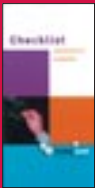


Dyademagazine

nummer 6 | juni 2005 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



> De Dyade lumpsumchecklist (uitneembaar bewaargedeelte)

- > Herverdeeleffecten bij lumpsumfinanciering
- > Wanneer doorbetaling van salaris in de zomervakantie?
- > Interview met Philip Geelkerken, algemeen directeur VOS/ABB

Dyade
Dienstverlening
Onderwijs

Wedden dat het goed zit!



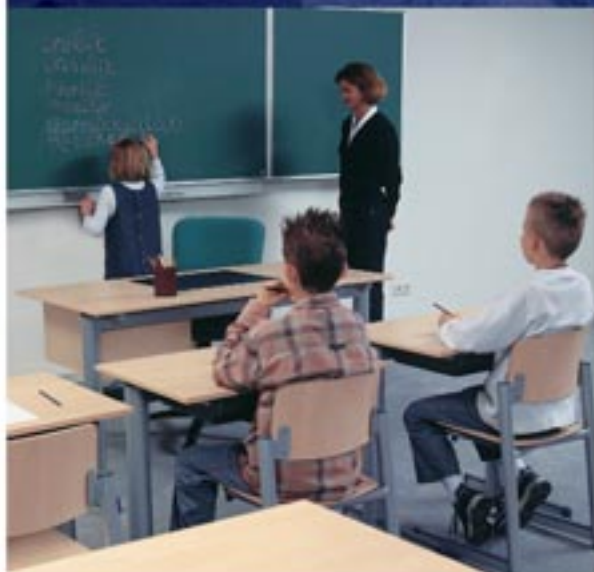
Basisonderwijs



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

Sherida Jurg-Smith
Geke Lexmond
Aad van der Wilt

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

Dirk-Jan van Dijk, Hilversum

Illustraties

Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



8



15



22

In dit nummer:

4 de racende rechter

De ouderbijdrage



5 Prepensioen en levensloop

6 Scheiding premiekortingen arbeidsgehandicapten en subsidievoorzieningen per 1 januari 2005

7 Wanneer doorbetaling van salaris in de zomervakantie?

8 l u m p s u m

Herverdeeleffecten bij lumpsumfinanciering



10 De accountant en de nulmeting

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



14 k o r t



l u m p s u m

De Dyade lumpsumchecklist (uitneembaar bewaargedeelte)



15 Het nieuwe lezen

18 b o e k r e c e n s i e

Sturen met geld



19 Brandbeveiliging, een vak apart

20 i n t e r v i e w

Philip Geelkerken (algemeen directeur VOS/ABB):
Laat duizend bloemen bloeien, maar wel voor iedereen



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

Biertje?!



25 Aanbieding Univé

26 Waar zitten we?

27 Kalender

Dyade

Dienstverlening
Onderwijs

Foto voorpagina: leerling van basisschool De Zonnebloem, Amstelveen

De ouderbijdrage

Ondanks een prachtige brochure van het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap ('De ouderbijdrage, verplicht vrijwillig') komen er vanuit scholen nog diverse vragen die betrekking hebben op de vrijwillige ouderbijdrage. Met name het woord 'vrijwillig' wil nog wel eens voor onduidelijkheid zorgen. Hoe zat het nou ook alweer?

door Sherida Jurg-Smith

In de Wet op het primair onderwijs (WPO) zijn de regels met betrekking tot de vrijwillige ouderbijdrage vastgelegd in artikel 13, lid 1 sub e en in artikel 40, lid 1. In de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) is dit geregeld in de artikelen 24a, lid 1 sub d en 27, lid 2. Deze luiden als volgt:

WPO

Artikel 13. Schoolgids

1. De schoolgids bevat voor ouders, verzorgers en leerlingen informatie over de werkwijze van de school en bevat in elk geval informatie over:
 - e. de geldelijke bijdrage, bedoeld in artikel 40, 1^e lid, waarbij een ontwerp van een overeenkomst voor een dergelijke bijdrage, die voldoet aan de eisen die in artikel 40, 1^e lid, zijn geformuleerd, in de schoolgids wordt opgenomen.

Artikel 40. Toelating en verwijdering van leerlingen

1. De toelating mag niet afhankelijk worden gesteld van een geldelijke bijdrage van de ouders. Overeenkomsten waarbij ouders worden verplicht tot het betalen van een geldelijke bijdrage zijn nietig, behoudens voorzover zij na de toelating van de leerling tot de school schriftelijk zijn aangegaan en in het desbetreffende schriftelijke stuk aan de ouders kenbaar is gemaakt dat het een vrijwillige bijdrage betreft waarvoor de overeenkomst niet hoeft te worden aangegaan, doch waarvoor geldt dat na de ondertekening wel een verplichting tot betaling van de overeengekomen bijdrage bestaat. Zodanige overeenkomsten zijn evenzeer nietig, indien deze niet hebben voorzien in de vermelding dat de ouders de mogelijkheid hebben er voor te kiezen om de overeenkomst slechts voor bepaalde voorzieningen aan te gaan en ten behoeve daarvan niet een specificatie voor de te onderscheiden voorzieningen in de overeenkomst is opgenomen. Zodanige overeenkomsten zijn voorts nietig indien ten aanzien daarvan geen reductie- en kwijtscheldingsregeling geldt en de inhoud van die regeling niet in de overeenkomst is opgenomen. Een overeenkomst wordt telkens voor de periode van een schooljaar aangegaan.

WVO

Artikel 24a. Schoolgids

1. De schoolgids bevat voor ouders, voogden, verzorgers en leerlingen informatie over de werkwijze van de school en bevat in elk geval informatie over:
 - d. de geldelijke bijdrage, bedoeld in artikel 27, 2^e lid, waarbij een ontwerp van een overeenkomst voor een dergelijke bijdrage, die voldoet aan de eisen die in artikel 27, 2^e lid, zijn geformuleerd, in de schoolgids wordt opgenomen.

Artikel 27. Toelating, verwijdering, voorwaardelijke bevordering en verblijfsduur

2. De toelating wordt niet afhankelijk gesteld van een andere dan een bij of krachtens de wet geregelde bijdrage. Overeenkomsten waarbij ouders worden verplicht tot het betalen van een geldelijke bijdrage zijn nietig, behoudens voorzover zij na de toelating van de leerling tot de school schriftelijk zijn aangegaan en in het desbetreffende schriftelijke stuk aan de ouders kenbaar is gemaakt dat het een vrijwillige bijdrage betreft waarvoor de overeenkomst niet hoeft te worden aangegaan, doch waarvoor geldt dat na de ondertekening wel een verplichting tot betaling van de overeengekomen bijdrage bestaat. Zodanige overeenkomsten zijn evenzeer nietig, indien deze niet hebben voorzien in de vermelding dat de ouders de mogelijkheid hebben er voor te kiezen om de overeenkomst slechts voor bepaalde voorzieningen aan te gaan en ten behoeve daarvan niet een specificatie voor de te onderscheiden voorzieningen in de overeenkomst is opgenomen. Zodanige overeenkomsten zijn voorts nietig indien ten aanzien daarvan geen reductie- en kwijtscheldingsregeling geldt en de inhoud van die regeling niet in de overeenkomst is opgenomen. Een overeenkomst wordt telkens voor de periode van een schooljaar aangegaan.

In het kort komt het erop neer dat er slechts een ouderbijdrage gevraagd mag worden als voldaan is aan de in de wet geregelde voorwaarden. Eén van de voorwaarden is de schriftelijke overeenkomst, gesloten tussen het bevoegd gezag en de ouders. Het slechts ter hand stellen van de schoolgids waarin is bepaald welke kosten de ouders dienen bij te dragen, is onlangs weer door de rechter als onvoldoende bevonden om vervolgens de ouderbijdrage van ouders te kunnen vorderen. In zijn uitspraak heeft de kantonrechter van de Rechtbank Almelo op 29 maart 2005 nog eens expliciet uitgesproken dat een overeenkomst waarbij van de ouders verplicht een schoolbijdrage wordt gevraagd, alleen dan rechtsgeldig is wanneer dit uitdrukkelijk door de school en de ouders schriftelijk is overeengekomen. De veelal door scholen opgenomen regeling in de schoolgids met betrekking tot de niet-wettelijke schoolbijdrage voldoet niet aan genoemd vereiste en is derhalve nietig. Een school kan geen rechten ontlenen aan het feit dat een leerling is ingeschreven en dat bij het aangaan van deze overeenkomst de schoolgids ter hand is gesteld waarin de bepaling inzake de ouderbijdrage staat vermeld.

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

Prepensioen en levensloop

Levensloop en prepensioen. Onderwerpen die in het middelpunt van de belangstelling staan. Ingrijpende veranderingen staan op stapel.

door Martien Korssen

Per 1 januari 2006 wijzigt de fiscale wetgeving. Daardoor vervalt de fiscale aftrek van VUT- en prepensioenpremies voor iedereen die geboren is op of na 1 januari 1950. Vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers (de sociale partners) buigen zich op dit moment in de Pensioenkamer over de nieuwe wetgeving en zoeken uit wat de gevolgen zijn voor de FPU-regeling en het ABP Ouderdomspensioen. Over wat dit overleg gaat opleveren valt nu nog niets te zeggen. Of de FPU-regeling zelf blijft bestaan in zijn huidige vorm is nog onduidelijk.

Levensloop Helemaal nieuw is de levensloopregeling. Deze regeling biedt vanaf 1 januari volgend jaar uitgebreide mogelijkheden voor langdurig verlof. Tijdens of op het eind van uw loopbaan. Maar daar moet u eerst voor sparen. U kunt maximaal 12% van uw brutojaarsalaris belastingvrij opzij zetten. Het totale spaartegoed mag 210% van uw jaarsalaris zijn. Dat kunt u dan bijvoorbeeld gebruiken om tijdens uw loopbaan verlof op te nemen voor de zorg voor een familielid, voor een studie of opfrisverlof. Ook kunt u maximaal 3 jaar eerder stoppen met werken tegen 70% van uw salaris. U beslist zelf of u wel of niet meedoet en hoeveel u inlegt.

De hoofdpunten van de levensloopregeling:

- > Per 2006 kunt u sparen voor onbetaald verlof of om vóór uw 65^e te stoppen met werken.
- > U mag jaarlijks maximaal 12% van uw brutoloon sparen voor verlof. Het totale spaartegoed mag 210% van uw jaarsalaris zijn. Dat is 2,1 jaar verlof met volledig inkomen of 3 jaar verlof met 70% van het inkomen. Bent u 50 jaar of ouder? Dan kunt u extra snel sparen voor deelname aan de levensloopregeling.
- > Heeft u verlof opgenomen met behulp van uw levenslooptegoed? U mag het tegoed aanvullen.
- > U betaalt geen belasting over het geld dat u spaart in de levensloopregeling. Dat gebeurt wel als u tegoed opneemt.
- > U betaalt premies WW en WAO over de inleg. Sparen via de levensloopregeling heeft daardoor geen gevolgen voor de hoogte en duur van een WW- of WAO-uitkering.
- > Bij opname van het tegoed krijgt u een belastingkorting van maximaal € 183,- voor elk jaar dat u heeft gespaard.



- > De werkgever kan meebetalen aan de levensloopregeling. Dat mag van de Belastingdienst alleen als de werkgever geen voorwaarden stelt aan het moment van opname van verlof en de werkgeversbijdrage ook wordt betaald aan werknemers die niet meedoen aan een levensloopregeling.
- > Werkgevers en werknemers kunnen collectief afspraken maken over de levensloopregeling. Deelname aan een collectieve regeling voor werknemers is niet verplicht.
- > Levensloopregelingen kunnen worden uitgevoerd door dochterondernemingen van een pensioenfonds, maar ook door banken, verzekeraars en een, door sociale partners, opgericht fonds.
- > U kunt meedoen aan de levensloop- óf aan de spaarloonregeling. Meedoen aan beide regelingen mag niet van de fiscus. U kiest elk jaar: levensloop- of spaarloonregeling.
- > Als u de levensloopregeling gebruikt voor ouderschapsverlof, krijgt u een belastingvoordeel.

De komende maanden worden er belangrijke knopen doorgemaakt. Minister De Geus wil graag dat de nieuwe regelingen per 2006 ingaan. In september beoordeelt hij of die datum haalbaar is. Veel is nu nog onduidelijk. Om straks een goede keuze te kunnen maken over deelname aan de levensloopregeling, is het belangrijk dat u goed op de hoogte bent.

Kijk ook eens naar www.apb.nl. Daar vindt u een overzicht van de laatste ontwikkelingen.

Bron: ABP

Scheiding premiekortingen arbeidsgehandicapten en subsidievoorzieningen per 1 januari 2005

De Eerste Kamer heeft de wetwijziging van de Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten inmiddels aangenomen en de ingangsdatum is vastgesteld op 1 januari 2005. Deze wetwijziging heeft belangrijke wijzigingen tot gevolg voor de ‘subsidievoorziening’ en de ‘aanvraag premiekorting arbeidsgehandicapten’.

door Martien Korsen

De subsidievoorziening kunt u aanvragen als u kosten maakt voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer. U heeft ook recht op deze subsidie als u een arbeidsgehandicapt geworden werknemer herplaatst of diens arbeidsplaats moet aanpassen. Voorwaarden zijn wel dat de kosten daarvoor hoger zijn dan het voor u geldende drempelbedrag en dat er sprake is van een dienstbetrekking van minimaal 6 maanden (zie het kader bij dit artikel).

Tot de wetwijziging van 1 januari 2005 werd de subsidievoorziening op voorschotsbasis verstrekt. De definitieve hoogte van de subsidie was afhankelijk van de definitieve hoogte van de premiekortingen. Met de wijziging van de Wet REA komt deze afhankelijkheid te vervallen. Gevolg van deze scheiding is dat vanaf 1 januari 2005 de aanvragen subsidievoorziening onafhankelijk van de aanvragen premiekortingen arbeidsgehandicapten worden behandeld.

Aparte formulieren Tot 1 januari 2005 gebruikte u één formulier voor uw aanvraag premiekorting arbeidsgehandicapten én uw aanvraag subsidievoorziening. Dit formulier ging naar de afdeling Polis & Premie van de sector waarbij u aangesloten bent.

Vanaf 1 januari 2005 zijn er dus twee aparte aanvraagformulieren:

- > een aanvraagformulier voor uw aanvraag subsidievoorziening;
- > een aanvraagformulier voor uw aanvraag premiekorting arbeidsgehandicapten.

Het aanvraagformulier subsidievoorziening moet vanaf 1 januari 2005 worden gestuurd naar UWV, afdeling Inkoop Reïntegratie (IR)-Voorzieningen, Postbus 4949, 6401 JS Heerlen.

Het formulier voor de aanvraag premiekortingen arbeidsgehandicapten blijft u wel opsturen naar de afdeling Polis & Premie van uw sector. Deze afdeling handelt deze aanvraag af, benadert u eventueel voor vragen en geeft de beslissing af.

Meer informatie? Een uitgebreide toelichting op de drempelbedragen en de beoordeling van de aanvragen subsidievoorziening vindt u in de brochure ‘Ik heb zieke of arbeidsgehandicapte werknemers in dienst’. Hierin staat ook informatie over de Regeling premiekortingen arbeidsgehandicapten. De brochure en de nieuwe aanvraagformulieren kunt u vinden op de website www.uwv.nl onder 'Werkgever' bij 'Bedrijf met personeel'.

Drempelbedragen subsidievoorziening

	Loon van de werknemer is lager dan 50% wettelijk minimumloon	Loon van de werknemer is hoger dan 50% wettelijk minimumloon
Werknemer was al in dienst bij werkgever	€ 450,-	€ 2.000,-
Werknemer was niet in dienst bij werkgever	€ 1.350,-	€ 6.000,-

Wanneer doorbetaling van salaris in de zomervakantie?

Veel vragen komen tot leven zo tegen de zomervakantie als het om doorbetaling van salaris gaat.

Wanneer moet een werknemer nu wel doorbetaald worden en wanneer mag het niet?

door Martien Korsssen

Primair onderwijs

Doorbetaling in de zomervakantie

Om doorbetaling te kunnen beoordelen, moet gekeken worden naar de aanvangsdatum van de tijdelijke benoeming. Daarbij is de datum 1 maart van het lopende schooljaar van cruciaal belang. Als een benoeming van een leerkracht is ingegaan vóór 1 maart dan mag hij bezoldigd worden tot en met de laatste dag van het lopende schooljaar, dus tot en met 31 juli.

Wanneer de tijdelijke benoeming is ingegaan op of ná 1 maart dan mag de leerkracht slechts betaald worden tot en met de laatste schooldag. Deze regels zijn niet van kracht voor onderwijsondersteunend personeel en directie.

Aansluitende benoeming

Wanneer de benoeming is ingegaan op of na 1 maart, maar aansluit op een voorgaande betrekking in het onderwijs, die wel is ingegaan vóór 1 maart, is het bovenstaande niet van toepassing.

Benoeming over de vakantie heen

> Herbenoeming na de vakantie

Indien er sprake is van een benoeming ingaande vóór de zomervakantie die langer dan 2 maanden heeft geduurd en is beëindigd op of na 1 juni, dan mag deze leerkracht weer vanaf 1 augustus benoemd worden indien deze voor een periode langer dan 2 maanden wordt benoemd. Indien de (her)benoeming 2 maanden of korter is, dan gaat de betaling weer in vanaf de eerste schooldag. Dit laatste is binnen het voortgezet onderwijs niet van toepassing. Daar gaat de benoeming en betaling per 1 augustus in.

> Urenvermindering na de zomervakantie

Als een leerkracht na de zomervakantie minder gaat werken dan zal tot en met de laatste dag van het vorige schooljaar de hogere benoeming betaald worden. Met ingang van 1 augustus zal het salaris echter berekend worden op basis van de nieuwe benoemingsomvang. Deze bepaling is niet van toepassing op onderwijsondersteunend personeel en de directie.

> Urenvermeerdering na de zomervakantie

Als de omvang van het vaste dienstverband van een personeelslid na de zomervakantie verhoogd

wordt, mag deze verhoging ingaan op 1 augustus. Er is immers sprake van een doorlopend dienstverband voor meer uren. Dit geldt ook voor een verlenging van een tijdelijk dienstverband en een omzetting van tijdelijk naar vast (of andersom). De ingangsdatum van een tijdelijke uitbreiding van de benoeming naast een vaste benoeming wordt op dezelfde wijze beoordeeld als vermeld onder 'Benaming over de vakantie heen' in de linkerkolom van dit artikel.

Voorbeeld 1

Een leerkracht wordt benoemd per 14 maart 2005 tot einde van het schooljaar. Dat is dus na 1 maart.

De laatste schooldag is 8 juli. Volgens de regels wordt hij/zij tot en met 8 juli betaald.

Voorbeeld 2

Een leerkracht heeft een benoeming voor wtf 1,0000. Het nieuwe schooljaar wil hij/zij minder gaan werken om te kunnen studeren.

Tot 31 juli krijgt hij/zij het salaris gebaseerd op wtf 1,0000. Vanaf 1 augustus zal hij/hij betaald worden voor de lagere wtf.

Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs staat het een schoolbestuur vrij hoe om te gaan met de betaling in de zomervakantie. Er zijn werkgevers die volledig de systematiek volgen van het primair onderwijs, maar ook werkgevers die de genoemde systematiek deels of helemaal niet volgen. Op de school is natuurlijk bekend wat de regels bij uw school voor voortgezet onderwijs zijn. ●



Herverdeeleffecten bij lumpsumfinanciering

De invoering van de lumpsumfinanciering per 1 augustus 2006 in het primair onderwijs heeft natuurlijk herverdeeleffecten tot gevolg. Dit is bekend en er komt daarom een overgangsregeling waarmee de herverdeeleffecten de eerste 4 jaren na invoering van lumpsumfinanciering zo goed mogelijk opgevangen kunnen worden.

Op de site van www.lumpsumpo.nl kunt u de overgangsregeling nalezen.

door Geke Lexmond

De overgangsbekostiging wordt per school vastgesteld, maar op bestuursniveau verrekend. De vaststelling van de overgangsbekostiging gebeurt zowel naar boven als naar beneden. Dat houdt in dat u dus ook gedurende 4 jaren gekort kunt worden. Als blijkt dat u door de invoering van lumpsumfinanciering méér geld ontvangt dan dat u op grond van de meetjaargegevens van uw school nodig hebt voor de bekostiging van uw personeel, dan vindt een korting plaats.

‘De scholen van een bevoegd gezag kunnen dus afzonderlijk in aanmerking komen voor de overgangsbekostiging, maar op bestuursniveau is het mogelijk dat het bevoegd gezag op nul uitkomt.’

De scholen van een bevoegd gezag kunnen dus afzonderlijk in aanmerking komen voor de overgangsbekostiging, maar op bestuursniveau is het mogelijk dat het bevoegd gezag op nul uitkomt. In dergelijke situaties is het van belang dat er goede afspraken gemaakt worden over hoe de middelen verdeeld gaan worden over de scholen.

In dit artikel bespreken we voorbeelden die ervoor zouden kunnen zorgen dat u in de overgangsregeling valt.

Salarisgarantie Wellicht heeft u personeelsleden in dienst die een salarisgarantie genieten op grond van rechtspositionele regelingen. Stel er zijn twee scholen samengevoegd. Eén van de directeuren is benoemd tot directeur van de nieuwe school. De andere directeur is gaan werken in de functie van leerkracht. Zolang deze ex-directeur bij het bevoegd gezag in dienst blijft, houdt hij recht op het salaris dat behoorde bij zijn directeursfunctie. Hij is 179 fre's gaan kosten, maar wordt nog betaald volgens de DA- of DB-schaal. De loonkosten die bij deze '179 fre's' horen, kunnen daardoor zo maar € 10.000,- hoger uitvallen dan de loonkosten die horen bij een 'gewone' 179-frefunctie.

Zij-instromers De Interimwet zij-instroom leraren maakt het mogelijk om een leerkracht te benoemen die niet in het bezit is van de gebruikelijke onderwijsbevoegdheid, maar die wel in staat moet worden geacht om zowel op een kwalitatief verantwoorde wijze onderwijs te geven, als tegelijkertijd met behulp van een toegesneden scholing en begeleiding na maximaal 2 jaar te voldoen aan de geldende bekwaamheidseisen. Als u een zij-instromer heeft benoemd, dan vindt inschaling plaats op grond van het laatstverdiende salaris.

Voorbeeld

Het laatstverdiende salaris van uw 26-jarige zij-instromer bedroeg € 2.850,-. Bij zijn benoeming wordt hij ingeschaald in LA16. Op 28-jarige leeftijd zit hij in LA18, terwijl zijn collega's die de PABO hebben doorlopen en vervolgens als 23-jarige in LA1 zijn benoemd op dat moment in LA6 zitten. Voor u als werkgever is deze zij-instromer ten opzichte van de leerkracht in LA6 bij invoering van de lumpsumfinanciering een kleine € 12.000,- per jaar duurder. (Dit verschil wordt wel elk jaar kleiner, omdat de zij-instromer in zijn eindschaal zit en geen periodieken meer ontvangt.) Bij invoering van lumpsumbekostiging is de gemiddelde gewogen leeftijd (GGL) van uw onderwijzend personeel mede bepalend voor de hoogte van de inkomsten. Deze zij-instromer telt mee als 28-jarige en in het te ontvangen budget is voor hem gerekend met het gemiddelde salaris van een 28-jarige, dus met globaal LA6.



Jonger personeel benoemd ten laste van eigen middelen/budget voor personeelsbeleid

U heeft er een gewoonte van gemaakt de jongste leerkrachten, ofwel de goedkoopste, te benoemen ten laste van de eigen middelen.

Voorbeeld

U bent directeur van een grote school met ongeveer 330 leerlingen. U zet € 50.000,- van het budget voor personeelsbeleid in voor de benoeming van personeel. U kunt voor dit bedrag 1,0000 wtf in LA18 aanstellen of 1,4 wtf in LA1. U kiest voor het laatste. Alle duurdere personeelsleden zijn benoemd ten laste van de fre's en de GGL van deze personeelsleden (die dus benoemd zijn ten laste van de fre's) bedraagt 42,58. De GGL van alle leerkrachten benoemd ten laste van declaratiecode 1, 2, 3 én/of 4 is straks van invloed op de hoogte van de lumpsuminkomsten. Gold alleen declaratiecode 1, dan zou de GGL (zoals in dit voorbeeld) 42,58 zijn, nu echter ook de benoemingen ten laste van de eigen middelen meetellen, is het heel goed mogelijk dat de GGL ineens een vol punt lager wordt. In geld uitgedrukt gaat het bij een school met deze omvang dan om zo'n € 11.000,-. In het meetjaar heeft u loonkosten gedeclareerd behorend bij een GGL van 42,58. U ontvangt straks echter lumpsumfinanciering bij een GGL van 41,58.

Bovengemiddeld bapogebruik Een klein deel van het lumpsumbudget dat u straks ontvangt, is bedoeld om de bapo te bekostigen. Welk percentage dat wordt, hangt mede af van het bapogebruik in het meetjaar. Voor de eenvoud gaan we hier even uit van ronde getallen. Stel dat uit het meetjaar volgt dat 2% van de totale landelijke loonkosten bestemd is voor de bekostiging van de bapo. In de normbedragen die vastgesteld worden en die de basis vormen voor de lumpsumbekostiging is dan 2% 'bestemd' voor de bapo. U heeft een totale formatie van 10 fte en u ontvangt € 500.000,-. 2% zou voor de bapo zijn, dit is dan € 10.000,-. Als u een niet al te dure medewerker de bapo-uren laat invullen, dan kunt u in dit voorbeeld een bapofactor van ongeveer 0,3500 bekostigen. Als u een hoger bapo-verbruik hebt, dan komt u dus middelen tekort. U zult dan uit andere budgetten moeten reserveren om de bapo te kunnen betalen.

Adviseurs van Dyade Dienstverlening Onderwijs staan voor u klaar om de situatie bij u in beeld te brengen. Neemt u eens contact op.

De accountant en de nulmeting

We staan er wellicht onvoldoende bij stil dat alle scholen in het primair onderwijs vooruitlopend op lumpsum een nulmeting moeten (laten) uitvoeren. Het niet goed uitvoeren van deze nulmeting kan consequenties hebben voor de accountantsverklaring bij de jaarrekening. Dat is uiteraard een ongewenste situatie. Reden te meer om eens bij de huisaccountant van Dyade, PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (PwC) op bezoek te gaan. We spraken met Gertjan Stoker, Senior Manager van PwC. Dit artikel gaat in op de relatie van de nulmeting met de goedkeuring van de accountant van uw jaarrekening.

door Herman de Wild

Over een nulmeting is door veel mensen heel ingewikkeld gedaan. Kunt u kort uitleggen wat een nulmeting is?

Natuurlijk. Een nulmeting bestaat uit drie componenten, te weten Q, P, en O:

> *Q = Hoeveelheid.*

U loopt door de school en inventariseert het meubilair, de onderwijsleerpakketten en ICT.

> *P = Prijs.*

Vervolgens gaat u na wat destijds de aanschafprijs is geweest of als deze moeilijk te achterhalen is, noteert u de huidige aanschafwaarde.

> *O = Ouderdom.*

Als laatste stelt u vast wat de ouderdom is van alles wat u hebt geïnventariseerd.

Moelijker moeten we het niet maken. De uitkomst van bovenstaande gegevens is de basis voor de waardering van de activa in de balans, maar ook een belangrijke basis voor een (meerjaren)investeringsbegroting.

Waarom begint u nu opeens over een investeringsbegroting?

De nulmeting helpt om de vervangingsinvesteringen te bepalen. Dat is de basis voor een investeringsbegroting: wanneer moet ik wat en hoeveel aanschaffen en wat gaat het kosten?

‘Dat is de basis voor een investeringsbegroting: wanneer moet ik wat en hoeveel aanschaffen en wat gaat het kosten?’

Scholen hebben het druk, kan het allemaal niet een jaar later?

Strikt formeel mag dat. Maar dat is niet wenselijk. Werken onder lumpsum betekent voor veel scholen

Gertjan Stoker, registeraccountant, studeerde Information Management (MBA, Nijnerode) en is o.a. lid van de expertgroep Primair Onderwijs van het Ministerie van OCW.



een goede ‘grip’ krijgen op de begroting van de uitgaven. De investeringsbegroting is een belangrijk onderdeel van de totale begroting. De nulmeting vormt hiervoor een belangrijke basis. Het later uitvoeren van de nulmeting betekent een vertraagd inzicht. Niet alleen voor een tijdig inzicht in de (meerjaren)investeringen, maar ook voor een goede vergelijking van de cijfers van 2006 met 2005. Nu een nulmeting doen, betekent dat de activa reeds gewaardeerd zijn in de eindbalans 2005 (is beginbalans 2006).

Maar ik kan toch een globale inschatting maken voor een investeringsplan?

Met de invoering van lumpsum is budgettering van de baten en lasten van essentieel belang. Daarvoor is het noodzakelijk ook de uitgaven op middellange en lange termijn goed in beeld te hebben. Een deugdelijk onderbouwd investeringsplan is, naast een onderhoudsplan voor groot onderhoud, daarbij een voorwaarde. Een dergelijk plan kan alleen worden opgesteld als er ook inzicht is in de huidige status en levensduur van de materiële vaste activa (inclusief leermethoden). De nulmeting is daarvoor een belangrijke basis.

Tja; kan PwC dat dan allemaal niet regelen?

Nee, PwC doet geen nulmetingen. U kunt een nulmeting laten verzorgen door uw administratiekantoor (in dit geval Dyade). Als u zelf een nul-

meting wilt uitvoeren, heeft Dyade een speciale cd-rom beschikbaar voor € 275,- (exclusief BTW) per school. De procedure op de CD-rom is in overleg met PwC vastgesteld en voldoet aan alle daaraan te stellen eisen. U heeft ook de zekerheid dat de informatie goed terecht komt in de financiële administratie. U kunt bij wijze van spreken niets verkeerd doen.

Kan de klant niet goedkoper terecht?

Misschien wel, maar zowel Dyade als de accountant moeten met de gegevens aan de slag en stellen er eisen aan. De uitvoering van de nulmeting moet namelijk voldoen aan een aantal criteria, zodat de accountant kan vaststellen of het eindproduct een betrouwbare weergave is van de aanwezige activa en de waardering daarvan. De elementen Q, P en O (zie begin artikel) moeten dus in ieder geval voorkomen:

- > Er dient een activastaat opgesteld te worden waaruit per activum blijkt: aantal, ouderdom (bijvoorbeeld aanschafjaar), afschrijvingstermijn, waarde (aanschafwaarde c.q. vervangingswaarde) en activacategorie (inventaris, onderwijsleerpakketten en ICT-middelen);
- > Een beschrijving hoe u de nulmeting heeft uitgevoerd, uw aanpak en hoe u tot een waardering van activa bent gekomen (bijvoorbeeld inkoopfacturen of leverancierscatalogi). Uw gehele nulmeting dient goed gedocumenteerd te worden per school/locatie. Indien nodig kan dit opgevraagd worden voor de accountantscontrole.

Een ander belangrijk aspect is dat u er op bedacht moet zijn dat het format, waarin de informatie van de door uzelf uitgevoerde nulmeting wordt aangeleverd bij het administratiekantoor, afwijkend kan zijn van het gebruikelijke format voor het digitaal inlezen

in het financieel pakket. Is dit het geval dan zal het administratiekantoor extra kosten moeten maken om het in te lezen in het financieel pakket. Deze kosten worden u dan in rekening gebracht.

Hoe moet bij een nulmeting worden gewaardeerd?

Met ingang van de jaarrekening 2006 worden, mede in verband met de invoering van het EFJ-model (elektronisch financieel jaarverslag / Cfi), de materiële vaste activa in de balans opgenomen. Het is de bedoeling dat bij de jaarrekening een accountantsverklaring wordt afgegeven waarin de accountant certificeert dat de jaarrekening “een getrouwe weergave is van het vermogen en het resultaat”. Dit houdt in dat de activa zo goed mogelijk moeten worden geïnventariseerd en gewaardeerd, conform de hierboven genoemde criteria.

‘Het onjuist op de balans zetten van bezittingen kan financiële consequenties hebben. Een risico dat men niet moet willen nemen.’

Hoe kijkt u als professional aan tegen de problematiek van het nulmeten?

Ik besef dat het waarderen van bezittingen niet alledaagse kost is voor schoolleiders en bestuurders. Het onjuist op de balans zetten van bezittingen kan financiële consequenties hebben. Een risico dat men niet moet willen nemen. ●



PricewaterhouseCoopers (PwC) is een wereldwijde organisatie die diensten levert op het gebied van financieel, economisch en strategisch advies, accountancy, belastingen en human resources. Het is een partnerorganisatie met aangesloten kantoren in 769 steden in 144 landen, PwC streeft ernaar de verbindende factor te zijn tussen mensen, kwaliteit en de markt.

Disciplinaire maatregelen tijdens ziekteverzuim

1

Kan de werkgever disciplinair optreden als de zieke werknemer niet bij de bedrijfsarts verschijnt?

Ja. Indien een zieke werknemer wordt opgedragen zich bij de bedrijfsarts te melden voor een geneeskundig onderzoek of om anderszins tot medische advisering te kunnen komen rond het ziekteverzuim, dient hij hieraan gevolg te geven, tenzij hij een geldige reden heeft om niet te verschijnen, met name indien de ziekte dat zou verhinderen. Indien een werknemer zonder geldige reden niet verschijnt, kan de rechter dit als ernstig plichtsverzuim kwalificeren, zeker indien de werknemer herhaaldelijk niet verschijnt. Uiteindelijk kan strafontslag dan een evenredige sanctie zijn.

2

Kan de werkgever disciplinair optreden als de zieke werknemer zonder toestemming in het buitenland verblijft?

Ja. Verblijf in het buitenland is een zieke werknemer krachtens artikel 15 BZA (tijdelijk besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel) slechts toegestaan na voorafgaande toestemming van de bedrijfsarts. Indien een werknemer zonder toestemming van de bedrijfsarts toch in het buitenland verblijft, maakt hij zich schuldig aan plichtsverzuim. Een disciplinaire sanctie, bijvoorbeeld die van een schriftelijke berisping, kan worden opgelegd, tenzij uit een verklaring van de bedrijfsarts zou blijken dat de betrokken werknemer niet toerekeningsvatbaar is. Indien de in het buitenland vertoevende zieke werknemer ondanks oproepen en waarschuwingen nog steeds niet terugkomt, kan de rechter c.q. Commissie van Beroep dit gedrag zelfs als ernstig plichtsverzuim beschouwen en is strafontslag een evenredige disciplinaire sanctie.

Flexbapo

3

Ik wil straks flexbapo genieten. Nu hoor ik dat het bij de invoering van lumpsum niet meer kan. Klopt dat?

Nee, de flexbapo staat los van lumpsum, voor waar het de rechten van de werknemers betreft. Voor de werkgever verandert er wel iets. De kosten van bapo worden in het declaratiestelsel van het formatiebudgetstelsel vergoed door het Rijk. In het lumpsumstelsel krijgt het bestuur een bedrag voor personeelskosten, inclusief alle bijkomende kosten. In het geval van opnemen van flexbapo heeft dat gevolgen. Het bestuur kan geconfronteerd worden met een forse uitgavenpost omdat de kosten pas in beeld komen bij de opname. Het is verstandig als het bestuur daar van te voren rekening mee houdt. Maar dit laat onverlet dat opgebouwde rechten blijven gelden.

4

Hoe kan ik flexbapo opbouwen?

Als u te zijner tijd flexbapo wilt genieten, moet u daarvoor een overeenkomst sluiten met uw bestuur. U kunt de formulieren daarvoor downloaden van de Dyadewebsite.

Verhaalswet ongevallen ambtenaren

5

Een personeelslid van onze school wordt buiten zijn schuld aangerezen door een derde en is als gevolg daarvan geruime tijd ziek. Moeten wij als werkgever die derde zelf aansprakelijk stellen?

De Verhaalswet ongevallen ambtenaren (Staatsblad 1965, 354) geldt voor al het personeel van openbare en bijzondere scholen. Op grond van de Verhaalswet heeft de overheid, indien een personeelslid een ongeval is overkomen en daardoor (tijdelijk) arbeidsongeschiktheid raakt, een verhaalsrecht van de loonschade op de veroorzaker van het ongeval. Daarnaast biedt de Verhaalswet aan de belanghebbende de mogelijkheid om de persoonlijk geleden schade (zowel materiële als immateriële) zonder kosten voor de belanghebbende tegelijk met de loonschade op de veroorzaker van het ongeval te verhalen.

Een bepaling over de Verhaalswet is opgenomen in artikel 46 van het BZA. In dat artikel is aangegeven dat het personeelslid het ongeval, ten aanzien waarvan aanspraken tegenover derden bestaan, zo spoedig mogelijk moet melden aan de werkgever. Ook is het personeelslid verplicht alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van de Verhaalswet van hem worden verwacht. Het bestuur moet een formulier, waar alle gegevens over het ongeval op staan, invullen.

Het formulier kan rechtstreeks worden opgevraagd bij: Loyalis Schaderegeling B.V., Postbus 16155, 2500 BD Den Haag, tel. (070) 306 87 87, fax (070) 306 87 20. Het formulier kan met een loonschadespecificatie rechtstreeks worden verzonden aan bovengenoemde maatschappij onder vermelding van de schoolsoort. Deze maatschappij tracht de loonschade op de veroorzaker van het ongeval te verhalen. De loonschade bestaat uit de bezoldiging, eventuele toelagen, de vakantie-uitkering alsmede het brutobedrag van de kosten van de ziektekostenvoorziening, een en ander voor zover door het Rijk bekostigd. Naast deze loonschade kan de betrokkene ook zijn persoonlijk geleden schade, zowel materieel als immaterieel, door tussenkomst van genoemde maatschappij op de veroorzaker van het ongeval laten verhalen.

Als het proces met succes is afgehandeld, maakt de maatschappij, onder aftrek van de gemaakte kosten, de verhaalde loonschade over voor wat betreft de declaratiesector naar het Vervangingsfonds en voor wat betreft de lumpsumsector naar de instelling zelf, die het daarna weer overmaakt aan het Vervangingsfonds. Zie artikel 4A, lid 2 en toelichting van zowel het Reglement Vervangingsfonds primair onderwijs schooljaar 2004/2005 als het Reglement Vervangingsfonds voortgezet onderwijs schooljaar 2004/2005.

Rechtspositionele consequenties bij eigen ontslag

6

Wat is de rechtspositie van een zieke medewerker, die tijdens de ziekte zelf ontslag neemt? Wat zijn de consequenties voor de werkgever en voor de werknemer?

Voor het antwoord op deze vraag verwijzen we in eerste instantie naar artikel 39 en 40 van het BZA (tijdelijk besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel). Daar is echter sprake van het verlenen van ontslag door het bestuur.

Omdat in dit geval de werknemer zelf ontslag neemt, heeft werknemer geen recht op de ziekte-uitkering na ontslag. Zelf ontslag nemen betekent bovendien dat betrokkene geen recht kan doen gelden op een werkloosheidsuitkering op grond van BWO. Het ontslag is immers vrijwillig!

In dit geval zijn er dus geen problemen voor de werkgever, maar zeer grote voor de werknemer en het is dus voor een werknemer een sterk af te raden stap.



r

Regeling toekenning extra achterstandenmiddelen aan basisscholen voor schooljaar 2005-2006

Naar aanleiding van de motie Verhagen, Van Aartsen en Dittrich, ingediend tijdens de Algemeen Politieke Beschouwingen in september 2004, heeft het kabinet besloten de onderwijsachterstandenmiddelen in te zetten voor de voor- en vroegschoolse educatie (voorschool).

Het definitieve subsidiebedrag per basisschool voor het schooljaar 2005/2006 wordt toegekend per beschikking, die in mei 2005 wordt verstuurd.

De subsidie wordt automatisch toegekend en behoeft niet te worden aangevraagd.

Het bedrag per basisschool wordt berekend door het schoolgewicht op de teldatum 1 oktober 2004 te vermenigvuldigen met € 339,82. In augustus 2005 wordt 55% van het bedrag betaalbaar gesteld en in februari 2006 45% van het bedrag.

De verantwoording dient plaats te vinden in de AVR 2005. Met ingang van het verslagjaar 2006 vindt verantwoording plaats in bijlage D2 van de jaarrekening.

f

Flexibilisering onderwijstijden

Minister Van der Hoeven heeft bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel neergelegd om te komen tot flexibilisering van de onderwijstijden. In het voorstel wordt het huidige maximum van 5,5 uren per dag afgeschaft. Wettelijk wordt vastgelegd dat in de bovenbouw 'in beginsel' vijf dagen per week les wordt gegeven. Dit betekent dat scholen in de bovenbouw van het primair onderwijs geen structurele vierdaagse schoolweek mogen invoeren. Wel mogen ze zo nu en dan vier in plaats van vijf dagen inroosteren, bijvoorbeeld in verband met rapportbesprekingen of teamcholingen.

De invloed van de ouders wordt in de wet vastgelegd. Scholen kunnen de lestijden niet wijzigen zonder de instemming van de ouders in de medezeggenschapsraad.

v

VMBO-plannen: meer ruimte, minder investeringen

In de plannen van minister Van der Hoeven komt meer ruimte voor praktijkgericht onderwijs en beroeporiëntatie in de onderbouw. In de bovenbouw krijgen scholen meer ruimte voor vernieuwing van onderwijsprogramma's en examinering.

De onderwijsorganisaties vinden het teleurstellend dat de minister er niet in is geslaagd meer investeringen vrij te maken. Extra middelen voor leerlingen met leer- en gedragsproblemen zijn voor het merendeel 'oud geld'; het bestaat uit reeds vorig jaar aangekondigde middelen voor veiligheid, uit bestaande cumu-middelen en een klein extra bedrag (€ 25 miljoen). Van de € 500 miljoen uit het Paasakkoord gaat slechts € 100 miljoen naar vernieuwing van gebouwen en inventaris in het vmbo.

i

Inspectie en homobeleid

Minister Van der Hoeven heeft bij de overhandiging van het onderzoeksrapport 'Jongeren en homoseksualiteit' aangegeven dat de inspectie meer moet gaan controleren of scholen voldoende aandacht besteden aan homoseksualiteit. De Stichting Outway deed onderzoek onder bijna 4000 scholieren in Noord-Brabant. Meer dan de helft van de scholieren geeft aan op school nooit over homoseksualiteit te praten. Volgens onderzoeker Tom Brouwers zegt ongeveer 60% van de scholieren dat er in hun omgeving niet of nauwelijks wordt gediscrimineerd en een nog grotere groep zegt dat homoseksualiteit geen probleem is op school. Van de andere kant zegt slechts 15% zelf een homo- of biseksuele medescholier te kennen en tweederde van de scholieren zou niet uitkomen voor hun geaardheid als ze homoseksuele gevoelens zouden hebben. Een grote tegenstelling!

De minister stelde dat scholen niet kunnen beweren dat er bij hen geen homo's op school zijn, niet bij de leerlingen, niet bij docenten, als 10% van de samenleving homoseksueel is. Scholen zijn verplicht hier aandacht aan te schenken, aldus de minister.

De Dyade Lumpsumchecklist

Elke zichzelf respecterende organisatie in de sector primair onderwijs heeft inmiddels de eigen checklist lumpsum. Een verwarrende situatie. Welke checklist is nu de juiste? Dyade heeft geen nieuwe checklist gemaakt, maar heeft de checklist administratieve organisatie van het Projectbureau Lumpsum (Ministerie van OCW/Besturenorganisaties) als uitgangspunt genomen. In onderstaande tabel treft u deze checklist aan in de linkerkolom. In de rechterkolom kunt u telkens lezen wat Dyade voor u kan betekenen.

door Herman de Wild



Checklist Projectbureau Lumpsum/Cfi en de dienstverlening van Dyade

I Minimaal vereist niveau van de administratieve organisatie

A Personele organisatie

- 1 Er is een personeelsdossier van alle medewerkers in de organisatie.
- 2 De personeelsdossiers, bedoeld onder A1, zijn compleet en inzichtelijk.
- 3 Alle huidige financiële verplichtingen van de organisatie jegens een medewerker zijn opgenomen in zijn/haar personeelsdossier (zoals bapo, spaarverlof, ouderschapsverlof, toelagen, gratificaties, etc.).
- 4 Bevindingen van de accountant met betrekking tot de personeelsdossiers zijn verwerkt in deze dossiers.

B Financiële organisatie

- 1 De financiële administratie voldoet aan alle boekhoudvoorwaarden die daarvoor gelden en is inzichtelijk.
- 2 De begroting die geldt, is verwerkt in de financiële administratie.
- 3 De inkomsten en de uitgaven worden minimaal éénmaal per twee weken verwerkt.
- 4 Er is in de organisatie een heldere en eenduidige regel wie bevoegd is tot het geven van betalingsopdrachten.
- 5 De indeling van het exploitatie-overzicht sluit nauw aan bij de gemaakte begroting.
- 6 De geldstromen die samenhangen met 'zorg' (wsns en lgf) zijn duidelijk herkenbaar in de administratie.

I Invulling door Dyade

A Personele organisatie

- 1 Het technisch personeelsdossier is aanwezig bij Dyade.
- 2 Als de klant alle informatie stuurt, is het dossier compleet en inzichtelijk.
- 3 Voor de financiële verplichtingen voor bapo, spaarverlof e.d. zijn additioneel overzichten beschikbaar via Edukaat MI en/of Web Personeel. Financiële verplichtingen blijken ook uit het balansdossier en de jaarrekening. De informatie is voor u als klant beschikbaar.
- 4 De bevindingen van de accountant worden besproken met de controle van de AVR.

B Financiële organisatie

- 1 Ja, indien u de administratie onderbrengt bij Dyade is in het proces een audit accountant, c.q. een product typing auditing accountant opgenomen.
- 2 Ja, afhandeling conform akkoord bestuur. Randvoorwaarde is dat Dyade tijdig alle relevante documenten ontvangt.
- 3 Voor klanten met betalingsmachtiging binnen 6 werkdagen, voor klanten zonder betalingsmachtiging afhankelijk van akkoord klant. Voor de zomervakantie 2005 heeft Dyade met alle klanten afspraken gemaakt over het periodiek boeken van de gehele administratie (inkomsten en uitgaven).
- 4 Ja, geregeld via Administratieve organisatie/Interne controle (AO/IC) en audit accountant hierop. Mocht u intern nog geen heldere afspraken hebben dan kan Dyade u hierbij adviseren.
- 5 Ja, binnen de dienstverlening van Dyade sluit, de begroting volledig aan bij de financiële applicatie en de exploitatieoverzichten etc. De begroting is conform Cfi-richtlijnen.
- 6 Hoewel dit geen wettelijke verplichting is richt Dyade in overleg met de klant de administratie zodanig in dat deze geldstromen duidelijk herkenbaar zijn in de administratie. De vierdimensionale financiële applicatie van Dyade is hier bij uitstek voor geschikt.

- 7 De geldstromen die op andere wijze dan via 'rijksbekostiging' in de organisatie te onderkennen zijn, zijn duidelijk herkenbaar in de administratie.

C Kengetallen

- 1 De feitelijke uitgaven voor de totale personeelskosten, gedifferentieerd per maand.
- 2 Feitelijke salariskosten per functiecategorie (b.v. LA, LB, DA, DB, etc.) gemiddeld per maand.
- 3 Overzicht van de maandelijkse bekostiging dat blijkens de begroting is gereserveerd voor personeelskosten.
- 4 Verwachte stijging of daling (uitgedrukt in een percentage) van de jaarkosten en van de jaarlijkse bekostiging, rekening houdend met de periodieke salarisstijgingen.
- 5 Feitelijke kosten per maand voor 'bijzondere' personeelskosten, zoals voor ouderschapsverlof, ziektevervangingskosten, zwangerschap/bevalling, bapo, herintreders en buitengewoon verlof, over de afgelopen periode van 2 jaar.
- 6 Gemiddeld verwachte maandelijkse kosten voor 'bijzondere' personeelskosten als bedoeld in punt C5 voor de komende periode van tenminste 2 jaar.
- 7 Prognose van het leerlingenaantal in de komende 4 jaar, gespecificeerd voor de onder- en voor de bovenbouw.
- 8 Overzicht van de huidige en prognose van de 'gewichten' van de leerlingen in de komende 4 jaar.
- 9 Inzicht in de gemiddelde gewogen leeftijd van het personeel op een school, in relatie tot de landelijk gemiddelde gewogen leeftijd.
- 10 Gemiddelde afdracht van het samenwerkingsverband WSNS in de afgelopen periode van 2 jaar.
- 11 Verwachte afdracht van het samenwerkingsverband WSNS in de komende periode van 2 jaar.
- 12 Verwachte incidentele inkomsten in een periode van 2 jaar.

D Procedures

- 1 Er is een één-op-één-aansluiting tussen de personeels- en salarisadministratie enerzijds en de financiële administratie anderzijds.
- 2 De betalingstermijn voor facturen en de procedure waarlangs tot betaling kan worden gekomen, is in de organisatie geregeld.
- 3 Betaling van facturen en boeking daarvan vindt plaats in één samenhangende handeling, dan wel binnen een geregelde termijn.

- 7 Ja, dit is mogelijk binnen de dienstverlening van Dyade. Kan per financieringsbron aangegeven c.q. separaat inzichtelijk worden gemaakt.

C Kengetallen

- 1 Dagelijks beschikbaar via internet > Dyade Web Personeel (gegevens worden maandelijks na Caso-sluiting ververst).
- 2 Dagelijks beschikbaar via internet > Dyade Web Personeel (gegevens worden maandelijks na Caso-sluiting ververst).
- 3 Twee maal per jaar (in maart en oktober) wordt op bestuursniveau een meerjarenbegroting loonkosten opgesteld. Door gebruik te maken van het AutoFilter in Excel kan deze begroting worden herleid naar school/functies e.d.
- 4 In de meerjarenbegrotingen loonkosten wordt automatisch rekening gehouden met de periodieke verhogingen.
- 5 Via Dyade kunt u toegang krijgen tot selecties uit Edukaat FI en zijn deze (meer)kosten traceerbaar. Er is inzicht in bapo, herintreders, en malus op basis van ouderschapsverlof, ziektevervangingskosten en zwangerschap/bevalling over de afgelopen periode van 2 jaar.
- 6 Additioneel kennen wij de dienst Overzicht jubilea. Aan de hand van deze gegevens zijn kosten voor jubilea vast te stellen.
- 7 De basisgegevens zijn verkrijgbaar via uw besturenorganisaties. Op basis van deze gegevens kan Dyade scenario's opstellen en hierover adviseren.
- 8 De basisgegevens zijn verkrijgbaar via uw besturenorganisaties. Op basis van deze gegevens kan Dyade scenario's opstellen en hierover adviseren.
- 9 Dagelijks beschikbaar via internet > Dyade Web Personeel (gegevens worden maandelijks na Caso-sluiting ververst). De gemiddelde gewogen leeftijd kan worden gerelateerd aan het landelijk cijfer.
- 10 Hoewel dit geen wettelijke verplichting is, richt Dyade in overleg met de klant de administratie zodanig in dat deze geldstromen duidelijk herkenbaar zijn in de administratie. De vierdimensionale financiële applicatie van Dyade is hier bij uitstek voor geschikt.
- 11 Hoewel dit geen wettelijke verplichting is, richt Dyade in overleg met de klant de administratie zodanig in dat deze geldstromen duidelijk herkenbaar zijn in de administratie. De vierdimensionale financiële applicatie van Dyade is hier bij uitstek voor geschikt.
- 12 Voor 1 jaar standaardonderdeel van reguliere begroting van Dyade. Voor een periode van 2 jaar als maatwerk leverbaar.

D Procedures

- 1 Ja, via koppeling van systemen. Gewaarmerkte (audit) accountant. Maandelijks wordt de boekhouding bijgewerkt met de gegevens vanuit Caso.
- 2 Ja, afhandeling conform akkoord bestuur. Randvoorwaarde is dat Dyade tijdig alle relevante documenten ontvangt.
- 3 Ja, afhandeling conform akkoord bestuur. Randvoorwaarde is dat Dyade tijdig alle relevante documenten ontvangt.

- 4 Er is een heldere en eenduidige richtlijn waarin is aangegeven welke personen vanuit de organisatie bevoegd zijn om informatie en/of opdrachten te verstrekken aan de administratie, met financiële gevolgen.
- 5 De Caso-overzichten, de facturen en de bekostigingsoverzichten worden op een logische en toegankelijke wijze geordend.
- 6 Er wordt geregeld (ten minste één keer per maand) financiële informatie verstrekt vanuit de personele/financiële administratie aan het bestuur/management van de organisatie.
- 7 Er is sprake van een evenwichtige beleidscyclus waarin ruimte is voor de wettelijke en reglementaire inspraak.

E Te stellen vragen

- 1 Is er sprake van een bestuurlijke organisatie die zich kenmerkt door heldere (beslis)lijnen en goed gescheiden verantwoordelijkheden? (Indien nee: dan is het nodig de bestuurlijke organisatie onder de loep te nemen).
- 2 Is er sprake van veel herstelboekingen? (indien ja, dan is het nodig de administratieve organisatie onder de loep te nemen).
- 3 Is er sprake van veel tussenrekeningen in de administratie? (indien ja, dan is het nodig om na te gaan of dit noodzakelijk is binnen de geldende boekhoudvoorschriften).
- 4 Is er sprake geweest van kritiek in de afgelopen jaren van de accountant op de jaarstukken of de boekhouding? (indien ja, dan is het nodig om na te gaan of de inhoud van de administratie, of de procedures die worden gevolgd verbetering verdienen).
- 5 Is de inhoud en complexiteit van de ontvangen financiële informatie toereikend als bedoeld in D5 toereikend om besluiten te kunnen nemen? (zo nee: dan is het nodig om de inhoud of de complexiteit van de informatie aan te passen aan de behoefte).
- 6 Is er een duidelijk herkenbare relatie tussen de doelen die zijn opgenomen in de begroting en de feitelijke kosten die worden gemaakt? (zo nee: dan is het nodig de wijze van begroten onder de loep te nemen).

II Hoog niveau van de administratieve organisatie

Indien de administratieve organisatie een hoog niveau heeft, wordt tevens voldaan aan de volgende punten:

A Personele organisatie

- 1 Indien de administratie is uitbesteed: werken met een duidelijk omlijnd dienstverleningspakket, waarin een heldere opsomming is opgenomen van uit te voeren werkzaamheden en daarmee samenhangende kosten, alsmede van de kwaliteitsniveaus die worden nagestreefd en de wijze waarop die gemeten wordt (service level agreements (SLA's)).

B Financiële organisatie

- 1 Indien de administratie is uitbesteed: werken met een duidelijk omlijnd dienstverleningspakket, waarin een heldere opsomming is opgenomen van uit te voeren werkzaamheden en daarmee samenhangende kosten, alsmede van de kwaliteitsniveaus die worden nagestreefd en de wijze waarop die gemeten wordt (SLA's).

- 4 Ja, door middel van procuratieregelingen. Indien er geen procuratieregeling is, kan Dyade hierbij adviseren.

- 5 Binnen de administratie van Dyade: ja. Eventueel kan Dyade de klant adviseren over de administratieve organisatie op locatie.

- 6 Vanuit *personele* systemen maandelijks (o.a. inkijsfunctie) vanuit *financiële* systemen één keer per kwartaal. Door middel van afslag op elk gewenst moment via raadpleegfunctie (eventueel additioneel afspraak te maken voor maandelijks levering).

- 7 Ligt in de regel bij klant (bestuur etc.). Indien dit niet het geval is, kan Dyade hierbij ondersteunen.

E Te stellen vragen

- 1 Ondersteuning vanuit Dyade Advies mogelijk.
- 2 Nee, vanuit Dyade continue kwaliteitscontrole op boekingsgangen (AO/IC geregeld).
- 3 Nee, maandelijks controle opgenomen in AO/IC.
- 4 Klanten van Dyade beschikken over een door de accountant geaccordeerde jaarrekening.
- 5 Op basis van de bij Dyade aanwezige informatie zijn goed gefundeerde besluiten te nemen.
- 6 Bestuur in relatie met Dyade, in 2005 ontwikkeling format meerjarenbegroting.

II Hoog niveau van de administratieve organisatie

A Personele organisatie

- 1 Standaard in contract Dyade.

B Financiële organisatie

- 1 Standaard in contract Dyade.

- 2 Duidelijk overzicht van geldende activagroepen.
- 3 Hantering van heldere, eenduidige, vaste, reële en in de accountancy geaccepteerde waarderingsgrondslagen bij de financiële verslaglegging.
- 4 Hantering van helder en eenduidig schema van voorzieningen en reserves dat voldoet aan de administratieve en fiscale voorschriften.

C Kengetallen

- 1 Langs elektronische weg onmiddellijk kunnen beschikken over alle actuele financiële en personele informatie die redelijkerwijs relevant kan zijn voor de uitvoering van de bestuurs- of managementtaak.

D Procedures

- 1 Er is een beschrijving van het taakgebied van het besluitvormend orgaan (meestal: bestuur) in de organisatie en van het uitvoerend orgaan (meestal: bovenschools management).
- 2 Er is een statuut waarin de taken tussen het besluitvormend orgaan en het uitvoerend orgaan duidelijk zijn afgebakend.
- 3 Er zijn duidelijke en schriftelijk vastliggende afspraken gemaakt in de organisatie over de administratie en de wijze van administratie voeren. Als de administratie wordt gevoerd door een derde (administratiekantoor): er is een contract waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn opgenomen en er zijn heldere en vastgelegde afspraken over de in acht te nemen kwaliteitsnormen.
- 4 Er is een duidelijke richtlijn waarin is opgenomen welke informatie vanuit de administratie aan het management moet worden verstrekt en met welke regelmaat, dan wel op welke tijdstippen, die verstrekking plaats moet vinden.
- 5 Er zijn duidelijke en vastgelegde afspraken over een regelmatig weerkerende planning en controlcyclus ten behoeve van de organisatie, vanuit de administratie.
- 6 Er is een regelmatig evaluerend overleg binnen de organisatie met betrekking tot de administratie, dan wel met het administratiekantoor indien deze is uitbesteed.
- 7 Het evaluerend overleg, bedoeld onder D6 strekt zich tenminste uit over de managementinformatie, over de jaarbegroting, over de meerjarenbegroting, over de liquiditeitsbegroting, over de solvabiliteitsbegroting, over de jaarrekening en de overige jaarstukken.

III Van 'minimaal vereist niveau' naar 'hoog niveau'

Niet alle besturen en scholen zullen bij de aanvang voldoen aan het 'hoge niveau' zoals beschreven in onderdeel II. Om lumpsumfinanciering in te voeren is dat ook niet (meteen) noodzakelijk. Indien besturen en scholen op termijn van enkele jaren gaan voldoen aan het 'hoge niveau' is dat voldoende. Als 'tussenniveau' zou dan gedefinieerd kunnen worden de situatie waarbij wordt voldaan aan de onderdelen genoemd in IIA, IIB, en IIC.

- 2 Ja, binnen de dienstverlening van Dyade, standaard opgenomen, conform de regels van ministerie van OCW.
- 3 Ja, binnen de dienstverlening van Dyade opgemaakt conform ministerie van OCW-voorschrift c.q. waarmerk accountant.
- 4 Ja, binnen de dienstverlening van Dyade geschiedt e.e.a. conform accountingrules.

C Kengetallen

- 1 Ja, via Web Financieel en Web Personeel (systemen van Dyade).

D Procedures

- 1 Dyade Advies kan hierbij ondersteunen.
- 2 Dyade Advies kan hierbij ondersteunen.
- 3 Ja, indien u de administratie onderbrengt bij Dyade is in het proces een audit accountant, c.q. een product typing auditing accountant opgenomen.
- 4 Ja, omschrijving in dienstverleningspakket (vormt ook onderdeel van de SLA met Dyade).
- 5 Ja, in overleg met klant planning en controlecycli op te stellen, met voortgangsbewaking (Dyade Financieel Advies).
- 6 Ja, aan de hand van een evaluatieformulier is er regelmatig overleg met de klant over de geleverde prestaties ten opzichte van de afspraken (SLA's).
- 7 De evaluatie heeft betrekking op de totale dienstverlening; dus ook bespreking jaarbegroting en jaarrekening.

III Van 'minimaal vereist niveau' naar 'hoog niveau'

Het nieuwe lezen

Dat is het voordeel van internet: je komt nog eens ergens. En zo leer je nog eens wat. En leren is leuk, wat u zegt. De komende tijd zal het Dyademagazine met enige regelmaat de strooptocht op het wereldwijde web als een soort expeditie zien. Telkens nieuwe ontdekkingen, die minder met regelgeving en meer met nieuwe zingeving/ingeving te maken hebben. Zo stuitte ik een tijdje geleden op de site www.SmartReading.nl. En van het een kwam het ander. Voor ik het wist zat ik aan tafel met Kees Wamelink, in het dagelijks leven ambulante begeleider, werkzaam in het speciaal basisonderwijs met een ruime ervaring in het basisonderwijs. Hij kent de methode en heeft er zelfs met kinderen mee gewerkt. Tijd voor een goed gesprek.

door René van Eijk

Stel je voor: alle verslagen en plannen drie tot vier keer zo snel doorlezen en het tegelijk beter begrijpen en kennen dan nu. Dat zou een tijdswinst opleveren waar u heel blij mee zult zijn. Volgens de methode Smart Reading® ligt dit alles binnen uw bereik. Even een kwestie van doen. En het is ook nog eens geschikt voor kinderen. Kortom: het nieuwe lezen.

“Ja ja”, hoor ik u mompelen “eerst zien, dan geloven”. En ik moet toegeven dat ook ik enigszins besmet was met de nieuwe cynische tijdgeest. Een ambivalente houding derhalve: ik wil best wat nieuws leren, maar ik wil zeker niet voor de gek gehouden worden met de nieuwe kleren van de keizer. Er zijn wel grenzen.

Wat is Smart Reading®?

“Smart Reading® is een briljante toepassing van de laatste kennis die we hebben over hoe de hersenen informatie opnemen en verwerken. Deze leesteknik combineert de logica van de linkerhersenhalft met het begripsvermogen van de rechterhersenhalft, waardoor u gemakkelijk 2000 tot 5000 woorden per minuut kunt lezen in plaats van gemiddeld 500 woorden nu.

Door middel van Smart Reading®-trainingen leert u sneller lezen dan ‘snel-lezen’. Door de woorden in ons hoofd te ‘verklanken’ terwijl we lezen, beperken we onze snelheid tot die waarmee we kunnen spreken. Smart Reading® leert ons te lezen met de snelheid waarmee we kunnen zien. Ons geheugen kan geen woorden opslaan, wel beelden. Door Smart Reading® krijgt u grip op alle geschreven materie over projecten, nieuwe ontwikkelingen en analyses. Wij werken allemaal keihard in het onderwijs en we worden overspoeld met onderwijsvernieuwingen. Maar heeft u ook wel eens het onbevredigende

gevoel dat al die veranderingen óf hun doel voorbijschieten óf niet de verbetering geven, die je verwachtte? Sinds de start van mijn loopbaan in het basisonderwijs, zo’n 26 jaar geleden, ben ik actief betrokken geweest bij heel wat onderwijsvernieuwingen; van klassikaal, via individueel naar adaptief. Toch had ik nooit echt het gevoel dat er iets wezenlijks veranderde (vooral omdat elk idee van het ministerie gepaard ging met bezuinigingen). Tot ik twee jaar geleden in contact kwam met Paul van der Velde, de geestelijk vader van Smart Reading®.”

Paul van der Velde is een trainer/coach pur sang. U zou hem bovendien gerust Nederlands eerste snel-leescoach mogen noemen.

Van mentoren (wereldwijd) leerde hij op jonge leeftijd de basisprincipes en het vermogen om het bewustzijn en onderbewustzijn te sturen. Hij heeft diverse studies gevolgd op het gebied van mentale- en emotionele ontwikkeling. Deze studies zijn voor Paul geen droge theorie maar vormen in het dagelijks leven een onderdeel van zijn persoonlijke levensstijl: "Walk what you talk". Het optimaliseren van leerprocessen, persoonlijke ontwikkeling en veranderingsprocessen in het bedrijfsleven vormen zijn speciale aandachtsveld. Na diverse leidinggevende functies is hij in 1985 gestart met training en coaching. Veel mensen hebben sindsdien geprofiteerd van zijn unieke trainingen, bewezen methodes en praktische tips.



De geestpagina

“Smart Reading® is in feite visueel lezen in plaats van verklanken. Voordat u gaat lezen in het te bestuderen boek of de te bestuderen tekst moet u uw leesdoel bepalen. Wat wilt u weten? Vervolgens gaat u aan de slag volgens een bepaald principe, dat enigszins lijkt op het kijken naar 3d-afbeeldingen. U creëert voor uzelf een geestpagina en daarmee gaat u het boek ‘lezen’. U focust daarbij op een specifiek punt en blijft daarop geconcentreerd.”

>>

Kees loopt naar boven om een papier te halen dat nodig is om een start te maken met Smart Reading®. Zo makkelijk laat ik mij niet ompraten.

Hij nodigt mij uit naar het papier te kijken en mij vervolgens te focussen op de schemerlamp aan de andere kant van de kamer. Van papier naar lamp en weer terug. Ik zie geen diepte, zoals bij 3d, maar tot mijn niet geringe verbazing lijken de lijnen op het papier van elkaar te wijken. Ik heb het gevoel dat ik scheel kijk, maar dat is slechts mijn gevoel. Ik moet mij met deze blik concentreren op de tekst die ik wil gaan lezen. En ik zie geen letter helder... de geestpagina is geboren.

Moet je die geestpagina zien tijdens scannen?

“Nee, het moet niet maar het is wel handige feedback. U bent nu bij de eerste stap: het scannen. U scant de tekst in een relatief hoog tempo van voor naar achter. Daarna draait u het boek om en scant u het boek van achteren naar voren.”

Ondersteboven?

“Inderdaad.”

Turbolezen

“De techniek is gebaseerd op het principe dat de linker- en rechterhersen helft laat samenwerken voor verhoogde opname en representatie. Na het scannen volgt de tweede stap, het turbolezen.

‘Bij het turbolezen heeft u de geestpagina niet meer nodig maar scrollt u met twee vingers razendsnel door het boek.’

Bij het turbolezen heeft u de geestpagina niet meer nodig maar scrollt u met twee vingers razendsnel door het boek. De woorden vliegen als het ware aan u voorbij.”

Dat lijkt me een wat minder esoterische stap. Mijn oefeningen op dit terrein baren wat eerder kunst, al moet ik toegeven dat ik allang vergeten was dat je met een vinger de woorden kon volgen. En twee vingers; nee dat had ik nog nooit gedaan.

Mindmapping

“Een andere techniek binnen het concept SmartReading® is mindmapping. Een techniek waarbij aan de hand van kleuren, symbolen, tekeningen en sleutelwoorden, associaties met de geschreven tekst worden opgeroepen. Associëren betekent verbinden, bijeenbrengen. In de neurologie slaat het op de wijze waarop de zenuwcellen met elkaar in verbinding staan en informatie aan elkaar doorgeven. Het gaat daarbij om de verbinding tussen verschillende functionele hersengebieden, tussen kolommen en lagen van de cortex. Ons brein slaat informatie daarbij nog eens in verschillende delen van de cortex op. In verband met het geheugen gaat het om de verbinding tussen de verschillende geheugeninhouden. De sterkte van die verbinding wordt associatiesterkte genoemd. Het ene element roept het andere op en men volgt met de aantekeningen deze spontane gedachtenstroom. Het nodigt uit tot associëren en geeft een goed overzicht van alle bij het onderwerp betrokken aspecten. Het is bovendien een middel om structuur aan te brengen en geeft de mogelijkheid verbanden te zien.

Mindmapping is dus een techniek om snel en overzichtelijk aantekeningen te maken. Het is net alsof men een kaart van de herseninhoud maakt. Het gaat hier om een techniek om de gedachten en denkpatronen in beeld te brengen en te ordenen.”

De voordelen

Als we de voordelen van mindmappen op een rij zetten, dan komen we op de volgende punten:

- > schrijven gaat bijna even snel als denken;
- > gemakkelijk op nieuwe gedachtencombinaties komen;
- > spontaner en creatiever in denken;
- > het maakt onthouden veel gemakkelijker;
- > een totaalbeeld op papier krijgen;
- > het stelt geen hoge eisen aan de logica bij de eerste aantekeningen;
- > werkt tijdsbesparend;
- > rustig denken in beelden naast woorden en begrippen;
- > het logische ordenen komt later;
- > activeren van de hele geheugeninhoud;
- > makkelijk een thema ‘uitdenken’.

Werkt het echt?

“Er zijn talloze mensen die het bewijzen. Het lijkt wellicht oppervlakkig gezien niet mogelijk, maar mensen die op deze wijze nieuwe materie tot zich nemen blijken zeer goed in staat om over die materie een coherent verhaal te vertellen. Men zou kunnen denken dat details daarbij weggelaten zouden zijn. Niets is echter minder waar. Cursisten blijken zeer goed op detailniveau te kunnen verhalen over de stof die zij tot zich hebben genomen. Op zich wel verwonderlijk: een boek dat u niet echt ‘gelezen’ hebt, heeft u zich op een welhaast onnavolgbare wijze zeer eigen gemaakt.”

Kan ik het uit een boek leren?

“Nee, kunt u leren schaatsen of een andere sport leren door het lezen van een boek? Waarschijnlijk niet. U moet daadwerkelijk oefenen met de techniek. Het is met Smart Reading® niet anders. U volgt daarvoor een training die u stapsgewijs door de fases loodst. In die training oefent u direct in de praktijk met de nieuwe technieken. Er bestaat wel een digitale voorbereiding, maar dat is ook niet meer dan wat het zegt: een voorbereiding.”

Ik begrijp dat de notoire veellezers van rapporten er veel baat mee kunnen hebben, maar is het ook geschikt voor kinderen?

“Kinderen kunnen ook uitstekend uit de voeten met de aangeboden technieken. Zij staan veel meer open voor nieuwe dingen. Met name voor begrijpend lezen is het een methode die veel mogelijkheden kent. Kinderen op de basisschool die moeite hebben met lezen, moeite hebben met spreekbeurten of moeite hebben met het verwerken van veel informatie, hebben veel baat bij het lezen van teksten op deze wijze.”



Reactie van een kind

“Ik vond het erg handig, want nu kan je in 30 of 60 minuten een boek voor school uitlezen. Dinsdag had ik oefencito’s en met begrijpend lezen moest ik vroeger altijd eerst alles 30 keer lezen en nu hoef ik alleen maar even te scannen en snellezen en je weet alle antwoorden gelijk. Handig!”

Waarom Smart Reading® voor leerlingen, die last hebben van leesproblemen?

- > het sluit aan bij de al gebruikte nieuwe leerstrategieën;
- > het biedt nieuwe mogelijkheden aan om de leerresultaten te verbeteren;
- > het geeft leerlingen een kans om met nieuwe strategieën hun zelfvertrouwen op te bouwen;
- > het geeft leerlingen een kans om hun concentratie nieuw leven in te blazen;
- > het vastleggen van de informatie, die men leest wordt op een eenvoudige wijze vastgelegd;
- > het kost een leerkracht niet veel extra tijd om dit aan te leren;
- > de tijd die het kost wordt na het aanleren snel terugverdiend.

Leest iedereen na de training even snel?

“Er zijn langzame en snelle lezers. In het begin van de training doen we een leestest. Deze bepaalt uw snelheid en bevattingsvermogen. De snelheid wordt gemeten in woorden per minuut (wpm) en de bevat-

ting in percentages. Na de training kunt u kijken wat het verschil is. Niemand zal van te voren kunnen voorspellen hoe snel u na afloop kunt lezen, maar één ding is zeker: u leest sneller dan ooit te voren.”

‘Niemand zal van te voren kunnen voorspellen hoe snel u na afloop kunt lezen, maar één ding is zeker: u leest sneller dan ooit te voren.’

Begrijp ik echt alles wanneer ik Smart Reading® heb gevolgd?

“Bij Smart Reading® lezen we alles. Het begrijpen van de informatie willen we graag in ons bewuste korte termijn geheugen doen. Smart Reading® maakt u vertrouwd met het brein dat herkent en onthoudt. Dit is ons lange termijn geheugen en werkt veel betrouwbaarder. Dit zal je, wanneer je besluit de cursus te gaan doen, in een oefening duidelijk worden.”

U snapt het: lezen krijgt een andere dimensie met Smart Reading®. Op de terugweg bedenk ik mij dat ik de Da Vinci Code nog een keer wil lezen. Zal ik het proberen? Of toch maar niet?

Sturen met geld

In nog geen 100 bladzijden volledig op de hoogte zijn van de basisbeginselen financieel management in het primair onderwijs. Het lijkt bijna te mooi om waar te zijn.

Marcel Verbart tracht het kunststukje uit te halen en u de toekomst in te lumpsummen. Wij kijken kritisch het boek door.

door René van Eijk

Marcel Verbart was als bedrijfskundige jarenlang interim-directeur in allerlei organisaties. Hij was vooral actief in organisaties met ernstige continuïteitsproblemen. Ook is hij actief als docent aan diverse nationale en internationale Masteropleidingen, waaronder de opleiding Bovenschools Management.

In het voorwoord geeft de schrijver aan een onderscheid te maken tussen hen die al veel met lumpsum hebben gedaan en zij die er nog aan moeten beginnen.

Om met de laatsten te beginnen: het wordt een hele kluit voor u om het boekje in een weekend eigen te maken. Zeker als u slecht of helemaal niet thuis bent in het jargon dat samenhangt met het maken van financieel beleid.

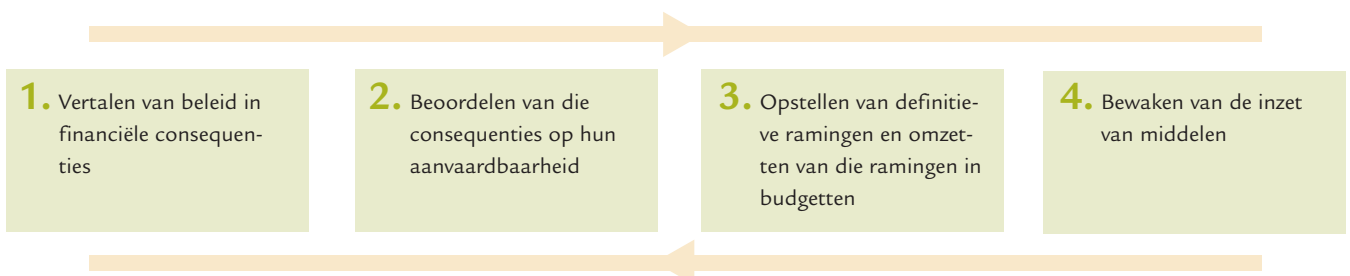
Het mag dan een dun boekje zijn; het staat wel barstensvol informatie. Ter zake doende informatie, dat mag gezegd worden. U bent in één klap helemaal bij. Het is echter wel een klap die nadreunt.

De woordenlijst achterin verduidelijkt een hoop en geeft u de nodige steun bij het doorwerken van het boek. Want werken is het. De bijgeleverde CD-rom levert weer genoeg oefenstof op.

Het boekje is gelardeerd met de anekdotes van twee fictieve directeurs die net als u worstelen met de materie. De een is directeur en de ander zijn bovenschoolse chef.

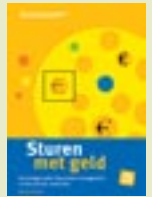
Beiden komen elk op hun eigen specifieke wijze in aanraking met het financieel management in hun organisatie. En ze leren. Net als u.

Stappen financieel management



Bron: *Sturen met geld*

Titel	Sturen met geld
Auteur	Marcel Verbart
Uitgever	AVS
ISBN	90-76191-13-1
Paperback	88 bladzijden
Prijs	€ 12,- voor leden, € 17,- voor niet-leden



Het boekje staat allereerst stil bij financieel management in het algemeen. Wat is financieel management en welke stappen moet u zetten als u uw financiën wilt managen?

In de daarop volgende hoofdstukken loopt de schrijver vervolgens langs de volgende items:

- > **Balans.** U leest hoe een balans kan helpen om tot een onderbouwd oordeel te komen over de financiële gezondheid van uw organisatie.
- > **Exploitatierkening.** U leest hoe u door analyse van de exploitatierkening tot een beter oordeel komt over uw school of schoolorganisatie.
- > **Financiële kaders.** U leest hier over de voorschriften op financieel gebied; de regels waar een organisatie zich wil houden.
- > **Begroten.** Volgens de schrijver is dit een kunst. De CD-rom komt hier in beeld. Het hoofdstuk beschrijft de verschillende soorten begrotingen en de wijze waarop deze opgesteld kunnen worden.
- > **Budgetteren.** Grote organisaties moeten niet alles centraal willen bewaken. Budgettering biedt hier uitkomst. Anderen krijgen de verantwoordelijkheid over een deel van de financiële middelen.
- > **Verantwoorden en leren.** Tenslotte zult u zich moeten verantwoorden voor alles wat u doet; ook op financieel gebied. Hoe u dat kunt doen leest u in het afsluitende hoofdstuk.

Bent u een beginnende, dan is het aan te raden om het boekje in stukjes en beetjes in u op te nemen. Voor gevorderden is er ook het nodige te halen. Het boekje lijkt mij een handig naslagwerkje voor hen die denken dat zij alles al op een rijtje hebben staan. ●

Brandbeveiliging, een vak apart!

Dyade
Voordeelservice

Initial VAREL
Security

Beelden van brand maken vaak heel wat los. En ervaringen met brand al helemaal. Reden genoeg om de risico's zoveel mogelijk te beperken. Gelukkig vinden de brandweer en de schadeverzekeraars dat ook. Daarom stellen ze strenge eisen aan preventieve maatregelen en strikte richtlijnen in de voorwaarden van de brandpolis.

In 2003 is er 275 keer sprake geweest van brand bij scholen. De schade hierbij bedroeg ruim tweehonderd miljoen euro. In meer dan de helft van de gevallen was sprake van brandstichting, vaak het gevolg van vandalisme of inbraak. De kans op brand bij een school is zelfs tien keer groter dan bij een huis. Op de lijst van eisen staat dan ook dat de scholen onder meer gecertificeerde brand- en inbraakmeldinstallaties moeten hebben. Heeft u die niet, dan gaan de te betalen premies flink omhoog.

De praktijk vergt dan wel een verantwoord pakket van maatregelen en een kundige aanbieder van effectieve oplossingen. Initial Varel Security is dé professionele organisatie waarmee u de noodzakelijke stappen zet. Integraal! Van het opstellen van een programma van eisen, het installeren tot en met certificering van brandmeldinstallaties en het plegen van onderhoud. Leidraad voor al onze beveiligingsconcepten is de 'Regeling brandmeldinstallaties 2002'. Deze houdt in grote lijnen het volgende in:

> Regeling brandmeldinstallaties 2002

In de Regeling brandmeldinstallaties 2002 van het Nationaal Centrum Preventie (NCP) staan de richtlijnen conform de norm NEN 2535, die de brandweer, de verzekeringsbranche en de (lokale) overheid hanteren. Onze gediplomeerde installatie-, projecterings- en onderhoudskundigen helpen u graag deze strenge kwaliteitsnormen te vertalen naar praktische beveiligingsoplossingen. Geheel afgestemd op de specifieke kenmerken van úw school. Niet voor niets mag Initial Varel zich een NCP-gecertificeerd Branddetectiebedrijf noemen!

> Gebruiksvergunningen

Om aan alle eisen van (brand)veiligheid te voldoen, moet uw school beschikken over een gebruiksvergunning. Deze vergunning verklaart dat uw school qua gebruik (brand)veilig is. Het



doel van een gebruiksvergunning is het vermijden van brandgevaarlijke situaties en de kans op ongevallen bij brand te verkleinen. Zo moet uw school in het bezit zijn van een ontruimingsplan en wordt gekeken naar brandveiligheidsvoorzieningen zoals het brandalarmsysteem, aanwezige vluchtroutes, brandblusmiddelen, nooduitgangen en vluchtrouteaanduiding. Essentiële maatregelen die veel leed en schade kunnen beperken.

> Opgeleid Persoon

Als gebruiker van een brandmeldinstallatie behoort u deze periodiek te controleren en maandelijks te testen. Hiervoor is het noodzakelijk dat u een persoon aanstelt die deze taken uitvoert. Deze persoon moet in het bezit zijn van het diploma 'opgeleid persoon'. Een 'opgeleid persoon' is verantwoordelijk voor de preventieve controle en het periodiek onderhoud. Wanneer uw school geen medewerker heeft die deze taken kan verrichten, dan kan een 'opgeleid persoon' van Initial Varel deze taken grotendeels voor u uitvoeren. Een prettige gedachte!

Initial Varel Security Initial Varel Security is met 60.000 klanten toonaangevend op het gebied van elektronische beveiliging. Door jarenlange ervaring met het beveiligen van scholen kennen wij als geen ander uw beveiligingsproblematiek. In de bedrijfsopzet combineren we de expertise van een grote, professionele organisatie met de spreiding van vestigingen in een strategisch netwerk. Dit biedt een waarborg voor optimale brand-detectie.

Wilt u meer weten over de vele mogelijkheden die Initial Varel biedt op het gebied van een elektronische brandmeld- en ontruimingsinstallatie voor uw school, belt u dan met onze afdeling Key Accounts op telefoonnummer (020) 651 61 14, mail naar info@initial-varel.nl of bezoek onze internetsite www.initial-varel.nl. Meldt u zich als Dyadeklant, dan kunt u bovendien profiteren van gunstige prijscondities. ●

Philip Geelkerken, algemeen directeur VOS/ABB:

Laat duizend bloemen bloeien, maar wel voor iedereen!

In het vorige nummer van het Dyademagazine pleitte Henk Strietman, directeur van de Besturenraad voor een bevrijding van het openbaar onderwijs uit de banden van de bureaucratie waarin het door de geschiedenis is gevangen. Dyade ging daarom aansluitend op bezoek bij de directeur van VOS/ABB, de besturenorganisatie van het openbaar onderwijs.

door Hans Koster

Voelt u zich gevangene?

Valt erg mee, maar ik ben natuurlijk blij met het medeleven van Henk Strietman. Onze organisatie staat trouwens niet alleen voor het openbaar onderwijs, maar ook voor het algemeen toegankelijk onderwijs. De poot VOS staat voor Vereniging Openbare Scholen, de poot ABB voor Algemene Besturenbond. We bestaan als organisatie pas sinds 1998. Het ABB bestaat al langer, maar de VOS is pas in 1997 opgericht als belangenorganisatie van het openbaar onderwijs. VOS is voortgekomen uit de VNG (Vereniging Nederlandse Gemeenten) toen het openbaar onderwijs zich langzamerhand losmaakte van de gemeentes. De bevrijding van het openbaar onderwijs is dus al een tijdje aan de gang.

‘De bevrijding van het openbaar onderwijs is dus al een tijdje aan de gang.’

Wordt daardoor tenslotte alle onderwijs bijzonder?

Scholen groeien naar elkaar toe. Openbaar onderwijs was vroeger weleens grijs, omdat het zich wilde onderscheiden van alle gekleurde zuilen. Wij zijn geen zuil en grijs is niet mijn favoriete kleur. Openbare scholen zijn er voor iedereen; niet alleen voor de leerlingen die niet naar een bijzondere school willen. Openbaar onderwijs moet een spiegel van de samenleving zijn. Algemeen toegankelijk, met respect voor elkaar. Onze organisatie is van na de verzuiling en dat willen we zo houden. Ik ben voorstander van actieve pluriformiteit in het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs. Maar alle scholen - openbare en bijzondere - moeten mijns inziens open staan voor alle kinderen en zouden algemeen toegankelijk moeten zijn voor hen die de eigen identiteit van de school respecteren. Dat kan leiden tot een blijvend groots en gevarieerd



Fotografie: VOS/ABB, Martin Droog

aanbod van onderwijs, waardoor er voor de ouders wat te kiezen is. De wet- en regelgeving mag daarbij gerust een tandje minder. Leg de basis van het curriculum vast en geef de scholen daarnaast ruimte voor eigen keuzes. Mijn ideale bestel kenmerkt zich door:

- > variëteit;
- > keuzevrijheid van ouders;
- > grote vrijheid om op schoolniveau keuzes te maken binnen ruime grenzen van de wet.

De minister stelt dat algemene toegankelijkheid in de praktijk geen enkel verschil maakt.

Als dat zo is heeft ze dus ook geen reden om er tegen te zijn. Ik begrijp werkelijk niet waarom scholen leerlingen zouden weigeren die zich bij hen aanmelden en de grondslag respecteren. Dat gebeurt op zondagmorgen op het kerkplein toch ook niet. Niemand selecteert aan de kerkdeur, waarom dan aan de schooldeur wel. Laat iedereen toch toe die met je mee wil doen. Juist vanuit het principe van christelijke scholen en besturen begrijp ik de angst van sommigen niet.

Maar het heeft ook een nog andere principiële kant. Onderwijs is een voorziening die door de gemeenschap betaald wordt. Dat geeft rechten en plichten. Het openbaar onderwijs heeft daarbij de garantiefunctie van de overheid; bijzonder onderwijs is er op basis van particulier initiatief. Maar voor beide schoolsoorten geldt de publieke verantwoordingsplicht voor publieke gelden. In de praktijk zie je de verschillen op veel plaatsen wegvallen. De verzuijing bestaat alleen nog in onderwijsorganisaties en wordt niet meer gedragen door het grondvlak. Op alle andere terreinen is de ontwikkeling verder gegaan. In de sport en de gezondheidszorg is de verzuijing verdwenen. Ook in het onderwijs zijn de scherpe kantjes er al lang af, waarbij ik natuurlijk volledig respect heb voor die organisaties die hun identiteit duidelijk voorop stellen, beleven en uitdragen.

Het bijzonder onderwijs hanteert in de meeste gevallen een open toelatingsbeleid. Het openbaar onderwijs komt steeds meer onder de directe sturing van de gemeentes uit. Je zou kunnen zeggen dat het openbaar onderwijs in die zin verbijzondert en het bijzonder onderwijs veralgemeniseert. Een groot deel van de openbare scholen wordt al bestuurd door een stichting. De directe sturing van de gemeente is dan weg. De rol van de gemeente wordt zo ook veel duidelijker. De klassieke verstrengeling (als schoolbestuur verantwoordelijk voor het openbaar onderwijs; als gemeentebestuur verantwoordelijk voor het hele onderwijs) kan zo ophouden. Een goede zaak, waarbij de verantwoordelijkheid gedecentraliseerd wordt naar de basis.

VOS/ABB ziet een goede toekomst in samenwerkingsscholen.

Er is veel vraag naar samenwerkingsscholen. Onder de Haagse kaasstolp dringt het nog niet helemaal door, maar heel veel ouders zien de bestaande structuren toch echt als verouderd. Dat iets in 1917 is afgesproken, wil nog niet zeggen dat het de gewenste structuur is voor deze tijd. De financiële gelijkstelling van openbaar en bijzonder onderwijs is van grote betekenis geweest in de afgelopen honderd jaar. Maar ik probeer ook vooruit te kijken naar de komende honderd jaar. Het bestel is verouderd. Het is een bestel van aanbieders, niet van vragers. Als je meer aan de vraagkant tegemoet zou komen is er meer ruimte voor variëteit, ook in het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs. Uit onderzoek naar keuzes van ouders blijkt dat de religieuze identiteit van een school maar voor 10 tot 15% van de ouders bepalend is bij de schoolkeuze. Kwaliteit van het onderwijs, sfeer, nabijheid en leerlingpopulatie spelen een veel grotere rol. Dat moet niet leiden tot grijsheid maar tot pluriformiteit. De keuze van de ouders moet leidend zijn. Op dit moment zijn samenwerkingsscholen alleen mogelijk in opheffingssituaties, terwijl wij vinden dat het veel breder mogelijk zou moeten worden.

VOS/ABB pleit voor een ondernemingsraad in het onderwijs, in plaats van een medezeggenschapsraad.

Iedereen in het onderwijs weet dat je ouders bijna niet geïnteresseerd krijgt voor de medezeggenschapsraad. En als je al ouders krijgt zitten ze er vaak voor zichzelf. Ouders in de medezeggenschapsraad die de oudergemeenschap vertegenwoordigen waar ze uit voortkomen zijn zeer zeldzaam. Dat geldt helemaal voor ouders in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Dat is echt een verplicht nummer. Ouders zijn betrokken bij de school van hun kinderen als ouder, niet om over onderwijsbeleid te praten. Voor het personeel ligt dat anders. Het gaat om hun rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Wij vinden dat de personeelsleden daarom recht hebben op een eigen en onafhankelijk circuit. Ouders kunnen zich organiseren in ouderplatforms. Maar volgens mij moet je heel anders met de betrokkenheid van ouders omgaan. Ik zie veel meer in ouderenquêtes dan in oudermedezeggenschap. Peil wat de ouders willen en wat ze vinden van je school en de richting waarin die zich ontwikkelt. Maak daar als bestuur en directie beleid op. Dan sluit je aan bij de klanten en ben je maatschappelijk ondernemer, in plaats van ambtenaar.

‘Peil wat de ouders willen en wat ze vinden van je school en de richting waarin die zich ontwikkelt.’

Komt de bureaucratie van de gemeentes nu weer terug op school- en bovenschools niveau? Ik zie dat VOS/ABB pleit voor meer dan een verdubbeling van het budget voor ABB.

Wij vinden inderdaad dat het bedrag voor ABB (administratie, bestuur en beheer) veel te laag is. In het bijzonder onderwijs roepen ze dat ook al lang. Er moet vooral meer financiële ruimte komen voor de besturing van het onderwijs. Het ministerie dereguleert en dat is een goede zaak. Maar van de scholen en besturen wordt een eigen beleidsontwikkeling gevraagd. We zien een trend van schaalvergroting en professionalisering van bestuur en toezicht. Daar worden hoge eisen aan gesteld en dat moet ook. Er ligt een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid, want het gaat om de toekomst van onze jonge mensen. Daar is alleen topkwaliteit goed genoeg voor. Dat mag dus iets kosten. ●

Mr. N.Ph. (Philip) Geelkerken is algemeen directeur van VOS/ABB. Hij studeerde rechten in Leiden en werkte daarna bij de VNG; het laatst als waarnemend hoofd van de afdeling Onderwijs, Cultuur, Sport en Recreatie.

Biertje?!

Brede scholen heb je in soorten en maten. In ieder geval bevatten zij minimaal een schoolvoorziening. Dat zit in de naam besloten; of het terecht is of niet. In Middelburg is er ook een Grand Café. Dat levert een school-directeur op die bier tapt. Tijd voor een dorstlessend gesprek.

Ik spreek met de directeur van De Cypressenhof, Hans Barth en de coördinator in de brede school, Marleen de Goeij, namens De Cypressenhof.

door René van Eijk

Het verleden De Cypressenhof heeft een lange en bewogen geschiedenis achter de rug voordat de school een onderdeel werd van de (eerste) brede school in Middelburg. Hans Barth, al jaren directeur vertelt: “Ik was directeur van De Prinsenhoveschool toen die in 1994 fuseerde met de Rentmeesterschool. De nieuwe schoolnaam werd De Cypressenhof. Dat betekende een grote school in twee gebouwen.

In de tweede helft van de negentiger jaren opperde de toenmalige wethouder dat een brede school wellicht iets zou zijn in Middelburg-Zuid. Toen ontstond net als elders, een lange voorgeschiedenis. Een verhaal van vallen en opstaan en een verhaal van langzaam maar zeker naar elkaar toegroeien. Daarin speelt de gemeente Middelburg een grote rol. De gedachte aan een brede school kwam niet zomaar uit de lucht vallen.

Het gemeentebestuur vond dat de wijk waar de school stond een facelift nodig had. En zeker geen kleintje: twee torenflats gingen plat met de nodige dynamiet. Het werd grondig aangepakt. De brede school lonkte aan de horizon; als centrum van de wijk.”

Het initiatief lag dus bij het gemeentebestuur? “Inderdaad. Zij namen het voortouw. In eerste instantie deed De Cypressenhof niet eens mee. Wij wilden garanties dat het een meerwaarde zou hebben voor de kinderen. Het moest meer zijn dan zomaar een modegril. Na een jaar de ontwikkelingen te hebben aangezien, zijn wij ook mee gaan doen. Wij zagen mogelijkheden en kansen. Voor ons was wel belangrijk dat wij als protestants christelijke school herkenbaar zouden blijven. Visueel is dat in het ontwerp gelukt door de verschillende ‘eigenaren’ van de school elk van een verschillende kleur (in het gebouw) te voorzien.

Het gemeentebestuur gaf er blijk van over voldoende initiatief te beschikken en was bereid erin te investeren. Uiteindelijk stond er in 2002 een brede school met een aantal gemeenschappelijke voorzieningen voor de hele wijk. Het Grand Café is daar een duidelijk punt in. Er zijn zalen en er zijn scholen. Twee in totaal. De openbare Leeuwenburch en de protestants christelijke Cypressenhof. De eerste brede school van Middelburg was een feit.”

Het heden Marleen de Goeij schuift aan als coördinator brede school. De coördinatie van de brede school is in handen van drie mensen: de directeur van De Leeuwenburch, de medewerker van het sociaal cultureel werk en Marleen namens De Cypressenhof. Gezamenlijk vormen zij ‘het kloppend hart van de brede school’.



“Het ideaalbeeld voor ons was om een voorziening neer te zetten die een compleet vangnet zou zijn voor alle kinderen van 2 tot 12 jaar. Van zeven uur ’s ochtends tot zeven uur ’s avonds om het maar concreet te maken. Dat is niet geheel gelukt. Zo bleek dat er nauwelijks belangstelling was voor de voorschoolse opvang.

De coördinatiegroep vergadert elke maandag en tracht een laagdrempelig programma samen te stellen, waarbij er aandacht is voor leuke naschoolse activiteiten, maar ook wat meer specifieke activiteiten die gericht zijn op taal- en ontwikkelingsachterstanden. En dat lukt mede dankzij de gemotiveerde vrijwilligers en de enthousiaste teams. Iedereen draagt zijn steentje bij en de eerst aanwezige scepsis is als sneeuw voor de zon verdwenen.”



Noem eens een voorbeeld van een geslaagde activiteit. Eentje die niet eenmalig was, maar die succesvol blijft?

“Wij zijn heel trots op ons kinderpersbureau. Kinderen maken samen een krant. Zij zijn daar heel enthousiast mee bezig en het geeft het project een mooie uitstraling. Ook samenwerking met de stichting Arduin zorgt ervoor dat basisschoolkinderen en gehandicapte kinderen meer met elkaar te maken hebben en we zijn inmiddels al bezig om daar vormen van integratie in te vinden.”

Hoe zit het met het beheer? Gaat alles op rolletjes?

“De eerste twee jaar hebben we hier gezeten zonder een contract. Stel je voor: we zijn hier met drie eigenaren, de VCO Middelburg (Vereniging voor Christelijk Onderwijs Middelburg), de Archipel (Openbare scholen) en de gemeente Middelburg zelf. Het meeste loopt gelukkig vanzelf, maar er zijn altijd discussiepunten. Punten die er ook zijn met een contract, want als het op de grens van twee scholen gaat lekken, wie betaalt dan de loodgieter?”

Het gebouw kent een beheerder. Daarmee is niet in al het beheer voorzien. Er blijven altijd plekken waarvan niemand weet wie er nu exact voor verantwoordelijk is.”

De toekomst Maar er dreigen wolken aan de horizon. De gemeente Middelburg investeert een dikke 150.000 euro in de brede school. Dat klinkt heel mooi.

In het ‘Groeiboek De Brede School in Middelburg’ schrijft de gemeente zeven leidende uitgangspunten:

1. Scholen richten zich op hun grondtaak: kwalitatief goed onderwijs.
2. Brede school als spil in de wijk.
3. Kinderen staan centraal in driehoek gezin, school en buurt.
4. Investeren in kansen.
5. De brede school is een school die past bij de wijk.

6. Partners versterken elkaar: integraal werken.

7. Kwaliteit van de activiteiten staat altijd voorop.

De opsomming sluit af met de zin “Voor de komende jaren is het belangrijk om de uitgangspunten in nauw overleg met de brede schoolpartners opnieuw vast te stellen en eventueel aan te scherpen”.

Nu openbaart zich evenwel de spreekwoordelijke Zeeuwse zuinigheid bij de lokale overheid. De gemeente vindt namelijk dat dit alles geen cent meer mag kosten. Dit, gekoppeld aan het feit dat er twee nieuwe brede scholen op de rol staan, leidt tot het simpele rekensommetje dat er straks voor alle activiteiten ongeveer een derde van het huidige budget overblijft. Donkere wolken.

Daarnaast openbaart zich een ander wezenlijk probleem: visie, of beter, het ontbreken ervan. Dat betekent niet dat de afzonderlijke partners geen visie hebben. Niets is minder waar. Maar daarmee heeft de brede school in zijn totaliteit nog geen gemeenschappelijke visie. Onderzoek heeft uitgewezen dat de visies onderling onvoldoende bekend zijn. En daar manifesteert zich een serieus probleem.

Voor een beleid dat gericht moet zijn op de langere termijn, is het van groot belang dat er een gezamenlijke visie is. En die kan geen optelsom zijn van de individuele visies. De partners zullen op zoek moeten gaan naar wat het samen in het gebouw bindt.

De rondleiding Na zoveel woorden te hebben gesproken is het zaak om het gebouw met eigen ogen te zien. Ik zie de subtiele kleurwisseling als ik vanuit De Cypressenhof terecht kom in het Grand Café. De glimmende tap blinkt mij tegemoet. Het is dat ik nog terug moet met de auto...

Zowel de Grote als de Kleine zaal komen op mij over als uitstekende ruimtes voor activiteiten voor een school. Hans Barth wijst mij er nog op dat de beide scholen inmiddels het recht hebben op deze zalen op de woensdag en de vrijdag. De beheerder verhuurt ze namelijk erg graag.

En hoewel er beknibbeld is op het oorspronkelijke ontwerp, blijft er toch een mooie school staan, waar - en daar hebben we het hier nog niet eens over gehad - adaptief op kind en omgeving ingespeeld wordt. ●



**Een auto-
verzekering
die véél
minder premie
slurpt..?**

**Het kan!
Univé bewijst het:
een véél lagere
premie. En via
Dyade ook nog
eens 10% korting.**

Let u scherp op uw autokosten? Kijk dan eerst eens naar de premie van uw autoverzekering. Grote kans dat die premie veel lager kan. Bij Univé! De Consumentenbond heeft er al vaker op gewezen: **Univé heeft één van de allerlaagste premies***. Bovenop deze zeer voordelige premie krijgt u ook nog eens 10% korting via Dyade. En u kunt gerust voor die lage premie kiezen, want de service en de vergoedingen zijn uitstekend bij Univé. Bij dit magazine vindt u een bespaarboon waarmee u een offerte kunt aanvragen. U kunt ons ook bellen (0592) 348 999, of langskomen bij één van onze kantoren.

- ✓ Al 3 jaar géén premieverhoging bij Univé
- ✓ Scherpe premie en 10% korting via Dyade
- ✓ Uitgebreide dekking en uitstekende schade-service

* Bron: ConsumentenGids2004

UNIVÉ
VERZEKERINGEN 

Daar plukt ú de vruchten van!

Aanbieding Univé

Dyade
Voordeelservice

Speciaal voor medewerkers van scholen aan-
gesloten bij Dyade: 10% korting op de Univé
Autoverzekering

UNIVÉ
VERZEKERINGEN 
Daar plukt **ú** de vruchten van!

Wilt u maandelijks meer overhouden? Begin dan met een besparing op uw autoverzekering. De kans is groot dat u teveel betaalt voor uw huidige autoverzekering. De Consumentenbond heeft er al vaker op gewezen: **Univé heeft één van de allerlaagste premies**. Het verschil kan oplopen tot honderden euro's per jaar. En via Dyade krijgt u ook nog eens 10% extra korting.

Vul de bon in voor een offerte en ontdek hoeveel u kunt besparen. U ontvangt dan een fluorescerend veiligheidshesje. En wees er snel bij, want op = op.

Nog meer voordeel! Naast een korting op de autoverzekering kunt u profiteren van meer voordelen, namelijk:

- > collectief voordeel op de Univé Ziektekostenverzekering;
- > 10% korting op de Univé Doorlopende Reisverzekering;
- > 10% korting op de Univé Uitgebreide Rechtshulpverzekering;

- > gratis extra dekking op de Univé Aansprakelijkheidsverzekering: u betaalt geen poliskosten en u krijgt bovendien een dekking van € 1.500.000,- terwijl u de premie betaalt voor een dekking van € 1.000.000,-;
- > die korting geldt niet alleen voor u maar ook voor uw partner en inwonende kinderen;
- > meerdere verzekeringen bij Univé? Dan krijgt u tot 15% pakketkorting met het Premie Voordeel Plan.

Voor meer informatie of een offerte voor deze verzekeringen kunt u bellen met Univé op (0592) 34 89 99. U kunt natuurlijk ook langskomen bij één van onze kantoren. ●

Uitbetaling bindingstoelage

In de CAO-afspraken voor primair en voortgezet onderwijs en beroeps- en volwasseneneducatie is een incidentele toelage in verband met werving en behoud van personeel in het onderwijs opgenomen; de zogenoemde bindingstoelage.

De bindingstoelage wordt jaarlijks in augustus vastgesteld en uitbetaald aan personeel dat op 1 augustus in dienst is en dat per die datum op of boven het maximumsalaris van de functie wordt bezoldigd.

De hoogte van de toelage is afhankelijk van het feitelijke salaris over de maand augustus in verhouding tot het salaris bij een normbetrekking.

De bindingstoelage (loonpeil maart 2003) bedraagt bij een normbetrekking:

- > voor de directieleden € 204,50;
- > voor het onderwijzend personeel € 306,75;
- > en voor onderwijsondersteunend personeel, maximaal schaal 9 € 204,50.

De bindingstoelage wordt toegekend, tenzij er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren.

Indien u als bevoegd gezag van mening bent dat aan een van uw personeelsleden de toelage niet mag worden uitgekeerd, verzoeken wij u dringend dit vóór 1 augustus 2005 schriftelijk aan ons te melden.

Waar zitten we?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



De belangrijkste mantelcontracten

Dienst / product	Partner van Dyade	Uw voordeel	Hoe u kunt deelnemen?
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 14
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 13
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.

06/06

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

20/06

Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling juni 2005.

23/06

Het salaris over de maand juni 2005 wordt uitbetaald.

Verzoek tijdige aanlevering mutaties

Het schooljaar 2004/2005 is het meetjaar voor de lumpsumbepaling. Denkt u in dit verband aan het tijdig aanleveren van de mutaties.



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