professionaliteit, het leervermogen en de handelingsvrijheid op decentraal niveau. Verantwoording moet vooral horizontaal zijn.

Specifiek ten aanzien van de drie beleidsterreinen stelt Frissen:

- > beëindig het onderwijsachterstandenbeleid in zijn huidige vorm en vervang het door een ondersteuningsprogramma voor scholen en professionals in complexe onderwijssituaties;
- > laat LGF zich verder ontwikkelen, verminder

bureaucratie en tijdsduur in het indicatiestellingsproces en laat een praktijk van rechtsbescherming ontwikkelen;

- > leer van de variëteit in samenwerkingspatronen en netwerkvorming in WSNS en laat deze zich uitbreiden.”

De minister heeft al een aantal maatregelen aangekondigd:

- > een herbezinning op het zorgbeleid samen met de organisaties;
- > ruimte geven voor een regionaal passend aanbod voor gedragsproblematiek;
- > vereenvoudigen van de criteria voor cluster 2 (dove en slecht-horende leerlingen);
- > indiceren Syndroom van Down op medische verklaring;
- > verlengen van de herindicatietermijnen van twee naar drie jaar (voor zml naar vier jaar);
- > laten vallen van het voorgeschreven aanmeldingsformulier. Daarvoor in de plaats minimumeisen;
- > versterken van toezicht op samenwerkingsverbanden WSNS.

Tijdens de evaluatie van WSNS en LGF zijn de leden van de Tweede Kamer erg uitgesproken geweest in hun kritiek op het ontbreken van beleid: ze vinden het maar niks.

De minister heeft de Tweede Kamer toegezegd om in april te komen met een uitwerkingsnotitie en op basis daarvan in september met een visie op een nieuw zorgstelsel. Daarbij betreft zij de organisaties om draagvlak te creëren. De Kamer vindt het allemaal veel te lang duren, maar legt zich uiteindelijk morrend bij de aanpak neer. ●

Interview met Henk Strietman, directeur van de Besturenraad

Voor de bevrijding van het openbaar onderwijs

Henk Strietman was al jarenlang een bekende naam in onderwijsland voor hij directeur werd van de Besturenraad. In zijn vorig leven als hoofddirecteur van het Cfi stuurde hij het onderwijsveld wekelijks brieven en circulaires. Hij heeft maar weinig heimwee naar die tijd, want het doet hem denken aan een tijd en een cultuur die definitief voorbij is. Brieven schrijven aan het onderwijs kan hij nog steeds. Bij de Besturenraad heeft hij nog altijd zo'n 2400 scholen als klant. Maar de verhoudingen zijn definitief veranderd.

door Hans Koster

De Besturenraad is de grote verdediger van artikel 23 van de Grondwet?

Als we het bijzonder onderwijs in stand willen houden omdat het nu eenmaal in de grondwet is verankerd, dan zijn we geen knip voor neus waard. Wij zijn hier niet om het erfgoed te bewaren tegen verandering, maar om te helpen goed onderwijs voor de toekomst mogelijk te maken. Het onderwijs moet een bedding hebben in de samenleving. Dat is essentieel en kenmerkend voor het bijzonder onderwijs; anders zou het niet bestaan. De grote opdracht voor de komende tijd is niet de bescherming van het bijzonder onderwijs, maar de bevrijding van het openbaar onderwijs uit de banden waarin het door de geschiedenis is gevangen. De verzelfstandiging van het openbaar onderwijs is overal gaande. Er is enige jaloezie omdat wij veel minder te maken hebben met de gemeentelijke bureaucratie. Het gros van de bijzondere scholen staat open voor iedereen. De verhalen over witte en zwarte scholen gaan niet op. De meeste allochtone leerlingen zitten op bijzondere scholen. Achtergrond van onze scholen is nooit het isolement, maar het "met een woord in de wereld staan". En over artikel 23 gesproken: persoonlijk heb ik meer met Psalm 23 (De Heer is mijn herder, mij zal niets ontbreken).

Hoe profileert de Besturenraad zich als werkgeversorganisatie?

We zijn als organisatie van toezicht, bestuur en management in de eerste plaats van de scholen en van daaruit voor de scholen. Als er zeggenschap is, komt die van onderop. Ons zwaartepunt is dienstbaar zijn als de brancheorganisatie van het christelijk onderwijs. In de onderhandelingen over de CAO's maken we als werkgeversorganisatie deel uit van de VSWO (verenigde samenwerkende werkgevers onderwijs; bestaand uit VOS/ABB, Besturenraad, VBS, KBO). Het werkt op dit moment nog wat te vrijblijvend, maar de ontwikkeling naar hechtere samenwerking is in gang gezet. Bij de onderhandelingen over de CAO-voortgezet onderwijs was de VSWO en is nu het WVO de enige onderhandelingspartner aan de werkgeverskant.



Fotografie: Cats & Withoos

De echte werkgevers en werknemers zitten natuurlijk niet op centraal niveau. Op landelijk niveau worden randvoorwaarden afgesproken. De centrale CAO wordt steeds meer een raam-CAO. Daarbinnen worden op lokaal niveau afspraken gemaakt. De omslag is al begonnen, maar er is nog veel te doen. Regelmatig wordt er nog teruggevallen op oude vormen en gedachten. Maar in mijn opvatting moeten we als landelijke organisatie dienstbaar zijn voor plaatselijke ontwikkelingen; niet voorschrijvend. Dat vraagt een omslag, ook van de vakorganisaties trouwens. De rol van plaatselijke medezeggenschap krijgt daardoor echt gestalte.

Wat is de positie van de schooldirecteuren in uw organisatie?

Directeuren vertegenwoordigen vaak het bestuur, maar zijn tegelijkertijd werknemer van dat bestuur. In hun verantwoordelijkheid voor de school horen ze volop bij onze organisatie. Voor hun werknemerspositie hebben ze natuurlijk eigen vakorganisaties, beroepsgroepen of schoolleiderorganisaties. De beide invalshoeken geven soms wrijving, maar dat zorgt ook voor warmte.

Hoe kijkt de Besturenraad aan tegen de ontwikkelingen in het vmbo?

Positief. Ondanks de negatieve beeldvorming die door sommigen wordt versterkt. In het vmbo werken naar mijn overtuiging de meest betrokken leerkrachten met de grootste groep leerlingen uit het voortgezet onderwijs. 60% van de leerlingen in het voortgezet onderwijs gaat naar een vorm van vmbo. Dat is verreweg het grootste contingent. Voor de buitenwereld ziet het er ingewikkeld uit en we hebben misschien ook wel wat onhandige namen voor die verschillende stromen in het vmbo gekozen. Maar de makkelijke kritiek, ook van kamerleden, komt vooral van mensen die geen idee hebben waar het over gaat; die niet zelf op deze scholen gezeten of gewerkt hebben en er ook nooit wat mee te maken zullen hebben. Dan ontstaat er ineens heimwee naar de oude ambachtsschool die ze ook alleen maar kennen van horen zeggen. Of de problemen worden geweten aan het verdwijnen van het speciaal onderwijs. Onzin natuurlijk: het praktijkonderwijs bloeit als nooit tevoren. Er is sprake van een kakofonie van ondeskundige en voor een deel ongeïnteresseerde buitenstaanders: ik roep wat ik denk, ook als ik niet denk. Het is vreselijk frustrerend voor de mensen die er werken en beledigend voor de leerlingen die naar die scholen gaan.

Kent het vmbo dan niet veel problemen?

Als er problemen met een willekeurige leerling zijn, gaat het vaker om een vmbo-leerling dan om een gymnasiumleerling, want van die laatste zijn er veel minder. In het vmbo wordt hard gewerkt aan onderwijsvernieuwing. Daar zou veel meer aandacht van de politiek voor moeten zijn. Niet afbreken maar opbouwen. Gemeenten zouden meer kunnen investeren in kleinschalige onderwijsvoorzieningen. Er moeten meer faciliteiten komen voor praktijkstages. Systeemwijzigingen op dit moment geven alleen maar onrust en bouwen niets op. Investeer in het vmbo als een goede voorbereiding voor een vakopleiding. Er zijn grote verschillen in de vmbo's in de verschillende streken van Nederland. Behandel die dan ook verschillend. Wat mij betreft hoeven de arbeidsvoorwaarden niet overal gelijk te zijn. Als het werk moeilijker is, kan er toch meer betaald worden. Zo werkt dat overal in de wereld. Maak het werk op de moeilijker vmbo's aantrekkelijk, door extra faciliteiten voor de mensen die daar willen werken. Er kan al veel gebeuren op facilitair gebied, maar wat mij betreft kan er ook naar de salarisopbouw gekeken worden. De statuspiramide van het onderwijs zou omgekeerd moeten worden. Nu hoor je als leraar te streven naar een steeds 'hogere' onderwijssoort, waar je ook nog eens meer kan verdienen. Wat mij betreft kunnen de hoogste salarissen betaald worden in de moeilijkste vmbo's.

Schakelen we meteen door naar het praktijkonderwijs?

Daar hebben we gelukkig wat extra's in kunnen bereiken bij de invoering van lumpsum. Per 1 augustus 2006 gaan zo'n honderd zelfstandige praktijkscholen over op lumpsumfinanciering. We hebben daar een structurele verhoging in de bekostiging voor kunnen realiseren van zo'n 9%, wat overeenkomt met zo'n 12 miljoen euro. Er komt een verhoging in de vaste voet met 1 fte. Ruim 80% van de praktijkscholen gaat er daardoor op vooruit. Het effect is het grootst op de kleine scholen. De scholen die er op achteruit gaan, krijgen een overgangsregeling; vergelijkbaar met het primair onderwijs. Daarnaast is er nog een knelpuntenpot voor als ook dit niet afdoende is. Door deze maatregel kan kleinschalig praktijkonderwijs een goede toekomst tegemoet zien. Juist voor deze vorm van onderwijs kan dat belangrijk zijn.

‘Wat mij betreft kunnen de hoogste salarissen betaald worden in de moeilijkste vmbo's.’

Lumpsum is geen bedreiging voor het onderwijs?

Het is een uitdaging. De omschakeling van fre naar euro is nog het minst belangrijk. Het gaat feitelijk om een grote culturele omslag, die al langer gaande is. In mijn tijd bij het ministerie waren de scholen zo'n beetje compleet afhankelijk van de regels van het ministerie. Het was de tijd van de gedachte van de maakbare samenleving: de overheid weet wat goed voor u is. Invoering van lumpsum is het einde van een ontwikkeling die al op vrijwel alle andere overheidsterreinen heeft plaatsgevonden. De verantwoordelijkheid verschuift van de overheid naar het werkveld. Daar komt ruimte en daarvoor moet natuurlijk rekenschap worden afgelegd. Maar het is een principiële juiste ontwikkeling. Op bestuurs- en op schoolniveau moeten de beslissingen worden genomen over de dagelijkse onderwijspraktijk. Daar vertrouwen ouders hun kinderen toe aan professionals. Daar moet het gebeuren. ●

De Besturenraad is een vereniging waarbij vrijwel alle scholen binnen het van oorsprong veelal protestants, maar inmiddels ook heel veel interconfessioneel en algemeen christelijk onderwijs zijn aangesloten.

Henk Strietman (Zeist, 1950) is opgeleid als jurist. Hij begon zijn onderwijsloopbaan als consulent bij de Landelijke organisatie voor christelijk vormingswerk. Na een directeurschap daar stapte hij over naar het ministerie van Onderwijs waar hij achtereenvolgens directeur Voortgezet onderwijs en hoofddirecteur Cfi werd. In 1998 werd hij directeur van de Besturenraad.

Lumpsum pilot 2

Het ministerie van Onderwijs heeft het primair onderwijs de mogelijkheid geboden ervaring op te doen met lumpsumfinanciering. De lumpsumfinanciering gaat in op 1 augustus 2006.

In pilot 1 ging het om het experimenteren met volledige lumpsum. In pilot 2, gestart per 1 januari 2004, gaat het om experimenten met de bestedingsvrijheid: afrekenen op bestuursniveau en ontschotting van het personeel en materiële budget. Er doen 22 schoolbesturen mee, voornamelijk middelgrote en grote schoolbesturen.

door Herman Huijmans

De invoering van lumpsumfinanciering is meer dan een financieel-technische operatie. Het vraagt om een andere manier van beleid voeren van besturen en scholen, waarbij het financiële beleid ruimte moet bieden om de doelstellingen betreffende onderwijskundige inrichting, het personeelsbeleid en het beleid voor materiële toerusting en huisvesting te realiseren.

Scholen en besturen experimenteren met:

- > bestuurlijke vormgeving, waarbij de gedragscode 'Goed Bestuur' leidraad is;
- > verantwoording, waarbij de school zichtbaar blijft op bestuursniveau en wordt bepaald welke middelen op welk niveau worden ingezet;
- > het ontwikkelen van instrumenten, handreikingen en modellen om de juiste managementinformatie te verkrijgen en meerjarenbeleid te kunnen voeren.

Het is de bedoeling dat de ervaringen van de besturen en scholen in de pilot transparant en overdraagbaar beschikbaar komen voor andere scholen en besturen. Elk deelnemend bestuur ontvangt € 30.000,- en projectaanvragen worden vergezeld van een financiële paragraaf.

Dyade ging eens kijken bij twee schoolbesturen uit pilot 2 om zich op de hoogte te stellen van de ontwikkelingen op weg naar lumpsum 2006.

Vivente, Stichting Christelijk Primair Onderwijs te Zwolle is

een middelgroot schoolbestuur. De stichting telt 14 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs, met in totaal bijna 3700 leerlingen. In het gesprek met Wubbo Wever, voorzitter van het College van Bestuur, wordt al snel duidelijk dat hard is gewerkt aan bestuurlijke vernieuwing. Het bestuur bestaat uit een tweehoofdig College van Bestuur, dat in feite leiding geeft aan de scholen van de stichting en een Raad van Toezicht, die toezicht houdt en de bevoegdheid heeft het College van Bestuur te ontslaan en te benoemen.

Voor Wubbo Wever is deelname aan pilot 2 belangrijk, omdat je leert van je medebesturen en je je netwerk vergroot. Als deelnemer aan pilot 2 ben je beschikbaar voor het overdragen van informatie. Voor de duur van het project is een beleidsmedewerker aangetrokken, zodat het College van Bestuur voldoende tijd kan stoppen in de werkzaamheden voor de pilot. Wubbo Wever is een dag per week beschikbaar voor de AVS om workshops te geven voor besturen en directies. Voordat Vivente aan de pilot begon, was al gestart met een proces van bestuurlijke vernieuwing. Er wordt gewerkt met het INK-model (Instituut Nederlandse Kwaliteit) en een professionele aansturing van de scholen (policy governance). Op de scholen is een nulmeting gedaan op basis van INK. Zo is elke school in beeld gebracht. De schoolrapporten zijn gebruikt als intern en extern verantwoordingsdocument, vrijwel alle gegevens zijn 'openbaar'. Daarnaast



Wubbo Wever, Vivente

zijn er auditteams gevormd. Een auditteam, bestaande uit de directie van een school en een teamlid, bezoekt een collegaschool en voert gesprekken met teamleden. Een schat aan informatie betreffende de kwaliteit van de scholen komt hieruit naar voren. Op basis daarvan maakt elke school zijn plan van aanpak om de kwaliteit van de school te vergroten. De auditrapporten worden aan de inspectie gestuurd, zodat zij haar proportioneel toezicht daarop af kan stemmen.

In het kader van de invoering van lumpsum zijn projecten aangevraagd. Het eerste project betreft het werken met indicatoren: kengetal of streefgetal, gezien vanuit het INK-model.

Het tweede project betreft het beschrijven van de administratieve en de financiële organisatie. Samen met het voortgezet onderwijs ontwikkelt Vivente een intranetomgeving voor de scholen. Hiermee kan de communicatie tussen de scholen onderling en met het bestuur geoptimaliseerd worden. Directies en bestuur kunnen daar alle kengetallen vinden. De omgeving wordt ook geschikt gemaakt voor discussies, enquêtes en een 360-graden feedbackinstrument. Hoewel veel gegevens over en uit de scholen beschikbaar moeten komen, mag dit niet leiden tot een zwaardere administratieve last voor de directeurs, meent Wubbo Wever.

Op het financiële vlak is al een aantal beslissingen genomen. De personeelsbegroting zal per kalenderjaar worden opgesteld. Dit betekent, dat de begroting telkens twee (gedeeltelijke) schooljaren bestrijkt. De directeur wordt daardoor gedwongen om verder dan 1 augustus te kijken. Voor het berekenen van het grootste deel van het geldbudget voor de school wordt gewerkt met een geldbedrag per leerling, gecompenseerd met de gewogen gemiddelde leeftijd (GGL). Directeuren bepalen aan de hand hiervan de inzet van personeel op de school. Extra budgetten worden toegekend op basis van ambitie en plannen. De directeur legt verantwoording af aan de hand van kwaliteitscriteria in de vorm van bij het INK-model passende indicatoren. De verantwoording vindt zijn neerslag in een jaarverslag met een financiële, kwaliteits- en personele paragraaf. Men vindt het belangrijk duidelijk zicht te houden op de verschillende geldstromen. Het College van Bestuur heeft bijvoorbeeld de ouderraden geadviseerd zich om te vormen tot ouderverenigingen, die de oudergelden zelfstandig beheren. Het liefst houdt het College van Bestuur deze gelden buiten haar geldstromen. Nog niet alle ouderraden hebben deze stap genomen.

De in gang gezette ontwikkelingen in het kwaliteitsbeleid en het integraal personeelsbeleid hebben een grote impact op de organisatie, meent Wubbo Wever, meer dan de invoering van lumpsum. Ook als lumpsum niet zou worden ingevoerd, zouden die ontwikkelingen zijn ingezet.

De RVKO (Rotterdamse Vereniging Katholiek Onderwijs) is een schoolbestuur met

54 scholen, 50 basisscholen en 4 speciale scholen voor basisonderwijs, met ongeveer 16.500 leerlingen, gelegen in Rotterdam en randgemeenten. De vereniging dateert van 1873. We spreken met de heer Hubert Schalkwijk, lid van het managementteam en verantwoordelijk voor financiën, materiële zaken en onderwijs. Hij geeft aan dat met de invoering van lumpsum de bestuurlijke ruimte toch beperkt is. Elk bestuur heeft te maken met lopende verplichtingen: personeel is aangesteld, gebouwen moeten worden onderhouden, enz.

Het bestuur bestuurt op hoofdlijnen, maar is wel betrokken. Het bestuursbureau, bestaande uit het managementteam, de stafafdeling en het secretariaat voert het bestuurlijke werk uit. In het managementteam, dat bestaat uit 6 personen zitten 4 bovenscholse managers. Zij sturen ieder een cluster van ongeveer 14 scholen aan. Om een goede input vanuit de scholen te krijgen, is er een kerngroep gevormd waarin 2 directeuren per cluster zitting hebben. Drie keer per jaar is er een themadag waarbij alle directies aanwezig zijn. Daarnaast zijn er 4 adviescommissies op het gebied van personeel, financieel, materieel en onderwijs. Zij geven aanzetten tot nieuw beleid.

In het kader van pilot 2 werkt men bij de RVKO aan



Hubert Schalkwijk, RVKO

de allocatieproblematiek, dat wil zeggen: hoe is de verdeling tussen de gelden voor de bovenscholse voorzieningen en de schoolgebonden gelden. In december 2005 wil het bestuur hierover een brochure publiceren.

Er wordt uitgegaan van de bestuurlijke lumpsum, bestaande uit formatiegelden, het budget voor personeelsbeleid en de materiële instandhouding. Eerst wordt bepaald wat nodig is voor de bovenscholse voorziening, de rest wordt verdeeld over de 54 scholen. Criteria voor die verdeling zijn: het aantal leerlingen, het schoolgewicht en de GGL. Hubert Schalkwijk geeft aan dat men daarvoor een eigen formule wil ontwerpen. Voor de toekenning van gelden aan de scholen, wordt overwogen de 9%-drempel af te schaffen. Elke school krijgt gelden voor alle gewichten-leerlingen. Ook wordt erover nagedacht de 70%-gelden (voor scholen met meer dan 70% 0.9-leerlingen) lineair over alle scholen te verdelen.

Verder denkt men aan de oprichting van een solidariteits- of hardheidsfonds, waarop scholen in uitzonderlijke situaties een beroep kunnen doen. De criteria hiervoor zijn nog niet bekend. De financiële doelstellingen voor de scholen zijn geformuleerd.

Veel besluiten zullen moeten worden ondersteund door juiste managementinformatie. Actuele overzichten op het gebied van personeel en financiën worden steeds belangrijker. Het extranet van Dyade zal dan ook steeds meer worden aangeklikt. Meerjarenplanningen zijn en worden belangrijk. Die planningen waren er al voor de materiële zaken en komen nu ook voor de personele uitgaven. Door de macht van het getal zullen bij de RVKO veel knelpunten, zoals reserveringen voor o.a. bapo, minder problemen opleveren. Belangrijker is de vraag of er in de toekomst wel voldoende personeel te vinden zal zijn en vacatures daardoor open blijven staan? Het personeelsbestand van de RVKO is relatief jong: gemiddeld 38,6 jaar, waarbij één school met een gemiddelde leeftijd van 31,8 jaar en één met een gemiddelde van 45 jaar.

Hubert Schalkwijk geeft aan dat men met de invoering van lumpsum niet alles overhoop wil halen. Veel ontwikkelingen zijn al eerder in gang gezet. In 2003 is de jaarrekening al in overleg met Dyade in EFJ (elektronisch financieel jaarverslag) opgesteld en men is als het ware meegegroeid met de financiële verantwoording in het voortgezet onderwijs. In 2006 is de RVKO dus klaar voor lumpsum.

Op de site www.lumpsumpo.nl vindt u alle informatie over lumpsum. U kunt ook de Dyade-adviseur raadplegen.

Waar zitten we?

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

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

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

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

a Dyade Dienstverlening Onderwijs
Amsterdam
Slotermeerlaan 69 | Postbus 9052 |
1006 AB Amsterdam | tel. (020) 585 95 00 |
fax (020) 585 95 55
Huisvesting Scholen
tel. (020) 585 95 70 | fax (020) 585 95 75

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

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

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

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

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

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

De belangrijkste mantelcontracten

Dyade
Voordeelservice

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 laag bestelbedrag > hoge kortingen	Inschrijven via www.dyade.nl . Menu: Diensten – Dyade Voordeelservice
Website het maken van een eigen site voor bestuur of school	Meyson communicatieadviesbureau	> u kunt gebruik maken van een pakket dat speciaal voor het onderwijs gemaakt is	Aanmelden via tel. (020) 585 95 20

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.

04/05

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

18/05

Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling mei 2005.

25/05

Het salaris over de maand mei 2005 wordt uitbetaald.

Advertenties op internet

Een van de producten van Dyade Voordeelservice vormt het plaatsen van personeelsadvertenties met fikse kortingen.

Dyade biedt u in het verlengde daarvan een nieuwe service aan. De advertentie die u via Dyade Voordeelservice in een dagblad plaatst, komt in dezelfde vorm twee weken lang op de website van Dyade te staan. Op die manier krijgen alle bezoekers van de website uw advertentie te zien.

Als u van deze service gebruik wenst te maken, kunt u dat kenbaar maken door het aankruisen van het hokje op het inschrijfformulier dat bij het opgeven van advertenties behoort. Elke plaatsing van twee weken, in de opmaak zoals die ook in de krant verschijnt kost slechts € 75,- per keer.

Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met de vestiging Dyade Amsterdam, tel. (020) 585 95 20 of via advertenties@dyade.nl.



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