

Dyademagazine

nummer 2 | februari 2006 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



- > WAO wordt WIA: hebben uw werknemers en ú het goed geregeld?
- > Overview: spreiding en integratie
- > Teun Klaver (SCOH, Den Haag): ruimte voor de leraar

Dyade
Dienstverlening
Onderwijs

High Speed print 'n copy

Het is lichter en ecologisch efficiënter.
Het vergt 18% minder hout, 14% minder
water, 23% minder energie en biedt u
toch hoge prestaties die het gebruikelijke

80 grams papier in elk opzicht overtreffen.
Dus dring overtollige uitgaven terug, red
onze natuurlijke rijkdommen, bezuinig meer
en verspil minder.

INTRODUCTIEPRIJS
€ 1,95
per pak
bij afname van 1 pallet



Proost en Brandt

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

Ronald van Rooijen
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 € 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 Dyadevestiging.

Advertentie-informatie

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

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

Vormgeving

Vormfactor, Wormer

Coverfoto | foto's pag. 26 t/m 29

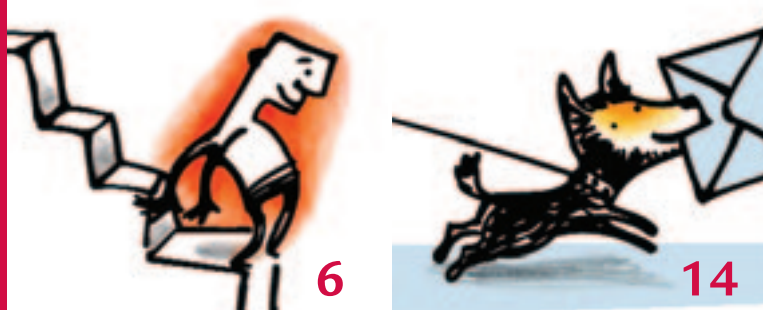
Marco van Hal, Amsterdam

Illustraties





Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



In dit nummer:

- 4 **d e r a c e n d e r e c h t e r**
De spelregels tijdens het spel veranderen? 
- 5 Met zorg gekozen?
- 6 WAO wordt WIA: Hebben uw werknemers het goed geregeld?
- 8 WAO wordt WIA: Heeft ú het als werkgever goed geregeld?
- 10 Hoe lees ik mijn Caso-salarisspecificatie?
- 13 Flexplekken
- 14 Waar staan de flitspalen... Loonaangifte 2006!
- 16 **k o r t**
- 17 **v e e l g e s t e l d e v r a g e n**

- 18 **i n t e r v i e w**
Optimale beveiliging datagegevens bij Dyade 
- 20 Overview: spreiding en integratie
- 25 De Onderwijsraad over opleiden in de school
- 26 **i n t h e s p o t l i g h t**
Teun Klaver: ruimte voor de leraar 
- 30 Waar zitten we?
- 31 Kalender

De spelregels tijdens het spel veranderen?

Europese grenzen gaan open. Er moet meer concurrentie komen in Europa. De regels voor Europese aanbestedingen worden steeds verder aangescherpt. Klanten van Dyade krijgen er steeds vaker mee te maken. Dit artikel gaat over een aanbesteding van leerlingenvervoer waarbij het bestuur, de aanbestedende dienst (AD), dacht de opdracht te kunnen gunnen aan vervoerder X. Maar dat pakte anders uit.

door Herman de Wild

De AD heeft aangekondigd dat zij de vervoersdiensten van haar leerlingen gaat uitbesteden. De aanbestedingsprocedure betrof een niet-openbare procedure met voorafgaande selectie. Vijf gegadigden, die het meest overtuigend voldeden aan de selectiecriteria, mochten hun offerte indienen.

Het gunningscriterium was de economisch voordeligste aanbieding. De deelcriteria en het gewicht van ieder criterium stonden als volgt verwoord in het bestek:

- > route-indeling (zeer belangrijk);
- > prijs (ruim belangrijk);
- > kwaliteit (ruim belangrijk);
- > overname huidige vervoermiddelen (belangrijk);
- > overname huidig personeel vervoermiddelen (belangrijk).

De AD heeft besloten tot gunning aan vervoerder X. Alle inschrijvers zijn geïnformeerd over dit besluit (uitsluitend aangegeven op welke criteria inschrijvers hoger/lager/gelijk scoorden met vervoerder X aan wie was gegund). Bij de uiteindelijke keuze bleek dat vervoerder Y (één van de inschrijvers aan wie de opdracht niet is gegund) lager scoorde op het onderdeel 'bereikbaarheid van de centrale'. Dit criterium werd in de beoordelingsfase gewijzigd zonder dat vervoerder Y op de hoogte werd gesteld. Dit stond ook niet in het bestek.

Volgens vervoerder Y heeft de AD het besluit onzorgvuldig en onvoldoende gemotiveerd. Ook stelt vervoerder Y dat de AD kennelijk achteraf aanvullende criteria heeft geformuleerd die niet vooraf bekend zijn gemaakt. Verder zou de AD wegingscriteria hebben gebruikt zonder dat is aangegeven hoe deze wegingsfactoren in de uiteindelijke beoordelingen zouden uitwerken.

Wat beslist de rechter? Gelet op de toetsingscriteria moet een besluit gemotiveerd worden. Terecht wijst de AD op zaak T-19/95, Adia/Interium, waarin de Europese Commissie heeft bepaald dat volstaan kan worden met een (zeer) summiere motivering. Geoordeeld wordt dat met de door haar gegeven motivering, waaruit in ieder geval blijkt op welke criteria vervoerder Y beter/slechter dan wel gelijk scoorde ten opzichte van het bedrijf dat de gunning heeft gekregen, de AD voldoet aan haar motiveringsverplichting. De president acht geen termen aanwezig in onderhavige zaak, een zwaardere motiveringsverplichting aan de AD op te leggen.

De stelling van vervoerder Y, dat uit de wegingsfactoren onvoldoende blijkt op welke wijze de verschillen in gewicht in de uiteindelijke beoordeling zullen doorwerken, wordt eveneens verworpen. Met het aangeven van de rangorde van belangrijkheid heeft de AD voldoende uitvoering gegeven aan het bepaalde in artikel 36, lid 2 van de Richtlijn Diensten en de daarbij behorende bijlagen en daarmee haar selectie-eisen voldoende gekwalificeerd als een objectieve eenduidige en proportionele eis.

Nu de AD het criterium ten aanzien van 'bereikbaarheid centrale' tijdens de beoordelingsfase heeft gewijzigd, had het op haar weg gelegen vervoerder Y daarover te informeren en in de gelegenheid te stellen haar offerte op dit punt aan te passen. Door dit na te laten heeft de AD op dit onderdeel gehandeld in strijd met de zorgvuldigheid die haar betaamt, hetgeen onrechtmatig is jegens vervoerder Y.

De beslissing De beslissing veroordeelt de AD de gunning aan vervoerder X ongedaan te maken en verbiedt de AD om zonder daartoe een nieuwe aanbestedingsprocedure te hebben gehouden op basis van objectieve en verifieerbare criteria, ter zake de uitvoering van haar leerlingenvervoer een overeenkomst met vervoerder X te sluiten en daaraan invulling te geven, een en ander op straffe van een dwangsom van € 5.000,- per dag. De AD werd tevens door deze beslissing veroordeeld tot de kosten van deze procedure. ●

Bron: *Rechtbank Arnhem, kort geding, civiel rechtelijk.*

Bij het 'ter perse' gaan van dit nummer werd bekend gemaakt dat in hoger beroep is vastgesteld dat de rechter in eerste aanleg zijn vonnis heeft gebaseerd op onjuiste gronden, zodat de vordering van vervoerder Y niet werd toegewezen.

Met zorg gekozen!

In de laatste maanden van 2005 heeft Dyade veel tijd besteed aan het afsluiten van een goed contract met één van de vele aanbieders van zorgverzekeringen.

In dit artikel leggen we uit hoe we die keus hebben gemaakt en geven we aan wat onze klanten nog zouden kunnen doen om gebruik te maken van dit aanbod.

door Aad van der Wilt

Vergelijken Wie de nodige moeite doet om aanbiedingen te vergelijken, ziet al snel door de bomen het bos niet meer. Goedkope aanbiedingen van het basispakket vallen vaak tegen als de aanvullende pakketten moeten worden afgesloten. Die zijn vaak relatief duur en maken de aanbieding een stuk minder interessant. Daarnaast zijn de pakketten nauwelijks met elkaar te vergelijken. Wat bij de ene verzekeraar in het A-pakket zit, zit bij een andere in het veel duurdere B-pakket. Het is maar zeer de vraag wat je wel en wat je niet wilt verzekeren.

De aanpak van Dyade Dyade heeft een aantal criteria opgesteld waaraan een verzekering moet voldoen om interessant te zijn voor alle aangesloten personeelsleden. Die criteria zijn vertaald in pakketten en vervolgens voorgelegd aan de grotere verzekeringsmaatschappijen met de vraag een offerte te doen. Als beste is VPZ uit de bus gekomen. VPZ is een volmachtbedrijf van VGZ dat voor verschillende verzekeraars werkt. Dergelijke bedrijven zijn gespecialiseerd in de administratieve afhandeling van (zorg)verzekeringen en kunnen dat dan ook veel goedkoper doen dan de grote maatschappij zelf. De risicodrager is echter de grote verzekeringsmaatschappij zelf, in dit geval VGZ.

Het aanbod is vervolgens in de week voor de kerstvakantie bekend gemaakt aan alle scholen, met de vraag de personeelsleden in kennis te stellen. De afhandeling vindt geheel via internet plaats.

De criteria Als belangrijkste uitgangspunt geldt: iedereen mag meedoen. De verzekering is dus non-select, dat wil zeggen dat niemand met medische uitsluitingen te maken kan krijgen, of meer premie moet betalen omdat hij in een bepaald deel van het land woont, of boven een bepaalde leeftijd is. Zelfs de tandartsverzekering is non-select, zij het dat voor de tandartsverzekering met techniekkosten medische acceptatie geldt als je daar niet in de huidige

situatie ook al voor verzekerd bent. Iedereen mag meedoen. Dit geldt uiteraard ook voor de kinderen (thuis- en uitwonend) en (ex)personeelsleden die gebruik maken van FPU en pensioen. Zelfs bestuursleden en hun gezinsleden kunnen meedoen! Daarnaast moesten de belangrijkste bronnen voor verzuim volledig worden meeverzekerd: fysiotherapie en eerstelijns psychologische zorg. Dit is gebeurd in de verplichte extra aanvulling (XAV) op het basispakket. Eigenlijk is dit pakket een uitbreiding van het basispakket. Voor wie dat wil, zijn er nog twee uitbreidingspakketten beschikbaar.

Vervolgens is gekozen voor een naturapolis. Bij deze verzekeringsvorm gaan de nota's van de zorgverleners rechtstreeks naar de verzekeringsmaatschappij en behoeft de patiënt niet voortdurend zelf allerlei administratieve handelingen te verrichten. Vanwege de omvang van de verzekeraar is er geen nadelige invloed te verwachten bij de keuze van behandelingen. Ruim 95% van de zorgverleners heeft een contract met VGZ.

'U heeft tot 1 maart 2006 de tijd om over te stappen op een andere verzekering.'

Wat kunt u doen U kunt op de website de pakketten bekijken en de inhoud ervan en vooral ook de prijs vergelijken met tal van andere aanbieders. Vervolgens maakt u een keuze en sluit u de verzekering af. Daarna zegt u uw oude verzekering op met behulp van het eveneens op de website opgenomen kaartje.

U heeft tot 1 maart 2006 de tijd om dat te doen. In de tussentijd bent u gewoon verzekerd via uw oude maatschappij. Eventuele behandelingen worden door de oude maatschappij vergoed tot de overgang helemaal geregeld is.

Het is goed denkbaar dat in de komende jaren overstappen lastiger wordt, doordat voor alle aanvullende pakketten medische acceptatie zal worden ingevoerd.

Al met al aanleiding genoeg om goed te bedenken wat u in de verzekering wilt onderbrengen en wat er allemaal gaat veranderen. ●

WAO wordt WIA:

Hebben uw werknemers het goed geregeld?

Het kan u niet ontgaan zijn: de grote wijzigingen in de wetgeving over arbeidsongeschiktheid. De komst van de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen), de opvolger van de WAO, kan grote financiële gevolgen voor uw werknemer hebben. Daarom hebben wij afspraken met Loyalis gemaakt over het IP Aanvullingsplan.

door Martien Korssen

Extra inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Als administratiekantoor vinden wij het belangrijk dat onze klanten en hun werknemers op de hoogte zijn van de financiële risico's bij arbeidsongeschiktheid. Wie nu ziek wordt en straks mogelijk arbeidsongeschikt valt onder de regels van de nieuwe WAO: de WIA. Het inkomen van uw werknemer kan op termijn dalen tot bijstandsniveau als hij/zij onder die nieuwe regels gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt en geen aanvullend werk vindt. Of uw werknemers dit risico van forse inkomensdaling willen lopen, bepalen ze zelf.

'Het IP Aanvullingsplan is een verzekering waarmee uw werknemers voorkomen dat hun inkomen fors daalt bij arbeidsongeschiktheid.'

Afspraken met Loyalis Al jarenlang hebben wij met Loyalis afspraken over het IP Aanvullingsplan en organiseren wij samen met Loyalis acties om uw werknemers te informeren en mogelijkheden aan te bieden. Het IP Aanvullingsplan is een verzekering

waarmee uw werknemers voorkomen dat hun inkomen fors daalt bij arbeidsongeschiktheid. Wordt iemand volledig arbeidsongeschikt, dan stijgt het totale resterend inkomen met een IP Aanvullingsplan met 10%. Als iemand gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, vult het IP Aanvullingsplan aan tot 70% van het verzekerd inkomen. Bij 65 jaar stopt de uitkering. Uw werknemer krijgt dan AOW en pensioen van het ABP.

Speciaal aanbod voor alle werknemers die nog niets geregeld hebben

Al uw werknemers die al een IP Aanvullingsplan hebben, zijn in december 2005 door Loyalis geïnformeerd. Met Loyalis hebben wij de afspraak gemaakt dat ook al uw werknemers zonder IP Aanvullingsplan geïnformeerd worden. Iedereen met een verzekeraar belang (jonger dan 58 jaar) ontvangt medio maart 2006 thuis een informatiepakket van Loyalis.

Uw werknemers kunnen het IP Aanvullingsplan dan afsluiten tegen speciale voorwaarden. De premie is laag. Voor dekking bij volledige én gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid betaalt u niet meer dan 0,86% van het salaris. Dankzij het contract van Dyade met Loyalis krijgt uw werknemer minimaal 20% korting op de premie. En, omdat we de premie maandelijks inhouden op het brutosalairis, heeft de werknemer direct belastingvoordeel.

Wilt u niet dat uw werknemers een aanbod voor het IP Aanvullingsplan van Loyalis ontvangen? Geef dit dan door aan onze Adviesdesk, tel. (045) 579 65 79. Uw gegevens worden dan uit het mailbestand verwijderd.

Of wilt u graag zelfstandig een actie organiseren voor uw werknemers? Neem dan ook contact op met de Adviesdesk voor het inplannen van de actie.



Nu direct regelen? Als uw werknemers nu direct een IP Aanvullingsplan willen regelen, kan dat. Bij de Klantenservice van Loyalis is een informatiepakket voor het IP Aanvullingsplan beschikbaar, tel. (045) 579 61 11. ●

‘Dankzij het contract van Dyade met Loyalis krijgt uw werknemer minimaal 20% korting op de premie.’

Voorbeeld premie bij brutosalaris van € 2.000,- per maand (42% belasting) met 20% werkgeverskorting via Dyade.

dekking arbeidsongeschiktheid	premie als % van het inkomen	nettopremie per maand
> Complete dekking (beide dekkingen)	0,86%	€ 7,98
> Gedeeltelijke dekking	0,6%	€ 5,57
> Volledige dekking	0,26%	€ 2,41

WAO wordt WIA:

Heeft ú het als *werkgever* goed geregeld?

De WIA is sinds 29 december 2005 formeel van kracht.

De wet geldt voor iedereen die op of na 1 januari 2004

ziek is geworden en op of na 1 januari 2006 arbeidsongeschikt wordt verklaard.

door **Ronald van Rooijen**

De oude WAO blijft bestaan voor werknemers die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Het uitgangspunt van de WIA is dat reïntegratie voorop moet staan en dat meer werken meer lonend moet zijn, waarbij naar evenwicht wordt gestreefd tussen enerzijds reïntegratie-inspanningen en anderzijds inkomenszekerheid. Binnen de nieuwe wet bestaan twee regelingen:

1. de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA);
2. de Regeling werkherhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).

‘Het uitgangspunt van de WIA is dat reïntegratie voorop moet staan.’

De WIA in context De WIA vormt het sluitstuk van het nieuwe stelsel rond ziekte op het werk, arbeids(on)geschiktheid en reïntegratie. Eerder zijn al de Wet verbetering poortwachter (sinds 2002) en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting (sinds 1 januari 2004) bij ziekte ingevoerd. Deze wetten regelen hoe werkgever en werknemer in de eerste twee jaar van de ziekte van de werknemer er alles aan moeten doen om de werknemer weer terug aan het werk te krijgen. Dit om te voorkomen dat na twee jaar een uitkering nodig is. Als die inspanningen onvoldoende resultaat hebben gehad, kan de zieke werknemer na twee jaar in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

Categorie minder dan 35% arbeidsongeschikt

Werknemers met minder dan 35% loonverlies komen niet in aanmerking voor een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en blijven in dienst tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake indien dit leidt tot ernstige financiële problemen bij de werkgever. In het onderhandelingsakkoord CAO sector onderwijs (primair- en voortgezet

onderwijs) 2005-2007 zijn partijen overeengekomen dat eventueel inkomensverlies voor 65% wordt gecompenseerd voor een periode van 5 jaar.

Categorie 35%, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt

De ondergrens voor een werknemer om in aanmerking te komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering is verhoogd van 15% arbeidsongeschikt naar 35%. Voor de werknemers met tenminste 35%, maar minder dan 80% loonverlies, is de WGA ontwikkeld. Ook volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikten komen in aanmerking voor de WGA. Deze regeling is verdeeld in twee periodes.

In de loongerelateerde periode (maximaal 5 jaar) is de hoogte van de uitkering gebaseerd op het loon. De duur van deze periode is afhankelijk van het arbeidsverleden. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte in de WAO kon ook een WW-uitkering ontvangen. In de WIA zijn deze uitkeringen geïntegreerd in één loongerelateerde WGA-uitkering.

Daarna komt de vervolgperiode. De werknemer die tenminste 50% van zijn verdien capaciteit benut, kan een WGA-aanvulling op zijn loon krijgen. Als dat niet het geval is, heeft de betrokkene alleen recht op een vervolguitkering. In ieder geval geldt: hoe meer men werkt, hoe hoger het inkomen is.

De werkgevers kunnen ervoor kiezen het risico van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemers zelf te dragen, onder te brengen bij het UWV of het eigen risico te verzekeren, bijvoorbeeld bij een verzekeringsmaatschappij. Het aanmelden voor eigen risicodragers voor de WGA kan in 2006 alleen voor grote werkgevers met een loonsom in 2003 van méér dan € 642.500,-. In 2007 kunnen ook kleine werkgevers eigen risicodragers worden.

Gevolgen hogere restcapaciteit na herbeoordeling WAO

In het onderhandelingsakkoord 2005-2007 zijn partijen overeengekomen dat met betrekking tot deze categorie werknemers, indien zij in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse worden ingedeeld, een uitbreiding van het aantal uren wordt aangeboden, tenzij sprake is van een zwaarwegend

dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard.

Categorie 80% of meer arbeidsongeschikt

Een werknemer die (duurzaam) tenminste 80% loonverlies lijdt, is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. De IVA-uitkering bedraagt 70% van het (gemaximeerd) dagloon. Als er niet meer dan 25.000 volledig duurzaam arbeidsongeschikten zijn bijgekomen, wordt de uitkering met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 verhoogd tot 75% van het gemaximeerd dagloon. Het element 'duurzaam' kwam niet voor in de WAO. Een IVA-uitkering kan ook eerder dan na twee jaar ziekte worden toegekend. Een vervroegde IVA-aanvraag kan worden gedaan vanaf de 26^e tot de 68^e ziekteperiode en daar is een verklaring van de bedrijfsarts of medisch specialist voor nodig. Opgemerkt wordt nog dat eigen risico dragen voor de Regeling IVA (nog) niet mogelijk is.

Reïntegratievoorzieningen De reïntegratievoorzieningen die voorheen waren opgenomen in de Wet REA, zijn nu opgenomen in de WIA en zijn uitgebreid.

Overige belangrijke verschillen tussen WAO en WIA:

- > Het claimbeoordelingsproces in de WIA wordt strakker opgezet en gecontroleerd en is daarom van hogere kwaliteit.
- > De regels die de mate van arbeidsongeschiktheid bepalen en die zijn opgenomen in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, zijn verscherpt (deze gelden overigens ook voor WAO'ers onder de 50 jaar en vóór de WAO-instroom vanaf oktober 2004).

Premiedifferentiatie en de Wet Pemba Als de werkgever bij het UWV blijft, wordt een basispremie en een gedifferentieerde premie betaald. De basispremie is voor iedere werkgever gelijk. In het overgangsjaar 2006 zal het door het UWV ook voor het WGA-deel een uniforme premie zonder premiedifferentiatie worden gehanteerd. Deze is zo laag dat particuliere verzekeraars hiertegen niet kunnen concurreren. Om eerlijke concurrentie tussen UWV en verzekeraars mogelijk te maken, bestaat de mogelijkheid dat er vanaf 2007 een opslag op de WGA-premie komt. Hoe dan ook, een deel van de WGA-premie zal vanaf 2007 worden gedifferentieerd, zoals in de WAO. De hoogte hangt af van het aantal gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in uw organisatie. Als de werkgever eigen risicodragend wordt, dan betaalt hij de uitkeringen gedurende 10 jaren zelf. De gedifferentieerde premie hoeft dan gedurende deze periode niet te worden betaald.

De Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekering (Pemba) houdt

in dat werkgevers een hogere premie moeten betalen als werknemers in de WAO terechtkomen. Hoe meer werknemers de voorafgaande vijf jaar (vanaf 1 januari 2004 vier jaar) arbeidsongeschikt zijn geworden, hoe hoger de premie. Daarvoor wordt de premie in twee delen gesplitst. Een vaste basispremie en een variabele, gedifferentieerde premie. Met de basispremie worden alle langdurige WAO-gevallen gefinancierd, met de gedifferentieerde premie de gevallen die korter dan vijf of vier jaar geleden zijn ingegaan. Een werkgever wordt niet verplicht om de gedifferentieerde premie te betalen, hij kan er ook voor kiezen om zelf het risico te dragen.

'Een werkgever wordt niet verplicht om de gedifferentieerde premie te betalen, hij kan er ook voor kiezen om zelf het risico te dragen.'

Als er in 2006 niet meer dan 25.000 volledig duurzaam arbeidsongeschikten zijn bijgekomen en aan werknemers over twee ziektejaren niet meer dan 170% van het laatstverdiende loon aan ziekengeld is uitbetaald, wordt de zogeheten Pemba-premie voor werkgevers, waarvan de hoogte afhangt van het aantal werknemers dat in de WAO/WIA komt, afgeschaft.

Tot 1 augustus 2006 kunnen de scholen in het primair onderwijs de boete die wordt opgelegd als personeel in de WAO/WIA belandt, declareren bij de overheid. Maar vanaf de invoering van de lumpsumfinanciering per 1 augustus 2006, komen schoolbesturen onder de normale wetgeving met betrekking tot WAO, WIA en Pemba.

Of de Wet Pemba een risico voor scholen in het primair onderwijs gaat vormen, hangt af van toekomstige besluitvorming met betrekking tot de wet. Als de instroom in de WAO daalt, wordt de wet mogelijk met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 afgeschaft. Als de werkgever nu een forse gedifferentieerde premie betaalt, kan het afschaffen van de Pemba een lastenverlichting betekenen. Andersom zal er sprake zijn van een lastenverzwaring, indien de werkgever de afgelopen jaren niet of nauwelijks WAO-uitstroom heeft gehad. ●

Met betrekking tot de WIA komen wij tenslotte tot de volgende twee adviezen:

Advies I

Voor zover nog niet ontwikkeld, een goed integraal ziekteverzuimbeleid en een Wet verbetering poortwachter 'proof' ziekteverzuimbeheerssysteem opzetten om reïntegratie naar eigen of ander werk in een zo vroeg mogelijk stadium te bewerkstelligen.

Advies II

Ontwikkelingen nauwlettend volgen en eventuele consequenties in beeld brengen en tot uitdrukking brengen door een toevoeging aan de personele reserve.

Hoe lees ik mijn Caso-salarisspecificatie?

De afdeling Dyade Personeel van Dyade Dienstverlening Onderwijs wordt regelmatig gevraagd toelichting te geven op de salarisspecificatie.

Het lezen en interpreteren van de daarop genoemde gegevens blijkt niet altijd even eenvoudig. Met onderstaande toelichting proberen wij u daarin tot steun te zijn. Indien u toch nog vragen heeft, neemt u dan gerust contact op met de contactpersoon van Dyade Personeel van uw bestuur.

door Martien Korssen

INDICATIEVE GEGEVENS

Maand en jaar

De maand die hier genoemd wordt, heeft betrekking op de maand waarin de salarisberekening heeft plaatsgevonden (de verwerkingsmaand).

Volgnummer

U ontvangt niet automatisch iedere maand een salarisstrook, alleen als zich nettowijzigingen hebben voorgedaan in de betaling ten opzichte van de vorige (verwerkings)maand (herrekening) en bij incidentele betalingen. Aan het volgnummer kunt u zien hoeveel salarisstroken er voor u zijn aangemaakt in het kalenderjaar per dienstbetrekking (dienstverhouding).

AK

AK staat voor administratiekantoor. Dyade Dienstverlening Onderwijs heeft voor ieder van haar vestigingen een AK-nummer: Aalsmeer is AK 267, Alkmaar is AK 294, Amersfoort is AK 706, Amsterdam is AK 051, Ede is AK 606, Middelburg is AK 484, Nieuwegein is AK 026 en Rotterdam is AK 003.

Werkgever

Dit is het door het ABP aan uw werkgever toegekende 5-cijferig administratienummer.

School

Dit is het door het ministerie aan uw school toegekende identificatienummer. Het bestaat uit 2 cijfers en 2 letters. Heeft de berekening betrekking op een

aanstelling aan meer dan één school, dan staat hier DIV.

Stamnummer

Zodra u komt werken in het onderwijs, wordt er voor de salarisbetaling door het AK een stamnummer aangevraagd. Dit nummer is uw identificatienummer. Het bestaat uit 8 cijfers.

Dit nummer heeft niets met uw sofi-nummer te maken.

DV

DV staat voor dienstverhouding, dit is een Casoterm. In rechtspositietermen betekent dit: dienstbetrekking. U kunt slechts één dienstbetrekking per bestuur per schoolsoort hebben. Toch kan het voorkomen dat u bij hetzelfde schoolbestuur meer dan één dienstbetrekking heeft bij dezelfde schoolsoort, bijvoorbeeld indien u van een vervangingsbaan naar een formatiebaan gaat. Echter, dan lopen deze na elkaar en niet tegelijkertijd. Voor dienstverhoudingen die langer duren dan één maand, gebruiken wij de nummers 01 t/m 89 en voor dienstverhoudingen korter dan één maand, de nummers 91 t/m 99.

Bladnummer

U kunt per keer zien hoeveel bladen de berekening deze verwerkingsmaand heeft.

Een * achter het cijfer betekent dat dit het laatste blad is.

BRUTO-NETTO-BEREKENING

Brutosalaris

Indien u een fulltime-betrekking heeft, kunt u dit bedrag terugvinden in de salarisschalen, zoals die geldig zijn gedurende de berekende periode. U heeft dan ook uw inschalingsgegevens nodig. Deze staan rechts op de strook. Indien u een parttime-betrekking heeft, vermenigvuldigt u het in de salarisschalen gevonden bedrag met uw werktijdfactor die ook rechts op de strook staat. Indien u geen volledige maand heeft gewerkt, wordt er met kalenderdagen gerekend. Bij een 91 t/m 99-dienstverhouding moet u het in de salarisschalen gevonden bedrag delen door 4,33 (werktijdfactor $1 \times 13 : 3$) en vermenigvuldigen met de werktijdfactor zoals die rechts per dag vermeld staat.

Vakantiegeld

Deze vermelding komt voor in de maand mei van ieder jaar en bij volledig ontslag uit uw dienstbetrekking (pensioen, FPU, volledig arbeidsongeschikt en verandering van werkgever).

Bij een 91 t/m 99-dienstverhouding wordt per invaldag afgerekend.

De vakantiegeld bedraagt 8% van uw brutoloon en loopt van juni enig jaar tot en met mei van het volgend jaar.

Vergoeding premie Zvw

De werkgever is verplicht een vergoeding te geven, die bruto gelijk is aan de bij u op het salaris in te houden premie Zorgverzekeringswet. De bijdrage van de werkgever kan hoger zijn.

Inhouding spaarloonregeling

Indien u deelneemt aan de spaarloonregeling, wordt het door u opgegeven te sparen bedrag hier vermeld. Rechtsomdraan ziet u naar welke (post)bankrekening uw spaargeld wordt overgemaakt.

Inhouding levenslooploos

Indien u deelneemt aan de levenslooploosregeling, wordt het door u opgegeven bedrag hier vermeld. Rechtsomdraan ziet u naar welke (post)bankrekening uw levensloopgeld wordt overgemaakt.

Pseudo-premie WW

Deze (verplichte) premie, een percentage van het fiscale loon, is gebonden aan een maximum bedrag en kent een franchise (bedrag waarover geen premie verschuldigd is). Het premiepercentage, de maximum premiegrens en de franchise worden jaarlijks aangepast.

Premie ABP-pensioen/NP

Dit is de (verplichte) premie Ouderdompensioen/Nabestaandenpensioen. Deze wordt afgedragen aan het ABP en wordt jaarlijks aangepast. Deze bestaat uit een werkgevers- en werknemersaandeel, kent een franchise en wordt berekend over uw ambtelijk inkomen (brutoloon inclusief de maandelijks opgebouwde aanspraak op vakantieuitkering, eindejaarsuitkering OOP en vaste toelagen).

Premie IP/BW

Dit is de (verplichte) premie Invaliditeitspensioen/Bovenwettelijk. Deze wordt afgedragen aan het ABP en jaarlijks aangepast. Indien u (eenmalig) heeft gekozen voor reparatie van het zogenaamde IP-hiaat, staat achter deze premie: hoog, en ontvangt u bij arbeidsongeschiktheid 70% uitkering. Indien u niet voor reparatie heeft gekozen, staat achter deze premie: laag, en ontvangt u bij arbeidsongeschiktheid 65% uitkering. De IP/BW premie wordt berekend over uw ambtelijk inkomen, bestaat uit een werkgevers- en werknemersaandeel en kent een franchise.

Premie VUT/FPU basis

Dit is de (verplichte) premie voor flexibel pensioen. Deze wordt afgedragen aan het ABP en wordt jaarlijks aangepast. De VUT/FPU basis-premie wordt berekend over uw ambtelijk inkomen, bestaat uit een werknemers- en werkgeversaandeel en kent een franchise.

Premie IPAP ABP

Indien u zich heeft verzekerd bij ABP-verzekeringen, vindt u bovenstaande term in uw bruto-netto-traject. Bij het aangaan van deze (vrijwillige) verzekering heeft u de gewenste dekking moeten aangeven. Deze moet u terugvinden achter de term IPAP ABP. Deze verzekering is een aanvulling op een eventueel invaliditeitspensioen. U heeft zelf hiervoor een polis ontvangen. >>

Indeling salarisspecificatie	
Adresgegevens	Indicatieve gegevens
Bruto-netto-berekening	Berekeningsgegevens
Fiscale gegevens	Betalingsgegevens
Cumulatieve gegevens	Rekening-courant-gegevens

Premie PartnerPlusPensioen

U heeft bij het ABP een vrijwillige verzekering afgesloten voor aanvulling op het nabestaandenpensioen van uw partner.

Premie Zvw

Dit is de verplichte premie zorgverzekeringswet. Deze wordt berekend over uw premieplichtig loon en wordt jaarlijks aangepast. Er geldt een maximum bedrag waarover premie moet worden betaald.

ANW/ABP

Indien u bij het ABP een vrijwillige verzekering heeft afgesloten ter reparatie van de Algemene nabestaandenwet, dan ziet u deze term staan en wordt de premie in mindering gebracht op uw brutosalaris.

Loonheffing

Dit bedrag is gebonden aan wel of geen loonheffingskorting bij de werkgever en wordt volgens een (jaarlijks) wettelijk vastgestelde tabel ingehouden op uw salaris en afgedragen aan de Belastingdienst.

Tegemoetkoming reiskosten

Bij indiensttreding wordt u gevraagd een zoneverklaring (kilometerverklaring) in te leveren. Hierop kunt u de zones (kilometers) aangeven die u moet afleggen op de route van huis naar werk op basis van het openbaar vervoer. De uitkering is aan een maximum gebonden. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast, en is tevens afhankelijk van uw reis-/werkdagen.

Indien de tegemoetkoming hoger is dan fiscaal is toegestaan, wordt het meerdere belast.

BEREKENINGSGEGEVENS

Loonheffingstabel

Voor werkenden (loon uit tegenwoordige dienstbetrekking) is de witte tabel loonbelasting/premie volksverzekeringen altijd van toepassing. Deze tabel wordt vastgesteld door de Belastingdienst en (meer)jaarlijks aangepast.

De loonheffingskorting mag maar door één werkgever tegelijkertijd worden toegepast. Indien u geen verklaring inlevert, moet het hoogste tarief (52%) worden toegepast. Een werkgever is verplicht dit toe te passen.

Met of zonder loonheffingskorting

Door middel van een werknemersverklaring loonbelasting heeft u bij indiensttreding, of later bij wijziging, aangegeven of bij deze werkgever wel of geen loonheffingskorting moet worden toegepast.

Deeltijdfactor ABP

Dit is uw betrekkingsomvang (voor de desbetreffende verwerkingsmaand), die door het ABP wordt gebruikt voor de berekening van uw pensioen en diverse andere doeleinden.

Percentage loonheffing bijzondere beloningen

Dit is het door de Belastingdienst (jaarlijks) vastgestelde percentage dat over uw bijzondere beloningen moet worden ingehouden. Dit percentage is afhankelijk van het al of niet toepassen van de loonheffingskorting en uw jaarloon.

Functie

De functie die hier wordt genoemd moet overeenkomen met de functie op uw akte van benoeming c.q akte van aanstelling.

Bezoldigd naar

Uw betrekkingsomvang in werktijdfactor per eventuele wijzigingsdatum.

Vermeerderd met feitelijke tijdelijke (uitbreiding) taakomvang

Indien u een tijdelijke uitbreiding heeft gehad, vindt u hier de werktijdfactor van de uitbreiding met het betreffende tijdvak (vanuit weekbasis berekend).

Schaal salarisnummer

De schaal en nummer waarnaar u bezoldigd wordt.

FISCALE GEGEVENS

Toegepaste arbeidskorting/Loon voor berekening loonheffing

Dit zijn de bedragen waarbij in de witte tabel wordt gekeken om de loonheffing voor u te bepalen.

CUMULATIEVE GEGEVENS

Onder dit kopje staan de cumulatieve gegevens vermeld (vanaf januari tot en met deze verwerkingsmaand) die uiteindelijk zullen leiden tot de bedragen zoals u die op de jaaropgave vindt. Tevens vindt u hier de (tot en met deze verwerkingsmaand) bruto opgebouwde vakantierechten die in mei of op een moment, zoals aangegeven onder de noemer vakantieuitkering, aan u worden uitgekeerd.

REKENING-COURANT-GEGEVENS

Het kan voorkomen dat door een herberekening van het salaris, een schuld ontstaat van de werknemer aan de werkgever. Indien deze niet in één verwerkingsmaand met u kan worden verrekend, ontstaat er een rekening-courant-situatie.

Indien het nog te verrekenen bedrag 0 is, dan wordt de rekening-courant weer opgeheven.

BETALINGSGEGEVENS

Hier staan de nettobedragen die worden overgemaakt op de (post)bankrekeningen zoals die door u aan ons zijn doorgegeven.

Indien er loonbeslag is gelegd door derden, dan wordt het (post)bankrekeningnummer van de beslaglegger hier vermeld met daarachter het af te dragen bedrag.

Ook de afstorting van het spaarloon (levenslooploon) met uw spaarloonrekening (levenslooprekening) staat hier vermeld.

Indien bij wijze van betaling het woord 'kas' staat in plaats van uw bank- of gironummer, vindt er geen automatische afstorting plaats.

Salarissen kunnen op kas staan als u niet alle benodigde (subsidie)gegevens heeft ingestuurd of in diverse andere gevallen, meestal bij twijfel over juiste uitbetaling. ●

Flexplekken

Bijna 150 jaar oud en toch moderne flexplekken. De Rehobothschool in Hardinxveld-Giessendam heeft in september een fonkelnieuw gebouw betrokken dat geheel volgens moderne inzichten is ingericht. Samen met de directeur en de voorzitter van de inrichtingscommissie spreken we over de gemaakte keuzen. Het meubilair van Presikhaaf staat daarbij centraal.

door Aad van der Wilt

Energie Iedereen die de ervaring heeft gehad zal het herkennen: het realiseren van een nieuwbouwschool kost enorm veel energie. Er gaat vaak een jarenlange periode van plannenmakerij aan vooraf. En als het dan eenmaal zover is dat de besluiten zijn genomen, breekt een periode van hard werken aan om alles zo te krijgen als je het als schoolteam wilt hebben. De Rehobothschool in Hardinxveld-Giessendam heeft dit proces (bijna) afgerond. Het is een groot succes geworden, vooral door de inzet van de inrichtingscommissie onder leiding van Gonny Merkus, één van de leerkrachten. Samen met directeur Jan Vink tonen ze trots het eindresultaat, dat gezien mag worden. Geconcludeerd wordt, dat het hele traject veel energie heeft gekost, maar dat de mensen er ook veel energie van hebben gekregen.

Onderwijskundige uitgangspunten Bij het begin van het hele traject werden door een klankbordgroep eerst allerlei uitgangspunten geformuleerd. Naast praktische uitgangspunten (wat kunnen we allemaal meenemen, wat moet nieuw worden aangeschaft) vormen de onderwijskundige daarvan een belangrijk onderdeel. De Rehobothschool heeft gekozen voor adaptief onderwijs, waarin ruimte wordt gemaakt voor alle leerlingen met hun uiteenlopende onderwijsbehoeften.

Het gebouw Als het uitgangspunt is dat er ruimte moet worden gemaakt voor kinderen, dan zal dat ook in het gebouw tot uitdrukking moeten komen. De zestien lokalen zijn in clusters van vier gebouwd. Telkens worden vier lokalen verbonden door een clusterruimte die flexibel kan worden gebruikt. Daarnaast zijn er, verspreid door de school, aparte ruimten gerealiseerd waarin leerlingenzorg kan plaatsvinden (IB, RT) en is er naast een uitstekend geoutilleerd ICT-lokaal een schoolnetwerk met voldoende aansluitingen voor laptops in de lokalen en de clusterruimten. Het motto van de school: 'ruimte

voor groei', slaat dus ook zichtbaar op de persoonlijke groei van de leerlingen en de leerkrachten en wellicht minder op het aantal leerlingen.

Instructietafels Bij de discussie over het meubilair stond de behoefte aan een flexibele instructietafel voorop. In elke klas wordt gewerkt met kinderen die aparte instructie nodig hebben. Daarvoor is een tafel nodig die zo flexibel is dat er grotere en kleinere instructiegroepjes aan kunnen plaatsnemen.

Op de NOT vielen daarbij de nieuwe puntsets van Presikhaaf op. Door het vijfhoekige blad zijn deze tafels op een haast oneindig aantal manieren aan elkaar te schuiven, zodat werkruimten ontstaan voor groepjes van verschillende omvang.

Besloten is voornamelijk de school in te richten met normale leerlingensets van Presikhaaf en in eerste instantie in de clusterruimten twee groepen van drie puntsets neer te zetten. Vanuit de daarmee opgedane ervaring, kan later besloten worden ook in de groepslokalen een aantal puntsets te combineren tot instructietafel.

Nieuwsgierig? De inrichtingscommissie van de Rehobothschool is tijdens de hele bouwperiode overal wezen kijken. Prijzen vergelijken, producten naast elkaar zetten, showrooms bezoeken en vooral ook scholen bekijken om te zien hoe het in de praktijk werkt. Nu de school klaar is, zijn andere scholen hartelijk welkom hun licht op te steken in Hardinxveld-Giessendam.

Voor een afspraak kun u contact opnemen met de directeur J. Vink, tel.: (018) 461 29 42, email: dir@rehobothschool.nl.

Of kijkt u op de website: www.rehobothschool.nl. ●

Dyade heeft met Presikhaaf voor al haar klanten een mantelcontract afgesloten. Hierdoor kunt u profiteren van condities die u als afzonderlijk bestuur nooit had kunnen bedingen. In de contacten met Presikhaaf is het voldoende te noemen dat u klant bent van Dyade om van deze condities gebruik te maken.

Loonaangifte 2006!

Waar staan de flitspalen...

Loonaangifte 2006 is het gevolg van twee belangrijke wetswijzigingen: Walvis en de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Deze leiden tot een vereenvoudiging in de uitvoering van de werknemersverzekeringen en tot een structurele besparing op uitvoeringskosten.

door Martien Korssen

Essentieel hierin is de overheveling van taken van Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) naar de Belastingdienst. Werkgevers (en andere inhoudingsplichtigen) krijgen per 1 januari 2006 te maken met een nieuwe loonaangifte. Vanaf die datum volstaat één gecombineerde aangifte aan de Belastingdienst. Werkgevers hoeven vanaf 1 januari 2006 dus niet langer apart aangifte te doen voor loonbelasting, premie volksverzekeringen (samen loonheffing genoemd) en premies werknemersverzekeringen. Dit is het gevolg van de overheveling van de processen van heffing, inning, invordering en premieafdracht van premies werknemersverzekeringen van UWV naar de Belastingdienst.

‘Werkgevers hoeven dus niet langer apart aangifte te doen voor loonheffing en premies werknemersverzekeringen.’

Daarbij wordt onder meer gesproken over genietingsmomenten. Een genietingsmoment is het tijdstip waarop loon:

- > betaald wordt;
- > verrekend wordt;
- > ter beschikking gesteld wordt;
- > rentedragend wordt;
- > vorderbaar en tevens inbaar wordt.

Voorbeelden van genietingsmomenten:

- > voorschotbetaling in november wordt verrekend met salaris januari: het genietingsmoment is januari;
- > aangesteld in januari, betaling salaris in februari: het genietingsmoment is februari;
- > ontslag in maart, betaling vakantiegeld (genieting) in mei: het genietingsmoment is mei;
- > (extra) uren gemaakt in januari worden uitbetaald in maart: het genietingsmoment is maart;
- > CAO-loonsverhoging met terugwerkende kracht.

Correcties In de hiervoor vermelde situaties is er sprake van correcties, immers, de verwerking in de loonadministratie heeft later plaats gevonden dan het moment waarop betrokkene er recht op had.

Indien de correctie wordt uitgevoerd binnen de aangiftetermijn, is het boeteregime van de Belastingdienst niet van toepassing.

De aangiftetermijn is de maand volgend op de maand waarop betrokkene recht heeft op de betaling.

Mutaties betrekking hebbende op april, die voor de sluiting van de maand mei in Casu worden verwerkt, geven geen aanleiding tot boetes. De boete bedraagt € 1.134,- per gemaakte correctie.

De voorbeelden van genietingsmomenten en het boeteregime:

1. Voorschotbetaling in november wordt verrekend met salaris januari.
2. Aangesteld in januari, betaling salaris in februari.
3. Ontslag in maart, betaling vakantiegeld (genieting) in mei.
4. (extra) uren gemaakt in januari worden uitbetaald in april.
5. CAO-loonsverhoging met terugwerkende kracht.

Ad 1. Het uitbetaalde voorschot had moeten worden verrekend in december, dus boete.

Ad 2. De uitbetaling in februari is binnen de aangiftetermijn, dus geen boete.

Ad 3. De vakantiegeld wordt te laat betaald, dus boete.

Ad 4. Of de uitbetaling van de (extra) uren in april aanleiding is voor een boete, is afhankelijk van de afspraken die hiervoor zijn opgenomen in de CAO. Indien hierin is opgenomen dat overuren per kwartaal worden afgerekend, is er geen sprake van boete. Indien niets is opgenomen in de CAO, moeten deze uren worden uitbetaald uiterlijk in de maand februari.

In de huidige CAO voor het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs zijn geen afspraken gemaakt over een afrekening per kwartaal.

Ad 5. Of hier een boete wordt gegeven is afhankelijk van het moment van ondertekening van de CAO.



Correcties en boetes De Belastingdienst heeft aangegeven in 2006 terughoudend te zullen zijn in het opleggen van boetes voor onjuistheden in werknemersgegevens. De nadruk ligt in 2006 op ondersteuning van werkgevers en andere inhoudingsplichtigen. Het lijkt ons echter verstandig direct vanaf 1 januari te gaan werken alsof het boeteregime al wordt toegepast.

Doorgeven van mutaties en het verstrekken van voorschotten ter voorkoming van boetes Een voorschot kan alleen dan worden verstrekt indien zeker is dat voor de sluiting van de volgende verwerkingsmaand het voorschot kan worden verrekend, dus binnen de aangiftetermijn. Voorschotten op de uitkering van het vakantiegeld in mei zijn dus niet meer mogelijk.

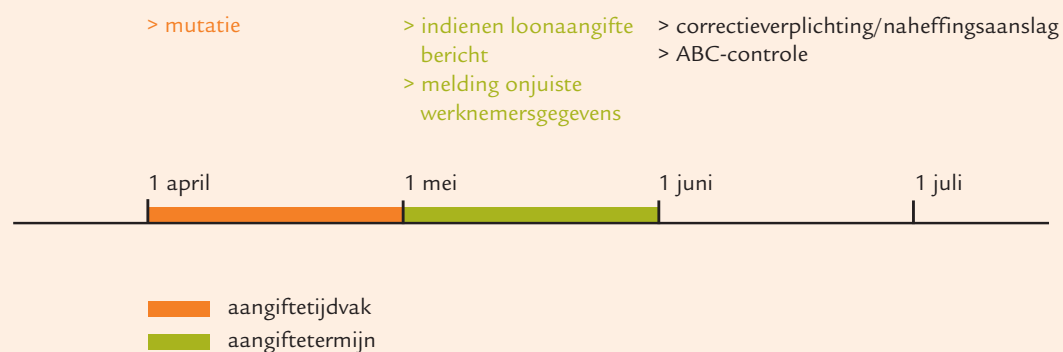
Gewerkte invaldagen moeten liefst direct, maar uiterlijk vóór de 5^e van de volgende maand voor verwerking worden aangeboden.

‘De nadruk ligt in 2006 op ondersteuning van werkgevers en andere inhoudingsplichtigen.’

Declaraties van belastbare dienstreizen mogen niet meer worden opgespaard, maar uiterlijk voor de 5^e van de volgende maand voor verwerking worden aangeboden.

Bij ontslag (ook als gevolg van fusie) wordt het vakantiegeld direct uitbetaald. ●

Voorbeeld van aangifte en afdracht over maand april 2006



r *Staatssecretaris Ross: 2,2 miljoen voor programma kinderen met gedragsproblemen*

Staatssecretaris Clémence Ross van VWS trekt de komende jaren 2,2 miljoen euro uit voor de invoering van het Parent Management Training programma Oregon model (PMTO) in de jeugdzorg in Nederland. Dit programma ondersteunt kinderen met ernstige gedragsstoornissen en hun ouders en voorkomt antisociaal gedrag en criminaliteit. Doordat PMTO een ambulante zorg is, zal de invoering ervan ervoor zorgen dat minder kinderen in residentiële jeugdinstellingen hoeven te worden geplaatst. PMTO is een bewezen effectieve behandeling voor kinderen met ernstige gedragsproblemen en hun ouders. Ouders leren in 10-15 sessies vijf kernvaardigheden:

- > kinderen stimuleren door positief gedrag te belonen;
- > samen met kinderen problemen oplossen;
- > adequaat toezicht houden op de kinderen;
- > grenzen stellen en kinderen discipline bijbrengen;
- > kinderen gezelligheid en aandacht bieden.

Het programma is de afgelopen 30 jaar ontwikkeld in het Oregon Social Learning Center (OSLC), in de Verenigde Staten. PMTO richt zich op jonge kinderen van 4 tot 12 jaar, omdat vroegtijdig ingrijpen latere ontsporing in antisociaal en crimineel gedrag kan voorkomen. PMTO wordt ook in Denemarken, IJsland, Noorwegen en de Verenigde Staten toegepast. Intensieve uitwisseling van internationale ervaringen met PMTO en vergelijkend internationaal onderzoek zal het effect van PMTO in Nederland nog vergroten.

e *Extra middelen voor scholing overblijfm medewerkers primair onderwijs*

Het subsidiebudget voor scholing van overblijfm medewerkers in het schooljaar 2005-2006 wordt verhoogd met € 2.340.000,-. Is uw aanvraag aanvankelijk (gedeeltelijk) afgewezen wegens uitputting van het budget, dan wordt deze opnieuw beoordeeld. U hoeft dus niet opnieuw een aanvraag in te dienen. De beoordeling van de aanvragen geschiedt volgens een aantal criteria. Meer informatie over het subsidiebudget vindt u in artikel 4 van deze subsidieregeling (zie Gele katern nr. 6 van 20 april 2005).

d *Doorgang Dagarrangementen en Combinatiefuncties (D&C)*

Staatssecretaris Van Hoof van SZW heeft in een brief aan de Tweede Kamer meegedeeld dat er binnen de rijksbegroting middelen voor 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. Nadere informatie zal via de website van Cfi worden verstrekt.

i *Intermediair Agressie en Geweld*

In het Arbo-plusconvenant staat dat er voor primair- en voortgezet onderwijs een training tot Intermediair Agressie en Geweld moet worden ontwikkeld. Het Instituut voor Psychotrauma te Zaltbommel heeft het afgelopen jaar deze training ontwikkeld. De training heeft een aantal doelen:

- > Bewustwording op scholen van agressie en geweld, de aanpak en de relatie met ziekteverzuim. Het trainingsprogramma omvat een aantal onderdelen, variërend van het herkennen van (potentiële) agressieve situaties tot aan het coachen van collega's op voorliggend terrein. De deelnemers worden daadwerkelijk getraind in praktische situaties met behulp van acteurs.
- > Scholen enthousiasmeren om agressie en geweld in de school aan te pakken. Vaardigheden die van belang zijn om het thema binnen de school op de kaart te zetten zijn advisering, onderhandelen, omgaan met weerstand, vasthouden bij weerstand en overtuigen. Het doel bereiken om ervoor te zorgen dat de deelnemers voldoende zijn toegerust om het thema agressie en geweld in de school op de agenda te zetten, vraagt om een opzet waarin wel het thema agressie en geweld door de deelnemers beleefd wordt, maar ook om een opzet waarbij de deelnemers instrumenten in handen krijgen om acties te ondernemen in de school. Acties vanuit bestaande en nieuwe plannen en projecten op school ('een ambassadeursrol'). De intermediair heeft daarbij een rol bij het opstellen en implementeren van het (school)veiligheidsplan.
- > De training heeft de naam Intermediair Agressie en Geweld. De rol die iemand gaat innemen op de school is die van een adviseur, een verbinder, een netwerker en niet de rol van een coach. Het is niet de bedoeling dat de intermediair andere collega's gaat opvangen wanneer zich een vorm van agressie en geweld heeft voorgedaan.

De training bestaat uit 6 dagdelen. De bedoeling is dat er dit jaar in totaal 700 deelnemers uit primair- en voortgezet onderwijs deze training gaan volgen. Het Vervangingsfonds coördineert de training en de aanmelding. De deelnemers worden gescreend op een aantal belangrijke competenties en rollen in de school. Deelnemers moeten het bijvoorbeeld belangrijk en interessant vinden om met veiligheidsplannen aan de slag te gaan, mensen en zaken met elkaar te verbinden en om te netwerken. Nadere informatie over de training en aanmelding krijgt u binnenkort via het Vervangingsfonds.

De herverdeeleffecten bij lumpsum

1

Wat is de omvang van de herverdeeleffecten?

De omvang van de herverdeeleffecten is berekend en zal in februari 2006 aan de besturen bekend worden gemaakt. Dit omdat eerst de minister samen met de Tweede Kamer in januari 2006 zal beslissen over een verantwoorde invoering van de lumpsum per 1 augustus 2006. De totale omvang van de herverdeeleffecten zoals bekend uit het meetjaar, is ongeveer 40 miljoen euro. 33 besturen gaan er meer dan 5% op achteruit, met gemiddeld ongeveer € 70.000,-. 27 van deze 33 besturen hebben één school. Circa 75% van de besturen heeft een herverdeeleffect tussen +3% en -3%.

2

Hoe wordt het herverdeeleffect bepaald?

Om het herverdeeleffect te bepalen is een vergelijking nodig tussen de declaratiebesteding en lumpsumbesteding. Zo'n vergelijking heeft alleen zin als voor de berekening van beide te vergelijken budgetten precies dezelfde uitgangspunten worden gehanteerd. De berekening van de lumpsumbesteding moet gaan over dezelfde periode als de declaratiebesteding, met dezelfde leerlingaantallen, hetzelfde schoolgewicht etc.

Men kan niet goed vergelijken als je bij de ene berekening wél groei of aanvullende besteding meetelt en bij de andere niet. Of als bij de ene berekening wél overdracht van besteding meetelt en bij de andere niet. Daarom is voor beide berekeningen de reguliere toekenning gekozen. Dat wil zeggen: de toekenning op basis van de telling van 1 oktober 2003, of in de WEC de telling van 16 januari 2004 als die tot extra formatie heeft geleid.

3

Wat is een genormeerde declaratie en een fictieve lumpsum?

Dit is een methode om het declaratiebedrag (genormeerde declaratie) vergelijkbaar te maken met het bedrag dat u onder lumpsum zou hebben gekregen (fictieve lumpsum) over het schooljaar 2004-2005. Als u bijvoorbeeld aanvullende formatiebesteding hebt ontvangen en gebruikt, dan zal het echte bedrag hoger zijn. Daarom heet het declaratiebedrag in de vergelijking ook niet gewoon 'declaratie', maar 'genormeerde declaratie'.

Ook is het lumpsumbedrag geen echt lumpsumbedrag, maar een berekening op basis van reguliere toekenning voor het schooljaar 2004-2005, uitgaande van het prijsniveau en de arbeidsvoorwaarden, de premies etc. van 2004-2005. Daarom heet het lumpsumbedrag in de vergelijking niet 'lumpsum' maar 'fictieve lumpsum'. Het herverdeeleffect is het verschil tussen de fictieve lumpsum en de genormeerde declaratie.

4

Wat wordt bedoeld met het meetjaar?

Het meetjaar voor lumpsum was het schooljaar 2004-2005. Voor dat jaar werd de situatie vergeleken tussen besteding volgens het formatiebudgetstelsel en besteding volgens het lumpsumstelsel. Die verschillen worden de herverdeeleffecten genoemd. Er komt een overgangperiode om die herverdeeleffecten geleidelijk van kracht te laten worden.

Voor de juiste vaststelling van het herverdeeleffect van uw school en dus voor de juiste uitvoering van de overgangsregeling, was het nodig dat u de mutaties in de salarisadministratie over het schooljaar 2004-2005 uiterlijk liet uitvoeren vóór 10 oktober 2005. De accountant controleert of u dit juist gedaan heeft.

5

Wat kan Dyade betekenen in verband met herverdelingseffecten?

Op dit moment is nog niet éénduidig per school vast te stellen waardoor herverdelingseffecten veroorzaakt worden en welke maatregelen genomen moeten worden om de effecten op langere termijn teniet te doen. De berekeningen per school zijn immers nog niet bekendgemaakt.

Wél is het zo dat Dyade door de vele klantencontacten en contacten met het ministerie OCW in de komende periode ervaring op doet met het nauwkeuriger achterhalen van de mogelijke oorzaken van herverdeeleffecten. Die ervaringen delen we graag met de klanten.

Dyade heeft een aantal financieel adviseurs in dienst die u, op basis van de gegevens van het Cf, kunnen adviseren over de herverdelingseffecten.



Optimale beveiliging datagegevens bij Dyade

Schiphol, 28 december, 8.15 u in de morgen. Buiten is het -7 °C. In een zwaar beveiligde bunker heeft uw reporter een interview met Erik Hoorn, manager ICT van Dyade.

door Herman de Wild

Vanwaar dit vroege tijdstip en deze locatie?

Vandaag heeft Dyade al haar centrale ICT infrastructuur overgebracht naar het Easynet Datacenter, Schiphol-Rijk. Dit is een zogenaamde 'A-locatie' op het gebied van databeveiliging en beheer. Er is klimaatcontrole, een automatische brandblusinstallatie, voorzieningen tegen langdurige stroomuitval en permanente bewaking. We hebben bewust gekozen voor de rustige dagen na kerst om de overlast voor onze klanten zoveel mogelijk te beperken. Onze systemen zijn namelijk tijdens de verhuizing niet of beperkt te gebruiken.

Wat merken klanten van het feit dat data worden opgeslagen bij Easynet Datacenter, Schiphol-Rijk?

In principe helemaal niets!

Waarom doen we het dan? Dyade beschikt over steeds meer gegevens van klanten. Denk aan vertrouwelijke en persoonlijke gegevens die nodig zijn voor een goede salarisverwerking maar ook aan vertrouwelijke financiële gegevens zoals de jaarrekening van de klant, reserves, liquiditeitsgegevens en standen van het eigen vermogen. Het spreekt voor zich dat wij deze gegevens optimaal willen beveiligen tegen het 'verloren' gaan of inbreuk van derden. Dat past helemaal binnen ons ICT-beleidsplan en de missie van Dyade.

Easynet Datacenter

Easynet is een pan-Europese telecomprovider met een eigen breedbandnetwerk en geavanceerde datacenters door heel Europa. Het Easynet Datacenter te Schiphol-Rijk is speciaal gebouwd om servers met bedrijfskritische informatie in optimale conditie en veiligheid te hosten. Meer informatie over Easynet is te vinden op www.easynet.nl.

Waarom is gekozen voor dit datacenter?

Het Easynet Datacenter, Schiphol-Rijk is één van de meest professionele locaties in Europa. Grote financiële instellingen hebben op basis van een eigen audit eveneens gekozen voor deze locatie. Het datacenter is 7 dagen per week, 24 uur per dag optimaal beveiligd. De beveiligingskamer is altijd bezet en beschikt over uitgebreide camerabewaking. Overigens begint de beveiliging binnen Dyade al met het strakke autorisatieprotocol dat we hanteren. Een docent kan niet zomaar een toegangscode aanvragen om toegang tot een systeem te krijgen. Daar letten we heel goed op.

'Bij de inrichting van de locatie is rekening gehouden met terroristische aanslagen.'

Maar er kan toch altijd wat mis gaan? Natuurlijk! Maar het risico is nu wel tot het uiterste beperkt. Stel je eens voor dat de stroom uitvalt. In dat geval beschikt deze locatie over dieselgeneratoren en een accukamer. Bij stroomuitval in een vestiging van Dyade kunnen de desbetreffende klanten gewoon doorwerken. Klanten van Dyade merken hier in principe ook weer niets van. Alle managementinfor-



matie blijft voor klanten direct opvraagbaar en medewerkers van Dyade kunnen ook gewoon met hun werk doorgaan. Bij de inrichting van de locatie is ook rekening gehouden met terroristische aanslagen; alle apparatuur staat namelijk in een soort betonnen bunker en naast alle camerabewaking is er zelfs een 'vibratiedetectiesysteem'. Overigens is de keuze om over te gaan naar een professionele locatie gebaseerd op een interne risicoanalyse. Dit is een eerste stap op basis van de uitkomsten van deze analyse.

Dieseltanks, beveiligingskamer, accukamer, vibratiedetectiesysteem: slaan we niet een beetje door? We zijn toch een administratiekantoor? Nee, integendeel. Natuurlijk we zijn een administratiekantoor; maar techniek wordt steeds belangrijker. Techniek is het gereedschap voor onze medewerkers. Vakmensen moeten altijd kunnen beschikken over het beste gereedschap om vakwerk te kunnen leveren en klanten moeten altijd kunnen beschikken over de juiste managementinformatie. Dat zal alleen maar belangrijker worden.

Wat is dan het kloppend hart van de Dyade-infrastructuur? Samen lopen we door een strakke, schone ruimte met een voor uw reporter indrukwekkende hoeveelheid apparatuur. Kijk, dit zijn de afgesloten systeemkasten van Dyade; het kloppende hart van onze infrastructuur.

We hebben gekozen voor producten en diensten van gerenommeerde partners als Cisco, Ordina en HP. Veel is ook dubbel uitgevoerd. Als die server uitvalt, wordt alles op afstand overgenomen. Daar merkt de klant dus ook weer niets van. Zo hoort het ook: wij doen op de achtergrond ons werk en als we het goed doen, zijn we niet zichtbaar. We hebben overigens de verhuizing meteen aangegrepen om de servers uit te rusten met ILO-technologie. Dit is een technologie waarbij het mogelijk is servers volledig op afstand te beheersen. Als ICT-afdeling volgen we dus de prestaties van onze servers en kunnen dus voordat de klant er iets van merkt terstond maatregelen nemen als daar aanleiding voor is.

En de toekomst? Is alle techniek toekomstvast?

De infrastructuur is modulair opgebouwd, dus gemakkelijk uitbreidbaar. Door alles te centraliseren en web-based te maken, zorgt mijn afdeling ervoor dat via Dyade Extranet (de klantengang via www.dyade.nl - redactie), de techniek optimaal de wensen en behoeften van klanten en medewerkers faciliteert. We zorgen dus telkens voor de meest optimale situatie. Dat is ons vak.

Een indrukwekkend verhaal; wat gaat het de klant kosten?

Dyade gaat hier niets extra voor rekenen. Dit soort ontwikkelingen zit gewoon in het tarief van Dyade. Maar onze ambitie is natuurlijk wel om koploper op ICT gebied in onze sector te zijn en te blijven. ●

Overview: spreiding

Dyademagazine heeft de laatste tijd veel aandacht besteed aan onderwijs en integratie. Dit wordt breed gezien als het belangrijkste onderwerp op veel bestuurlijke agenda's. In veel grote gemeenten zijn de wethoudersportefeuilles onderwijs en integratie in dezelfde hand. Niet in alle gemeenten wordt op dezelfde manier gestuurd. Ook de Haagse politiek stuurt mee, maar in de beleving van de wethouders niet altijd richting oplossing. Dyade analyseert en geeft een overzicht.

door Hans Koster



Mariëtte Hamer



Ursie Lambrechts

‘Het wetsvoorstel moet de schoolkeuzevrijheid voor ouders versterken en zo bijdragen aan het tegengaan van de segregatie binnen het onderwijs.’

De Commissie Blok (integratie) gaf in haar rapport ‘Bruggen Bouwen’ (Dyademagazine maart 2004) een duidelijke analyse en heldere adviezen. In eerste instantie werden de resultaten van de commissie breed afgewezen door de kamerfracties. In tweede instantie, nadat de adviezen echt gelezen waren, was er brede instemming. De achterstandsleerlingen bleken verspreid over alle richtingen voor te komen en er waren bijna geen scholen die leerlingen weigerden. Islamitische scholen presteerden niet slechter dan scholen met een vergelijkbare leerlingenpopulatie. Veel zwarte scholen maakten goede vorderingen. Veel witte scholen ook. Het verschil bleef daardoor in stand. Het bleek moeilijk er iets aan te doen. Daarna zorgde de moord op Theo van Gogh voor nieuwe brandstof in de discussie, maar niet voor nieuwe argumenten. Emoties speelden een belangrijker rol dan feiten.

Selecteren bijzondere scholen? De Commissie Blok constateerde dat bijzondere scholen bijna nooit selecteren aan de poort. Dat is in ieder geval een duidelijke uitspraak die door de Kamer verder niet betwist is.

Het verrassende nieuws is dan dat de kamerleden Mariëtte Hamer (PvdA), Fenna Vergeer (SP), Paul Jungbluth (GroenLinks) en Ursie Lambrechts (D66) in het najaar 2005 een initiatiefwetsvoorstel indieden waarmee het toelatingsrecht van kinderen tot het bijzonder onderwijs beter geregeld wordt. Het wetsvoorstel moet de schoolkeuzevrijheid voor ouders versterken en zo bijdragen aan het tegengaan van de segregatie binnen het onderwijs.

Achterliggende gedachte is dat bijzondere scholen makkelijker leerlingen kunnen weigeren dan openbare scholen. Het initiatiefwetsvoorstel beoogt de mogelijkheid om leerlingen te weigeren in te perken tot situaties waarin ouders de grondslag niet respecteren. Een uitzondering wordt gemaakt voor een beperkt aantal ‘strengere’ scholen die de afgelopen tien jaren een consistent en consequent beleid hebben gevoerd. Deze uitzondering werd ook bepleit door de Onderwijsraad in haar verkenning ‘Vaste grond onder de voeten’.

Voor die uitzonderingen moet u denken aan reformatische, islamitische en joodse scholen, maar ook andere scholen van religieuze of antireligieuze richtingen zouden hier een beroep op kunnen doen.

en integratie

Volgens de commissie weigeren scholen dus niet, maar volgens de initiatiefnemers zouden ze kunnen weigeren en moet er daarom een nieuwe wet worden ingediend.

Het kan met dit wetsvoorstel twee kanten op. Als het wordt aangenomen verandert er niets, maar is er een aantal kamerleden blij. Als het wordt verworpen verandert er ook niets, maar zijn andere kamerleden blij. Het is begrijpelijk dat kamerleden iets willen doen, maar dit lijkt een vorm van symboolwetgeving. De enige scholen die er mogelijk mee te maken zullen krijgen zijn de 'witte elitescholen' die drempels opwerpen door bij voorbeeld het heffen van schoolgeld. Bij de Wet op het primair onderwijs is dit al verboden, maar er zijn altijd wegen te bedenken met drempels. Die wegen worden nu (kennelijk) ook al gevonden. Het is niet aan te nemen dat de vindingrijkheid van schoolbesturen wordt verminderd door een nieuwe wet.

Wat doet de minister? De minister heeft beleid uitgezet waardoor nieuwe scholen niet meer dan 80% achterstandsleerlingen zullen tellen (zie interview met Maria van der Hoeven, in Dyademagazine november 2004). Iedereen ziet dat dit gericht is tegen het stichten van nieuwe islamitische scholen. De leerlingen van deze scholen scoren tot nu toe vaak bijna 100% achterstandsleerlingen en andere nieuwe scholen komen er vrijwel niet bij. Ook dit lijkt vooral symboolwetgeving. Achterstand wordt vastgesteld bij de inschrijving van leerlingen. Als een bestuur van een nieuw te stichten school eenvoudig van 20% van de ouders niet vraagt naar de achterstand voldoet ze altijd aan de 80%-eis. Voor die 20% komt er dan geen extra bekostiging, maar op het totaal van de financiering is dat een relatief kleine bijdrage. Bovendien worden ook islamitische ouders steeds beter opgeleid en groeit het islamitisch onderwijs daardoor ook vanzelf naar de nieuwe norm toe (zie interview met Said Benayad, voorzitter van de ISBO in Dyademagazine september 2005). Niemand buiten de politiek lijkt zich dan ook echt druk te maken om deze wet.

Wat doen de gemeenten? Op verschillende plaatsen is het mogelijk enige spreiding toe te passen. In het verleden probeerde het christelijk onderwijs in Ede dat door een interne spreiding over de scholen (Dyademagazine maart 2004).

>>

'Ik wil het liefst gemengde scholen, waar leerlingen van verschillende achtergronden samen opgroeien.'



Maria van der Hoeven



Said Benayad

'Als je onderwijsachterstanden wilt wegwerken en voorkomen moet je investeren in islamitisch onderwijs.'



Leonard Geluk

‘Onderwijs is de sleutel om te komen tot integratie.’



Achmed Aboutaleb

‘De algemene gedachte is dat de meeste Amsterdammers willen dat hun kind in de buurt naar een gemengde school gaat.’



Fenna Vergeer

Ook onder andere openbaar onderwijs Tiel deed pogingen die vast liepen op niet handig geformuleerd beleid. Probleem bij de uitvinders bleek dat ze achterstanden definieerden naar etnische afkomst, waardoor ze in strijd kwamen met het gelijkheidsbeginsel in de Grondwet. In een later rapport van de Onderwijsraad gaf deze aan ruimte te zien voor spreiding op grond van bij voorbeeld taalachterstand, als het maar niet direct etnisch gekoppeld was.

Op allerlei plaatsen proberen plaatselijke onderwijsorganisaties te komen tot een zekere spreiding waar dat mogelijk is. De kansen daarop zijn natuurlijk in een nieuw gebied (Leidse Rijn bij Utrecht) groter dan in een stadsvernieuwingsgebied.

In Rotterdam voert wethouder Leonard Geluk (CDA) samen met de schoolbesturen een beleid om te komen tot een grotere menging van de schoolbevolking, in wijken waar dat door de samenstelling van de bevolking mogelijk is (Dyademagazine november 2005). Daar wordt enerzijds het middel van dubbele wachtlijsten en anderzijds een ambitieus bouwprogramma ingezet om ouders te verleiden tot een gemengde keuze.

In Amsterdam voert wethouder Achmed Aboutaleb (PvdA) een beleid van spreiding door postcodes, maar hij heeft tegelijk te maken met een groot aantal scholen dat niet onder het gemeentebestuur valt en een eigen beleid voert (Dyademagazine december 2005). In de gemeente Deventer ten slotte, probeert wethouder Ina Adema (VVD) ook te sturen met huisvesting. Zij tracht overeenstemming te bereiken met de schoolbesturen om enerzijds bouwen voor leegstand tegen te gaan en anderzijds een zekere menging te bereiken.

Helpt spreidingsbeleid? De gemeentebesturen boeken relatieve successen. Buitenstaanders zijn vaak sceptisch omdat de resultaten niet scherp zichtbaar zijn. Voor een groot deel is dat verklaarbaar doordat de samenstelling van de bevolking in een aantal wijken een grote menging van wit en zwart uitsluit. Niemand wil naar een systeem van grootscheeps georganiseerd leerlingenvervoer door de hele stad en regio. Ouders kiezen daar op individuele basis vaak wel voor, zoals vooral in Amsterdam tijdens het spitsuur duidelijk is. Voor ambitieuze ouders van alle kleuren en soorten is spreidingsbeleid niet nodig. Zij kiezen hun eigen weg. Ze laten zich zelden tegenhouden door schoolgrenzen en postcodes en gaan door roeien en ruiten om op de school van hun keuze te komen. Ouders met minder ambities of mogelijkheden zijn meer afhankelijk van de gegeven situatie. Juist die ouders proberen te verhuizen als de buurt hen niet meer aanstaat.

Wat overblijft (achterblijft) zijn ouders zonder ambities en/of zonder mogelijkheden. In de indeling van sociologische rapporten zijn dat bijna altijd achterstandsgroepen. Het probleem is dus de samenstelling van de wijk. De samenstelling van de schoolbevolking is daar voor een groot deel een logisch gevolg van. De oplossing op lange termijn ligt voor de hand: andere opbouw van de wijken. Met name Rotterdam heeft ambitieuze plannen om daar aan te werken, maar het duurt vaak heel veel jaren voor het zichtbare gevolgen heeft. Op enkele plaatsen ontstaat menging door grootschalige nieuwbouw in (de buurt van) oude wijken. Op die plaatsen kan er in korte tijd een gemengde school ontstaan. Juist op die plaatsen is te sturen. Rotterdam doet dat door scholenbouw op die plaatsen te faciliteren. Omdat alle betrokken partijen het graag willen, lukt het. Maar ook in Rotterdam zijn het uitzonderingen.

Is er een structureel probleem? Mogelijk lost het probleem zich vanzelf op in veel plaatsen. De achterstand van nieuwe Nederlanders loopt op veel plaatsen zienderogen terug. Prof. Jaap Dronkers gaat ervan uit dat islamitische scholen op redelijk korte termijn een grote aantrekkingskracht zullen hebben, ook op niet-islamitische ouders. Hij veronderstelt dat deze scholen een inhaalslag zullen maken omdat ze geleid worden door ambitieuze besturen en directies (Dyademagazine maart 2004). Er is wel een groot verschil in benadering te zien in de periode voor en na de moord op Van Gogh. Er is ook een groot verschil in optimisme tussen die perioden. De tegenstellingen zijn veel scherper geworden en de voorstanders van een multiculturele samenleving hebben het moeilijk.

Is er een andere oplossing? De geldstromen naar achterstandsscholen zijn flink afgeknepen. Het OALT-onderwijs (onderwijs in allochtone levende talen) is ongeveer gestopt. Daar is wel wat voor te zeggen, maar het scheelt de scholen in achterstandsgebieden veel geld. OALT werd op veel scholen al ingezet voor taalondersteuning van het Nederlands. Wegvallen van de financiering leidt tot wegvallen van personeel, niet tot het wegvallen van het probleem. Daarnaast hadden veel achterstandsscholen veel mensen in ID-banen in dienst. Die banen zijn door de regering tot kunstbanen verheven en vervolgens opgeheven. Op achterstandsscholen werden deze banen vaak ingevuld door conciërges en schoolassistenten, vaak van niet-Nederlandse komaf. Ze konden een brug zijn naar de nieuwe Nederlanders. Maar het was voor deze regering en de minister een brug te ver. In de gemeenten blijkt dat ook (onderwijs)wethouders van CDA en VVD moeite hebben met dit regeringsbeleid, maar kennelijk de brug naar Den Haag niet met succes konden oversteken.

Vanuit besturenorganisaties komt geregeld de suggestie de beloningsstructuur van het onderwijzend personeel op de scholen aan te passen. Er is ook onder het personeel sprake van een vlucht uit de achterstandswijken. Op gezette tijden duikt de gedachte op dat juist in die wijken de toppers op personeelsgebied moeten worden ingezet. Verrassend genoeg was Bas van der Vlies, kamerlid SGP, één van de eersten die daar op wees (Dyademagazine januari 2004). Het mocht van hem ook extra geld kosten. De vakbonden zijn tot nu toe tegen een dergelijke beloningsdifferentiatie. Schoolbesturen zouden het binnen de huidige CAO wel kunnen, maar tot nu toe is het niet structureel ingevoerd.

*‘Deventer basis-
scholen en de
gemeente moeten
samen optrekken
om een oplossing te
vinden voor het
probleem van de
overvolle scholen.’*



Ina Adema



Bas van der Vlies

>>



Ayaan Hirsi Ali

‘Er is geen andere oplossing dan spreiding en vermenging.’



Simon Steen

‘Toen de eerste initiatieven voor islamitisch onderwijs in de jaren 80 van de grond kwamen hebben wij ze gesteund.’

Is afschaffen van het bijzonder onderwijs de oplossing?

Een kleine stroming in politiek Den Haag wil af van het bijzonder onderwijs. Dit streven leeft vooral in een onderdeel van de VVD waar met grote weerzin wordt gekeken naar de groei van het islamitisch onderwijs. Binnen de VVD worden de tegenstanders aangevoerd door Ayaan Hirsi Ali (Dyademagazine mei 2005) terwijl andere prominente liberalen gepokt en gemazeld zijn in het bijzonder onderwijs (Simon Steen, directeur VBS in Dyademagazine april 2005) De VVD heeft inmiddels gemerkt dat behalve de islamitische scholen ook de vele neutraal bijzondere scholen onder de vrijheid van onderwijs en art. 23 van de Grondwet vallen. Uit het rapport van de Commissie Blok is al gebleken dat achterstandsleerlingen over alle richtingen verspreid voorkomen. Afschaffing van het bijzonder onderwijs zal niet tot een menging van schoolbevolkingen leiden, zolang de wijken niet van samenstelling veranderen. Daarvoor zullen daarna aanvullende maatregelen genomen moeten worden, zoals een door de overheid gestuurde schoolkeuze. Dit soort maatregelen doet eerder denken aan de afkorting DDR dan aan VVD. De discussie over voortbestaan van bijzonder onderwijs zal ongetwijfeld weer opblazen tegen de verkiezingstijd, maar voor een gedwongen schoolkeuze lijken niet veel liberalen te voelen.

Ten slotte De vroegere minister-president Joop den Uyl (1973-1977) sprak ooit over de smalle marges die de democratische politiek heeft om veranderingen te bewerkstelligen. Het dossier ‘Spreiding en integratie’ lijkt daar een sterk voorbeeld van. Maar ook in smalle marges zit speelruimte die benut kan worden. Op veel plaatsen gebeurt dat met succes. Zij volgen de weg van de oude Chinese wijsgeer Confucius (551-479 voor Chr.): “Als er geen weg is en duizend mensen gaan er heen, dan wordt het een weg.” ●

De Onderwijsraad over opleiden in de school

De Onderwijsraad heeft een onderzoek¹ gepubliceerd naar de mogelijkheden van opleiden van leraren in de school. Steeds meer scholen willen daar een rol in spelen. Soms speelt idealisme daarin mee, soms is ook angst de drijfveer: wat moeten we doen als er straks niemand meer voor het onderwijs kiest. De Onderwijsraad is er niet tegen, maar plaatst wel een aantal kanttekeningen en stelt wat randvoorwaarden.

door Hans Koster

Opleiden in de school is een relatief nieuwe opleidingsvorm, waarbij studenten het leren voor een volledige bevoegdheid combineren met het werken in de school. Alleen de oudere lezers zullen hier mogelijk een afspiegeling van de vroegere normaal-school in herkennen. De Onderwijsraad vindt het belangrijk dat er garanties zijn voor de kwaliteit van de lerarenopleiding, waar die ook plaatsvindt. In de praktijk worden op dit moment allerlei arrangementen uitgetoetst, zonder enige relatie met elkaar. Drijfveer is vaak het tijdelijk vervullen van een vacature. De Onderwijsraad wil voorwaarden stellen aan het opleiden in de school. Uitgangspunt moet zijn dat een opleiding in de school aan dezelfde eisen voldoet als een reguliere lerarenopleiding.

Opleiden in de school: kwaliteit en mobiliteit De Onderwijsraad wil dat er op elke school waar studenten worden opgeleid een aparte opleidingsfunctionaris aanwezig is, die de student in de praktijk kan begeleiden. Het opleiden in de school moet integraal deel uitmaken van het personeels- en opleidingsbeleid van de school. Het moet goed zijn voor de studenten die opgeleid worden, maar het moet ook nieuwe impulsen kunnen geven aan het zittende personeel. Er bestaat altijd een risico dat de studenten ingezet worden als goedkope invalkrachten. Alleen al daarom moet er een onafhankelijke en transparante eindbeoordeling van de opleiding komen. Die moet een waarborg zijn dat de

student na diplomering als volwaardig leerkracht overal aan de slag kan. Studenten moeten daarom ervaring opdoen in gevarieerde onderwijs-situaties. Hun inzetbaarheid moet groter zijn dan in het type van de school waarin ze zijn opgeleid. Scholen zouden een grotere rol moeten kunnen spelen in de opleiding van leraren. De Onderwijsraad gaat er wel vanuit dat het alleen om de laatste fase van de opleiding gaat. De lerarenopleidingen zouden een deel van hun taak moeten kunnen uitbesteden aan 'opleidingsscholen'. Op de langere termijn zouden zelfs enkele van deze opleidingsscholen kunnen worden geaccrediteerd als lerarenopleiding.

Vakkennis Daarnaast heeft de Onderwijsraad onderzoek gedaan naar de vakkennis van leraren. Vakkennis wordt hier begrepen als kennis van de schoolvakken die men onderwijst. De gebrekkige kennis van taal en rekenen van veel Pabo-afgestudeerden was daarbij een vertrekpunt van onderzoek. Uit een geraadpleegde studiegids citeerde de raad dat Pabo-studenten geholpen werden in het propedeusejaar om hun 'gebreken' bij te spijkeren, zodat ze op het niveau van groep 8 zouden kunnen acteren. Het volgen van dit bijspijkerprogramma was deels verplicht, maar ook deels facultatief. Het betrof voornamelijk de vakken spellen, rekenen, geschiedenis en aardrijkskunde, biologie en eenvoudige natuurkunde. De Pabo in kwestie vond het onvermijdelijk dat er tekorten waren in kennis en vaardigheden, omdat "het programma zo breed was" (voor de ongelovige Thomassen: het staat echt op pagina 3 van het rapport).

In de loop der jaren is er een grote verschuiving geweest van vakkennis naar beroepsvoorbereidende vakken. De Onderwijsraad pleit voor een hoger kennisniveau. De opleidingen zullen zelf het publiek en de onderwijssector moeten overtuigen van de kwaliteit van de vakinhoudelijke competenties van de leraar. In omringende buitenland wordt een veel groter deel aan vakinhoudelijke opleiding besteed. Student en opleiding zullen meer moeten investeren in de opleiding. Het slotcitaat van het rapport spreekt voor zichzelf: "Een hoger kennisniveau van de leraar leidt waarschijnlijk tot een hogere status en aanzien van het beroep." ●

Van ulo naar ulo Oudere lezers hebben mogelijk nog de ulo gevolgd. Die afkorting stond voor uitgebreid lager onderwijs. Met de invoering van de Mammoetwet (1968) is deze onderwijsvorm verdwenen, maar de naam is gerecycled. Hij staat nu voor universitaire lerarenopleiding. Naar verluidt is dit één van de opleidingen waarvan het niveau niet lager is dan tientallen jaren geleden.

¹ Leraren opleiden in de school, november 2005

Teun Klaver:

Ruimte voor de



‘...de ruimte om te kiezen. Een keuze die de natuur geeft. Meegaan in het spoor wat is getrokken in het zand, of blijven staan, genieten van de zon en de golfslag. Kortom een vrije keuze in de fantastische mogelijkheden die worden geboden door de natuur...’

Grote schoolbesturen lijken soms eigen ‘Zoetermeertjes’ te vormen. Wie zou er niet graag minister willen zijn om zelf te kunnen bepalen wat er in het onderwijs gebeurt. Of om in ieder geval dat gevoel te hebben. Als minister is dat voor sommigen misschien wat hoog gegrepen, maar dan kan algemeen directeur van een grote schoolorganisatie toch een mooie tweede keus zijn. Niet voor Teun Klaver, algemeen directeur van SCOH. Laat de scholen hun eigen weg kiezen!

door Hans Koster

Teun Klaver (1954, Zaandam) is van huis uit onderwijzer. Hij bezocht de Rehobothkweekschool in Utrecht (nu opgegaan in de Marnixacademie) in dezelfde tijd dat Hans van Breukelen en Sylvia Kristel daar studeerden. Hij studeerde af en werd hij onderwijzer in Eindhoven. Op zijn 26^e werd hij voor het eerst schoolleider. Na verloop van enkele jaren werd hij gevraagd de fusie tussen een aantal Haagse scholen te begeleiden en directeur te worden van De Vliermeent in Den Haag. Die school werd samengesteld uit drie kleuterscholen en twee lagere scholen. In die tijd was hij ook actief in de vakbond (PCO, later Onderwijsbond CNV); laatst als voorzitter van de sectie basisonderwijs. Vanuit die beide posities (directeur en voorzitter) stapte hij over naar de Besturenraad als beleidsmedewerker Toerusting en Bereikbaarheid en later als plaatsvervangend afdelingshoofd primair onderwijs. In 1995 werd hij als afdelingshoofd belast met de aansturing van de regio’s. SCOH gaf hem in 2001 de kans weer het echte onderwijs in te stappen als algemeen directeur.

leraar

De Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden (verder SCOH, zie rechts) is in het primair onderwijs één van de grotere onderwijsorganisaties in Nederland. Op het gebied van exclusief protestants christelijk onderwijs is het zelfs de grootste, maar in Den Haag blijft het op de derde plaats staan, met als grotere neefjes het openbaar onderwijs en de Stichting Lucas. In omzet in euro's gemeten staat de SCOH in Nederland op een tiende plaats.

Stafbureau “Als SCOH hebben we bewust gekozen voor een klein stafbureau. Het accent moet op de scholen liggen, niet op de organisatie van het bureau. De scholen zijn in principe autonoom. Dat kan niet snel ver genoeg gaan. De scholen moeten mij eigenlijk zien als een koekoeksjong, dat ze zo snel mogelijk het nest uit moeten werken. Het stafbureau is er alleen voor de taken die niet gemakkelijk op schoolniveau kunnen worden opgepakt. Schaalgrootte moet dienstbaar zijn. Het stafbureau met zijn medewerkers is dus niet de baas van de scholen. De directeuren leggen alleen verantwoor-

ding af aan mij als algemeen directeur. Voor mij is dat ook een principiële standpunt, vanuit de protestants christelijke achtergrond van de organisatie. Onze medewerkers moeten niet gedreven worden door externe opdrachten, maar werken vanuit de waarden van de organisatie. Het stafbureau van de organisatie moet hen daarin faciliteren; hen de ruimte geven om hun opdracht uit te kunnen voeren. Daarover ga ik graag met alle medewerkers in gesprek. Ik zie ze natuurlijk niet allemaal. Dat is ook wel eens een punt van kritiek uit de organisatie, maar we hebben het hier wel over 1300 leerkrachten. Het is voor mij al mooi dat ik de directeuren aan kan spreken. Zo hoort het ook. Die directeuren doen dat weer met hun eigen team.

De directeuren kunnen een beroep doen op het stafbureau voor een casemanager voor het tegen gaan van onnodig verzuim. Voor de directeur en de betrokkene is het van belang dat we daar professioneel mee omgaan, zonder dat het een extra belasting is. Onze schaalgrootte maakt dat mogelijk. Maar de scholen sluiten bijvoorbeeld zelf contracten af met de HCO, de schoolbegeleidingsdienst. De directeur van de HCO zit liever met mij aan tafel, want dan heeft hij in één keer een hele stapel contracten rond. Maar ik ben daar niet voor. De scholen sluiten zelf hun contracten af, want het gaat om hun problemen en om de oplossingen die zij willen. De schooldirecteur moet zelf de keuze maken. Dat maakt het vak van directeur juist zo leuk. Niet dat het daarmee vrijblijvend is. Vrijheid om eigen beleid te voeren is nooit vrijblijvend. Ik doe een hoog appel op het verantwoordelijkheidsgevoel van de directeuren. Maar ik wil geen stapels >>

SCOH is één van de grotere schoolbesturen van Nederland. Zij beheert 29 scholen voor basisonderwijs, 4 speciale scholen voor basisonderwijs, 1 praktijkschool en 2 expertisecentra. De scholen liggen in de gemeenten Den Haag, Rijswijk en Zoetermeer. Daarnaast is aan de SCOH de Stichting Protestants Christelijke peuterspeelzalen verbonden. Deze stichting beheert 22 peuterspeelzalen, die allemaal dicht bij de scholen liggen. Voor meer informatie: www.scoh.nl.



Leerlingen van de Jan van Nassauschool, Den Haag



Leerlinge van de Jan van Nassauschool, Den Haag

papier opgestuurd krijgen waarin alles is verantwoord, maar waar niemand zich aan houdt. Ik wil geen papier, ik wil met de mensen in gesprek over hun visie op hun werk, over hun problemen en hun taakopvattingen. Ik wil ze inspireren tot grote daden, niet hun papierwerk bijstellen.

Van uitvoerder tot kanjer Ik ken het onderwijs goed van binnen en van buiten om te weten hoe het er in de school aan toe gaat. De leraar voor de klas is op veel plaatsen een uitvoerder geworden. Zijn handelingsruimte is beperkt geworden. Hij heeft al een directeur die alles weet en regelt. Daarnaast komt hij nog een adjunct tegen en als het meezit een bouwcoördinator. Voor alles wat dan nog niet geregeld is, kan hij terecht bij de intern begeleider.

*‘Wat doet die leraar eigenlijk nog zelf.
Alles waar hij voor geleerd heeft, hoort
bij een ander thuis.’*

Kinderen die het niet snappen stuurt hij door naar de remedial teacher. Wat doet die leraar eigenlijk nog zelf. Alles waar hij voor geleerd heeft, hoort bij een ander thuis. Hij is de uitvoerder die aan de ouders mag uitleggen dat hij het ook niet begrijpt en er anders toch ook niets aan kan doen. Daarna probeert hij zo snel mogelijk een echte baan te vinden met verantwoordelijkheid. Zo gaat er veel mis in de wereld van het onderwijs. Ik wil dat omdraaien. De leraar is de kern waar alles om draait. De rest van het bedrijf is hulpverlenend aan die leraar.

Alle staffunctionarissen en de bovenschools directeur zijn de hele dag in touw om de professional zijn werk te laten doen. Wij moeten er een eer in leggen dat die leraar voor ons en onze kinderen wil werken. Dat is ons doel in het leven en in de SCOH. Als die leraar zo in het leven staat, wordt het weer een aantrekkelijke baan. Een baan die er toe doet. Een baan voor een kanjer. Waar zouden we zijn zonder hem of haar.

Identiteit In een grote stad als Den Haag is het onvermijdelijk dat er ook grote verschillen ontstaan tussen de teamleden. Ook in levensbeschouwelijk opzicht. Ons uitgangspunt is dat we een protestants christelijke onderwijsorganisatie zijn en daarvoor personeel werven. Protestants christelijk is natuurlijk tegenwoordig een breder begrip dan, pakweg, 100 jaar geleden. Toch willen we vasthouden aan ons uitgangspunt en dat lukt ons ook. Neem bijvoorbeeld onze Prinses Ireneschool, die bekend werd door het optreden in de televisieserie Haagse Klasse. Het is een school in één van de zogenoemde achterstandswijken, waar toch met veel inzet gewerkt wordt aan protestants christelijk onderwijs. Of neem de Jan van Nassauschool die met een eigen mini-kinderboerderij midden in multicultureel Den Haag iedereen welkom heet. Juist omdat we vasthouden aan onze identiteit, want daar hoort principieel een breed welkom bij. En dan zijn er nog 34 andere scholen en 22 peuterspeelzalen van onze stichting overgeslagen. Allemaal verschillend, maar toch ook allemaal verbonden aan dezelfde uitgangspunten.

Spreidingsbeleid Het beleid om achterstandsleerlingen te spreiden is niet haalbaar. Althans niet als je verder de stad in zijn huidige structuur handhaaft. Gemakshalve wordt ervan uitgegaan dat er nu een scheiding is naar kleur van de leerlingen. Maar dat is maar een beperkt deel van het probleem. Het is veel ingewikkelder. Het gaat om scheiding op grond van sociaal economische status, die in deze stad voor een deel samenvalt met kleurverschillen, maar voor een deel ook niet. Er is ook een verschil tussen de ene en de andere witte school. Er is niet alleen sprake van een witte vlucht, maar er zijn ook steeds meer nieuwe Hagenaars die een andere school voor hun kinderen zoeken. In feite valt de problematiek met de segregatie in die zin mee. Iedereen wil de beste school voor zijn kinderen en iedereen wil die liefst in de buurt waar hij woont. De scholen in achterstandsgebieden kregen extra veel geld van de overheid om aan achterstandsbestrijding te doen. Volgens mij was dat al jarenlang goed beleid en is het zonde dat daar nu de klad in komt. De landelijke politiek maakt zich druk om achterstandsleerlingen, maar schaft intussen extra geld af dat daar al jaren voor besteed werd. De gelden voor OALT verdwijnen grotendeels; de ID-banen zijn afgeschaft. Je kunt wat mij betreft terecht vraagtekens zetten bij het OALT-beleid tot nu toe, maar het geld dat verdwijnt, komt niet op een andere manier in die scholen terug. Het verdwijnt uit de achterstandsscholen. Onze beroemde Ireneschool kan daardoor binnenkort minder bij-

dragen aan de Haagse Klasse, want het budget loopt zomaar met een derde deel terug! Waar is de overheid mee bezig??

Kwaliteitsbeleid De enige oplossing voor achterstandsbestrijding is het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs op de plaatsen waar de kinderen naar school gaan. Daar waren we een eind mee op dreef en dat wordt financieel steeds moeilijker gemaakt. De totale geldsom voor onze organisatie wordt een stuk minder. Niet door lumpsum, maar door de bezuinigingen op onderwijs.

‘Het wordt verdeling van de armoede in een rijk land.’

Vooral de scholen die aan het front staan bij de achterstandsbestrijding zijn de dupe. Spreiding van geld dat in totaal minder is geworden, is dan natuurlijk ook geen oplossing. Het wordt verdeling van de armoede in een rijk land. We waren een flink stuk op weg met gemotiveerde mensen. Daar dreigt nu de klad in te komen. Ik vraag me echt af waar de landelijke politiek mee bezig is! ●

In het volgende nummer een reactie van onderwijs-wethouder Pierre Heinen op deze noodkreet!



Leerlingen van de Jan van Nassauschool, Den Haag

Waar zitten we?

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

a Dyade Dienstverlening Onderwijs
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
Fakkelstede 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. Zie www.dyade.nl (Diensten > Dyade Voordeelservice). Voor algemene informatie belt u met (030) 630 56 12.

Dyade
Voordeelservice

De belangrijkste mantelcontracten

Dienst / product	Partner van Dyade	Uw voordeel	Hoe u kunt deelnemen?
Bankarrangement	ING Bank/Postbank	> hoge rente op rekeningcourant > beleggen onder de onderwijs condities > geen bankkosten	Aanmelden via de vestiging
Elektronische beveiliging	Initial Varel Security	> beveiligingsoplossingen op maat	Aanmelden via tel. (020) 651 61 14
IP Aanvullingsplan	ABP/Loyalis	> 20% korting	Aanmelden via tel. (045) 579 61 11
Motorrijtuigenverzekering	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
Ziektekostenverzekering	VPZ/VGZ	> lage premie	Zie www.dyade.nl .

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 maand > *Gewerkte invaldagen moeten liefst direct, maar uiterlijk vóór de 5^e van de volgende maand voor verwerking worden aangeboden.*

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.*

05/02 *Mutaties die voor deze datum in ons bezit zijn, worden verwerkt in het salaris van februari 2006.*

20/02 *Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling februari 2006.*

24/02 *Het salaris over de maand februari 2006 wordt uitbetaald.*

Uw inlogcode of password vergeten?

Het kan iedereen overkomen: uw inlogcode en/of password is zoekgeraakt. Met dit overzicht kunt u snel zien hoe u een nieuwe code kunt aanvragen.

Elektronische toegang tot	Wie kan u verder helpen?
Web Personeel	Uw vaste contactpersoon Dyade Personeel van uw Dyadevestiging.
Web Financieel	Uw vaste contactpersoon Dyade Financieel van uw Dyadevestiging. N.B.: indien u meerdere keren een onjuiste code gebruikt, krijgt u automatisch een nieuwe inlogcode op uw mail.
Web Personeelsmutaties (mutaties en ziekmeldingen)	Uw vaste contactpersoon Dyade Personeel van uw Dyadevestiging.
Inkijkfunctie Edukaat	Uw vaste contactpersoon Dyade Personeel van uw Dyadevestiging.
Dyade Extranet (vrij toegankelijk gedeelte)	U kunt deze gegevens raadplegen zonder inlogcode.
Dyade Extranet (alleen voor klanten van Dyade)	Uw vaste contactpersoon Dyade Personeel van uw Dyadevestiging.

Het telefoonnummer van uw Dyadevestiging vindt u op pagina 30 van dit magazine.

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 winstoogmerk.
Meer weten? Kijk op www.loyalis.nl of bel: 045 579 61 11.