

Dyademagazine

nummer 4 | april 2006 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



- > Lumpsum en overige geldstromen
- > Fiscale regelgeving: vergoedingen voor (niet-)werknemers
- > Web Financieel: al 1500 klanten! Gebruikertstips

Dyade
Dienstverlening
Onderwijs

Dyade Dienstverlening Onderwijs

Wij begrijpen wat ú wilt

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

In het onderwijs verandert veel. Nieuwe ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Achterover leunen is er dus niet bij, want wij willen dat onze dienstverlening optimaal afgestemd blijft op de behoeften van onze relaties.

Met Dyade op de toekomst voorbereid.

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

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

Sherida Jurg-Smith

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. 20 t/m 24

Marco van Hal, Amsterdam

Illustraties

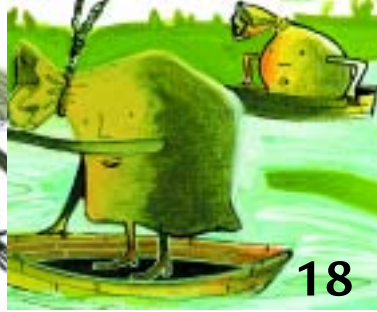
Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



8



18



22

In dit nummer:

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

Moeders, de stoorzenders van de school?

6 Fiscale regelgeving: vergoedingen voor (niet-)werknemers

8 Wie wil er nu een arts die onbekwaam is?

11 Web Financieel: al 1500 klanten! Gebruikerstips

14 Rugzak, TOG en MEE

16 k o r t

17 w e i n i g g e s t e l d e v r a g e n

18 Lumpsum en overige geldstromen

20 i n t e r v i e w

Mark Jager, directeur Nederlandse Schoolleiders Academie
Een mooie klus te klaren!

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

Van strategische visie naar een handige routekaart

26 Waar zitten we?

27 Agenda

Moeders, de stoorzenders van de school?

U kunt wellicht zo een paar ouders opnoemen die u graag verbannen zou zien van het schoolplein. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Groningen kent ze kennelijk ook. In een uitspraak van 7 oktober 2005 heeft deze rechter paal en perk gesteld aan het gedrag van een moeder jegens de school en het bevoegd gezag.

door mr. Sherida Jurg-Smith

De kinderen van de vrouw bezoeken een openbare basisschool en zijn hoogbegaafd. Sinds eind 2001 is er sprake van een problematische verhouding tussen de vrouw, de school en het bevoegd gezag. De vrouw heeft zich veelvuldig met vragen en klachten tot diverse personen en instanties binnen en buiten de school gewend. In het schooljaar 2004/2005 heeft de vrouw vijftig e-mailberichten en twintig brieven aan de school gestuurd en is zij negen keer door de directie ontvangen. Ook heeft zij negenentwintig brieven en e-mailberichten aan het bevoegd gezag gestuurd. Daarnaast heeft zij klachten neergelegd bij de Landelijke Klachtencommissie, de Arbeidsinspectie, de Onderwijsinspectie, de leerplichtambtenaar, de Commissaris van de Koningin en de media. Alle klachten hebben betrekking op de zorg, het 'rugzakje' van haar zoon, die het syndroom van Asperger (een vorm van autisme) heeft en het veiligheidsbeleid. Veel van de klachten zijn door de school weerlegd en door de Landelijke Klachtencommissie ongegrond verklaard.

Volgens de school en het bevoegd gezag is de vrouw buitensporig kritisch en weet zij op geen enkele wijze maat te houden in het benaderen van de school, het bevoegd gezag en andere bij het onderwijs betrokken partijen. De zeer hoge frequentie van haar vragen, klachten en opmerkingen die op ieder willekeurig moment van de dag en ook nog op een zeer negatieve en intimiderende wijze worden geuit, leidt tot een onaanvaardbare druk op het onderwijsproces en de onderwijzers. Het bevoegd gezag heeft door middel van mediation getracht de verhoudingen te normaliseren, maar de vrouw heeft het mediationstraject plotseling beëindigd. Het bevoegd gezag eist, naast diverse andere verboden met betrekking tot de communicatie, een verbod op het betreden van de school en het schoolterrein.

Volgens de vrouw is haar gedrag niet onrechtmatig, maar vloeit het juist voort uit de gebrekkige communicatie van de school c.q. het bevoegd gezag. Zij voelt zich niet serieus genomen en heeft zich daardoor ook tot andere instanties

gewend. Dat de problematiek vervolgens de aandacht van de media trekt kan haar, zo vindt zij, niet worden verweten.

Volgens de rechter moeten ouders van leerlingen met vragen, opmerkingen en klachten over onder meer schoolprestaties terecht kunnen bij de school. Echter, een school heeft beleidsvrijheid bij het bepalen van de wijze waarop het overleg tussen de school en de ouders plaatsvindt. De rechter kan daarbij slechts marginaal toetsen. Van een school kan niet worden gevergd dat zij de ouders op ieder willekeurig moment te woord staat, want dat zou de school belemmeren in de uitvoering van haar primaire taak; het verzorgen van onderwijs. Het bevoegd gezag heeft voldoende gedaan om de verhoudingen te normaliseren. De rechter is dan ook van oordeel dat de vrouw de school en het bevoegd gezag, door de wijze waarop zij communiceert, zozeer hindert in de uitoefening van hun reguliere taken dat dit een onrechtmatige daad oplevert. Het verbod om de school en het schoolterrein te betreden wordt toegewezen voor de duur van het schooljaar 2005/2006. Contacten met de school kunnen worden onderhouden door de echtgenoot van de vrouw. Ook de eis van het bevoegd gezag om slechts op een door de school gedicteerde wijze te communiceren (hooguit één A4-tje per maand) wordt toegewezen. Voldoet zij daar niet aan dan wordt haar een dwangsom opgelegd van € 500,- per overtreding tot maximaal € 10.000,-.

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

Fiscale regelgeving: vergoedingen voor werknemers

Zoals gebruikelijk bij de jaarwisseling zijn er in 2006 weer wijzigingen gekomen in fiscale maatregelen. In dit artikel lichten wij de meest in het onderwijs voorkomende vergoedingen voor u toe. Als u klant bent van Dyade, kunt u met uw toegangscode in de 'Handleiding fiscale regelgeving 2006' een uitgebreider overzicht vinden. De handleiding staat op de website van Dyade: www.dyade.nl > Dyade Extranet > Dyade Personeel > Overeenkomsten, Procedures e.d.

door Martien Korssen

Vergoeding zakelijke reizen (dienstreizen)

Zakelijke reizen met *openbaar vervoer* zijn belastingvrij. Voor zakelijke reizen met een *privé-vervoermiddel* geldt de volgende belastingvrije vergoeding per kilometer:

- > Voor auto, motor, bromfiets en fiets: € 0,19*.
- Bij een hogere vergoeding is het verschil belast.

In de CAO-primair onderwijs en de CAO-voortgezet onderwijs is de zogenaamde salderingsregeling opgenomen.

Een werkgever *mag* indien er sprake is van een hogere vergoeding voor dienstreizen per kilometer dan € 0,19, voor de bepaling van het belastbare deel van de hogere vergoeding het aantal gereisde kilometers woon/werkverkeer en dienstreizen totaliseren, onder aftrek van de verstrekte vergoeding voor woon/werkverkeer.

De werknemer is *verplicht* per dienstreis een opgave te doen van:

- > de datum;
- > de gevolgde route;
- > het bezochte adres;
- > het aantal kilometers of bij openbaar vervoer het betaalde bedrag.

Aandachtspunten

- > De kilometers van een veerpont tellen mee voor het totaal afgelegde traject.
- > Vergoeding van gemaakte kosten voor tol-, parkeer- en veergelden zijn belast (op deze vergoeding wordt de eindheffingsregeling (enkelvoudig tarief) toegepast).
- > Benzinekosten, afschrijvingskosten en onder-

houdskosten van de auto zijn belast (deze kosten mogen dus niet boven op de kilometervergoeding belastingvrij worden vergoed).

Bewijsstukken

- > Opgave van: datum, gevolgde route, bezochte adres, aantal kilometers (eigen vervoer) of kosten (openbaar vervoer).
- > Bewijsstukken openbaar vervoer (treinkaartjes etc.).

Representatiekosten (onbelaste vergoeding)

De gemaakte representatiekosten zijn belastingvrij.

Bewijsstukken

- > Voor alle kosten moeten bewijsstukken aanwezig zijn.

Telefoonkosten Vergoedingen en verstrekkingen voor een telefoon kunnen geheel of gedeeltelijk vrijgesteld zijn. De hoofdregel is dat een vergoeding of verstrekking van een eerste telefoonabonnement altijd belast is. Zakelijke gesprekskosten mag u onbelast vergoeden.

Er gelden speciale regelingen voor een telefoonabonnement met meer dan één aansluiting of nummer, voor tweede en volgende abonnementen, voor de (mobiele) telefoon van de werknemer en voor de tweede en volgende (mobiele) telefoon die voor 90% of meer wordt gebruikt voor de dienstbetrekking.

Zo zijn er twee regelingen voor abonnementen, twee regelingen voor abonnementen en gesprekskosten samen en een regeling voor zakelijke gesprekskosten.

Regelingen voor abonnementen:

1. Voor een telefoonabonnement van de werknemer met meer dan een aansluiting of nummer (bijvoorbeeld een ISDN-abonnement) geldt dat een bedrag voor eigen rekening van de werknemer komt. Dit is € 19,66 per maand of € 4,50 per week en € 0,90 per dag. Alleen het bedrag daarboven kan vrij worden vergoed. Bij een verstrekking van een dergelijk abonnement moeten de genoemde bedragen tot het loon worden gerekend. Voorwaarde voor deze gedeeltelijke vrijstelling is dat het zakelijk karakter van het abonnement van meer dan bijkomstig belang is, dat wil zeggen dat het zakelijk gebruik meer dan 10% van het totale gebruik is.
2. Het tweede en volgende (gewone) telefoonabonnement kan geheel belastingvrij worden vergoed of verstrekt. Ook daarvoor geldt de voorwaarde dat het zakelijk karakter van het abonnement van meer dan bijkomstig belang is.

Regelingen voor abonnementen en gesprekskosten samen:

1. Als u een (mobiele) telefoon aan de werknemer ter beschikking stelt, die onder andere wordt gebruikt voor het werk, dan moet u voor het totale privégebruik van de telefoon een bedrag bij het loon van de werknemer optellen. Dit is € 22,69 per maand of € 5,22 per week en € 1,04 per dag. Deze regeling geldt ook voor vergoedingen. De vergoeding van de telefoon is slechts vrijgesteld >>

voorzover deze bedragen voor rekening van de werknemer komen. Het kan hier ook gaan om een telefoon met meer dan een aansluiting. Deze gedeeltelijke vrijstelling is niet van toepassing als de waarde van het privégebruik van de telefoon (inclusief het abonnement) hoger is dan € 454,- per jaar. In dat geval moet u niet de eerdergenoemde bedragen tot het loon rekenen, maar het werkelijke privé-voordeel.

2. Een tweede of volgende (mobiele) telefoon van de werknemer kan geheel vrij vergoed of verstrekt worden, als de telefoon voor 90% of meer wordt gebruikt voor de dienstbetrekking.

Vergoeding van uitsluitend zakelijke gesprekskosten:

Bewijsstukken:

- > Bij A dient als bewijsstuk de telefoonnota te worden overlegd; bij meerdere abonnementen dient tevens een verklaring te worden overlegd dat meer dan 10% van de gesprekskosten voor zakelijk gebruik worden gemaakt.
- > Bij B dient als bewijsstuk de telefoonnota te worden overlegd; is het totaalbedrag van de nota's per jaar meer dan € 454,- dan dient uitsluitend een specificatie van de gesprekskosten te worden overlegd.
- > Bij C dient uitsluitend een specificatie van de zakelijke gesprekskosten te worden overlegd.

Wasvergoeding (onbelaste vergoeding)

- > Het gaat hier om een vergoeding van de kosten van gebruik wasmachine en/of wasdroger. Dus stroomkosten, afschrijving en waspoeder. Voor de administratieve eenvoud wordt uitgegaan van één tarief per was. Hierbij worden twee tarieven gehanteerd namelijk één voor uitsluitend wassen en één voor wassen en drogen via een droogtrommel.

De tarieven zijn gebaseerd op publicaties van Milieu Centraal (www.millieucentraal.nl).

Kosten per was:	wasmachine	droogtrommel	totaal
Tarief per was	€ 1,13	€ 0,74	€ 1,87

- > Extra uren dienen altijd als loon te worden uitgekeerd.
Let op: Dit moet op de gebruikelijke wijze als salarismutatie aan Dyade worden doorgegeven.

Vaste kostenvergoeding Aan werknemers die vaak dezelfde soort kosten maken, kan onbelast een vaste kostenvergoeding worden verstrekt. Een vaste kostenvergoeding moet naar aard en veronderstelde omvang van kosten zijn gespecificeerd. Ter voorkoming van naheffingen adviseren wij de werkgevers de vergoeding vooraf door de Inspectie van belastingen te laten toetsen.

Door de Belastingdienst kan periodiek worden gevraagd om steekproefsgewijs te onderzoeken welke concrete uitgaven de werknemer gedurende enige tijd heeft gedaan. Zakelijke reiskosten (dienstreizen) mogen niet in de vaste kostenvergoeding worden opgenomen. Deze moeten altijd op declaratiebasis worden vergoed.

Dyade controleert bij vaste kostenvergoedingen uitsluitend op de volgende onderdelen:

- > De kosten moeten naar aard en veronderstelde omvang worden gespecificeerd.
- > Een vaste vergoeding van zakelijke reizen wordt altijd als belaste vergoeding uitgekeerd.

Bewijsstukken:

- > Schriftelijke opdracht van de werkgever met specificatie van bedrag naar kostensoort.

Fiscale regelgeving: vergoedingen voor *niet-werknemers*

Vergoeding zakelijke reizen (dienstreizen)

Zakelijke reizen met *openbaar vervoer* kunnen zonder problemen worden vergoed. Voor zakelijke reizen met een *privévervoermiddel* geldt de volgende vergoeding per kilometer:

- > Voor auto, motor, bromfiets en fiets: € 0,19*
Bij een hogere vergoeding is het verschil bovenmatig.

De declarant kan bij een hogere vergoeding door de fiscus opgeroepen worden om aan te tonen dat de door hem hoger gedeclareerde vergoeding in verhouding staat tot zijn kosten. € 0,19 is gebaseerd op een auto in de middenklasse. Indien hij een veel duurdere auto heeft, zijn zijn werkelijke kosten hoger dan € 0,19 en kan hij zonder enig probleem een hoger bedrag declareren.

Vrijwilligersvergoeding

De vrijwilligersvergoeding kan uitsluitend worden betaald aan niet-werknemers. De vergoeding is maximaal € 1.500,-* per jaar en € 150,-* per week.

Een combinatie van vrijwilligersvergoeding en onkostenvergoeding mag nooit meer zijn dan het jaar- of weekmaximum. Indien de vergoeding hoger is dan de vermelde maxima, wordt van de totale vrijwilligersvergoeding (dus exclusief de declarabele onkosten), na afloop van het kalenderjaar, een opgave gedaan aan de Belastingdienst met afschrift aan de declarant. U moet er zich rekenschap van geven, dat indien de vergoeding hoger is dan de vrijwilligersvergoeding, de declarant mogelijk moet worden aangemerkt als werknemer.

* Tarief 2006.

Wedden dat het goed zit!



Basisonderwijs

Voortgezet onderwijs

Projectinrichting



Wilt u onze catalogus ontvangen of een advies op maat? Neemt u dan gerust contact op.



PRESIKHAAF
SCHOOLMEUBELN

Driepoortenweg 35
6827 BP Arnhem
Postbus 5457
6802 EL Arnhem

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



Wie wil er nu een arts die onbekwaam is?

In 2002 stelde de Inspectie voor de Gezondheidszorg een onderzoek in naar de dood van Sylvia Millecam. In februari 2004 verscheen hiervan het onthutsende rapport 'De zorgverlening aan S. M. Een voorbeeldcasus'. De inspectie constateerde dat het "bizar is dat iemand anno 2001 zo aan haar einde gekomen is. Zeker is dat patiënte - met deugdelijke behandeling - aanmerkelijk langer had kunnen leven en met een aanzienlijk hogere kwaliteit van leven. Evenzeer geldt dat patiënte een gerede kans had 'op overleven', indien op tijd aan de deugdelijke behandeling begonnen was".

door Clemens Geenen

Wet BIG De Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG) uit 1993 heeft als doelstelling "de kwaliteit van de beroepsuitoefening te bevorderen en te bewaken en de patiënt te beschermen tegen ondeskundig en onzorgvuldig handelen van beroepsbeoefenaren". Om dit te bereiken zijn in deze wet waarborgen opgenomen zoals titelbescherming, registratie, de bevoegdheidsregeling voorbehouden handelingen en tuchtrecht. Het uitgangspunt van de Wet BIG is dat het medisch handelen in principe vrij is. Bepaalde handelingen die onaanvaardbare risico's voor de gezondheid van de patiënt meebrengen als ze door ondeskundigen worden uitgevoerd, zijn voorbehouden aan bijvoorbeeld een arts (narcose), tandarts (injectie) of verloskundige (verloskundige handelingen).

Verschil tussen deskundigheid en bekwaamheid Onbekwaam maakt volgens de Wet BIG onbevoegd en dus strafbaar. Alleen geregistreerde personen zoals een apotheker mogen de beroepstitel voeren. Wie in het BIG-register wil blijven, zal moeten zorgen dat het niveau van zijn kennis en vaardigheden goed blijft. Periodiek, eens in de vijf jaar, vindt herregistratie plaats. Er zal dan worden getoetst of de kennis en vaardigheden van de ingeschrevenen in het BIG-register zich nog op het minimaal vereiste niveau bevinden.

Parallel met onderwijs? Als u naar uw arts gaat, verwacht u dat hij bevoegd en bekwaam is en overeenkomstig de medisch professionele standaard han-

delt of adviseert. Als ouders hun kind op uw school plaatsen, verwachten zij dan niet hetzelfde van u en uw medewerkers? Het besef groeit dat ook voor het onderwijs geldt dat 'eenmaal bevoegd, niet voor altijd bekwaam is'. De maatschappij verandert in een rap tempo en stelt steeds weer nieuwe eisen aan het onderwijs. Op www.lerarenweb.nl staat het kort en krachtig omschreven. "Hoe belangrijk het ook blijft om te weten, de nadruk komt steeds meer te liggen op het kunnen. De snel veranderde wereld waarin we leven, vergt van mensen een grote mate van creativiteit en flexibiliteit. Kennis wordt een dynamisch begrip: iets wat je kunt in plaats van iets wat je hebt."

Professionele standaard voor het onderwijs?

Wat goed onderwijs is, wordt bepaald door de samenleving. Die stelt zich de vraag: "Wat hebben leerlingen nodig om in de maatschappij van deze tijd te kunnen functioneren?". Het antwoord op die vraag is niet altijd hetzelfde, allerlei invalshoeken, inzichten, ontwikkelingen en wisselende prioriteiten spelen een rol. Toch bestaat er op hoofdlijnen wel eensgezindheid over wat goed onderwijs inhoudt:

- > Goed onderwijs komt tegemoet aan de basisbehoeften van leerlingen (veiligheid, waardering, uitdagingen om te leren).
- > Goed onderwijs helpt leerlingen om die dingen te leren die maatschappelijk noodzakelijk zijn en die ze zelf willen en kunnen leren.
- > Goed onderwijs is bij de tijd (inhoud, leermiddelen, werkwijzen).
- > Goed onderwijs past bij de eigen identiteit van de school en bij de actuele stand van zaken in de onderwijskundige theorie en praktijk.

Wat is het doel van de Wet BIO? Deze ontwikkelingen hebben consequenties voor de competenties waarover leraren moeten beschikken. Een competentie bestaat uit kennis, vaardigheden en attitude die iemand nodig heeft om de functie met succes uit te oefenen. Competenties vormen een meetlat die voor iedereen binnen de organisatie hetzelfde betekent en die waarneembaar en bespreekbaar is. Onderwijspersoneel (leraren, onderwijsondersteunend personeel en schooldirecteuren) moet bekwaam zijn én moet tijdens de beroepsuitoefening zijn bekwaamheid onderhouden. Dat is het belang-

rijkste uitgangspunt van de Wet beroepen in het onderwijs (Wet BIO) uit 2004. In de Wet BIO staat dat er landelijk geldende sets van bekwaamheids-eisen (of competenties) voor onderwijspersoneel moeten komen. Met het vaststellen van bekwaamheids-eisen worden inhoudelijke eisen aan het

‘Het besef groeit dat ook voor het onderwijs geldt dat ‘eenmaal bevoegd, niet voor altijd bekwaam is.’

personeel gesteld. Het is niet zo interessant hoe die bekwaamheid is verworven, maar wel dat hij is verworven. Daarmee maakt de Wet BIO verschillende wegen naar het beroep mogelijk en kunnen mensen vanuit functies buiten het onderwijs en op verschillende momenten in hun loopbaan het onderwijs instromen. Toegangsbewijs tot het onderwijs blijft weliswaar het diploma van de pedagogische academie

waaruit blijkt dat aan de eisen is voldaan, maar dat getuigschrift kan het sluitstuk zijn van diverse scholings- en opleidingswegen.

Bekwaamheidseisen onderwijspersoneel

De Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) heeft voor leerkrachten in totaal zeven competenties opgesteld. Deze competenties zijn afgeleid van de vier beroepsrollen (interpersoonlijke, pedagogische, vakinhoudelijke & pedagogische en organisatorische) in vier beroepssituaties. Deze bekwaamheidseisen zijn inmiddels door minister Van der Hoeven vastgesteld en gelden vanaf 1 augustus 2006. De Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA) heeft in opdracht van de minister een voorstel gemaakt voor de competenties voor schoolleiders. Die voor onderwijsondersteuners zijn in de maak. Het is echter de vraag of de bekwaamheidseisen voor schoolleiders en onderwijsondersteuners ooit een wettelijke basis zullen krijgen. De Raad van State heeft de nodige kanttekeningen geplaatst bij de wenselijkheid om bekwaamheidseisen in de wet vast te leggen. >>



Hoe meet je of je bekwaam bent? SBL heeft voor leerkrachten twee digitale vragenlijsten ontwikkeld om te werken met de bekwaamheidseisen: de QuickScan en de FeedbackScan.

Met de QuickScan kan een leerkracht testen of hij de zeven bekwaamheidseisen beheerst. De QuickScan is in samenwerking met het CITO ontwikkeld. De FeedbackScan is bedoeld om het effect van zijn handelen als leerkracht te testen. Beide vragenlijsten staan op de website van SBL: www.lerarenweb.nl.

Bekwaamheidsdossier Het onderwijspersoneel moet niet alleen bij de entree in het beroep bekwaam zijn, maar dat ook gedurende de gehele loopbaan blijven. Hij of zij moet die bekwaamheden onderhouden. De werkgever moet de werknemer daartoe in staat stellen. De Wet BIO verplicht de school dan, passend in het eigen kwaliteitsbeleid, in het schoolplan te beschrijven hoe zij het personeel in staat stelt die bekwaamheid te onderhouden. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een

persoonsgebonden bekwaamheidsdossier (zie het voorbeeld op deze pagina). Laten we met z'n allen ervoor zorgen dat het bekwaamheidsdossier geen papieren monster wordt. Eén A4-tje kan volstaan. In de woorden van staatssecretaris Rutte op de conferentie 'De school professionaliseert': "Een bekwaamheidsdossier is niets anders dan een houvast voor de werknemer en de werkgever om het gesprek aan te gaan over die competenties. Dat maakt het mogelijk om afspraken te maken over bijscholing en de manier waarop de werkgever daarbij helpt."

‘Een bekwaamheidsdossier is niets anders dan een houvast voor de werknemer en de werkgever om het gesprek aan te gaan over die competenties. Dat maakt het mogelijk om afspraken te maken over bijscholing en de manier waarop de werkgever daarbij helpt.’

Voorbeeld van een bekwaamheidsformulier

Bekwaamheidsdossier	
Naam werknemer:	Datum:
Opleidingen	
(Werk)ervaring Wat heb ik tot nu toe bereikt? Waar ben ik trots op?	
Persoonsbeschrijving Wat kenmerkt mij? Wat zijn mijn sterke kanten? Waar liggen mijn interesses? Welke hobby's heb ik?	
Competentie-analyse Welke bekwaamheidseisen/competenties zijn nodig? Welke beheers ik? Welke kan of moet ik verder ontwikkelen?	
Visie Wat is mijn visie op het onderwijs en mijn vak?	
Ambitie Waar liggen mijn ambities voor de komende vier jaar (ontwikkeling en loopbaan)?	
Persoonlijke ontwikkelingspunten Wat zijn mijn ontwikkelingsdoelen op de korte (< 1 jaar) en middellange termijn (1 tot 4 jaar)?	

Leren van anderen Het ministerie van OCW heeft in 2005 het project 'Strategisch personeelsbeleid in de scholen' opgestart. Aan dit project doen in totaal veertien scholen mee. Het project richt zich op meerjarenpersoneelsplanning en bekwaamheidsdossiers. In het voorjaar zullen de eerste voorbeelden van good-practice beschikbaar komen. Het is handig om twee websites te weten: www.ipb-onderwijs.nl en www.lerarenweb.nl, en ook het Dyademagazine goed in de gaten te houden. In het volgende nummer zal met name worden ingegaan op de vraag waarom het niet altijd even gemakkelijk voor leraren is om te blijven leren. ●

Gebruikerstips

Web Financieel: al 1500 klanten!

Klanten vinden Web Financieel en Web Personeel belangrijke producten. Dyade ziet het gebruik van deze diensten stijgen. Dit artikel gaat over het gebruik van Web Financieel.

door André van Oort

1500^e klant Het gebruik van Web Financieel neemt een grote vlucht. Begin maart 2006 is de heer Luuk Otten, directeur van CBS De Klokkenberg in Nijmegen, door Dyade als 1500^e klant geregistreerd. De school is een éénpitter met 325 leerlingen en is klant van Dyade Ede. De redactie van Dyade verbindt een prijs(je) aan het heuglijke feit van 1500 gebruikers, namelijk een uitgebreide instructie van Web Financieel door een financieel adviseur van Dyade op de school.

Reden voor aanmelding voor Web Financieel vindt Luuk Otten simpelweg in het gebruik maken van de technisch mogelijkheden die er in het digitale tijdperk zijn. Zoals je thuis via internet je bankzaken kunt volgen en regelen, vindt hij het logisch op een moderne wijze de financiële administratie van De Klokkenberg te kunnen inzien en is blij met de mogelijkheden die Dyade daarvoor biedt. Hij zal samen met de penningmeester de heer René Noppeney gebruik maken van het aanbod van Dyade voor een instructie in Nijmegen.

Web Financieel: wat kunt u ermee? Dyade heeft ter voorbereiding op de lumpsum veel geïnvesteerd in het via internet beschikbaar stellen van gegevens. Met het raadplegen van Web Financieel krijgt u op elk gewenst moment inzage in uw eigen financiële administratie.

U kijkt in dezelfde gegevens als de administrateur die voor u de boekhouding verzorgt.

Er is een belangrijk verschil: de Dyademedewerker kan mutaties aanbrenge en u kunt alleen inkijken. Verder kunt u de informatie ook printen, opslaan op uw eigen computer en bijvoorbeeld ook mailen naar een collega.

Bij eerste aanblik lijkt er een overvloed aan informatie opvraagbaar en daardoor vindt men niet onmiddellijk de weg. Als u zich beperkt tot de top 4 en gebruik maakt van de snelknoppen zoals genoemd in dit artikel, beschikt de gemiddelde klant over voldoende informatie.

Lumpsum en Web Financieel De invoering van de lumpsum per 1 augustus 2006 brengt financiële zelfstandigheid met zich mee, maar houdt ook in dat zicht nodig is op de financiële stand van zaken en de eventuele risico's. Dat vraagt van de scholen dat men naar de planning kijkt; volgt wat in werkelijkheid gebeurt en eventueel bijstelt. Het gebruik van Web Financieel ondersteunt u bij het benodigde inzicht.

Speerpunt lumpsum: budgetvergelijkingsoverzicht (BVO) Het BVO is speerpunt onder lumpsum omdat het inzicht geeft in:

- > het verloop van de inkomsten en uitgaven van het vorige jaar;
- > de hoogte van het budget van het lopende jaar;
- > de inkomsten/uitgaven van het lopende jaar;
- > de afwijkingen en de realisatie van het budget.

Op deze wijze biedt het BVO veel informatie over het beleid en de inkomsten en uitgaven die hiervan het gevolg zijn. De gegevens uit het BVO vormen weer aanleiding uw beleid bij te stellen.

Tips

- > Stel het internetadres <http://webfinancieel.dyade.nl> in als favoriet, zodat u de website in een muisklik kunt benaderen.
- > Maak gebruik van de snelstartknoppen die tussen haakjes staan bij de top 4 in dit artikel. Als u ingelogd bent in Web Financieel kunt u linksboven in het scherm de snelstartfunctie gebruiken. Dit voorkomt dat u moet navigeren door het hele menu en moet zoeken naar het juiste overzicht.

Top 4 van meest opgevraagde overzichten

1. BVO per kostenplaats per financieringsbron (snelstartknop prbsoo1).
2. Grootboek bijvoorbeeld grootboekrekening 4300 (phmgbd).
3. Crediteuren overzichten (mwzopk).
4. Overzicht Budget voor personeelsbeleid (prbsoo8).

Contactinformatie Heeft u naar aanleiding van dit artikel vragen of opmerkingen, dan kunt u contact opnemen met uw contactpersoon Dyade Financieel of een van de financiële adviseurs van de afdeling Dyade Advies van uw eigen Dyadevestiging. >>

Budgetvergelijkingsoverzicht van januari 2006 tot en met december 2006*Op kostenplaatsenniveau per financieringsbron*
 Bedrijf: Bestuur:
 Kostenplaats: School:

code omschrijving	werkelijk 2006	budget 2006	werkelijk tov budget	%	werkelijk 2005
Financieringsbron – ZONDER FINANCIERINGSBRON					
Personele exploitatie					
8000 VERGOEDING SALARISKOSTEN	-1.421.340,86	0,00	-1.421.340,86	-	-1.384.102,91
Bijdragen OCW	-1.421.340,86	0,00	-1.421.340,86	-	-1.384.102,91
8005 VERGOEDING SCHOOLBUDGET BPB	-103.122,51	-96.558,00	-6.564,51	107	-89.954,53
BPB	-103.122,51	-96.558,00	-6.564,51	107	-89.954,53
8035 VERGOEDING FBS	-592,55	0,00	-592,55	-	-20.467,06
FBS	-592,55	0,00	-592,55	-	-20.467,06
8060 VERGOEDING VERVANGINGSFONDS	-48.344,60	0,00	-48.344,60	-	-66.001,15
Overige baten	-48.344,60	0,00	-48.344,60	-	-66.001,15
Baten	-1.573.400,52	-96.558,00	-1.476.842,52	1629	-1.560.525,65



Leeswijzer budgetvergelijkingsoverzicht (BVO)

Het BVO biedt inzicht in de gerealiseerde kosten van het lopende jaar ten opzichte van de begroting en de werkelijke kosten van het vorige jaar.

Begrippen Toelichting op enkele veel gebruikte begrippen:

- > *Bedrijf*: stichting of vereniging.
- > *Kostenplaats*: plaats in de organisatie waar kosten ten behoeve van product of dienst worden gemaakt. Bijvoorbeeld: school, bestuurskantoor, bovenscholse directie en bestuurskantoor.
- > *Grootboekrekening*: aanduiding van de soort kosten.
- > *Kostendrager*: de mogelijkheid bestaat om hiermee een bepaalde grootboekrekening nader uit te splitsen.
- > *Financieringsbron*: de mogelijkheid bestaat om bij kosten op een bepaalde grootboekrekening nader aan te geven uit welke bron deze gefinancierd zijn. Bijvoorbeeld: rijk, gemeente, ouderbijdragen, overige. Indien wordt geparticipeerd in een gemeente- of rijksproject, waarvoor verantwoording moet worden afgelegd aan de subsidieverstrekker, dan wordt altijd gebruik gemaakt van een financieringsbron.

Toelichting op min-tekens:

- > De bedragen bij de lasten staan standaard positief. Dit houdt in dat er voor dit bedrag kosten zijn geweest. Staat hier een negatief (-) bedrag dan betekent dit dat er kosten zijn terug ontvangen van een crediteur.
- > De bedragen bij de baten staan standaard negatief (-), dit houdt in dat er voor dit bedrag subsidie/gelden zijn ontvangen.
- > Een positief bedrijfsresultaat is dus met een (-) en een negatief bedrijfsresultaat met een (+) aangegeven.

Soort rapport Boven in het overzicht kunt u zien over welke periode u een overzicht heeft ontvangen. Ook is hier te zien om welk bedrijf en welke kostenplaats het gaat. Verder vindt u er de tekst "Op kostenplaatsniveau per financieringsbron". Dit betekent dat u per kostenplaats een apart overzicht ontvangt en daarnaast de boekingen, die op een financieringsbron zijn uitgevoerd, ook per kostenplaats in een apart overzicht worden getoond.

Personele exploitatie In dit deel van het overzicht vindt u bijvoorbeeld de volgende onderdelen terug:

Bij de baten:

- > Vergoeding salariskosten (bijdrage van OCW);
- > Vergoeding salariskosten gemeente (bijvoorbeeld bijdrage GOA);
- > Vergoeding Budget voor personeelsbeleid (BPB);
- > Vergoeding Vervangingsfonds;
- > Overige personele vergoedingen.

Bij de lasten

- > Salariskosten ten laste van OCW (declaratiecode 1/4);
- > Salariskosten ten laste van gemeente;

- > Kosten ten laste van Budget voor personeelsbeleid;
- > Salariskosten ten laste van Vervangingsfonds;
- > Overige personele kosten.

Resultaat personele exploitatie Onderaan het personele gedeelte staat de tekst "Personele exploitatie". Hier vindt u het resultaat van dit gedeelte van de exploitatie.

Materiële exploitatie In dit gedeelte van het overzicht vindt u de volgende onderdelen terug:

Bij de baten:

- > Vergoeding van de materiële instandhouding;
- > Overige vergoedingen van het ministerie;
- > Vergoedingen van de gemeente;
- > Overige vergoedingen.

Bij de lasten:

- > Huisvestingskosten;
- > Onderwijsgebonden kosten;
- > Algemene kosten;
- > Administratie- en beheerslasten.

Resultaat materiële exploitatie Onderaan het materiële gedeelte staat de tekst "Materiële exploitatie". Hier vindt u het resultaat van dit gedeelte van de exploitatie.

Diverse kolommen op het overzicht Op het overzicht kunt u zien dat er 5 verschillende kolommen zijn.

Toelichting op de 5 kolommen:

1. *Werkelijk huidig boekjaar*

De bedragen in deze kolom geven de werkelijke uitgaven in het huidige boekjaar weer tot en met de periode waarover het overzicht is uitgedraaid.

2. *Budget huidig boekjaar*

In deze kolom vindt u standaard uw jaarbudget terug, onafhankelijk van de periode waarop dit overzicht betrekking heeft. Op verzoek kunnen wij in deze kolom ook het periodebudget weergeven.

3. *Werkelijk ten opzichte van budget*

Deze kolom geeft het verschil aan tussen de bedragen in voorgaande twee kolommen.

4. *Percentage*

Deze kolom geeft de procentuele verhouding weer van de werkelijke cijfers (kolom 1) ten opzichte van de gebudgetteerde cijfers (kolom 2).

5. *Werkelijk vorig boekjaar*

In deze kolom vindt u de werkelijke cijfers van het voorgaande boekjaar terug. ●

Rugzak, TOG en MEE

Het aantal kinderen met een handicap of gedragstoornis dat op 'gewone' scholen zit en ambulante begeleiding krijgt, neemt sterk toe. Uit Kerncijfers 2000-2004 van het ministerie van OCW halen we de volgende gegevens. In 2000 werden ruim 6800 gehandicapte leerlingen in het basisonderwijs ambulant begeleid door een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs. In 2004 groeide dit aantal tot 10300, een stijging van 51%. Het aantal ambulant begeleidde leerlingen in het voortgezet onderwijs groeide in dezelfde periode van 2500 naar ruim 4500, een stijging van maar liefst 80%.

door Clemens Geenen

Onder de rugzakleerlingen bevindt zich een opvallend hoog percentage leerlingen met een autistische stoornis. In haar rapport 'Kanttekeningen bij de groei van cluster 4' uit november 2005 concludeert de Landelijke Commissie Toezicht Indicatiestelling (LCTI) dat de grote belangstelling voor de rugzak laat zien dat deze vorm van extra onderwijszorg duidelijk in een behoefte voorziet: "De groei van het aantal rugzakleerlingen heeft niet tot een daling van het aantal leerlingen op aparte scholen voor speciaal onderwijs geleid. Het lijkt er eerder op dat de rugzak vooral wordt gebruikt voor kinderen die tot nu toe van extra onderwijszorg verstoken bleven: kinderen die extra zorg behoeven, maar waarvan de ouders kiezen voor extra zorg binnen het regulier onderwijs in plaats van binnen een school voor speciaal onderwijs".

TOG-regeling Voor ouders (of verzorgers) van kinderen met een handicap geldt dat het thuis verzorgen veel extra geld kost. Wat veel ouders van een rugzakleerling echter niet weten, is dat zij onder bepaalde voorwaarden in aanmerking kunnen komen voor een financiële compensatie; de zogenaamde TOG. TOG staat voor Tegemoetkoming Onderhoudskosten thuiswonende Gehandicapte kinderen. Voor een tegemoetkoming moeten zij aan de volgende drie voorwaarden voldoen:

1. De ouders verzorgen een thuiswonend gehandicapt kind dat ten minste 3 jaar en ten hoogste 17 jaar oud is. Het kind woont thuis als hij tenminste vier nachten thuis overnacht.

2. De ouders ontvangen voor het verzorgen van hun kind geen vergelijkbare vergoeding (bijvoorbeeld een toelage op de pleeggeldvergoeding).
3. De ouders en het kind wonen in Nederland. Aanvragen voor de TOG worden beoordeeld door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Voor het verkrijgen van een tegemoetkoming is het van belang vast te stellen in welke mate het kind hulp, begeleiding of toezicht nodig heeft bij de dagelijkse verzorging en andere activiteiten. ClientFirst is de instantie die dit beoordeelt en hierover advies geeft aan de SVB.

Hoogte TOG Per 1 januari 2006 bedraagt de tegemoetkoming € 200,71 per kwartaal. De tegemoetkoming heeft geen invloed op de kinderbijslag en er hoeft geen belasting over te worden betaald. Er wordt niet gekeken naar het inkomen van de ouders. De tegemoetkoming wordt verstrekt naast bestaande faciliteiten voor ouders van kinderen met een handicap, zoals het Persoongebonden Budget (PGB), WVG-voorzieningen en AWBZ-betaalde opvang.

Aanvragen Een aanvraagformulier voor de TOG kunnen ouders opvragen bij de afdeling TOG van de SVB in Roermond, telefoon (0475) 36 80 40. De tegemoetkoming gaat altijd in op de eerste dag van een kwartaal. De situatie op de eerste dag van een kwartaal is bepalend. Een aanvraag werkt maximaal een jaar terug.

MEE Meer informatie over de regeling en de voorwaarden vindt u op www.svb.nl. Daar kunnen ouders tevens een vragenlijst invullen om te bepalen of zij in aanmerking komen voor de regeling. Ook via een MEE-organisatie kunnen ouders informatie en hulp krijgen bij de aanvraag van de TOG. MEE ondersteunt mensen met een beperking. Ook ouders, verzorgers en andere betrokkenen kunnen ondersteuning krijgen. MEE biedt gratis en onafhankelijk informatie, advies en ondersteuning bij vragen op het gebied van opvoeding, onderwijs, (zelfstandig) wonen, werken, dagbesteding, vrijetijdsbesteding, juridische zaken, aangepaste voorzieningen, cursussen en levensvragen. In Nederland zijn zesentwintig MEE-organisaties werkzaam met in totaal zo'n zeventig vestigingen. Voor de adresgegevens van een vestiging bij u in de buurt zie: www.mee.nl. ●



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

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

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

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

* bron: ConsumentenGedrag

UNIVÉ
VERZEKERINGEN 

Daar plukt ú de vruchten van!

S Stand van zaken functie ongeschiktheidsadvies (FOA)

Vanaf 1996 behandelt het UWV de aanvragen functieongeschiktheidsadvies in het onderwijs. De UWV heeft dit echter altijd gezien als een niet-wettelijke taak. Na de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SuWI) in 2002 besloot de UWV alle niet wettelijke taken te beëindigen/af te stoten. Per 1 juli 2005 verwees de UWV werkgevers dan ook naar het ABP voor het uitvoeren van deze taak (aangezien de FOA-procedure in de ABP-regelgeving was vastgelegd) en stuurde de aanvragen onbehandeld retour. Deze handelwijze werd niet terecht bevonden. In december 2005 heeft de UWV, na overleg met de ministeries Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Binnenlandse Zaken (BZ) en Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW), haar standpunt dan ook herzien. Dit overleg heeft het volgende opgeleverd:

1. Afspraak over het FOA in het kader van de WAO.
De UWV zal in 2006 de FOA's voor de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer met een WAO-uitkering op de gebruikelijke wijze blijven uitvoeren.
2. Nog geen definitieve afspraak over de advisering aan de werkgever door de UWV in het kader van de WIA.
Het is nog onduidelijk hoe het FOA in het kader van de WIA zal worden uitgevoerd. UWV is van mening dat er zo'n sterke overlap tussen de beoordeling van het reïntegratieverslag in het kader van de WIA en de beoordeling in het kader van het FOA bestaat, dat een aparte aanvraag voor een FOA overbodig is. Maar SZW en BZ hebben zich op het

standpunt gesteld dat de UWV dat eerst moet aantonen, voordat ze daarmee kunnen instemmen. Naar verwachting zal dat begin april 2006 duidelijk zijn. Vooruitlopend op de oordeelsvorming van SZW en BZ heeft de UWV alvast op haar site gemeld, dat in de brief die vanaf 1 februari met een kopiebeschikking WIA wordt meegezonden, expliciet vermeld wordt dat er geen afzonderlijk FOA meer wordt uitgebracht, maar dat het reïntegratieverslag als zodanig kan worden beschouwd. Dit is ook van toepassing voor reeds ontvangen kopiebeschikkingen.

In afwachting van de standpuntbepaling van SZW en BZ en het daarop volgend overleg met de UWV, adviseert het Participatiefonds werkgevers om voorlopig de bovenstaande lijn van de UWV te volgen. De school vraagt dus een FOA aan en ontvangt de beschikking van de WIA-beoordeling, voorzien van een begeleidende brief van het UWV retour waarin vermeld staat dat het reïntegratieverslag als FOA kan worden beschouwd. De WIA-beschikking en de begeleidende brief worden voorlopig, in het kader van de instroomtoets van het Participatiefonds, als FOA aangemerkt. Voorwaarde is wél dat uit het reïntegratieverslag blijkt dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid én dat er een onderzoek heeft plaatsgevonden waaruit blijkt dat er geen mogelijkheden zijn om de betrokken werknemer te herplaatsen.

Meer informatie over de 'FOA nieuwe stijl' is te vinden op de website www.uwv.nl.

G Garantiefonds Kinderopvang

Branchepartijen in de kinderopvang richten een Garantiefonds Kinderopvang op. Ouders kunnen een beroep doen op het fonds als hun betaling niet bij de kinderopvang terecht is gekomen, omdat een bemiddelaar in gebreke blijft. Het fonds wordt gevuld vanuit een bijdrage van ouders. Minister De Geus heeft 2,5 miljoen euro voorgesloten aan het fonds.

Sommige vragen zijn tamelijk zeldzaam, maar mogelijk wel interessant voor lezers. In dit magazine daarom geen veelgestelde vragen, maar weinig gestelde. Deze keer over de uitwerking van verschillende CAO's in de praktijk.

Functieervulling algemeen

1 *Wij, mijn verloofde en ik willen een huis kopen en trouwen. Dat huis kunnen we snel betrekken; trouwen willen we iets later. Als we dat huis eenmaal hebben, willen we er vast in gaan wonen. Nu dreigt er een probleem met het schoolbestuur van mijn verloofde. Zij denken dat wij ongehuwd gaan samenwonen en zijn daar tegen. Wij begrijpen dat wel en zoeken eigenlijk een oplossing uit dit probleem. Heeft het bestuur de bevoegdheid om ons iets voor te schrijven? Is er een verschil tussen mijn bestuur en haar bestuur? Kunt u ons adviseren? Heeft u misschien tips voor ons?*

Navraag heeft ons geleerd dat uw verloofde werkt op een school waar de CAO-reformatorisch onderwijs van toepassing is en u op een school waar de CAO-primair onderwijs geldt. De CAO voor het reformatorisch onderwijs kijkt op enkele punten af van de andere CAO. Eén van die punten is de zogenaamde levenswandel, waarnaar in deze CAO wordt verwezen in artikel 31 lid 2. Kennelijk vindt het schoolbestuur van uw verloofde dat het niet bij de genoemde levenswandel hoort als u ongehuwd samenwoont. In de CAO die voor u geldt, komt deze bepaling niet voor. Dit kan een verklaring zijn voor het verschil in opstelling van de verschillende besturen.

Er zijn meerdere manieren waarop u deze situatie kunt benaderen:

- > U kunt het huis gezamenlijk kopen en de kosten en rechten via een notaris regelen. Daarvoor hoeft u niet getrouwd te zijn (al is het juridisch wel eenvoudiger en goedkoper). De notaris kan u verder informeren.
- > U kunt overwegen uw burgerlijk huwelijk eerder te sluiten dan uw kerkelijk huwelijk. Vanaf de datum van uw burgerlijk huwelijk bent u voor de wet getrouwd en verplicht samen te wonen. Uw kerkelijk huwelijk, of juist geformuleerd: de kerkelijke inzegening van uw huwelijk kunt u later doen plaatsvinden.
- > U kunt uw huwelijk vervroegen.

2 *Bij mijn eigen bestuur kan ik een dag vrij krijgen als ik mijn partnerschap laat registreren, maar mijn partner niet. Haar bestuur heeft haar gezegd dat ze op grond van de CAO geen verlof krijgt. Hoe kan dit?*

Hier geldt hetzelfde probleem van de verschillende CAO's. In de CAO-reformatorisch onderwijs komt de gelijkstelling van huwelijk en andere samenlevingsvormen niet voor; waarschijnlijk omdat de andere samenlevingsvormen geacht worden strijdig te zijn met de grondslag. Zie ook het antwoord op de eerste vraag.

Verhuisverlof

3 *Een werknemer van mij gaat verhuizen en wil daarvoor twee dagen verlof op grond van de CAO. Maar hij werkt parttime en maar een dag per week. Dat verlof geldt toch zeker naar rato van de betrekkingsovang? Bovendien wil hij op twee opeenvolgende donderdagen verhuizen. De andere dagen kan hij geen vervoer regelen. Wat moet ik doen?*

Nee, de CAO-primair onderwijs (artikel G8, lid e) kent alleen een verhuisverlof van twee dagen, mits de werkzaamheden samenvallen met die dagen.

Voor wat betreft het vervolgonderzoek adviseren wij u af te wegen wat het waard is om de discussie aan te gaan en deze mogelijk te verliezen. De opstelling van uw werknemer komt ongeloofwaardig over, maar als u meer tijd kwijt bent met 'gedoe', is het dat misschien allemaal niet waard. De CAO-reformatorisch onderwijs (artikel 56, lid 3) is hierin identiek aan de CAO-primair onderwijs.

Buitengewoon verlof

4 *Ik kan een klein jaar in Zimbabwe gaan werken op een school van de zending. Hoe kan ik dat het beste regelen?*

U kunt ontslag nemen en na afloop proberen weer aan de slag te komen in het onderwijs, maar dat had u zelf natuurlijk ook al bedacht. Misschien zijn er afspraken te maken met uw bestuur over uw terugkeer. U kunt ook buitengewoon verlof vragen voor de periode van afwezigheid. Hierin zijn verschillende varianten mogelijk:

- > buitengewoon verlof in het persoonlijk belang;
- > buitengewoon verlof mede in het algemeen belang en;
- > buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang.

U vindt deze regelingen in de CAO-primair onderwijs G11, 12, 13 en 14. Afhankelijk van de afweziging kunnen de financiële gevolgen anders uitvallen en georganiseerd worden. Wij raden u aan contact op te nemen met uw bestuur om de gevolgen goed te regelen. Het reformatorisch onderwijs heeft dit identiek geregeld in de artikelen 60, 61 en 62.

Lumpsum en overige geldstromen



Dit jaar is lumpsum in het primair onderwijs ingevoerd. Vanaf augustus moet ermee worden gewerkt.

De financiële administratie moet echter al vanaf 1 januari hiervoor ingericht zijn. Dat betekent dat alle overige geldstromen, die onder het bevoegd gezag vallen, ook per die datum in de administratie moeten zijn opgenomen. Het ministerie van OCW schrijft dit zo voor. Maar wat valt wel en wat valt niet onder het bevoegd gezag?

door Rinus Welleman

Door invoering van lumpsum worden er andere eisen aan de administratie gesteld. Overige geldstromen moeten met ingang van 1 januari in de jaarrekening verantwoord worden. Het gaat daarbij dan wel om de geldstromen die onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag vallen. Wat wordt in dit geval bedoeld met overige geldstromen en wanneer valt het onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag?

Oud papier Naast de door de overheid toegekende gelden kan een school ook over overige geldstromen beschikken. U kunt hierbij onder meer denken aan de rekening van de oudercommissie, de ouderraad, overblijfvergoeding en oud papier. Zodra een directeur of penningmeester een bank- of girorekening opent voor een 'overige geldstroom', bijvoorbeeld voor oud papier, dan valt deze rekening onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. En dat geldt ook als de bank- of girorekening door de directeur of penningmeester op persoonlijke titel is geopend. U begrijpt het al. Deze geldstroom moet verwerkt worden in het jaarverslag van het bevoegd gezag. Het betekent overigens ook dat het bevoegd gezag juridisch aansprakelijk is voor deze geldstroom.

Rechtspersoon In het bovenstaande voorbeeld moet dus de geldstroom van het oud papier in de administratie worden verantwoord. Toch is er een mogelijkheid waardoor u niet aan deze verplichting hoeft te voldoen. Een andere zelfstandige rechtspersoon, bijvoorbeeld een oudervereniging, moet de

Mutatieoverzicht bank-/girorekeningen 2006

Bevoegd gezag : _____
Werkgeversnummer : _____
Naam school : _____
Bankrekeningnummer : _____ 123456789

Bank-/girorekening	Bedrag	Bedrag
Stand per 1-1 (incl. kopie afschrift)		€ 0,00
Baten		
- ouderbijdragen	€ 0,00	
- oudpapiergeld	€ 0,00	
- etc.	€ 0,00	
	€ 0,00	

oud papier-rekening gaan beheren. Bestaat er nog geen oudervereniging, dan zou deze opgericht kunnen worden. Ook hieraan kleven bepaalde voorwaarden. Het schoolbestuur mag geen beslissende zeggenschap hebben over deze zelfstandige rechtspersoon en het bestuur van deze rechtspersoon moet een andere samenstelling hebben dan het schoolbestuur. Bovendien mag de meerderheid van de bestuursleden van de rechtspersoon niet gekozen zijn door het schoolbestuur.

Kortom, hier komt nog wel het een en ander bij kijken, maar uiteraard kunt u voor advies altijd bij Dyade aankloppen.

Download Nog even terug naar het verantwoordende van de overige geldstromen in de administratie. Dyade heeft met accountantskantoor PriceWaterhouseCoopers overleg gehad om tot een eenvoudige en vooral praktische administratieve werkwijze te komen. Hiervoor hebben wij een formulier ontwikkeld dat u kunt downloaden van www.dyade.nl > Informatieservice > Downloads. Als u dit formulier gebruikt, hoeven niet alle mutaties van de betreffende geldstroom in de administratie te worden geboekt. Twee boekingen voldoen dan. In het kadertje dat bij dit artikel staat, hebben wij puntsgewijs aangegeven welke werkwijze wordt gevolgd. Eenvoudiger kunnen wij het niet voor u maken.

Wel dient u rekening te houden met een mogelijke accountantscontrole op school of op het bestuursbureau. Als u namelijk volgens deze vereenvoudigde administratieve werkwijze aan de gang gaat, beschikt uw administratiekantoor niet over alle achterliggende boekingen van de betreffende overige geldstroom. Als de accountant dus een steekproef wil nemen ten behoeve van de controle, dan kan hij of zij dit niet bij uw administratiekantoor doen. In dat geval kunt u dus bezoek verwachten.

Tot slot Wij hopen met deze procedure bestuur en/of directie tegemoet te komen. Mocht u nog vragen hebben met betrekking tot de financiële administratie dan kunt u contact opnemen met één van de financieel adviseurs van de afdeling Dyade Advies of uw contactpersoon van Dyade Financieel.

Over het mogelijk oprichten van een rechtspersoon of andere juridische aspecten kunt u contact opnemen met Bianca Brouwer, telefoon (020) 585 95 00 of Sherida Jurg-Smith, telefoon (0318) 67 51 11. ●

Puntsgewijze werkwijze

1. Bestuur/directeur of verantwoordelijke vermeldt per bank- of girorekening zowel de begin- als de eindstand en de mutaties.
2. Van elke bank- of girorekening moeten het eerste en het laatste dagafschrift worden meegestuurd.
3. Het bestuur/directeur of verantwoordelijke ondertekent per bank- of girorekening.
4. Bestuur/directeur of verantwoordelijke bewaart de bescheiden op het eigen kantoor.
5. De penningmeester, kascommissie of controller controleert de intern opgestelde verantwoording met de achterliggende bescheiden en ondertekent het formulier.
6. Dyade verwerkt deze gegevens in de financiële administratie en de jaarrekening op hoofdlijnen. Baten en/of lasten die hoger zijn dan 1% van de totale baten of lasten of die groter zijn dan 10% van de rubriek waartoe ze behoren, worden afzonderlijk vermeld in de toelichting op de jaarrekening.



Mark Jager, directeur Nederlandse Schoolleiders Academie

Een mooie klus te klaren!

Sinds begin dit jaar heeft de Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA) een nieuwe directeur in de persoon van Mark Jager.

De NSA bestaat inmiddels bijna 5 jaar. Hoort bij een nieuwe roer-ganger ook een nieuwe koers?

door Hans Koster

Wie is de NSA?

De NSA is een onafhankelijke organisatie van en voor leidinggevendenden in het primair onderwijs. De NSA stimuleert en bewaakt de beroepskwaliteit en de deskundigheid van het management in het primair onderwijs. Daarvoor hebben we een beroepsstandaard ontwikkeld, die sinds 2004 beschikbaar is. In het kader van de Wet beroepen in het onderwijs (Wet BIO) heeft de NSA een advies uitgebracht over startbekwaamheidseisen op basis van de NSA-beroepsstandaard. Dit advies is tot stand gekomen in samenwerking met Magistrum en Octaaf. De directeuren die aan de criteria voldoen, kunnen zich laten registreren. Ze mogen dan de toevoeging RDO achter hun naam voeren. Dat staat voor Register Directeur Onderwijs. We onderhouden ook internationale contacten met buitenlandse zusterorganisaties.

Is die titel RDO niet een lokkertje voor zielige directeuren die zich anders niet serieus genomen voelen?

Ik wil denken vanuit kracht. Directeur in het primair onderwijs is absoluut geen zielig beroep. Directeuren werken vanuit hun professie op basis van kwaliteit. Die professionele zeggingskracht is kenmerkend voor de functie. De directeur wil sterk in zijn vak staan. Hij wil zich continu scholen en verbeteren. Hij wil een voorbeeld zijn voor de organisatie waar hij leiding aan geeft. Dat doet hij effectief en doelgericht. Hij wil het verschil maken en staan voor zijn zaak. Bij verantwoordelijk zijn, hoort verantwoording afleggen. Dat is niet vrijblijvend en al helemaal niet sneu. Daarin past het professionaliseringsverhaal en daarin past weer de registratie als registerdirecteur. Daarmee geef je als directeur aan dat je open kaart speelt. Daarnaast is deze wijze van omgaan met pro-

fessionalisering dé manier om zeggingskracht en autonomie over je eigen professie te krijgen. En daarmee dus regie over onderwijsontwikkelingen. Ik vergelijk het wel met de functie van huisarts. Niemand zal accepteren dat zijn huisarts hem medicijnen voorschrijft omdat hij die nog kent uit zijn opleiding. Inmiddels zijn er daarna veel meer en betere medicijnen en inzichten bij gekomen. Hij heeft het te druk om al die nieuwigheid bij te houden. De oude medicijnen voldeden altijd goed en met zijn opleiding was niets mis. Slik het nou maar! Die huisarts zou je niet accepteren. Hij moet zich nascholen en op de hoogte houden van de nieuwe ontwikkelingen. Anders raakt hij zijn bevoegdheid kwijt. Hij was een autoriteit in witte jas, maar wil ook zonder witte jas autoriteit blijven. Wat voor een huisarts logisch is, is dat ook voor een directeur. Eenmaal bevoegd is niet meer altijd bekwaam. Nascholing en verdere professionalisering zijn een onderdeel van het vak.

Heeft de directeur wel tijd om dat allemaal bij te houden?

Wij gaan ervan uit dat de professionele directeur zelf de regie voert over zijn leven en zijn loopbaan. Daar hoort het stellen van prioriteiten bij. We willen vanuit ambitie en in het belang van de kinderen heel veel en we willen dat liefst ook allemaal tegelijk. Tijd om prioriteiten te stellen en de klassieke vragen te beantwoorden: doe ik de dingen goed en doe ik de goede dingen? Wij vinden het daarbij belangrijk dat de directeur over de schutting van zijn eigen tuin kijkt. In de tuin van de burens gebeuren ook interessante dingen. De buurman lost dezelfde problemen op. Meestal is de buurman ook nog geïnteresseerd in jouw probleem. Breek door die muur heen en leer van elkaar. Je eigen professionele ontwikkeling moet je verbinden met opvattingen van anderen.

Van wie is de NSA?

Het initiatief voor de oprichting van de NSA is genomen door schoolleiders. De NSA is een onafhankelijke beroepsorganisatie van, voor en door schoolleiders.

De werknemersorganisaties en de werkgevers erkennen het NSA-register als kwaliteitskeurmerk voor een competente leidinggevende in het primair onderwijs.

Is de NSA een soort vakbond in oprichting?

Nadrukkelijk niet. We zijn een beroepsorganisatie die gericht is op beroepskwaliteit, op professionele standaarden voor schoolleiders. We opereren volledig onafhankelijk van de vakbonden en de werkgeversorganisaties. We zien wel dat de werkgevers steeds meer belangstelling tonen voor registerdirecteuren.

‘Is die titel RDO niet een lokkertje voor zielige directeuren die zich anders niet serieus genomen voelen?’

Het zijn toch directeuren die hun nek durven uitsteken. Steeds meer werkgevers vinden het belangrijk dat hun directeuren aan die standaarden willen voldoen. Goede scholen hebben immers in elk geval gemeen dat ze goede leidinggevers hebben. We horen van onze leden dat die werkgevers steeds vaker ook de kosten van registratie voor hun rekening nemen. Dat lijkt me vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap ook logisch.

De toekomst van de NSA?

Op dit moment hebben we 2200 leden en een stabiele groei. De belangrijkste doelstelling is bevorderen en borgen van kwaliteit van leidinggevers. We willen wel graag groter worden, omdat we zo breed mogelijk draagvlak willen, op basis van waardevaste groei.

Daarbij kijken we in dialoog met de beroepsgroep, wel welke drempels voor de registratie we kunnen wegnemen. Het moet een keuze zijn van de directeuren om op deze manier in hun vak te staan. De aansluiting en registratie zijn daar dan een logisch uitvloeisel van. Het gaat uiteindelijk om de borging die de directeur zelf aan wil brengen in zijn positie en ontwikkeling. Hij kiest ervoor om registerdirecteur te zijn, omdat hij in die ontwikkeling mee wil gaan. Hij voert zelf de regie over zijn eigen ontwikkeling. Met zijn registratie stelt hij zich in feite kwetsbaar op. Iedere drie jaar moet die registratie vernieuwd worden. Eenmaal bevoegd is niet meer altijd

‘Als directeur moet je denken vanuit onderliggende principes en waarden en niet vanuit instrumenten.’

bekwaam. Het gaat om de toekomst van ons vak. Iedereen heeft vrijwillig de keuze gemaakt om directeur te willen worden. Vrijwillig is echter niet vrijblijvend. Ik vind dat directeuren moeten denken vanuit principes en principiële keuzes. Het gaat niet om papieren plannen, het gaat niet alleen om kennis en vaardigheden of om de middelen, het begint met je principiële keuze goed leiding te willen geven aan goed onderwijs. Daar liggen de principes waardoor je jezelf laat sturen. Daar zit de motivatie. Als directeur moet je denken vanuit onderliggende principes en waarden en niet vanuit instrumenten. Het gaat bijvoorbeeld niet om een 360-graden-feedbackinstrument, maar het gaat om reflectie op je eigen functioneren, met je omgeving. Het middel waarmee je dat doet is minder van belang dan je eigen grondhouding. Beroepstrots is de kern van de zaak. Die komt weer terug. Het moet voor iedereen in en buiten het onderwijs duidelijk zijn: leiding mogen geven aan goed onderwijs is een eervol en prachtig vak! ●

Meer informatie: www.nsanederland.nl.



Mark Jager (1963, Gaast, Friesland) was na de pedagogische academie in Groningen achtereenvolgens onderwijzer, intern begeleider en (register)-directeur van de christelijke basisschool Instituut Coolsma in Driebergen. In die laatste functie deed hij o.a mee aan het project 'Initiatiefrije scholen'. Vanuit dat project werd zijn school pilotschool voor de invoering van lumpsum. Mark was daarnaast bestuurslid en penningmeester van de AVS en bestuurslid van de Stichting Support.

Van strategische visie naar een handige routekaart

De Katholieke Scholenstichting Utrecht (KSU) heeft haar strategische beleidsvisie samengevat in een handige routekaart voor de komende 5 jaar. De routekaart is uitgegeven in een handzame waaier en wordt gebruikt als vertaalslag voor de interne - en externe communicatie. Wat is de strategische beleidsvisie van de KSU en hoe ziet die routekaart eruit? Dit artikel geeft een korte beschrijving.*

door Herman de Wild

De routekaart van de KSU heeft een aansprekende metafoor meegekregen: reizen. De strategische visie is een reis naar de toekomst. Met wie gaan we op reis, wat is het reisdoel, wanneer gaan we en hoeveel zakgeld hebben we? Als antwoord op al deze vragen geeft de waaier kort en bondig de richting aan. De waaier heeft als titel meegekregen: 'Samen op reis'.

Waarom wil de KSU zich onderscheiden?

De KSU wil geen leerfabriek zijn. Toewijding is van

groot belang. De KSU streeft naar betrokken onderwijs met respect voor kinderen, respect voor de natuur, respect voor de totale schepping. De KSU haakt daarmee tevens aan bij de maatschappelijke discussie over waarden en normen. De KSU vindt ook de menselijke maat belangrijk; geen afstand maar dicht bij de mensen in de wijk. Ook is er aandacht voor de levensbeschouwelijke kant van de KSU.

De KSU wil blijven werken vanuit de katholieke traditie. Een rijke traditie die voortdurend vertaald moet worden. Maar waarbij het kind, de mens altijd centraal staat. De dialoog met andere tradities moet daarbij een uitdaging zijn. Daarin wil de KSU zich onderscheiden.

De inleiding van de routekaart Er staat de KSU een avontuurlijke reis te wachten. Het einddoel: een schoolsysteem dat er totaal anders uitziet. Vooral ook een schoolsysteem dat tot de top van Nederland behoort. Met de opgedane ervaring heeft de KSU voldoende bagage om de reis met vertrouwen tegemoet te zien. Vroeger was het onderwijs



vooral een steeds terugkerend standaardprogramma, nu een totaal nieuwe flexibele vorm die openstaat voor ontwikkelingen in de maatschappij. Of het nu nieuwe overheidsregels zijn of actuele gebeurtenissen; we spelen daarop in. Die vrijheid geeft: 'Den Haag' de KSU. De KSU gaat daar het beste van maken.

De richting De richting is vastgelegd in de beleidsvisie 2004-2008. Voor elk jaar zijn speerpunten benoemd, die in dat jaar bijzondere aandacht krijgen. Voor de beleidsperiode ziet de routekaart er in grote lijnen als volgt uit:

2004	Identiteit Competentieontwikkeling / integreren van kwaliteitsmethodieken
2005	Functie- en beloningsdifferentiatie
2006	Werken met lumpsum
2007	Communicatie & PR
2008	Nieuw leren

2004 en 2005: de reisgenoten en het reisdoel

In 2004 en 2005 heeft de KSU aandacht gegeven aan de groeiomgevingen van medewerkers. Scholings- en assessmentprogramma's zijn uitgebouwd. Er is een managementinformatiesysteem geïmplementeerd en meetpunten zijn benoemd, waardoor verbeteringen zichtbaar worden. Tevens is een kwaliteitscyclus binnen het systeem geïntegreerd. Op verschillende niveaus worden de 'voors en tegens' van beloning op basis van prestatie uitvoerig besproken en vinden er voorzichtige experimenten plaats. Prestaties zijn meetbaar gemaakt.

2006: reisgeld gaandeweg uitgeven Den Haag stelt dat scholen zelf mogen bepalen hoe ze het onderwijsgeld besteden. Minder regels, meer vrijheid voor eigen initiatief. De KSU krijgt dus financiële middelen van het ministerie van OCW en mag zelf bepalen hoe dat geld zal worden uitgegeven. De KSU doet dat op basis van plannen die de (afzonderlijke) scholen indienen. Aan de hand hiervan kan budget



worden ingezet. Medewerkers worden hierdoor uitgedaagd om met creatieve ideeën te komen. Een goed plan betekent een goede kans voor een financieel budget. Lumpsum stimuleert dus creativiteit in de scholen.

2007: reisberichten versturen De KSU gaat bestaande interne en externe communicatiemiddelen tegen het licht houden. Ook hier geldt dat de effecten zullen worden gemeten. Aan de hand van de onderzoeksresultaten zal blijken of er aanpassingen nodig zijn. Speciale aandacht gaat uit naar intranet, de digitale informatiestroom die in het leven is geroepen.

2008: eigen wegen banen Op 'de school voor de toekomst' zal lesgeven en les krijgen steeds meer een ander beeld te zien geven. De leerkracht wordt meer een begeleider, een coach. De kinderen werken meer zelfstandig. Ook de gebouwen zullen veranderen. De school voor de toekomst is het best te realiseren in nieuw te bouwen scholen. Dan is de inrichting meteen af te stemmen op de nieuwe leermethoden >>





De Katholieke Scholenstichting Utrecht (KSU) is een organisatie voor primair onderwijs waar ruim 550 leerkrachten werken. Zij hebben de dagelijkse zorg voor het basisonderwijs aan meer dan 5000 kinderen. De KSU bestuurt en beheert in de stad Utrecht 18 scholen met in totaal 30 locaties. De KSU is een klant van Dyade.

In het KSU-logo vormt een groene vlek de basis. De vlek geeft ruimte én begrenzing aan. De kleur groen geeft vooral een associatie met fris en vers en met natuurlijkheid. Alle scholen van de KSU hebben een eigen vlekvorm. De gevarieerde vormen symboliseren eenheid (kaderstellend strategisch beleid) in verscheidenheid (recht doen aan de eigen schoolcultuur). De verwante logo's van en op de KSU-scholen stralen organisatorische verbondenheid uit en zijn tevens dragers van kwaliteitsbewust opereren.



(o.a. collegezalen en praktijkruimten). De KSU zal de oudere, bestaande scholen aanpassen, zodat ook hier plaats is voor elementen van nieuw leren.

Land in zicht Met de strategische beleidsvisie 2004-2008 als basis zal de reis worden voortgezet. Het is een avontuurlijke zoektocht langs vernieuwingen, waarvan het bestaan nog niet bekend was. Maar ook vernieuwingen die uit de KSU zelf voortkomen. De KSU wil voorop lopen. Om dat te bereiken heeft de KSU, behalve gemotiveerde eigen mensen, ook reispartners nodig die mee op reis willen. Ook zal de KSU extra fondsen nodig hebben om de verdere reis te financieren, want alleen met het geld uit Den Haag kunnen hogere ambities niet worden waargemaakt. Het is een reis die niet eenvoudig zal zijn.

Des te groter zal de waardering zijn naarmate we dichterbij de doelen komen: een gezonde en slagvaardige stichting waar leerkrachten graag werken, zich ontwikkelen en inzetten voor onderwijs van hoge kwaliteit; tevreden ouders die hun kinderen graag naar school laten gaan en bovenal, kinderen die met veel plezier, op hun eigen niveau de beste prestaties leveren.

* *Bron:* de tekst is grotendeels samengevat uit de als waaier uitgegeven routekaart 'Samen op reis' van de KSU. ●

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.

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 bijzonder 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 . 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 . 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 : diensten > voordeelservice

- 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 5e van de volgende maand voor verwerking worden aangeboden.*
- Elke week > Toezenden personeelsmutaties aan de afdeling Dyade Personeel. Wij verzoeken u personeelsmutaties gespreid - bijvoorbeeld wekelijks - aan te bieden via Dyade Extranet > Dyade Personeel > Web Personeelsmutaties. Ook als u nog op de 'ouderwetse' manier via formulieren aanlevert, is het van belang de mutaties niet tot vlak voor de uiterste datum op te sparen.*

04/04 *Mutaties die uiterlijk 4 april voor 17.00 uur worden ingeleverd, worden verwerkt in het salaris van april.*

20/04 *Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling april.*

23/04 *Het salaris over de maand april wordt uitbetaald.*

Kengetallen Vervangingsfonds

In februari zijn de kengetallen weer verzonden naar het Vervangingsfonds. Wilt u als werkgever hiervan een afschrift ontvangen, dan kunt u contact opnemen met de afdeling Dyade Personeel van uw Dyadevestiging.

Dyade
Dienstverlening
Onderwijs



Dyade aanwezig op het AVS-congres

Het elfde AVS-congres op 27 april 2006 heeft als thema 'Voor elkaar'. Een verwijzing naar de maatschappelijke verantwoordelijkheid die we allemaal hebben 'voor elkaar'.

Tijdens het AVS-congres kunt u volop actuele informatie verzamelen en uitwisselen, aandacht schenken aan uw persoonlijke ontwikkeling en energie en inspiratie opdoen. Ook dit jaar mag u weer een inspirerend en afwisselend programma verwachten met plenaire sessies, workshops, het AVS-plein en een informatiemarkt.

Minister Van der Hoeven is één van de inleidende sprekers. Daarnaast staan andere prominenten op het programma, zoals Tom van 't Hek (oud-hockeycoach en radiopresentator), Susanne Piët (communicatiestrategen en publicist), Peter Delahay (organisatieadviseur) en Mavis Carrilho (Amerikaans zakenvrouw van het jaar). Ook kunt u met de vaste kamercommissie Onderwijs in discussie gaan tijdens het politiek debat. We sluiten de dag af met een happy hour en een diner.

Het elfde AVS-congres vindt plaats in het Nieuwegein's Business Center. Dyade is met een aantal financieel adviseurs aanwezig op het centrale informatieplein.

High Speed print 'n copy

biedt u 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.

het is lichter en efficiënter!
23% minder energie!
14% minder water!
18% minder hout!

Bij afname van 1 pallet à 200 pak
High Speed Print 'n Copy A4, 75 grs.
GRATIS!!!
1 pak à 100 A4 lamineersheets



Proost en Brandt