

Dyademagazine

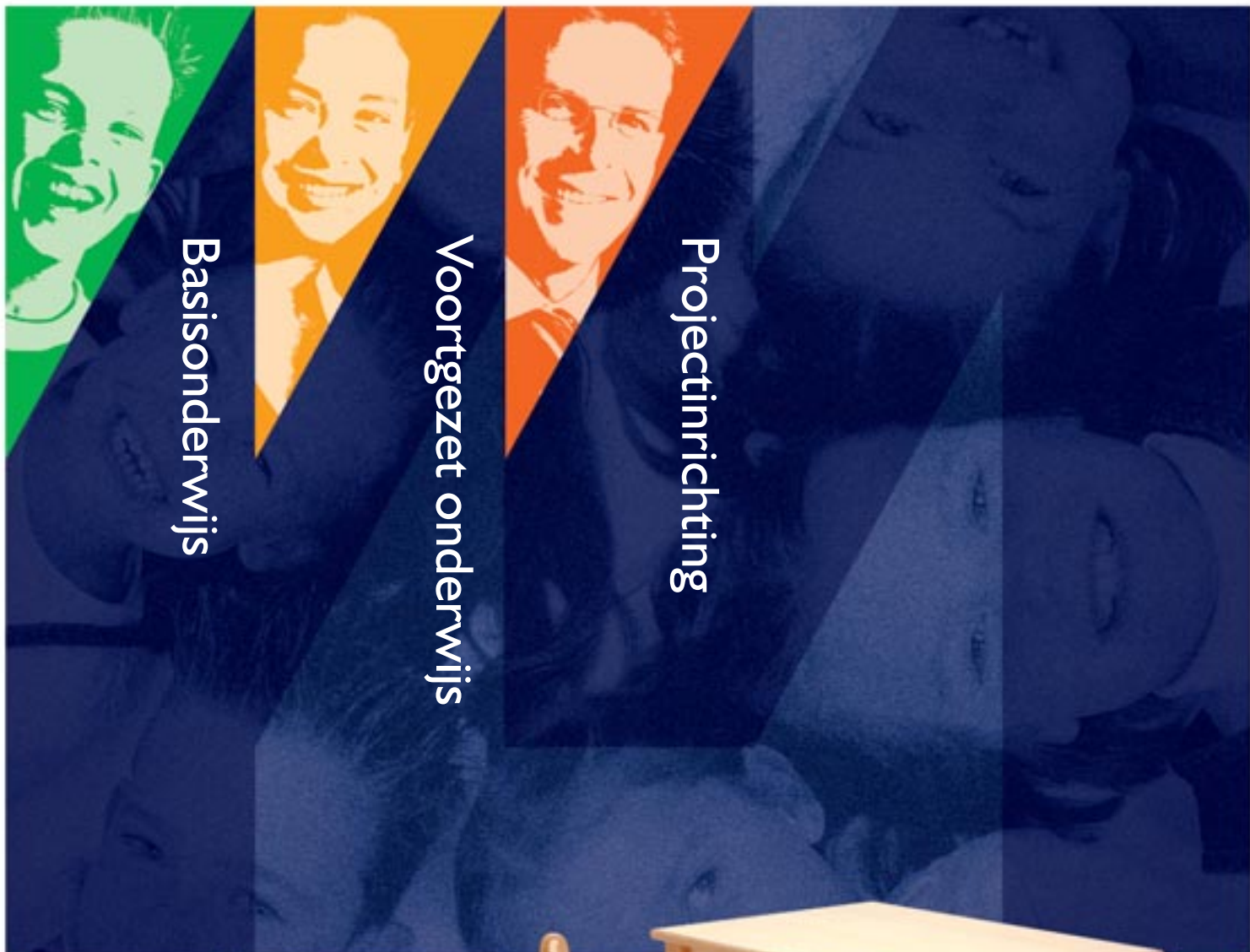
nummer 1 | januari 2006 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



- > Risico-inventarisatie en -analyse primair onderwijs
- > WSNS en lumpsum: wat gaat er veranderen?
- > Successen delen in Deventer

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

Clemens Geenen
Martien Korssen
Hans Koster
André van Oort
Arja van der Rhee
Rinus Welleman
Herman de Wild (hoofdredacteur)

Met medewerking van

Peter den Hartog
Sherida Jurg-Smith
Gerard Kroese
Wilma Rijndorp-Kreft

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 € 34,85 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 Dyadestiging.

Advertentie-informatie

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

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

Vormgeving

Vormfactor, Wormer

Coverfoto | foto's pag. 18-20

Marco van Hal, Amsterdam

Illustraties

Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



8



15



18

In dit nummer:

- 5 Nieuwjaarsgroet van Ineke Donkervoort
- 6 **d e r a c e n d e r e c h t e r**
Ontslagrecht en WW 
- 7 De jaarwerkbrief
- 8 **l u m p s u m**
WSNS en lumpsum: wat gaat er veranderen? 
- 11 **k o r t**

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

- 14 Risico-inventarisatie en -analyse primair onderwijs
- 15 **i n t e r v i e w**
In gesprek met de heer Henk Moerland 
- 16 Spreiden in Deventer
- 18 **i n t h e s p o t l i g h t**
Openbaar onderwijs in Deventer: Successen delen en geloven in groei 
- 21 Het milieu ontzien door gebruik lichter papier
- 22 Waar zitten we?
- 23 Kalender

Nieuwjaarsgroet van Ineke Donkervoort



(voorzitter Raad van Bestuur Dyade)

‘Hierbij mijn beste wensen voor u voor 2006. Ik hoop dat 2006 zowel privé als wat werk betreft voor u een goed jaar mag worden’

Het jaar 2006 is voor het primair onderwijs het jaar van invoering van lumpsum. Als Dyade hebben wij ons daar ook gedegen op voorbereid. Wij denken onze klanten ook met de nieuwe pakketten beter van dienst te kunnen zijn. Ons voornemen voor 2006 is de kwaliteit en efficiency in onze dienstverlening verder te verhogen. Om dat te onderstrepen en te borgen starten wij dit jaar een programma om alle vestigingen van Dyade begin 2007 ISO gecertificeerd te krijgen. Kwaliteit in dienstverlening wordt naar onze mening ook in belangrijke mate bepaald door de wijze waarop Dyade en haar medewerkers zich in uw wensen kunnen inleven, gevoel hebben voor de ontwikkelingen in de sector en Dyade in staat is met haar klanten samen te werken. Optimaliseren van samenwerking zal in 2006 voor Dyade ook een belangrijk aandachtspunt zijn.

Wij zijn het nieuwe jaar dus weer heel wat van plan. Als wij er in slagen onze plannen waar te maken, kunt u meer aandacht besteden aan uw onderwijskundige doelstellingen. Daar gaan wij dus voor.

Ineke Donkervoort



Ontslagrecht en WW

De ontwikkelingen met betrekking tot het onslagrecht en de daarmee verband houdende wijzigingen in de WW-uitkering volgen elkaar in rap tempo op. Zoals het er nu naar uitziet hoeven werkgevers straks niet langer de zogenaamde pro forma procedures bij de kantonrechter te voeren om de uitkeringsrechten van een ontslagen werknemer veilig te stellen.

door mr. Sherida Jurg-Smith

Een pro forma procedure is vaak niet meer dan een formaliteit, aangezien werkgever en werknemer al afspraken hebben gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voordat de zaak aan de rechter wordt voorgelegd. De onderhandelingen zijn gevoerd, de tussen de partijen afgesproken vergoeding en de overige afspraken zijn vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarna de rechter alleen nog maar een beschikking hoeft af te geven. Gezien de neutrale bewoordingen waarin het verzoekschrift en het verweerschrift zijn opgesteld, zal het UWV vervolgens niet al te moeilijk doen over de toekenning van een WW-uitkering. Op jaarbasis gaat het om vele tienduizenden ontslagprocedures. Naast het feit dat dit werkgevers een aanzienlijke som per werknemer kost, — denk daarbij niet alleen aan de schadevergoeding die een ontslagen werknemer meekrijgt, maar ook aan de betaling van het griffierecht en de kosten voor het inschakelen van juridische bijstand — levert het daarnaast ook een aanzienlijke werklastbesparing op voor kantonrechters en het UWV.

Dat dit een omslachtige manier is om aan een WW-uitkering te komen, is inmiddels ook doorgedrongen tot Den Haag. Minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer om te komen tot een beperking van de verwijtbaarheidstoets. De huidige toets op verwijtbare werkloosheid is gebaseerd op de regeling in artikel 24 van de Werkloosheidswet (WW). Volgens deze regeling kan werkloosheid in drie gevallen verwijtbaar worden geacht waardoor de werknemer geen WW-uitkering zal ontvangen:

1. De werknemer heeft zich zodanig verwijtbaar gedragen dat hij redelijkerwijs moest begrijpen dat dit gedrag zou leiden tot ontslag. Het gaat hierbij om misdrijven jegens de werkgever zoals diefstal of verduistering, gewelddadigheden jegens de werkgever of collega's, het weigeren van redelijke opdrachten enz.

2. De werknemer heeft zelf ontslag genomen terwijl de voortzetting van de dienstbetrekking niet zodanig bezwaarlijk is dat dit niet van hem kan worden gevergd. Om voor WW in aanmerking te komen moet de werknemer die ontslag heeft genomen, kunnen aantonen dat het voortzetten van de dienstbetrekking op voor hem onoverkomelijke bezwaren zou stuiten.
3. De werknemer heeft zich niet of niet adequaat verweerd tegen zijn ontslag of het voornemen daartoe, terwijl aanmerkelijk is dat zo'n verweer een overwegend positieve kans van slagen zou hebben.

‘Hoewel er dus plannen zijn om de verwijtbaarheidstoets op te heffen, vinden er aan de andere kant sterke beperkingen plaats.’

Hoewel er dus plannen zijn om de verwijtbaarheidstoets op te heffen, zodat werknemers ‘makkelijker’ aan een WW-uitkering komen, vinden er aan de andere kant sterke beperkingen plaats. Om voor een uitkering in aanmerking te komen moeten werknemers 26 weken gewerkt hebben van de laatste 36 weken. Nu is dat 26 weken van de laatste 39 weken. De maximale uitkeringsduur wordt verlaagd van vijf jaar naar drie jaar en twee maanden. In de nieuwe situatie bedraagt de uitkering in de eerste twee maanden 75% van het laatste loon, en daarna 70%. Nu is de WW altijd 70%. De zogeheten kortlopende uitkering voor werknemers die wel voldoen aan de wekeneis, maar niet in minimaal vier van de laatste vijf jaar over 52 of meer dagen loon hebben ontvangen (de zogeheten ‘vier-uit-vijf-eis’) wordt drie maanden. Nu is dat nog zes maanden. Het kabinet wil tevens de ontslagvergoedingen beperken. De Sociaal-Economische Raad zal zich hier echter nog over buigen. ●

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

De jaarwerkbrief

Na de jaarwisseling en na bekomen te zijn van de oliebollen en appelflappen, wordt er in januari 2006 gewoon weer overgegaan tot de orde van de dag. Het jaar 2006 is op zich een bijzonder jaar, want op 1 augustus 2006 gaat de lumpsumbekostiging in het po in. Dit betekent een stelselwijziging wat weer invloed heeft op de jaarrekening die aanstaande is.

door Gerard Kroese

Evenals in voorgaande jaren vragen wij u bij het opstellen van de jaarrekening (en de AVR) uw medewerking door middel van de jaarwerkbrief. Door middel van deze brief en bijlagen ontvangen wij de benodigde financiële gegevens om de kwaliteit en efficiency van het verantwoordingsproces te kunnen borgen. In dit artikel willen wij u reeds in een vroegtijdig stadium informeren en een aantal belangrijke aandachtspunten de revue laten passeren.

Machtigingsverklaring bestuur In de jaarwerkbrief verzoeken wij de besturen door middel van een bijlage ons te machtigen namens het bestuur de aanvraagformulieren voor de AVR te ondertekenen. De procedures rond de controles op deze aanvraag kunnen hierdoor soepel verlopen, terwijl wij tevens kunnen zorgdragen voor een tijdige indiening bij het Cfi. Deze machtigingsverklaring wordt daarnaast door ons gebruikt gedurende het kalenderjaar/schooljaar, om als bestuur ten behoeve van overheden en derden diverse financiële verantwoordingen over verstrekte subsidies af te leggen. Deze financiële verantwoordingen worden door Dyade opgesteld en indien door de subsidieverstrekker gewenst, van een accountantsverklaring voorzien. Hierdoor kunnen wij ook in deze trajecten zorgdragen voor een snelle en soepele afwikkeling van deze overige financiële verantwoordingen.

Overzicht bankrekeningen Het bestuur draagt de verantwoordelijkheid voor alles wat er binnen de rechtspersoon plaatsvindt. Dit houdt onder andere in, dat indien bijvoorbeeld de OR of (G)MR geen rechtspersoon is (geen aparte stichting of vereniging), het bestuur verantwoordelijk is voor de financiën die de school en de OR en MR beheren. Vaak worden de betalingen en ontvangsten die via deze bankrekeningen lopen niet door Dyade geadministreerd.

Om een volledig beeld van alle aanwezige banksaldi in de jaarrekening van uw bestuur te krijgen, zullen wij u een bijlage sturen met het verzoek om hierop te vermelden welke bedragen er ultimo december 2005 beheerd worden op de bankrekeningen van de school (of scholen), OR en MR. Hiermee kan geïnventariseerd worden of er bankrekeningen zijn die nu nog niet in de jaarrekening worden verantwoord. In overleg met uw financieel adviseur kunnen wij u dan informeren en adviseren over de wijze waarop dit voor werking in de financiële administratie aangeleverd moet worden.

Vermogensherschikking In de voorschriften van het ministerie van OCW betreffende het financiële jaarverslag is een relatie gelegd

met het Burgerlijk Wetboek. Er worden duidelijke richtlijnen en omschrijvingen gegeven over de gehanteerde balans en verlies en winstrekeningen. In de komende periode zult u, over de consequenties hiervan voor uw organisatie voor het eigen vermogen per 1 januari 2005 en de voorzieningen zoals die in de jaarrekening 2004 zijn opgenomen, overleg moeten voeren met de accountmanager of financieel adviseur van de Dyade vestiging. Als onderdeel van onze dienstverlening zullen wij u verzoeken om het door het bestuur vastgestelde onderbouwing voor de (bestemmings)reserves en voorzieningen aan ons te doen toekomen.

Nulmeting Een andere belangrijke factor om goed inzicht te krijgen in de financiële huishouding is dat men een nulmeting heeft gedaan. Tot de lumpsumfinanciering behoefde er niet geactiveerd te worden, echter vanaf lumpsum is dit een voorwaarde, om zodoende te kunnen komen tot een goede investeringsbegroting. Als scholen geen beginsituatie (nulmeting) hebben van hun activa (meubilair, olp en ict) dan is het maken van een goede investeringsbegroting lastig. In de beoordeling van de balanspositie vormt de aanwezigheid van materiele vaste activa, investeringsbegrotingen in relatie tot het aanwezige vermogen een wezenlijk onderdeel van de jaarrekening(controle). Hiervoor geldt dan ook dat in voorkomend geval de aanwezige onderliggende financiële bescheiden door ons worden opgevraagd.

Bestuursverslag Naast de reeds genoemde aandachtspunten met een in meer of mindere mate technische achtergrond heeft de komst van de lumpsumfinanciering nog een ander effect op de jaarrekening van uw bestuur. Zo zal het financiële jaarverslag met een bestuursverslag uitgebreid moeten worden. In dit verslag kunt u aandacht geven aan effecten van onder andere bovengenoemde aandachtspunten en melding maken van bestuursbesluiten die gevolg hebben of in de toekomst krijgen op uw financiële 'huishouding'. Een goed bestuursverslag bevat een analyse van de financiële positie (de balans), inclusief een analyse van het exploitatieresultaat, maar besteedt daarnaast aandacht aan en verklaart de eventuele verschillen tussen de begroting en de realisatie, alsook aan de situatie per het einde van het vorige verslagjaar.

Afsluitend Mocht dit artikel aanleiding geven tot vragen en/of opmerkingen: dan kunt u vanzelfsprekend contact opnemen met uw contactpersoon van de afdeling Dyade Financieel.

Gerard Kroese is manager Dyade Financieel VO en werkt vanuit Dyade Nieuwegein.

U werkt voor ons allemaal

Wie werkt voor u?



U doet belangrijk werk. Waar wij allemaal dagelijks de vruchten van plukken. U werkt binnen de overheid of het onderwijs. Dus bouwt u pensioen op bij ABP. Dat is collectief voor u geregeld, u hoeft niet te kiezen. Maar u leest over allerlei ontwikkelingen. Prepensioen, levensloop, de nieuwe WAO... Er gaat van alles veranderen. U zoekt naar duidelijkheid. Hulp bij het maken van uw eigen keuzes. Die vindt u bij Loyalis. Als het gaat om aanvullingen op uw pensioen, uw inkomen bij arbeidsongeschiktheid of bij overlijden. Of een handje hulp als u (tijdelijk) niet meer werkt. Een passende oplossing, altijd.

Loyalis werkt exclusief voor overheid en onderwijs. Zonder winst oogmerk.
Meer weten? Kijk op www.loyalis.nl of bel: 045 579 61 11.



WSNS en lumpsum: wat gaat er veranderen?

Heeft de invoering van de lumpsumbekostiging in het primair onderwijs ook gevolgen voor samenwerkingsverbanden WSNS? Het zal de lezer niet verbazen dat het antwoord 'ja' is, hoewel de gevolgen beperkt zijn. De overdracht van de formatieve middelen gaat vanaf 1 augustus 2006 niet meer in formatierekeneenheden (fre's) maar in geld. Verzilvering van fre's behoort dan ook tot het verleden. Het samenwerkingsverband moet bovendien een jaarverslag en een jaarrekening opstellen overeenkomstig het Voorschrift jaarverslaglegging dat OCW heeft vastgesteld voor de sector primair onderwijs. In dit artikel gaat Dyade nader in op de gevolgen voor de bekostiging van de formatieve middelen. Alle berekeningen zijn gebaseerd op de voorlopige budgetprijzen per 24 november 2005.

door Clemens Geenen

Huidige bekostiging Hoe vindt de bekostiging van een samenwerkingsverband op dit moment plaats? Een samenwerkingsverband krijgt per leerling zorgformatie in fre's en een zorgbedrag in geld.

'Vanaf 1 januari 2007 draagt Cfi het zorgbedrag niet meer aan de basisschool over, maar rechtstreeks aan de centrale dienst van het samenwerkingsverband.'

Op grond van art.132 Wet primair onderwijs (WPO) wordt de gezamenlijke zorgformatie van de basisscholen in (fre's) toegekend aan de centrale dienst van het samenwerkingsverband. De berekening vindt plaats op basis van het aantal leerlingen op 1 oktober van het jaar T-1 en een genormeerd aantal fre's per leerling (in 2005 0,463 fre). In de MI van elke basisschool zit een zorgbedrag per leerling. In 2006 bedraagt dit zorgbedrag € 6,11. Jaarlijks wordt het zorgbedrag door de school overgedragen aan de centrale dienst van het samenwerkingsverband.

Bekostiging onder lumpsum De systematiek van de MI blijft in principe onveranderd. In de uitvoering gaat wél iets veranderen. Vanaf 1 januari 2007 draagt Cfi het zorgbedrag niet meer aan de basisschool over, maar rechtstreeks aan de centrale dienst van het samenwerkingsverband. Vanaf deze datum moet het samenwerkingsverband ook de bekostiging MI voor een grensverkeerleerling overdragen. De MI-vergoeding voor 2006 is € 266,71 per leerling.

Hoe wordt echter de zorgformatie omgerekend in geld? Een samenwerkingsverband rekent haar fre's om in formatieplaatsen en vermenigvuldigt die vervolgens met de gemiddelde personeelslast (GPL) van een formatieplaats. De rekenformule is gebaseerd op de volgende uitgangspunten. Voor de vaststelling van het aantal formatieplaatsen gaat het ministerie uit van de meest bepalende functie in het speciaal basisonderwijs (SBO), namelijk de functie van leerkracht schaal LB (onder het declaratiestelsel 195 fre's). Reden is dat het samenwerkingsverband met name te maken heeft met de bekostiging van de SBO-school. Voor de gemiddelde personeelslast gaat OCW uit van de landelijke gemiddelde personeelslast (GPL) van de functie LB en niet van de gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) van elke basisschool. Reden is dat de gemiddelde leeftijd dicht bij het landelijk gemiddelde zal liggen en het dus weinig zinvol is om de leeftijdsafhankelijke aanpassing per basisschool in de berekening te verwerken.

De 0,463 fre per leerling komt overeen met 0,463 / 195 fte functie LB, dat wil zeggen 0,00237 fte. De GPL van de functie LB bedraagt € 53.682,70 per fte. Het zorgformatiebudget in geld per leerling bedraagt 0,00237 fte x € 53.682,70 = € 127,23. Voor het samenwerkingsverband geldt dat het gezamenlijke zorgformatiebudget overeenkomt met het totaal aantal basisschooll leerlingen x het zorgformatiebudget per leerling.



Bekostiging zorgformatie SBO De zorgformatie voor een SBO-leerling is op dit moment 12,6 fre. De SBO-school ontvangt voor 2% van het aantal leerlingen in het samenwerkingsverband rechtstreekse bekostiging van het Rijk. Hoe wordt straks de zorgformatie van de SBO-school omgerekend in geld? De berekening onder lumpsum vindt plaats door de hoeveelheid formatie per leerling (12,6 fre / 195 fte functie LB = 0,0646 fte) te vermenigvuldigen met de GPL waarbij sprake is van leeftijdsafhankelijke aanpassing. De berekening van de zorgformatie per leerling wordt als volgt:

$0,0646 \text{ fte} \times (\text{€ } 1.482,92 + \text{€ } 48,02 \times \text{GGL})$.

Op basis van het meetjaar zullen de bedragen van de GPL exact worden vastgesteld en vervolgens geïndexeerd voor toepassing met ingang van 1 augustus 2006.

Overdrachtsverplichting Bedraagt het aantal leerlingen van de SBO-school meer dan 2% van het totaal aantal leerlingen van het samenwerkingsverband, dan moet het samenwerkingsverband op grond van art.125 WPO formatie aan de SBO-

‘Hoe wordt straks de zorgformatie van de SBO-school omgerekend in geld?’

school overdragen. Hierbij speelt de peildatum een belangrijke rol. De peildatum is in feite een extra teldatum die ligt tussen 2 oktober en 31 juli. Het samenwerkingsverband bepaalt zelf de peildatum. Voor de basisformatie gaat het op de peildatum om het aantal leerlingen dat ligt boven het aantal leerlingen op 1 oktober. Voor dat aantal leerlingen wordt de basisformatie overgedragen. Voor de zorgformatie gaat het op de peildatum om het aantal leerlingen dat ligt boven de 2% van het aantal leerlingen van het samenwerkingsverband op 1 oktober. Voor dat aantal leerlingen wordt de zorgformatie overgedragen. Voor de overdrachtsverplichting geldt dat de leerlingen die door een ander samenwerkingsverband rechtstreeks aan de SBO-school worden bekostigd niet meetellen.

>>

De basisformatie van 8,81 fre per leerling komt overeen met 8,81 / 195 fte functie LB, dat wil zeggen 0,0452 fte. De GPL van de functie LB zonder leeftijdsafhankelijke aanpassing bedraagt € 53.682,70 per fte. De basisformatie in geld per leerling bedraagt $0,0452 \text{ fte} \times € 53.682,70 = € 2.426,46$. Wenst het samenwerkingsverband rekening te houden met de GGL van de SBO-school dan wordt de formule met de voorlopige bedragen: aantal leerlingen op de peildatum dat in aanmerking komt voor de bekostiging van de basisformatie $\times (\text{€ } 1.037,58 + \text{€ } 33,60 \times \text{GGL})$.

‘Dyade heeft in het kader van lumpsum speciaal voor samenwerkingsverbanden WSNS een dienstverleningspakket ontwikkeld.’

De zorgformatie van 12,6 fre per leerling komt overeen met 12,6 / 195 fte functie LB, dat wil zeggen 0,0646 fte. De GPL van de functie LB zonder leeftijdsafhankelijke aanpassing bedraagt (zoals we al weten) € 53.682,70 per fte. De zorgformatie in geld per leerling bedraagt $0,0646 \text{ fte} \times € 53.682,70 = € 3.467,90$. Wenst het samenwerkingsverband ook hier rekening te houden met de GGL van de SBO-school dan wordt de formule zoals hierboven.

Interne overdracht In het zorgplan legt een samenwerkingsverband vast welk deel van de zorgformatie terugvloeit naar de basisschool zelf. Stel dat het samenwerkingsverband onder het declaratiestelsel 0,17 fre per leerling aan de basisschool overdraagt dan wordt dit in de nieuwe situatie $0,17 / 195 \text{ fte functie LB} \times \text{GPL van de functie LB}$. Het voorlopige bedrag voor de interne overdracht wordt dan $0,00087 \text{ fte} \times € 53.682,70 = € 46,70$ per leerling. Kiest het samenwerkingsverband voor de functie LA (normfunctie basisschool) dan wordt de berekening $0,17 / 179 \text{ fte functie LA} \times \text{GPL van de functie LA}$ oftewel $0,00095 \times € 49.177,34 = € 46,72$ per leerling. Behoudens een klein afrondingsverschil is de uitkomst dus dezelfde.

Grensverkeer Indien een leerling van een basisschool overgaat naar een SBO-school van een ander samenwerkingsverband, moet op grond van art.125 WPO in het jaar dat daarop volgt bekostiging worden overgedragen door het samenwerkingsverband van herkomst (grensverkeer). Deze verplichting geldt zolang deze leerling aanwezig blijft op de SBO-school. Wordt de leerling na 1 oktober op de SBO-school geplaatst, dan moet het samenwerkingsverband het eerste jaar van overdracht naast de zorgformatie ook de basisformatie aan de SBO overdragen.

Dienstverleningspakket Dyade Dyade heeft in het kader van lumpsum speciaal voor samenwerkingsverbanden WSNS een dienstverleningspakket ontwikkeld. De klant kan kiezen uit een basispakket, een standaardpakket of een pluspakket. Kiest de klant voor het basispakket dan verzorgt Dyade de administratie, de jaarrekening en de kwartaalrapportage. Het samenwerkingsverband stelt dan zelf haar begroting op. Kiest de klant voor het standaardpakket dan verzorgt Dyade tevens de begroting, bewaakt de budgetten en beoordeelt en evalueert de kwartaalcijfers. In het pluspakket kan de klant een aantal extra's kiezen, zoals een meerjarenbegroting of een liquiditeitsbegroting. De kosten van het basispakket en het standaardpakket zijn afhankelijk van het aantal leerlingen van het samenwerkingsverband. Het pluspakket is op offertebasis. Voor meer informatie over deze pakketten kunt u contact opnemen met uw contactpersoon van de afdeling Dyade Advies van uw vestiging.

Nadere informatie Het projectbureau lumpsum po heeft afgelopen september twee brochures gepubliceerd over de consequenties van lumpsum voor SBO en WSNS. De ‘technische’ brochure ‘Bekostiging SBO en samenwerkingsverband WSNS’ is van de hand van de ‘spin doctor’ van de lumpsum primair onderwijs Bé Keizer en kunt u gratis downloaden via: www.lumpsumpo.nl. De tweede brochure is een handleiding invoering lumpsum voor samenwerkingsverbanden WSNS. De handleiding gaat specifiek in op twee pilotprojecten in Amsterdam en Arnhem en op de noodzaak om als samenwerkingsverband een meerjarenbegroting op te stellen. Achterin vindt u een handige checklist voor meerjarige strategische beleidsvorming. Ook deze brochure kunt u gratis downloaden via de website van het projectbureau lumpsum. Voor vragen over specifieke situaties (bijvoorbeeld vier SBO-scholen in één samenwerkingsverband, twee samenwerkingsverbanden met één SBO-school, personeel bij de Centrale Dienst of detachering) kunt u bellen met uw adviseur van Dyade Advies. ●

S *Stappenplan voor- en naschoolse opvang in april 2006*

Minister Van der Hoeven en minister De Geus willen de motie Van Aartsen/Bos over de voor- en naschoolse opvang samen met de scholen, vak- en ouderorganisaties en de organisaties voor kinderopvang uitvoeren. Bij die uitwerking worden ook de adviezen van de Onderwijsraad en het CPB betrokken. Het kabinet komt in april 2006 met een concreet stappenplan waarin de randvoorwaarden, het overleg met het onderwijs en de kinderopvang, een reactie op de adviezen en het financiële kader zijn opgenomen. Dit staat in een brief van minister Van der Hoeven en minister De Geus aan de Tweede Kamer, waarmee de ministerraad akkoord is gegaan. Het uitgangspunt is de wens om de arbeidstijden van werkende ouders en de schooltijden van de kinderen goed op elkaar te laten aansluiten. Vanaf 1 januari 2007 wordt het schoolbestuur verantwoordelijk voor het (laten) organiseren van de voor- en naschoolse opvang van 7.30 en 18.30 uur. Het schoolbestuur kan de opvang van de leerlingen op verschillende manieren verzorgen. Voor de ouders en hun kinderen is kwaliteit daarbij van groot belang. Hoe en waar het wordt georganiseerd is aan de school en ouders. Het schoolbestuur heeft de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, maar kan niet verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en kwaliteit van activiteiten buiten schooluren voor zover deze door anderen dan de school worden uitgevoerd. Om aan de vraag van ouders te kunnen voldoen, is het belangrijk dat schoolbesturen zich tijdig kunnen voorbereiden op deze nieuwe taak. Het kabinet streeft het wetsvoorstel voor- en naschoolse opvang voor het zomerreces van 2006 naar de Tweede Kamer te sturen, zodat eind 2006 het wetstraject is afgerond. Er zal bekeken worden, onder andere op basis van de adviezen, hoe schoolbesturen op een verantwoorde wijze in positie gebracht kunnen worden om deze taak goed uit te kunnen voeren. Wanneer dat niet kan, zal gekozen worden voor een gefaseerde invoering van de voor- en naschoolse opvang vanaf 1 januari 2007. Aan de Onderwijsraad is advies gevraagd over de verschillende mogelijkheden, consequenties en randvoorwaarden. Specifiek is aandacht gevraagd voor de consequenties voor schoolgebouwen en buitenruimten, het personeel en eventuele fasering. Aan het CPB is gevraagd de macro-effecten in beeld te brengen voor de middellange en lange termijn. Beide adviezen komen in februari 2006 beschikbaar. Het kabinet komt in april 2006 met een stappenplan waarin onder andere de adviezen en de gesprekken met de organisaties zijn verwerkt.

i

Intentieverklaring betrokkenheid ouders bij school

Minister Van der Hoeven wil een grotere betrokkenheid van ouders bij de school. Daarom heeft zij op 14 november met vertegenwoordigers van de onderwijsorganisaties (voor besturen, ouders, leraren, leerlingen en managers) een intentieverklaring ondertekend. Nog dit jaar zal een werkgroep met bestuurders, ouders, managers, leraren en leerlingen starten, die de verklaring omzetten in concrete acties. De acties zijn gericht op het primair en voortgezet onderwijs. In het voorjaar van 2006 komt de werkgroep met haar advies. Dit staat in een brief van minister Van der Hoeven die naar de Tweede Kamer is gestuurd. Alle betrokkenen zijn het er over eens dat het versterken van de betrokkenheid van ouders in eerste instantie een zaak is tussen school en ouders. De relatie tussen school, ouders en leerlingen komt immers daar tot stand. Bij het bevorderen van een goede relatie met ouders en leerlingen hebben scholen, maar ook ouders een duidelijke opdracht. De acties uit de werkgroep moeten de scholen en de ouders daarbij helpen. In de intentieverklaring wordt een aantal doelen genoemd, zoals het versterken van de communicatie tussen school en ouders, een openbare databank met goede voorbeelden voor alle scholen, het verbeteren van de klachtenprocedure en een uitgebreide onderwijsinformatie- en servicefunctie beschikbaar voor alle ouders. Een platform voor allochtone ouders zal een impuls geven aan de betrokkenheid van allochtone ouders. Daarnaast streven de besturen- en werkgeversorganisaties ernaar om meer vertegenwoordigers van allochtonen in besturen en op de werkvloer te krijgen. De afspraken uit de intentieverklaring sluiten aan bij de kaders die minister Van der Hoeven heeft geschetst in haar brief over governance in het onderwijs. Ook wordt met deze verklaring een uitwerking gegeven aan de motie De Vries (CDA) en de acties uit de Koersen Primair en Voortgezet Onderwijs.

d

Doorgang Dagarrangementen en Combinatiefuncties

Staatssecretaris Van Hoof heeft in een brief aan de Tweede Kamer meegedeeld dat er binnen de rijksbegroting middelen voor Dagarrangementen en Combinatiefuncties (D&C) worden vrijgemaakt. Dit betekent dat, na de sluiting van het ESF-3 loket op 28 oktober, de projecten D&C alsnog doorgang kunnen vinden. Over het moment en de wijze waarop aanvragen kunnen worden ingediend zal eerst nog overleg plaatsvinden tussen de ministeries van SZW en OCW. Het is wel duidelijk dat de ESF-subsidievereisten zullen worden toegepast.

Levensloop of levenssloop

1

Ik word helemaal gek van al het nieuws over de levensloopregeling (of is het levensloopregeling???). Moet ik nu al kiezen als ik aan de levensloopregeling wil meedoen?

Wij hebben de regeling niet uitgevonden, maar proberen alleen uit te leggen wat het voor u kan betekenen. Aanvankelijk was de regeling zo dat u vóór 1 januari zou moeten kiezen voor levensloop als u nog in 2006 zou willen deelnemen. Dat is nu uitgesteld tot halverwege het jaar.

In principe mag u elk jaar opnieuw beslissen of en aan welke regeling u meedoet. U mag nu zeggen: ik wacht nog een jaar af, en dat weet ik wat ik ga doen, maar u mag ook nu instappen en volgend jaar weer besluiten om te stoppen. Elk jaar opnieuw heeft u de mogelijkheid om te bepalen wat u doet. En dat betreft ook uw beslissing of u mee wilt doen aan de spaarloonregeling of aan de levensloopregeling.

2

Weet ik nu zeker dat alles goed is uitgewerkt voor deze regeling?

Nee, u weet alleen dat u rechten heeft om te sparen en dat er fiscale voordelen aan verbonden zijn. Maar als u zeker weet dat u goed kunt beleggen, kunt u een veel beter rendement halen. Dyade geeft daar geen adviezen voor! In de cao's zijn nog geen verdere afspraken gemaakt over de levensloop. Het is de bedoeling dat er in elke cao-reglementen worden afgesproken over hoe de regeling op de school of op de instelling uitgevoerd moet worden.

3

Is er al wat geregeld in cao's?

Als je niet aan de FPU-overgangsregeling kan meedoen (die geldt voor iedereen die na 1949 geboren is en voor sommigen die ouder zijn en niet voldoen aan de gestelde randvoorwaarden van de overgangsregeling), is er in de premieafdracht van werkgevers voor pensioenen 0,8% gereserveerd voor levensloopsparen. In het pensioenakkoord zijn er afspraken gemaakt voor deze categorie, omdat die anders maar heel weinig rechten op zouden kunnen bouwen uit de levensloop. In de verschillende sectoren wordt er niet op dezelfde manier mee omgegaan.

Primair en voortgezet onderwijs

In het primair en in het voortgezet onderwijs is in de cao vastgesteld dat deze 0,8% voor levensloop bedoeld is. Elke werkgever zal dit dus aan de werknemer duidelijk moeten maken. De werknemer mag dan dus een levenslooprekening openen om die 0,8% te sparen. Individuele werkgevers kunnen een collectieve regeling aanbieden. Werknemers kunnen er ook voor kiezen om die 0,8% als brutoloon uit te laten betalen. Gezien de beloften van staatssecretaris Wijn kan er nog even afgewacht worden om op een later moment een beslissing te nemen hoe u hier mee om wilt gaan. De vakorganisaties willen in het cao-overleg voor beide sectoren een levensloopreglement afspreken.

Beroeps- en Volwasseneneducatie

In het onderhandelaarsakkoord voor de bve is afgesproken dat de 0,8% bedoeld voor levensloopsparen is toegevoegd aan de structurele eindejaarsuitkering. Bij een werknemer die in de overgangsregeling fpu valt, wordt die 0,8% aan de eindejaarsuitkering toegevoegd. Werknemers die aan de Bapo-regeling mee (gaan) doen, betalen dat dan feitelijk zelf, omdat er extra betaald moet worden voor die Bapo, in grootte hetzelfde als die 0,8%.

Hbo

In het onderhandelaarsakkoord voor het hbo is afgesproken dat voor elke werknemer 0,8% beschikbaar is voor levensloop.

Er is ruimte gecreëerd voor het maken van definitieve keuzen omdat tot 1 augustus 2007 die 0,8% opgespaard wordt. Na dat jaar wordt er extra geld aan die 0,8% toegevoegd vanwege de waardevermeerdering daarvan. Per 1 augustus 2007 kan de werknemer dus beslissen of die het gespaarde bedrag wil stoppen in de levensloopregeling of uitbetaald wil krijgen.

Afgesproken is daarnaast dat er zo spoedig mogelijk een levensloopreglement wordt vastgesteld.



Dyade
Dienstverlening
Onderwijs

Dyade Dienstverlening Onderwijs Wij begrijpen wat ú wilt

Dyade is een van de grootste dienstverleners in het onderwijs. Wij ondersteunen onderwijsinstellingen bij hun administratie, bedrijfsvoering en bestuur. Dat doen wij met meer dan 400 medewerkers vanuit acht vestigingen: Aalsmeer, Alkmaar, Amersfoort, Amsterdam, Ede, Middelburg, Nieuwegein en Rotterdam.

Het onderwijs is een dynamische sector. Nieuwe ontwikkelingen volgen elkaar in sneltreinvaart op. Juist in die dynamiek voelt Dyade zich thuis. Achterover leunen is er dus niet bij, want wij willen dat onze dienstverlening optimaal afgestemd blijft op de behoeften van onze relaties.

Met Dyade bent u klaar voor de toekomst.

Wilt u meer informatie over Dyade? Kijk op onze website; www.dyade.nl of bel (030) 630 56 27.

Dyade
Personeel

Dyade
Financieel

Dyade
Advies

Risico-inventarisatie en -analyse primair onderwijs (personele kosten)

Dat aan lumpsumbekostiging in het primair onderwijs niet meer te ontkomen valt, mag bekend worden verondersteld. Nu kunt u, door gebruik te maken van de simulatietool van Cfi, reeds een indicatie krijgen van wat u zult gaan ontvangen onder lumpsum. Lastig is wel dat u pas in maart of april 2006 exact doorkrijgt wat u aan geld gaat ontvangen om uw personeel te bekostigen.

Dit is niet zo problematisch omdat u als schoolbestuur wordt gecompenseerd en het eerste jaar hetzelfde bedrag ontvangt als waar u recht op had in het meetjaar 2004/2005, geïndexeerd naar dit schooljaar en met medeneming van wijzigingen in de leerlingenpopulatie of organisatie.

U hoeft dus, bij het opstellen van de begroting over 2006, geen rekening te houden met plotselinge stijgingen of dalingen aan de inkomstenkant, als gevolg van invoering van lumpsumbekostiging.

door André van Oort en drs. Wilma Rijndorp-Kreft

Voor uw meerjarenbegroting zult u waarschijnlijk willen weten of u er op vooruit dan wel achteruit gaat onder lumpsum. Mogelijk is het effect zodanig dat u nu al actie wilt ondernemen. Anderzijds zult u nu mogelijk wel al een goede personele meerjarenbegroting op willen stellen. Zoals gezegd biedt het bekijken van de inkomsten onder lumpsumbekostiging nog geen soelaas. Wat u wel kunt doen is kijken naar de uitgaven.

Uitgaven Lumpsumbekostiging is een normbekostiging gebaseerd op enkele indicatoren, zonder rekening te houden met de specifieke kenmerken van uw school of schoolbestuur. Dit betekent onder andere dat voor veel zaken een gemiddeld bedrag wordt ontvangen. Denk hierbij aan BAPO, salarisgaranties, herintreders, zij-instromers, jubilea, functie- en beloningsdifferentiatie, verloven en werkloosheidsuitkeringen. Indien er sprake is van een van het gemiddelde afwijkend personeelsbestand kunnen bepaalde kosten bij scholen vaker voorkomen dan gemiddeld (veel jonge vrouwen kan leiden tot veel zwangerschaps- en ouderschapsverloven, veel ouderen kan leiden tot veel BAPO en jubilea-uitkeringen, etc).

Dit betekent dat u nu al iets kunt zeggen over uw financiële situatie onder lumpsumbekostiging door te kijken naar de opbouw van uw personeelsbestand. Wijkt deze namelijk af van de landelijke opbouw van het personeelsbestand dan kan dit consequenties hebben voor uw financiële situatie.

Risico-inventarisatie en -analyse Dyade kan voor u uw uitgaven in kaart brengen door middel van het uitvoeren van een risico-inventarisatie en -analyse. De risico-inventarisatie en -analyse behelst allereerst het in kaart brengen van de structurele en incidentele personeelskosten op korte en middellange termijn. Wij maken daarbij met name gebruik van de gegevens van uw school of bestuur die bij Dyade aanwezig zijn. Vervolgens worden de gegevens nader geanalyseerd op grond van de indicatoren van de bekostigingsformule lumpsum. Door middel van vergelijking van de scores van uw school of schoolbestuur op deze indicatoren en de landelijke kentallen wordt inzicht verkregen in uw risicogebieden. De risico's worden voor u zoveel mogelijk gekwantificeerd. Ook de risico's die u onder het huidige bekostigingsstelsel reeds loopt, worden in kaart gebracht. Voorts worden uw uitgaven voor de diverse personele doeleinden (salarislasten, verlofregelingen, premies, kosten verlofregelingen, kosten rechtspositionele regelingen, leerlingenaantallen, spaarloon, gemeente, WSNS) geïnventariseerd en, mede op grond van uw historische gegevens en landelijke kentallen, gekwantificeerd. Op basis van de inventarisatie en analyse wordt tenslotte een aanbeveling gedaan over de gewenste omvang van de personele reserve voor uw schoolbestuur.

U kunt de gegevens van de analyse gebruiken voor het vullen van een reële meerjarenbegroting. Daarbij is het voor sommige scholen en schoolbesturen de vraag of er op schools of bovenschools niveau begroot zal moeten worden. Ook daarvoor geven wij u een voorzet.

Informatie Bent u geïnteresseerd in bovenstaande risico-inventarisatie en -analyse dan kunt u contact opnemen met uw contactpersoon van de afdeling Dyade Advies. ●

André van Oort en drs. Wilma Rijndorp-Kreft zijn adviseurs Dyade Advies en werken vanuit de vestiging Dyade Rotterdam.

In gesprek met de heer Henk Moerland

clustermanager van de Stichting Verenigde Protestants Christelijke Scholen te Rotterdam

De VPCS is via Henk Moerland één van de eerste klanten van Dyade die in september 2005 een risico-inventarisatie en -analyse hebben laten doen.

Waarom bij de VPCS een risico-inventarisatie en -analyse?

“We proberen altijd pro-actief om te gaan met ontwikkelingen die op ons afkomen. Als voorbeeld: onze scholen bevinden zich in de binnenstad van Rotterdam en dat houdt in dat we continu alert moeten zijn op politieke ontwikkelingen zoals stadsvernieuwing en gemeentelijke subsidies. Doel is met onze bedrijfsvoering hierop in te spelen en daarmee niet achter de feiten aan te lopen. De invoering van lumpsum brengt met zich mee dat we zicht willen hebben op de personele risico's en het liefst zo vroeg mogelijk.”

Hoe verliep de analyse?

“Nadat wij de opdracht aan Dyade hadden gegeven, was vanuit onze kant geen verdere inbreng nodig. Ten behoeve van de analyse werd gebruik gemaakt van de gegevens die binnen Dyade al in de administratie aanwezig zijn. De gegevens van de VPCS werden vervolgens getoetst aan de landelijke kengetallen en hiermee werd de analyse van de VPCS gevoed.”

Is de analyse alleen van belang bij grote besturen?

“Naar mijn mening is de analyse voor ieder bestuur belangrijk. Voor kleine besturen en éénpitters is het financiële risico in theorie relatief groter. Immers over meerdere scholen spreiden de risico's zich uit. Bij éénpitters met relatief veel medewerkers van 50 jaar en ouder bijvoorbeeld, is het BAPO-risico relatief groot. De éénpitter krijgt in de personele vergoeding een gemiddeld bedrag BAPO-kosten uitgekeerd waarbij het bestuur naar alle waarschijnlijkheid geld uit andere middelen moet ophoesten. De post Jubilea (gratificaties bij 25-jarig ambtsjubileum) kan bij relatief veel medewerkers van 45 jaar en ouder ook flink oplopen. Ook hiervoor geldt: het bestuur krijgt een gemiddeld bedrag dat niet gerelateerd is aan de werkelijke uitgaven per school.”



Kerncijfers VPCS Rotterdam

Aantal leerlingen:	ca. 4000
Aantal medewerkers:	550
Aantal brinnummers:	15, aantal gebouwen 19
Balanstotaal per 31/12/2004:	€ 15.118.574,-
Totaalexplotatie kalenderjaar 2004:	€ 24.402.049,-

Resultaat van de analyse

“Voor de VPCS betekent het dat we inzicht kregen in de hoogte van het financiële risico dat we lopen na de invoering van lumpsum. Dat geeft onszelf een bepaalde rust; voor de scholen is het risico dat we lopen bekend en dus geen vraagteken meer. Jaarlijks is het nog wél nodig na te gaan hoe de werkelijkheid verloopt, maar de uitgangspunten en grenzen zijn bekend.”

Wat gaat u met de uitkomsten doen?

“Wij zijn met de gegevens en aanbevelingen aan de slag gegaan. Inmiddels hebben wij een inventarisatie gehouden onder de medewerkers naar de behoefte aan (flex) BAPO. Op deze wijze kunnen wij de risico's nader invullen. Verder maken wij een vertaling van de analyse naar ons financiële beleid. Het financiële risico is in kaart gebracht, inclusief de diverse aannames. Volgende stap is het risico te vertalen in de positie van onze balans en de effecten op onze (meerjaren)explootatie. Met andere woorden: hebben wij voldoende gereserveerd in de personele reserve om de risico's af te kunnen dekken. De financieel adviseur van Dyade is gevraagd hierover zijn licht te doen schijnen.”

Aanbeveling voor collega's?

“Het in kaart brengen van de personele risico's vormt een relevant onderdeel bij de invoering van lumpsum. Het heeft ons vertrouwen gegeven nu de resultaten van de analyse bekend zijn. Ik kan het de collega-directeuren aanbevelen een zelfde analyse uit te laten voeren waarbij – het mag gezegd worden – de prijs me meeviel.”

Spreaden in Deventer

Openbaar onderwijs is algemeen toegankelijk. In Deventer niet anders dan elders. Toch heeft de bestuurscommissie openbaar primair onderwijs Deventer een eigen toelatingsbeleid voor een aantal scholen ontwikkeld. Open voor iedereen en tóch niet toegelaten worden. Dat is een dilemma waar politiek en bestuurders mee worstelen en waar ouders naar hun gevoel soms de dupe van zijn. Wat kan wel en wat kan niet? Wat wil de wethouder?

door Hans Koster

Het openbaar onderwijs in Deventer bloeit. De scholen mogen zich profileren en zichzelf verder ontwikkelen in een richting die hen past. Het bestuur van het openbaar onderwijs streeft er naar dat voor alle kinderen in de gemeente Deventer openbaar onderwijs beschikbaar is in de eigen wijk of buurt.

Profileren Sommige scholen in Deventer profileren zich erg sterk en zitten kennelijk goed in de markt. Ze trekken niet alleen leerlingen uit de eigen wijk. Eén van de scholen, De Hagenpoort, in het centrum van Deventer, zit in een statig gebouw uit 1894 en profileert zich als kunst- en cultuurschool. Met veel succes; het leerlingenaantal groeit en de school heeft de laatste jaren een grote aantrekkingskracht. Maar de school heeft meer aanmeldingen dan plaatsen en kan op dit moment niet uitbreiden.



Ina Adema, onderwijswethouder (VVD)

‘De kinderen puilen de school uit.’

Hetzelfde probleem doet zich voor in de Dorpsschool in Bathmen (ook gemeente Deventer). De school heeft op dit moment drie gebouwen en daarnaast zit zelfs een groep kinderen in de plaatselijke ABN/AMRO bank. De school werkt aan adaptief onderwijs en kennelijk is daar vraag naar. De kinderen puilen de school uit. Het nieuwe schoolgebouw wordt dan wel ongeveer het mooiste van Nederland, maar ook dan kan weer het probleem ontstaan dat niet iedereen die zich aanmeldt, geplaatst kan worden. Realistisch rekenen in de ABN/AMRO bank moet dan teruggebracht zijn tot een enkel project. De derde grote trekker is De Sleutel in Schalkhaar (ook al gemeente Deventer). Deze school is een Daltonschool die ook veel kinderen trekt uit een aangrenzende wijk in de stad Deventer. Meer kinderen dan de school kan plaatsen.

“Deventer basisscholen en de gemeente moeten samen optrekken om een oplossing te vinden voor het probleem van de overvolle scholen”, zegt onderwijswethouder Ina Adema (VVD). “We werken aan een plan van gebiedsindeling voor de basisscholen. Volgens de wethouder gaan gemeente en scholen met elkaar in de slag om een soort gebiedsindeling te maken, waarin ruimte is voor een zekere overloop. Het percentage van die overloop staat nog niet vast. We willen naar een situatie toe waarin alle kinderen in hun eigen omgeving naar school gaan. Dat dat nu niet overal gebeurt heeft onder meer te maken met het imago van de scholen in de buurt. Daar moet dus wat aan gedaan worden. Bovendien is het belangrijk dat we in onze herstructureringsgebieden goede en aantrekkelijke scholen bouwen. Op dit moment hanteert de gemeente het beleid dat er bij een volle school in een straal van twee kilometer wordt gekeken of er leegstaande lokalen zijn.

De school zou daar dan zijn toevlucht in kunnen nemen. In de praktijk komt het vaak voor dat scholen daar niet op ingaan, omdat de locatie minder aantrekkelijk is voor de ouders.

Als gemeente hebben we drie redenen om leerlingstromen te sturen:

Het eerste is de ‘witte vlucht’. Blanke ouders mijden scholen als er teveel kinderen van allochtone komaf op zitten. Dat wordt door de gemeente onwenselijk geacht. Eigenlijk wil de gemeente toe naar gemeenschapscentra op strategische plaatsen. In die centra moet niet alleen de buurtschool komen, maar ook voorzieningen voor voor-, tussen- en naschoolse opvang en verenigingsactiviteiten.

Het tweede punt is de huisvesting. De gemeenschap draait op voor nieuwe lokalen. We willen in principe geen nieuwe lokalen bouwen als er verderop leegstand is.

En tenslotte voelen we er helemaal weinig voor om te bouwen als er elders juist nog meer leegstand gaat ontstaan doordat er scholen worden leeggetrokken.

De gemeente werkt samen met de schoolbesturen aan afspraken op niveau van voedingsgebieden over aanname, voorlichting, werving en doorverwijzing van leerlingen. De bedoeling was dat er een convenant zou zijn vóór het begin van dit schooljaar, maar we zijn nog niet helemaal uit de invulling van het begrip ‘voedingsgebieden’ en de concrete omvang ervan. Het had wellicht wat kou uit de lucht kunnen nemen voor ouders die nu in procedures met ons verwickeld zijn.”

Toelatingsbeleid Openbaar Onderwijs Deventer voert nu voor een aantal scholen een eigen toelatingsbeleid. De scholen zijn in principe voor hun

eigen wervingsgebied. Kinderen van verder kunnen worden toegelaten als er plaats is. Broertjes en zusjes gaan altijd voor. Dit beleid is ingezet om een goede verdeling van de ruimte te krijgen. Het openbaar onderwijs wil dat de schoolbevolking een afspiegeling is van de wijk. Sjouwen van kinderen naar scholen buiten de wijk is onwenselijk.

‘Openbaar onderwijs is algemeen toegankelijk, maar het is de vraag of dat ook voor iedere individuele school geldt.’

Wettelijke grenzen Openbaar onderwijs is algemeen toegankelijk, maar het is de vraag of dat ook voor iedere individuele school geldt. In Deventer wordt dat niet door alle ouders geaccepteerd. Ouders die niet terecht kunnen op de school van hun eerste keuze kunnen wel toegelaten worden tot het openbaar onderwijs bij een andere school van hetzelfde bestuur, maar accepteren dat niet altijd. Dat heeft geleid tot een aantal bezwaar- en beroepsprocedures. Tot nu toe is het beleid van het openbaar onderwijs steeds overeind gebleven. Op grond van uitspraken van de Raad van State uit 1992 wordt het beleid van de gemeente niet onredelijk gevonden. Een bestuur van scholen voor openbaar onderwijs mag toelatingsbeleid vaststellen. Belangrijk punt is dat er ruimte in het openbaar onderwijs is op redelijke afstand. Kinderen kunnen wel op een wachtlijst worden geplaatst. Als er ruimte ontstaat zijn ze als eersten aan de beurt. ●

Uitgangspunten waardoor het spreidingsbeleid in Deventer tot nu toe gehandhaafd kon worden:

1. Het is gebaseerd op de Wet op het primair onderwijs, art. 40, op grond van dit artikel kan het bevoegd gezag een toelatingsbeleid vast stellen dat is gerelateerd aan de maximale opnamecapaciteit van een school. In de jurisprudentie is deze bevoegdheid erkend en uitgewerkt.
2. Het beleid is in overeenstemming met het karakter van het openbaar onderwijs.
3. Het bevoegd gezag heeft een redelijk belang bij het vaststellen van een toelatingsbeleid.
4. Het toelatingsbeleid is aan de ouders bekend gemaakt door een openbare publicatie en in de schoolgids.
5. Betrokkenen kunnen op redelijke afstand gebruik maken van een andere openbare school.
6. Er zijn in het individuele geval van een beroepszaak geen bijzondere feiten of omstandigheden op grond waarvan afgeweken zou moeten worden van het vastgestelde toelatingsbeleid.

Openbaar onderwijs in Deventer: Successen delen en geloven



Het openbaar onderwijs in Deventer groeit tegen de verdrukking in. Op een aantal scholen staan ouders in de rij om hun kind openbaar onderwijs te laten volgen. Leerkrachten uit heel Nederland melden zich spontaan aan, zelfs als er geen vacatures zijn. Leerkrachten werken zich in het zweet; op school en op de sportschool. Wat maakt het openbaar onderwijs in Deventer zo bijzonder? Een gesprek met Jan Rensink, algemeen directeur en een kijkje op de sportschool.

door Hans Koster

Van openbaar naar DGS Jan Rensink ziet – zeker in Deventer – de meerwaarde van openbaar onderwijs. “Openbaar onderwijs heeft vaak een klank die niet correct is. We voelen ons soms heel bijzonder in het openbaar onderwijs. Een samenleving vol pluriformiteit vraagt om actief pluriforme scholen waar kinderen leren samen te leven en te werken. Er is respect voor andere denominaties en levensbeschouwingen. Er is een uitstekende samenwerking met andere zuilen. Dat is niet zo moeilijk in Deventer, want de bestuurskantoren van het openbaar onderwijs en van Quo Vadis, de stichting voor protestants en katholiek onderwijs in Deventer zitten op dezelfde verdieping in hetzelfde bestuurskantoor. We lopen bij elkaar in en uit en werken op heel veel terreinen samen. Ik ben ook een tegenstander van het klassieke beeld van de openbare school als de school die religie en levensbeschouwing op grote afstand houdt. Openbaar betekent voor mij open voor iedereen. Ik zie in de toekomst scholen ontstaan die werken met een DGS model: een Denominatief Gedifferentieerde School. Op onze

in groei

scholen komen echt alle religies en levensovertuigingen voor, net als in het echte leven. Bij de kinderen en bij de medewerkers. Eén van onze leerkrachten was voorganger in een pinkstergemeente. We verdoezelen verschillen niet, maar we geven alle ruimte. Openbaar onderwijs is veelkleurig en gevarieerd als de samenleving zelf.

Sturingsmodel Het openbaar onderwijs Deventer heeft sinds 1997 een eigen bestuurscommissie van 5 leden. De leden van de bestuurscommissie worden benoemd door de gemeenteraad, op aanbeveling van de bestuurscommissie en in samenspraak met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. In de bestuurscommissie is een brede deskundigheid aanwezig. De bestuurscommissie is beleidsbepalend en heeft een algemeen directeur aangesteld voor de uitvoering van het beleid. Iedere school heeft een eigen directeur. Die directeur heeft een grote mate van beleidsvrijheid om samen met de medezeggenschapsraad de uitvoering van het beleid vorm te geven. Het gemeentebestuur staat op afstand en stelt voornamelijk nog de financiële ruimte en de jaarrekening vast. Over verdergaande verzelfstandiging zijn gesprekken gaande.

We hebben gekozen voor een klein stafbureau. De cultuur is professioneel met beperkte overheadkosten. De schooldirecteuren hebben zelf een ruim mandaat om hun eigen scholen te sturen en ze hebben daarvoor financieel zelfbeheer. Het stafbureau wordt ondersteund door een adviseur personeelszaken en een adviseur huisvesting en financiën van Dyade. Beide adviseurs werken een groot deel van hun weektaak voor Deventer, maar vooralsnog kiezen we er voor dit werk door externe adviseurs te laten doen. Het is de bedoeling de organisatie zo slank mogelijk te houden om optimale flexibiliteit ook voor de toekomst te kunnen garanderen.

Scholen Onze scholen hebben een grote mate van autonomie en ze verschillen behoorlijk van elkaar. Het varieert van een dorpsschool in het buurtschap Loo (de gemeente Deventer heeft ook een groot buitengebied) tot scholen waar de grote stadsproblematiek tot de dagelijkse routine hoort. Iedere school mag zich profileren en wordt ook gestimuleerd dat te doen. Openbaar onderwijs betekent in Deventer dat iedereen verschillend is. Ons positieve imago zorgt ervoor dat we groeien tegen de verdrukking en de landelijke trend in. Dat gaat niet zonder problemen. Scholen die zich duidelijk profileren

trekken soms meer leerlingen dan we kunnen plaatsen. Als openbaar onderwijs willen we plaats bieden aan iedereen, maar niet iedereen past op de school van de eerste keuze. Daar zit wel een wringend probleem, waar we nog niet helemaal uit zijn. Enerzijds veel ruimte voor de individuele scholen om zich te profileren, anderzijds het nastreven van optimale vulling van de scholen en van een optimaal gebruik van de beperkte ruimte die er is. Het is leuk als je populair bent, maar lastig als je onder de voet gelopen wordt. Zeker als je ook nog in zo'n spagaat zit. Op dit moment kost het ons als openbaar onderwijs leerlingen die niet op de eerste school van hun keuze geplaatst kunnen worden en dan uitwijken naar andere richtingen. Jammer, maar het is een gevolg van een rationele keuze. (Zie ook het artikel: Spreiden in Deventer.)

Personeelsbeleid Een belangrijk succes in ons personeelsbeleid is de terugloop in het ziekteverzuim. Daar heeft onze personeelsadviseur Joke ten Hoor van Dyade een grote rol in gespeeld. Enkele jaren geleden was ons verzuimpercentage 13,6%; volgens de laatste cijfers is het nu 4,9%. Ons beleid is gericht op bewustwording, communicatie, registratie, alertheid, interventie en preventief handelen. En het werkt.

De terugloop van het verzuim is niet het doel, maar het gevolg van ons personeelsbeleid. We willen gezonde scholen met enthousiaste medewerkers. Daar investeren we in. We proberen de mobiliteit van de medewerkers te stimuleren. Ook letterlijk, want we hebben voor onze personeelsleden een speciaal arrangement met de sportschool. Ons bestuurskantoor zit zelfs met de sportschool onder één dak. Openbaar onderwijs Deventer is een populaire werkgever. We zetten nooit advertenties voor personeel. We trekken mensen aan uit een grote regio aan, ook uit het westen. Officieel is dit een risicoregio, waardoor we extra geld krijgen om personeel te werven. Dat vinden we natuurlijk prima, want ons eigen personeelsbeleid kost ook wel wat. We hebben een project opleiden in de school, samen met de Saxion Hogeschool in Deventer en een project met het ROC voor het opleiden van klassen- en onderwijsassistenten. Voor het management hebben we eigen kweekvijverprojecten. We hebben één van de directeuren aangesteld als projectdirecteur die grotere projecten coördineert en die we intern in kunnen zetten als interimmer. Op die manier bouwen we deskundigheid op binnen de eigen organisatie.

We geven onze eigen mensen veel ruimte om iets te ondernemen met hun deskundigheid. Een directeur of leerkracht die zich heeft gespecialiseerd kan die deskundigheid ook op een andere school inzetten. We stimuleren dat en zorgen ervoor dat we het intern subsidiëren.

Jan Rensink (Aalten, 1957) begon zijn loopbaan als onderwijzer en werd daarna directeur van een basisschool in het protestants christelijk onderwijs. In 1993 werd hij bestuurs- en managementondersteuner bij DCO Ede (nu Dyade); in 1998 stapte hij over naar ASBO (nu OSG) en de E&S-groep; Sinds 2001 is hij algemeen directeur van het openbaar onderwijs in Deventer. Tijdens zijn loopbaan in het onderwijs behaalde hij de aktes Nederlands MO-A en B. In 2000 haalde hij zijn doctoraal Management en Communicatie aan de Universiteit Utrecht.

>>



Scholing en verdere opleiding van onze mensen is een permanent aandachtspunt. Op dit moment hebben al 50 medewerkers een opleiding voor coach gevolgd. We begonnen daarmee met de directeuren, maar dat spreidt zich nu ook uit over het middenmanagement. Werken in Deventer is leuk! De mensen ervaren dat ze succes hebben en daardoor groeien in het onderwijs. Het is onze taak om die succeservaringen te versterken zodat het een effect heeft op de hele organisatie.

moet naar de scholen gaan, Op dit moment werken we aan een herverdelingsmodel op basis van fpe's, zoals dat door De Basis in Arnhem als pilot is uitgevoerd. Dat model ziet er rationeel uit. Het kan de directeuren ontlasten van een aantal zorgen. Als je lang genoeg meedraait heb je ook de invoering van het formatiebudget nog meegemaakt. Ook dat leek toen een spectaculaire operatie. Ik zie om me heen veel mensen die paniek zaaien over de komst van lumpsum. We hebben een projectgroep die zich hiermee bezighoudt en we proberen de invoering zo soepel mogelijk te laten verlopen. ●

‘Scholing en verdere opleiding van onze mensen is een permanent aandachtspunt.’

Lumpsum Lumpsum is voor ons geen schrikbeeld. Onze directeuren hebben al financieel zelfbeheer. Dat wordt natuurlijk een slag groter als de personeelskosten er bij komen, maar het is vooral een kwestie van een goede herverdelingssystematiek. De bovenschoolse kosten proberen we zo beperkt mogelijk te houden. Dat blijven we doen. Het geld

Het milieu ontzien door gebruik lichter papier

Er wordt heel veel papier gebruikt, want communicatie is een zeer belangrijke factor in het dagelijks leven. Ook scholen gebruiken veel papier.

Het vervaardigen van papier vergt veel hout, water en energie en hoewel er op dit gebied al veel is gebeurd in de afgelopen jaren, zoekt de papierindustrie nog steeds naar mogelijkheden om het milieu nog meer te ontzien.

door Peter den Hertog



Het is nu mogelijk om evenveel kopietjes te maken en toch minder papier te gebruiken. Door gebruik te maken van geselecteerde grondstoffen en door productie op de meest geavanceerde machines is het nu mogelijk een papiertje te gebruiken met een oppervlaktegewicht van 75 g/m² i.p.v. 80 g/m². Dit levert concreet een besparing op van ruim 6 %. Dat is voor een gemiddelde basisschool al gauw 60 – 100 kg per jaar.

Maar dat is nog niet alles: voor de vervaardiging van High Speed – want zo heet dit product – wordt 18% minder hout, 14% minder water en maar liefst 23% minder energie gebruikt en dat mag best een forse stap in de goede richting worden genoemd in deze tijd waar veel wordt gesproken over milieuvervuiling en het broeikas-effect.

High Speed is niet dunner dan een gemiddelde kwaliteit 80 g/m² kopieerpapier, schijnt niet meer door

en is vergelijkbaar wit. Ook aan stevigheid is het volledig vergelijkbaar, zodat u dit papier net zo prettig verwerkt als elk ander standaard kopieerpapier.

U kunt thans kennis maken met dit product. Proost en Brandt heeft een mantelcontract met Dyade en biedt u het nieuwe product als klant van Dyade aan voor een introductieprijs vanaf € 1,95 per pak. Vraag nu een gratis monster aan, leg het naast uw huidige papier en ervaar het verschil. ●

Informatie:

Proost en Brandt BV
Office Paper
Postbus 5
1110 AA Diemen
Tel. 020 – 569 0 910
officepaper@proost.nl

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
Huisvesting Scholen
 tel. (020) 585 95 70 | fax (020) 585 95 75

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 bijzonder 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
Motorrijtuigenverzekering Ziektekostenverzekering	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 Cfi als een vacature geweigerd wordt door een eigen wachtgelder. Een kopie van het formulier aan de afdeling Dyade Personeel zenden.

Elke maand >

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

Elke week >

Toezenden personeelsmutaties aan de afdeling Dyade Personeel. Met klem verzoeken wij u mutaties niet 'op te sparen' tot vlak voor de uiterste datum. Gespreide aanlevering van mutaties - ook de aanlevering via het PSA-mutatieprogramma - wordt door ons zeer op prijs gesteld.

08/01

Mutaties die voor deze datum in ons bezit zijn, worden verwerkt in het salaris van januari 2006.

20/01

Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling januari 2006.

25/01

Het salaris over de maand januari 2006 wordt uitbetaald.

Reiskostenvergoeding invalkrachten

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



Proost en Brandt

Online bestellen? Surf nu naar

www.dyade.nl

en meld u aan voor PaperBase

Wit kopieerpapier

A4/80 gr/m². 500 vel p/pak

Actie!!!



€ 1,85 p/pak

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