

# Dyademagazine

nummer 11 | november 2007 | maandelijkse uitgave van Dyade



- > Interview Hans Bol, nieuwe bestuursvoorzitter Dyade
- > Uitslag beste bestuursverslag PO 2006 bekend!
- > Een beter salaris voor betere leraren

**Dyade**



Je leeft, je verandert.

Loyalis **verandert** met je mee.

Ben jij één van die ruim een miljoen mensen die werken voor de overheid, de politie, de brandweer, in het onderwijs, bij de energie- en nutsbedrijven of defensie? Dan is Loyalis er voor jou.

Als je er een tijdje tussenuit wilt of straks minder wilt werken, zorgen wij voor vervangend inkomen. We zijn er ook voor je als je arbeidsongeschikt raakt. En mocht het nodig zijn, dan zijn we er voor je nabestaanden.

Wij zijn Loyalis. De inkomens- en arbeidsspecialist die niet voor de grote winsten gaat, maar voor jou kiest. Alles wat we meer verdienen dan we nodig hebben voor een gezond Loyalis, gaat naar jou. Wil je weten wat we nog meer voor je kunnen doen? Kijk op [www.loyalis.nl](http://www.loyalis.nl) of bel ons: 045 579 6111.

Je leeft, je verandert. Loyalis verandert met je mee.

**Loyalis**

Inkomenszekerheid • Mens en Werk • Administraties

Dyademagazine is een uitgave van Dyade. Dyademagazine verschijnt elf maal per jaar.

#### Redactie

Clemens Geenen  
Marianne Groen  
Marieke de Korte-Epker  
Hans Koster  
Arjan van Kuijk  
André van Oort  
Arja van der Rhee  
Rinus Welleman  
Herman de Wild (hoofdredacteur)

#### Met medewerking van

Bianca Brouwer  
Wim Hoogendoorn  
Aldert Wester

#### Redactie-adres

Postbus 611  
3430 AP Nieuwegein  
[redactiedyade@dyade.nl](mailto:redactiedyade@dyade.nl)

#### Abonnementen

Klanten van Dyade ontvangen een exemplaar van het Dyademagazine per bevoegd gezag plus een exemplaar per school. Voor niet-klanten en extra abonnementen kost het Dyademagazine €36,25 per jaar. Voor opgave van abonnementen en adreswijzigingen 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

Stroom | grafische vormgeving,  
Krommenie

#### Coverfoto + pagina 5, 29-33

Marco van Hal, Amsterdam

#### Illustraties

Mieke de Haan, Gouda

#### Drukkerij

Nivo, Delft



10



19




29

## In dit nummer:

- 4 Hans Bol de nieuwe bestuursvoorzitter van Dyade
- 6 LUMPSUM in de praktijk in Amersfoort
- 7 Project Raet stevent af op 1 januari 2008
- 8 De uitslag: Het beste bestuursverslag PO van Nederland!




### de racende rechter

- 10 Kan de werkgever blind varen op onderzoek extern deskundige? 
- 12 Kerncijfers onderwijspersoneel: op zoek naar directeuren PO en leraren VO!


### ICT Tips & trucs

### kort

### veelgestelde vragen

- 19 Sponsoring van scholen: de dominee wint het van de koopman 
- 22 Dyade; ook uw adviseur bij onderwijshuisvesting 
- 26 Een beter salaris voor betere leraren 

### in the spotlight

- 29 Langer leren in Rotterdam 
- 34 Waar vindt u ons?
- 35 Kalender

# Dyade

Foto voorpagina, leerling van de brede school De Boog, Rotterdam.

# Hans Bol

## de nieuwe bestuursvoorzitter van Dyade

Bij het verschijnen van dit Dyademagazine is Hans Bol al weer een aantal weken aan de slag als nieuwe bestuursvoorzitter van Dyade. Op zijn derde werkdag had uw reporter een interview met hem. Na een korte introductie kunt u lezen over zijn ervaring, visie op de markt en de rol zoals hij die ziet voor een dienstverlener als Dyade.

door Herman de Wild

### *Wat is uw (bestuurlijke) ervaring in het onderwijs?*

“Ik ben zeven jaar secretaris geweest bij een middelgroot bestuur in het primair onderwijs (PCPO Alexanderpolder/Rotterdam). Tot mijn taak behoorde het invoeren van bovenschools management. Door bruggen te bouwen tussen bestuur, directeuren, MR en medewerkers is een stevig draagvlak ontstaan waardoor de taken van het bestuur sterk werden verlicht. Het management nam de dagelijkse leiding, het primaire proces, uit handen van het bestuur. Ik ken dus niet alleen de terminologieën en cultuur in het onderwijs, maar ik heb daar ook een beeld en gevoel bij.

Daarnaast ben ik tot vijf jaar geleden adviseur en projectmanager bij Dyade voor de toenmalige bestuurder geweest. Tot 2000 was managementinformatie niet meer dan lijstwerk. De markt had steeds meer behoefte aan actuele en ‘getrechterde’ informatie. Als één van de eerste administratiekantoren was Dyade toen al bezig met de implementatie van ‘online’ systemen, zodat klanten zélf en op elk gewenst moment vanaf elke pc met internet de juiste en actuele informatie konden opvragen. Tevens heb ik in overleg met Dyade een aantal diensten geïntroduceerd op het gebied van analyse en benchmarken van ziekteverzuim en financieel advies.”

### *U hebt veel ervaring in het bedrijfsleven. Kunt u aangeven wat de betekenis daarvan is voor Dyade?*

“Bij het vele advies- en analysewerk voor grote organisaties heb ik de klantbehoefte altijd centraal gezet. Hoe zit de markt van de klant in elkaar? Wat is de huidige en gewenste positie? Noem het strategisch denken met ambitie. De ‘lat’ moet niet te laag liggen, anders struikel je er nog over! Veel besturen in het onderwijs streven naar continuïteit, kwaliteit en een eigen identiteit. Dat is niet anders dan in het bedrijfsleven. Uit het klanttevre-

*‘De ‘lat’ moet niet te laag liggen, anders struikel je er nog over!’*

denheidsonderzoek van Dyade blijkt dat klanten van Dyade zaken als proactief werken, initiatief, inlevingsvermogen, klantgerichtheid, deskundigheid, heldere communicatie en bereikbaarheid heel belangrijk vinden. Ook daar zie ik weinig verschil. Voor een dienstverlener als Dyade is het daarnaast wel extra belangrijk om klanten te voorzien van heldere financiële verslaglegging, juiste managementinformatie, vaste contactpersonen en betrouwbare systemen.”

### *Proactief werken noemt u als eerste als het gaat om wat klanten belangrijk vinden bij een dienstverlener. Gaat u daar inhoud aan geven?*

“Mijn eerste indruk is dat Dyade, overigens met de beste bedoelingen, nog al eens reactief reageert op wat er in de dienstverlening aan de klant verandert. Dat is prima, maar tegelijkertijd zijn we daar zo druk mee dat het vooruit denken voor de klant er bij inschiet.

Ik wil samen met mijn managementteam heel pragmatisch een programma ontwikkelen waarbij we systematisch gaan werken aan een meer proactieve houding. Klanten mogen mij daarop aanspreken. Begrijp me goed, we gaan niet ineens alles anders doen; geen revolutie maar wél evolutie.”

*‘We gaan niet ineens alles anders doen; geen revolutie maar wél evolutie.’*

### *Uw belangrijkste motivatie bij de overstap naar Dyade?*

“Onderwijs is voor mij een belangrijk onderwerp. Mensen opleiden is niet alleen zinnig, maar ook zinvol! Ik kende Dyade en een aantal van haar klanten vanuit het verleden. Ik had altijd al ideeën hoe Dyade haar klanten nog beter zou kunnen bedienen. Het is goed om te zien dat de medewerkers van Dyade in de tussentijd belangrijke stappen vooruit hebben gezet. Zo is Dyade als enig groot administratiekantoor nu volledig ISO gecertificeerd en zijn dit jaar 98 procent van alle jaarrekeningen op tijd aan het Cfi geleverd! Een niet geringe prestatie overigens. De dynamiek in het onderwijs blijft echter toenemen en klanten missen nog te vaak zaken als:

- > Afspraak = afspraak
- > Vaste contactpersonen
- > Maatwerk oplossingen
- > Enkelvoudig inloggen in de systemen
- > Integratie van personele en financiële dienstverlening



Hans Bol woont in Rotterdam en is 49 jaar oud. Na zijn studie Werktuigbouwkunde aan de TU Delft heeft hij een studie Bedrijfskunde gedaan aan de TU Twente. Zijn werkzaamheden lagen vervolgens altijd op het bedrijfskundige vlak. Zo werkte Hans Bol voorheen onder meer als marketingmanager, accountmanager en commercieel directeur. Naast zijn beroepsmatige activiteiten vervult Hans Bol een aantal bestuurlijke functies.

Dienstverlening moet gebaseerd zijn op wensen en behoeften van klanten in plaats vanuit de beschikbare pakketten, software en wet- en regelgeving. Daarnaast moeten we nog meer dan in het verleden erkennen dat klanten van elkaar verschillen én dat klanten ook ontwikkelingsfasen doormaken. We moeten begrijpen dat dit consequenties kan hebben voor onze dienstverlening. Ik zie het als een uitdaging om dié slag samen met onze klanten en medewerkers de komende tijd te maken.”

**Hoe kijkt u aan tegen de sector waarin Dyade actief is?**

“Onze klanten hebben onderwijskundige doelstellingen. Het gaat om kinderen en hun onderwijs. Kinderen zijn onze toekomst. Het is boeiend om te zien hoeveel mensen, professionals en niet te vergeten vrijwilligers, actief zijn in het onderwijs vanuit vele denominaties en levensovertuigingen. Steeds vaker zijn besturen aan het professionaliseren en worden managementposities ingenomen door mensen met een totaal ander referentiekader. Dat kader wordt vervolgens gespiegeld aan de situatie in de sector waar Dyade actief is. De verschillen zijn nog al eens groot. Het is dan niet aan Dyade om uit te leggen hoe die verschillen zijn ontstaan. We moeten snel leren hoe we de achterstand op andere sectoren kunnen inlopen. Dát is de uitdaging!”

**Wat is uw visie op dienstverlening in deze sector?**

“Door het wegnemen van de administratieve zorg kunnen wij klanten ondersteunen, zodat zij zich kunnen concentreren op het realiseren van de eigen onderwijskundige doelstellingen. Dyade moet vanuit haar personele en financiële dienstverlening een vertaalslag kunnen maken naar parameters om de onderwijskundige doelstellingen van klanten te kunnen monitoren. Daarbij zijn allerlei samenwerkings-

vormen denkbaar. Dyade kan volledig ‘ontzorgen’ tot periodiek, op onderdelen, advies- en/of software diensten leveren. De kracht van Dyade zit ook in het feit dat wij telkens onze dienstverlening kunnen laten aansluiten op de onderwijskundige doelstellingen en ontwikkelingsfase van de klant.

Een visie op dienstverlening kan wat mij betreft ook heel simpel zijn. Doen wat de klant vraagt. Als u een bankstel een dag later krijgt dan afgesproken vindt u dat meer dan vervelend. Dat hoeft ik niemand uit te leggen.”

**Kunt u dit illustreren met een praktijkvoorbeeld?**

“Een groot schoolbestuur in het voortgezet onderwijs neemt een full service pakket af, waarbij Dyade in feite de gehele administratieve zorg van de klant overneemt en de juiste stuurinformatie voor klanten beschikbaar stelt. Daarnaast hebben we een qua aard en omvang vergelijkbaar bestuur met een beperkte dienstverlening. Daar mogen we de salarisverwerking verzorgen en af en toe een interim directeur leveren.”

**Hoe zorgt u er als bestuurder voor dat u weet wat er in de markt speelt?**

“Ik wil nadrukkelijk niet ‘regeren’ vanuit het ‘hoofdkantoor’ Nieuwegein. Ik wil weten wat er in de markt speelt. Zal vaak bij klanten en vestigingen van Dyade op bezoek gaan om écht te weten wat er in de markt en bij onze medewerkers speelt. Tevens zal ik dankbaar gebruik maken van de adviezen die de Cliëntenraad mij als bestuurder geeft.

Daarnaast wil ik met ‘stakeholders’ in de sector (OCW, Cfi, Onderwijsinspectie, Besturenorganisaties) in overleg om vroegtijdig de consequenties van wetgeving en/of beleidsvoornemens voor onze klanten aan te geven.”

**Op wat voor manier wilt u sturing geven aan de organisatie?**

“In mijn visie zijn het nadrukkelijk de medewerkers die in de eerste plaats het werk doen. Onze medewerkers zijn voor de klant zichtbaar. Kernbegrippen bij mijn manier van sturing geven aan een organisatie zijn dan ook; samen, open, betrokken en integer. Bij mij staat de deur letterlijk en figuurlijk altijd open.” ●

# LUMPSUM in de praktijk in Amersfoort

---

Het eerste (school)jaar onder de lumpsumfinanciering is inmiddels geschiedenis. De zomervakantie van 2007 zit er al weer enige tijd op en we zijn vol goede moed gestart met het tweede schooljaar lumpsumfinanciering. Ook is het jaarverslag over 2006 samengesteld, gecontroleerd en conform de richtlijnen aan het Cfi gezonden.

---

door Wim Hoogendoorn

---

Het schooljaar 2006/2007 was voor velen spannend. Hoe werkt de lumpsumfinanciering in de praktijk uit? Komen de plannen en prognoses uit? Blijft er geld over onder aan de streep?

Voor je het wist, was het al weer maart en moest het formatieplan 2007/2008 worden opgesteld.

Nu is de 'kop' al weer van dit schooljaar af en staan het begrotingstraject 2008, de rapportages en het softclosegesprek tot en met het derde kwartaal al weer voor de deur. Hoe 'loopt' 2007 ten opzichte van de begroting? Hoe verhouden zich de inkomsten met de uitgaven? Is het opgestelde BFP (BestuursFormatiePlan) ook gelijk aan de praktijk? Is er nog (financiële) ruimte voor nieuw beleid? Moeten we de prognoses en plannen naar beneden bijstellen?

Het actualiseren van MOP (Meerjaren Onderhouds Planningen) en investeringsbegrotingen wordt noodzakelijk. Als er grote(re) investeringen in onderhoud of inrichting op de planning staan, hoe verhoudt zich dat dan met de liquiditeit van de organisatie? Ook moet er geïnventariseerd worden welke inventarisartikelen, methoden, enz. er buiten gebruik zijn gesteld. Die moeten namelijk uit de vaste activa verwijderd worden, ofwel, met een boekhoudkundige term, gedesinvesteerd worden.

Veel zaken die de aandacht vragen. Reden waarom Dyade begin oktober een bijeenkomst heeft belegd voor met name de schoolleiders van besturen die één school in stand houden. Al weer een bijeenkomst? Was daar nog wel behoefte aan? Voegde het iets toe? Ja, juist omdat het begrotingsjaar 2008 nadert en de softclose gesprekken tot en met het derde

kwartaal 2007 er aan komen. En niet in de laatste plaats, omdat er vragen leven in het veld.

Hoe zag het programma er dan uit? Wat werd er aan de orde gesteld?

We begonnen met actuele ontwikkelingen in wet- en regelgeving. Gevolgd door een presentatie over de Planning & Control cyclus, bestaande uit een stukje theorie: wat is een Planning & Control cyclus, hoe maak je die dan, wat zijn je instrumenten daarvoor en wat is het nut ervan?

Daarna gingen we over tot de praktijk. Welke onderliggende stukken gebruik je, welke zaken reikt Dyade aan, wat is de eigen inbreng, hoe 'lees' je producten en op welke wijze kun je dan 'sturen' op basis van documenten en rapportages?

Om een en ander nog meer 'tastbaar' te maken heeft een schooldirecteur uit eigen ervaring verteld op welke wijze de 'financiële jaarkalender' in zijn organisatie tot stand is gekomen, wat ermee gedaan wordt en wat de rolverdeling dan is tussen schoolorganisatie en onderwijsbureau. Het geheel is met een vragenronde en evaluatie afgesloten. Uiteraard was er volop gelegenheid specifieke vragen voor te leggen aan onze adviseurs. Kortom het is een leerzame middag geworden met een goede mix van theorie en praktische uitvoering.

Als u behoefte heeft aan een dergelijke bijeenkomst, wilt u dat dan, via het Dyade kantoor waar u klant bent, aan ons laten weten? Wellicht organiseren wij een dergelijke bijeenkomst dan binnenkort ook bij u in de omgeving. ●

# Project Raet stevent af op 1 januari 2008

In ieder nummer van het Dyademagazine kunt u een artikel lezen over de samenwerking tussen Raet en Dyade en de voortgang van het project.

Per 1 januari 2008 gaan ongeveer 50 besturen gebruik maken van het systeem en per 1 januari 2009 alle klanten van Dyade. Alle klanten die reeds per 1 januari 2008 overgaan naar Raet hebben in september een brief met uitvoeriger informatie over de voortgang van de implementatie ontvangen. Door middel van dit artikel informeren wij óók de klanten die overgaan per 1 januari 2009 over de voortgang.

door Herman de Wild

Dyade werkt samen met Raet projectmatig aan de implementatie van het nieuwe systeem. Het project verloopt voorspoedig en volgens planning. In de maanden juli en augustus heeft intensief overleg met Raet plaatsgevonden inzake de afstemming van werkprocessen en de implementatie van deze processen in het Raet systeem. Op deze manier kunnen wij de dienstverlening die wij u nu al bieden verder uitbreiden en optimaliseren. De medewerkers van Raet zijn nu bezig om het systeem met alle administratieve gegevens te vullen.

In oktober is door Dyademedewerkers een gebruikersinstructie gemaakt waarin is beschreven hoe de klanten die overgaan per 1 januari a.s. met het systeem kunnen gaan werken. De vertrouwde invoerschermen komen er anders uit te zien. Deze klanten ontvangen informatie over de instructiebijeenkomsten die georganiseerd gaan worden. In november en december gaan we schaduwdraaien om het systeem intensief op de proef te stellen. Eind december worden alle gegevens definitief overgezet en per 1 januari a.s. kunnen de klanten die overgaan per 1 januari a.s. gebruik maken van het systeem.

# RAET

Alle gegevens uit Edukaat en CASO worden eind december door Dyade overgezet. Dit proces loopt automatisch, zonder dat de klanten die overgaan per 1 januari a.s. er iets van merken. Overigens hebben we dan met proefconversies dit proces al intensief getest ver vóór dat we deze gegevens gaan converteren.

De globale planning voor de klanten die overgaan per 1 januari 2008 ziet er als volgt uit:

- November:** Klanten ontvangen van ons een formulier waarop zij kunnen aangeven wie zij voor het Raet pakket willen autoriseren.
- November:** Klanten kunnen een demonstratieavond bezoeken.
- December:** De inlogcodes met de gebruikersinstructie wordt verzonden.
- December/januari:** Klanten kunnen een instructiebijeenkomst bezoeken.
- Januari:** Per 1 januari 2008 kunnen de klanten aan de slag.
- Januari:** Wij nemen contact met de klant op en er komt indien gewenst een medewerker langs om de klant op weg te helpen.
- Januari:** Klanten ontvangen op de gebruikelijke wijze eind januari de eerste salarisstroken vanuit het systeem samen met een uitleg over de nieuwe salarisstrook voor de medewerkers. ●

# De uitslag: Het beste bestuursverslag PO

door Herman de Wild

## De winnaars!

- > Vereniging voor Protestants Christelijk Primair Onderwijs (PCPO) in de Krimpenerwaard
- > Westlandse Stichting Katholieke Onderwijs (WSKO)

In het mei- en septembernummer van het Dyademagazine heeft u kunnen lezen dat Dyade het initiatief genomen heeft voor de verkiezing van het beste bestuursverslag primair onderwijs van Nederland over 2006. Tot 15 september heeft u uw bestuursverslag kunnen indienen.

De jury heeft vastgesteld dat twee verslagen ex aequo hebben gewonnen.

Het verslag van de Vereniging voor Protestants Christelijk Primair Onderwijs (PCPO) in de Krimpenerwaard en het verslag van de Westlandse Stichting Katholieke Onderwijs (WSKO) zijn verkozen tot het beste bestuursverslag primair onderwijs over 2006 van Nederland. In de visie van Dyade hebben beide verslagen een voorbeeldfunctie naar de andere scholen c.q. besturen in Nederland. De jury heeft geconstateerd dat beide verslagen zijn opgezet volgens de EFJ systematiek, tijdig zijn ingeleverd bij het Cfi en aan alle wettelijke eisen voldoen.

Zoals vooraf aangegeven zijn de jaarverslagen beoordeeld op de volgende punten:

- > In hoeverre is in het bestuursverslag de relatie met de beleidsplannen aangebracht?
- > Toegankelijkheid en uitstraling van het bestuursverslag.
- > De volledigheid en kwaliteit van onderdeel B financieel beleid (verplicht).
- > De kwaliteit van het onderdeel A instellingsbeleid (optioneel).

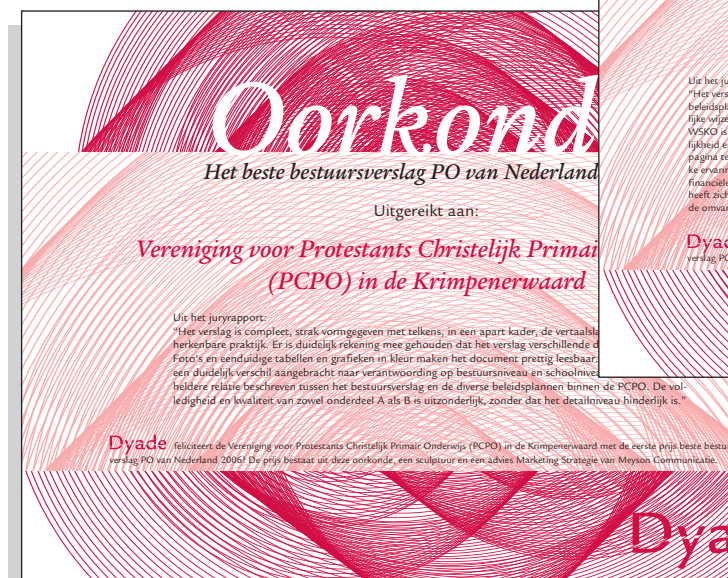
Onderstaand treft u per verslag een beknopte toelichting vanuit het juryrapport.

## Vereniging voor Protestants Christelijk Primair Onderwijs (PCPO) in de Krimpenerwaard

Uit het juryrapport:

“Het verslag is compleet, strak vormgegeven met telkens, in een apart kader, de vertaalslag naar de dagelijks herkenbare praktijk. Er is duidelijk rekening mee gehouden dat het verslag verschillende doelgroepen heeft. Foto's en eenduidige tabellen en grafieken in kleur maken het document prettig leesbaar. In het verslag is een duidelijk verschil aangebracht naar verantwoording op bestuursniveau en schoolniveau. Er is een zeer heldere relatie beschreven tussen het bestuursverslag en de diverse beleidsplannen binnen de PCPO. De volledigheid en kwaliteit van zowel onderdeel A als B is uitzonderlijk, zonder dat het detailniveau hinderlijk is. Gekozen is voor een format in Word met tabellen en grafieken in kleur. Het verslag omvat 30 pagina's op A4 formaat.”

Het verslag bevat veel aandacht voor ziekteverzuim en de preventie daarvan. Tevens is een duidelijke benchmark met het landelijke gemiddelde aan de orde. Ook bij dit onderwerp is het de lezer duidelijk dat het bestuur handelt vanuit een duidelijke visie en projectmatig werkt aan de realisatie van scherp geformuleerde doelstellingen.



# van Nederland!

Het verslag van de PCPO heeft een uitzonderlijk hoge score op de criteria

- > Volledigheid en kwaliteit van onderdeel B financieel beleid (verplicht).
- > De kwaliteit van het onderdeel A instellingsbeleid (optioneel).

## Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs (WSKO)

Uit het juryrapport:

“Het verslag is een écht PR instrument. Professioneel vormgegeven met een aansprekende metafoor. Het verslag heeft een duidelijke relatie met de beleidsplannen en het instellingsbeleid, zoals die eerder door het bestuur zijn geformuleerd. Het bestuur van de WSKO heeft op een zeer toegankelijke wijze de relatie beschreven. In begrijpelijk Nederlands is aan de hand van herkenbare voorbeelden duidelijk wat de strategische koers van de WSKO is. De lezer wordt als het ware ‘aan de hand meegenomen’ zonder het gevoel te hebben stevige beleidsdocumenten te lezen.

De toegankelijkheid en uitstraling zijn bijzonder. WSKO heeft gekozen voor een handzame brochure op A5 formaat. De huisstijl van de WSKO komt op

iedere pagina terug en er is een goede verhouding tot de hoeveelheid tekst en beeldmateriaal per pagina. De lezer hoeft niet te beschikken over bestuurlijke ervaring of financiële expertise om zich een goed beeld te kunnen vormen van de manier waarop het bestuur het beleid vormgeeft en welke financiële middelen daarmee gemoeid zijn.

Het bestuur van de WSKO heeft er voor gekozen de ‘brei van getallen’ uit het verslag weg te laten en heeft zich beperkt tot de hoofdlijn. De lezer kan zich simpel een indruk vormen financiële parameters, zoals bijvoorbeeld solvabiliteit, liquiditeit en de omvang van reserves en voorzieningen. Door tevens de cijfers over 2005 te publiceren kan een indruk worden gekregen over de trend. Het verslag omvat 30 pagina’s op A5 formaat.”

Het bestuur van de WSKO heeft het bestuursverslag de subtitel ‘Scholen met passie’ meegegeven en gebruikt in de visualisering de passiebloem als metafoor.

Het verslag van de WSKO heeft een uitzonderlijk hoge score op de criteria

- > Toegankelijkheid en uitstraling van het bestuursverslag.
- > De manier waarop relatie met de beleidsplannen is aangebracht.

## De prijs

De prijs bestaat onder andere uit een trofee, een oorkonde en een passend product van Meyson Communicatie. Daarnaast volgt er een interview met vertegenwoordigers van de PCPO en de WSKO voor het Dyademagazine. In het decembernummer van het Dyademagazine kunt u het verslag van de prijsuitreiking lezen en in de eerste nummers van 2008 vindt u interviews met de winnaars.

## Noot van de redactie

Bij het schrijven van dit artikel waren de winnende besturen nog niet geïnformeerd. De verslagen van de winnaars zullen worden gepubliceerd op [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl), zodat u zich een beeld kunt vormen van de verslagen. Op dezelfde site zullen wij belangstellenden de mogelijkheid geven commentaar te geven, te discussiëren etc. ●



# Kan de werkgever blind varen op onderzoek extern deskundige?

In de onderstaande zaak<sup>1</sup> gaat het om de vraag in hoeverre een werkgever maatregelen jegens een werknemer kan nemen op basis van een onderzoek van een extern deskundige? Welke eisen worden door de rechter aan een onderzoek gesteld?

door Bianca Brouwer

Het schoolbestuur van een basisschool verzoekt de arbeidsovereenkomst met haar werknemer H. te ontbinden vanwege verandering in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat deze billijkheidshalve óf dadelijk óf na korte tijd behoort te eindigen. H. is in 2000 als leerkracht in dienst getreden en thans 52 jaar oud.

Het schoolbestuur voert daartoe het volgende aan. In 2003 heeft een vader van een leerling zich gewend tot de externe vertrouwenscommissie met een klacht over het gedrag van de leerkracht H. De klacht kwam er op neer dat de leerkracht deze leerling te dicht had benaderd. De klacht is door de commissie behandeld en heeft geleid tot de aanwijzingen dat H: er op moet letten geen kinderen voor te trekken; zich moet opstellen als leraar en niet als vriend; fysieke aanraking met kinderen moet vermijden en geen buitenschoolse contacten met leerlingen moet aangaan. Daarbij heeft de commissie H. een waarschuwing gegeven.

Eind maart 2006 ontving het schoolbestuur opnieuw een klacht. Dit gebeurde via email van een moeder en een brief van een leerlinge. Deze klacht is door het schoolbestuur voorgelegd aan de vertrouwensinspecteur voor advies. Deze was van oordeel dat het omschreven gedrag grensoverschrijdend zou kunnen zijn en adviseerde contact op te nemen met de GGD. Deze instantie deelde de mening van de vertrouwensinspecteur en adviseerde een onderzoek in te stellen door het Bureau B&K te Rotterdam. Een geanonimiseerde versie van de rapportage en het advies is ten processe overlegd. In de rapportage acht de commissie het aannemelijk, dat de heer H. als docent te weinig gepaste afstand ten opzichte van leerlingen en ex-leerlingen heeft betracht door te vertellen over zijn privé-relatie met



zijn ex-vriendin, door seksueel getinte opmerkingen te maken ten opzichte van leerlingen (meisjes), door zich soms als een gelijke op te stellen, door hen fysiek dicht te benaderen en door het verzenden van smsjes aan een meisje.

Gelet op dit advies wil het schoolbestuur de arbeidsovereenkomst met H. niet voortzetten. H. heeft het door het schoolbestuur aangevoerde weersproken en, zakelijk en verkort weergegeven, het volgende aangevoerd. Het door het schoolbestuur aangehaalde gebeuren dient van kanttekeningen te worden voorzien. De vertrouwenscommissie bestond destijds 'uit internen' te weten een moeder en een schoonvader van 2 bestuursleden en kan dus gegeven haar samenstelling niet als "externe vertrouwenscommissie" worden aangemerkt. De klachten zijn destijds niet behoorlijk onderzocht en zonder enige tegenwerping of inachtnaam van mogelijke onaannemelijkheid als waarheid geaccepteerd. Over de herkomst van de klacht is H. destijds in het ongewisse gelaten.

Ook tegen de inrichting en de uitvoering van het onderzoek door B&K heeft H. ernstige bezwaren. De afgelegde verklaringen mocht hij alleen inzien en



hem werd amper tijd gegund om zich voor te bereiden toen hij door B&K werd gehoord. Er werden ook vage aantijgingen van oud-leerlingen door B&K als melding geaccepteerd. Die meldingen zijn, 5 jaar na dato door B&K als waarheid geaccepteerd. Ten onrechte heeft het schoolbestuur de conclusies en het advies van B&K overgenomen en zonder ruimte voor overleg of nader onderzoek aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bovendien heeft het schoolbestuur tijdens de procedure de ouders van leerlingen geïnformeerd per brief en daarbij geheel onnodig en de voor hem kwetsende term “seksueel geweld” gebruikt. H. lijdt al met al ernstige immateriële en materiële schade en zal, als hij zijn arbeidsovereenkomst verliest op 52-jarige leeftijd, in een uitkeringssituatie belanden.

De kantonrechter is van oordeel dat het verweer van H. niet kan worden genegeerd. De onderzoekswijze van de, door B&K geformeerde, onderzoekscommissie biedt in de ogen van de kantonrechter onvoldoende waarborgen om de getrokken conclusies, het gegeven advies en de gedane aanbevelingen in rechte te volgen. Met name acht de kantonrechter strijdig met de beginselen van behoorlijk onderzoek (onafhankelijkheid, onpartijdigheid en deskundig-

heid) dat B&K twee versies uitbrengt waarbij de geanonimiseerde en in het geding gebrachte versie in zekere zin een bewerking vormt van de niet geanonimiseerde versie. Ook acht de kantonrechter het strijdig met deze beginselen dat de, door B&K gemaakte, verhoorverslagen via de ouders toegestuurd zijn naar leerlingen voor correctie en aanvulling en vervolgens het aldus tot stand gekomen verhoorverslag de basis vormt voor de rapportage en de zienswijze van B&K. B&K heeft daarbij ter zitting nog aangegeven dat zij hiermede handelde op uitdrukkelijk verzoek van de ouders. Zij heeft daardoor op zijn minst genomen de schijn opgewekt onvoldoende afstand te hebben genomen.

Bij die stand van zaken moet vanwege de door B&K gevolgde werkwijze in rechte het uitgebrachte rapport terzijde worden gelaten. Dit brengt mee dat het tegenover het door H. gevoerde verweer niet kan worden geconcludeerd dat het schoolbestuur de wezenlijke grondslag van haar verzoek, te weten dat H. zich schuldig gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, aannemelijk heeft gemaakt. Daarbij komt dat het schoolbestuur geen periodieke functioneringsgesprekken heeft gehouden die mogelijk een bepaald licht op het door het schoolbestuur betrokken standpunt zou kunnen werpen.

Dit neemt niet weg dat, zoals H. uiteindelijk ook heeft moeten onderschrijven, de verhoudingen tussen partijen blijvend en onherstelbaar zijn verstoord, zodat een terugkeer van H. en een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet meer mogelijk moet worden geacht.

Het komt met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voor dat het schoolbestuur H. in de voor hem nadelige gevolgen van de ontbinding tegemoet komt door een betaling van een vergoeding van € 65.000 bruto. Bij de berekening van de vergoeding heeft de kantonrechter rekening gehouden met het feit dat het schoolbestuur de term ‘seksueel geweld’ in een brief naar de ouders heeft gebezigd. Deze woordkeus wordt het schoolbestuur zeer streng aangerekend omdat hier geen sprake van was, dit achtte de kantonrechter onnodig grievend en kwetsend ten opzichte van H.

Uit bovenstaande zaak blijkt dus dat een werkgever alleen kan afgaan op een onderzoek door deskundigen, indien er ten minste sprake is van onafhankelijkheid, onpartijdigheid en deskundigheid. ●

*Bianca Brouwer is jurist en werkt vanuit Dyade Noord-Holland, Amsterdam.*

<sup>1</sup> Rechtbank Amsterdam Sector Kanton Amsterdam EA 06-4719

# Kerncijfers onderwijspersoneel: op zoek naar directeuren PO en leraren VO!

“Nederland staat aan de vooravond van een dramatisch kwantitatief tekort aan kwalitatief goede leraren. Dit dubbele lerarenprobleem definieert het werkterrein van de Commissie Leraren die in mei 2007 door de minister van OCW is ingesteld om te adviseren over deze fundamentele bedreiging voor de toekomst van Nederland als kennis-economie.” Hiermee opent het recent gepresenteerde en lijvige rapport van de Commissie Leraren onder leiding van Alexander Rinnooy Kan. Het dramatische tekort aan (kwalitatief goede) leraren wordt cijfermatig onderbouwd met behulp van de kerncijfers onderwijspersoneel over 2002-2006. Het rapport richt zich specifiek op leraren, maar biedt ook inzicht in de arbeidsmarkt voor directiefuncties. Dit artikel belicht enkele belangrijke (kwantitatieve) onderdelen van de arbeidsmarkt voor directiefuncties in het primair en voortgezet onderwijs.

door Aldert Wester

Onderwijs is arbeidsintensief. De verwachte onderwijsuitgaven in 2008 bedragen € 32,5 miljard en leggen een fors beslag (van ruim 19 procent) op de middelen van het Rijk. Binnen de sector onderwijs zijn de meeste mensen werkzaam in het primair onderwijs.

**Tabel 1:**  
Personeelssterkte in fte's op 1 oktober in het primair onderwijs (x 1.000)

	2002	2003	2004	2005	2006
Totaal	126,4	129,3	129,3	130,4	131,5
Directeur	7,1	7,1	7,0	6,9	6,7
Adjunct-directeur	4,6	4,6	4,5	4,4	4,3
Docent	96,5	98,1	97,9	99,4	101,3
OOP	18,2	19,5	19,9	19,6	19,1

**Tabel 2:**  
Personeelssterkte in personen op 1 oktober in het primair onderwijs (x 1.000)

	2002	2003	2004	2005	2006
Totaal	167,3	171,3	172,5	174,1	175,6
Directeur	7,2	7,2	7,1	7,0	6,9
Adjunct-directeur	4,8	4,8	4,7	4,6	4,5
Docent	127,5	129,2	129,9	131,9	134,2
OOP	27,9	30,1	30,8	30,6	30,0

## Primair onderwijs

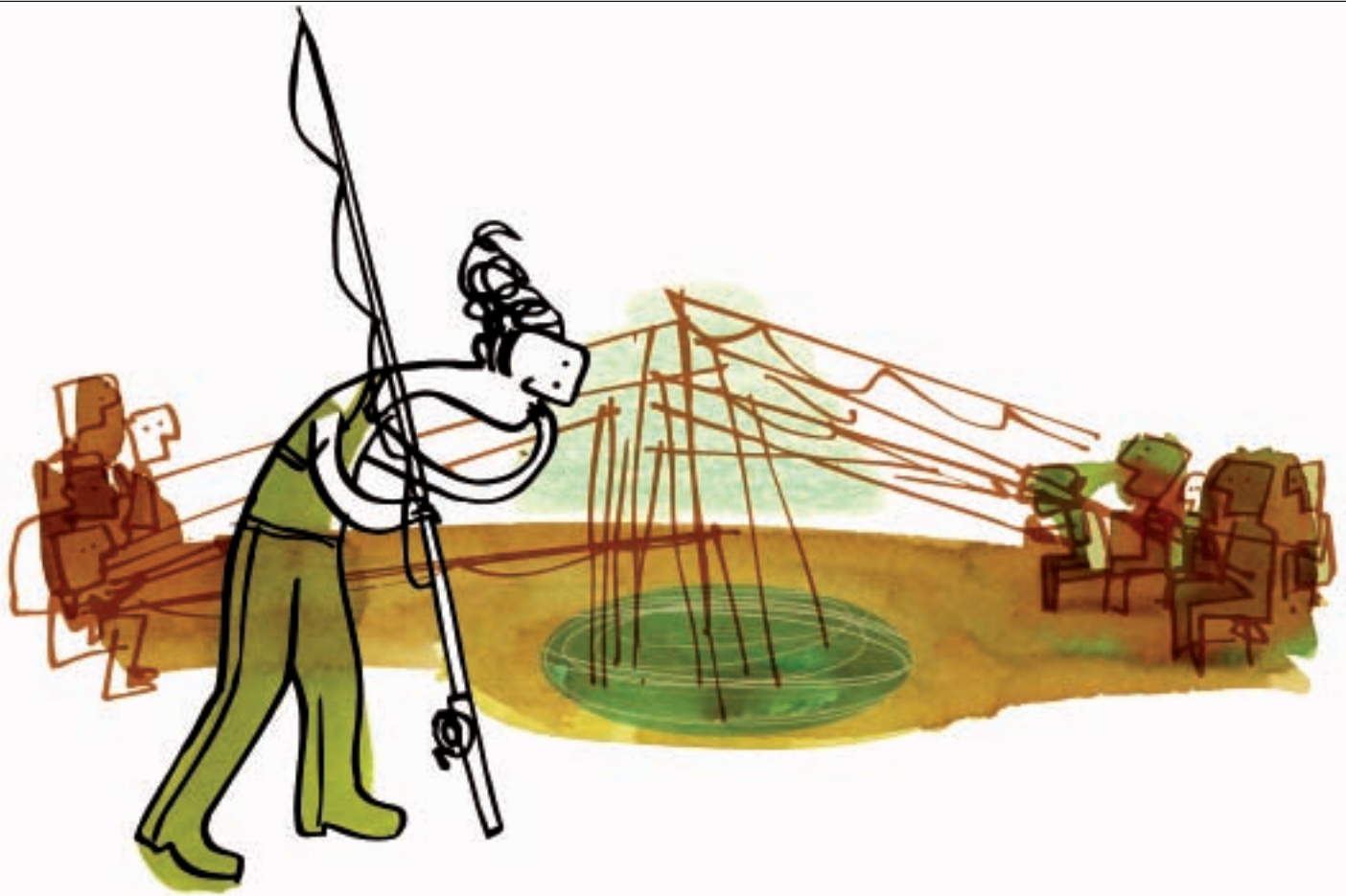
Tabel 2 laat zien dat de werkgelegenheid in het primair onderwijs de afgelopen jaren licht is gestegen. Binnen 1.400 schoolbesturen in 2006 (1.800 in 2002!) zijn ruim 175.000 personen werkzaam (aan ongeveer 7.000 scholen), met een gemiddelde werktijdfactor van 0,75.

De sector onderwijs vergrijs in een sneller tempo dan de gemiddelde vergrijzing van de Nederlandse arbeidsmarkt. Om de vraag te beantwoorden hoeveel nieuwe werknemers de komende jaren nodig zijn, heeft het ministerie van OCW prognoses laten maken voor twee scenario's: hoe groot is de vraag naar werknemers bij een economische laagconjunctuur respectievelijk hoogconjunctuur? Bij het opstellen van de prognoses is gebruik gemaakt van de gegevens uit de salarisadministraties van de scholen.

De vraag naar nieuwe leraren neemt de komende jaren sterk toe, omdat een groot en nog steeds stijgend deel van de huidige leraren met (vervroegd) pensioen gaat (1.900 voltijdbanen in 2006 en toenemend naar bijna 3.000 voltijdbanen in 2013). Volgens het rapport van de Commissie Leraren loopt het tekort aan leraren in 2011 op naar circa 2.400 banen per jaar. Ook het tekort aan schoolleiders loopt op. Meer leraren zullen de overstap naar een directiefunctie maken, waardoor het tekort aan leraren bij een verwachte economische hoogconjunctuur zal groeien tot circa 4.500 banen per jaar. Almere, de grote vier steden en de omringende regio's worden hier het eerste en het meest mee geconfronteerd. Ook bij een economische laagconjunctuur worden spanningen op de arbeidsmarkt verwacht.

Benieuwd naar de leeftijdsopbouw van uw eigen organisatie? In Dyade Web Personeel treft u de leeftijdsopbouw van uw werknemers aan in overzicht 2. Dyade adviseert u de in-, door- en uitstroom van personeelsleden in beeld te krijgen en tijdig met passend beleid en acties op de uitkomsten te anticiperen.

Het grootste probleem op de onderwijsarbeidsmarkt in het primair onderwijs doet zich voor bij de invulling van de functie van schoolleider. Bij de verwachte



economische hoogconjunctuur loopt het tekort aan schoolleiders op tot meer dan 5 procent van de werkgelegenheid (ruim 300 banen!).

Onderwijsorganisaties zijn overwegend positief over het rapport van de Commissie Leraren, maar spreken van een te geringe aandacht voor de positie van de schoolleider. Structurele maatregelen die het tekort aan schoolleiders reduceren, zijn door het kabinet nog niet concreet benoemd. Wat rest is 'slechts' flankerend beleid, in de vorm van beloning en ondersteuning van schoolleiders.

Wat betekent een (toekomstige) directievacature in uw situatie? Wat zijn de gevolgen als werving en selectie van een directeur niet het gewenste resultaat oplevert? Gelet op de gepresenteerde cijfers is dat immers niet denkbeeldig. Het zijn actuele vragen waarover u als algemeen directeur en/of bestuur maar beter tijdig kunt nadenken.

Beschikt u over een kweekvijver en/of opleidingstraject voor potentiële directieleden? Heeft u afspraken met andere schoolbesturen gemaakt over het tijdelijk inlenen van directieleden? Of heeft u als grotere organisatie een eigen interim-directeur of projectdirecteur in dienst? Of maakt u gebruik van een externe interim-directeur van de Dyade Directeurenpool?

De Dyade Directeurenpool bestaat uit adviseurs van Dyade die in het verleden in meerdere situaties de functie van eindverantwoordelijk (interim-) school- >>

**Tabel 3:**  
Gemiddelde werktijdfactor primair onderwijs

	2002	2003	2004	2005	2006
Totaal	0,76	0,75	0,75	0,75	0,75
Directeur	0,98	0,98	0,99	0,99	0,97
Adjunct-directeur	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96
Docent	0,76	0,76	0,75	0,75	0,75
OOP	0,65	0,65	0,65	0,64	0,64

**Tabel 4:**  
Percentage personeel 50 jaar en ouder (op basis van fte's) op 1 oktober in het primair onderwijs

	2002	2003	2004	2005	2006
Totaal	28	30	32	34	35
Directeur	55	57	59	62	66
Adjunct-directeur	40	44	48	53	57
Docent	26	28	30	32	33
OOP	23	24	26	28	30
Nederland gemiddeld					23

**Tabel 5: Personeelssterkte in fte's op 1 oktober in het voortgezet onderwijs (x 1.000)**

	2002	2003	2004	2005	2006
Totaal	79,8	81,7	82,0	82,9	83,9
Directie	3,9	3,9	3,8	3,8	3,9
Docent	60,8	61,5	61,4	61,7	62,2
OOP	15,1	16,3	16,7	17,4	17,9

**Tabel 6: Personeelssterkte in personen op 1 oktober in het voortgezet onderwijs (x 1.000)**

	2002	2003	2004	2005	2006
Totaal	97,5	99,9	100,3	101,3	102,1
Directie	4,0	4,0	3,9	3,8	3,9
Docent	73,2	74,1	74,0	74,2	74,4
OOP	20,3	21,8	22,4	23,2	23,7

**Tabel 7: Gemiddelde werktijdfactor voortgezet onderwijs**

	2002	2003	2004	2005	2006
Totaal	0,82	0,82	0,82	0,82	0,82
Directie	0,98	0,98	0,97	1,00	1,00
Docent	0,83	0,83	0,83	0,83	0,84
OOP	0,74	0,75	0,75	0,75	0,76

**Tabel 8: Percentage personeel 50 jaar en ouder (op basis van fte's) op 1 oktober in het voortgezet onderwijs**

	2002	2003	2004	2005	2006
Totaal	40	41	42	43	43
Directie	65	66	68	68	69
Docent	38	39	41	41	41
OOP	39	40	41	42	43
Nederland gemiddeld					23

>> leider hebben uitgeoefend. Opleiding en relevante ervaring maken hen tot ervaren interim-directeuren, met name actief in het primair onderwijs, op schools- en bovenschools niveau. Met zorg geselecteerde freelancers maken eveneens deel uit van de Dyade Directeurenpool; ook zij kunnen namens Dyade uw vraag naar interim-management beantwoorden. Gelet op de huidige en toekomstige sterke fricties op de arbeidsmarkt voor directeuren primair onderwijs, bouwt Dyade de Directeurenpool nu verder uit. In voorkomende situaties zijn wij u hiermee graag van dienst. Meer informatie over de Directeurenpool treft u aan op de website van Dyade: [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl).

### Voortgezet onderwijs

Na het primair onderwijs zijn vervolgens de meeste mensen werkzaam in het voortgezet onderwijs.

Tabel 6 toont aan dat de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs de afgelopen jaren licht is gestegen. Binnen 358 schoolbesturen in 2006 (573 in 2000!) zijn ruim 102.000 personen werkzaam, met een gemiddelde werktijdfactor van 0,82.

Om de vraag te beantwoorden hoeveel nieuwe werknemers de komende jaren nodig zijn, heeft het ministerie van OCW dezelfde prognoses laten maken voor het voortgezet onderwijs: hoe groot is de vraag naar werknemers bij een economische laagconjunctuur respectievelijk hoogconjunctuur?

De leeftijdsopbouw binnen uw eigen organisatie treft u aan op overzicht 2 van Dyade Web Personeel.

Het grootste probleem op de onderwijsarbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs vanaf nu tot 2015 vormt de herbezetting van circa 47.000 fulltime functies van leraren. Hierbij is sprake van een spreiding tussen vakken en regio's. Het tekort varieert per regio tussen de 5,5 en 8 procent van de werkgelegenheid. De invulling van directiefuncties wordt niet als problematisch beschreven.

Minister Plasterk heeft aangegeven de adviezen uit het rapport Commissie Leraren te willen uitvoeren, maar een concrete vertaling van de plannen (waarvoor € 1,1 miljard nodig is) naar een beschikbaar budget bleef bij de Troonrede en de presentatie van de Miljoenennota achterwege. Eind oktober verwacht minister Plasterk een beleidsreactie en een actieplan te presenteren. Creativiteit van Plasterk is nodig, aangezien zijn collega Bos (voorlopig) geen extra budget beschikbaar heeft gesteld. Wordt het een sigaar uit eigen doos? Of komt de openingszin uit de Troonrede: "Ons land heeft veel dat hoop geeft en vertrouwen" alsnog uit? ●

# ICT Tips & trucs

Identiteitsfraude is het gebruik van frauduleus verkregen persoonlijke informatie om in andermans naam toegang te krijgen tot vooral computersystemen, vormen van elektronische dienstverlening en betaal- en creditcardrekeningen.

Identiteitsfraude kan langs tal van wegen: bij inbraak in woning of auto, het stelen van post uit brievenbussen, via het kopiëren van kaartgegevens bij kaartgebruik in winkel of geldautomaat, via het kopiëren van bestanden met persoonsgegevens van klanten (door medewerkers van bedrijven) of via het hacken van computer systemen ('pharming'), via informatie in afval- en prullenbakken ('dumpster-diving') en door met een valse identiteit persoonlijke informatie op te vragen via internet ('phishing') of telefoon ('social engineering'). In dit artikel beperken we ons tot diverse vormen van identiteitsfraude via email of het internet.

door Marieke de Korte

**Wat is 'phishing'?** Phishing is een verbastering van fishing op zijn Engels, waarbij wordt gedoeld op het 'vissen' naar uw gegevens door kwaadwillenden, met als doel uw persoonlijke en financiële gegevens te achterhalen en te misbruiken. Phishing is oplichting via internet. Fraudeurs proberen door misleiding persoonlijke informatie van u te bemachtigen. Dit gebeurt via misleidende e-mails die van bekende bedrijven en banken afkomstig lijken te zijn, of via imitatiewebsites. Men vraagt u in een e-mail bijvoorbeeld om uw logingegevens, pinpas- en/of creditcardinformatie, pincode of sofinummer. Fraudeurs streven ernaar zo veel mogelijk persoonlijke informatie van u te achterhalen, zodat zij in staat zijn om zich voor u uit te geven.

Een voorbeeld: nadat fraudeurs uw e-mailadres hebben achterhaald, ontvangt u een e-mail die afkomstig lijkt te zijn van een bedrijf of bank waar u een relatie mee onderhoudt. Deze e-mail ziet er authentiek uit: er worden bekende beeldelementen gebruikt, bijvoorbeeld een bedrijfslogo, en de inhoud van de e-mail lijkt sterk op de communicatie van het geïmiteerde bedrijf. Soms worden trucs toegepast om u snel te laten reageren: men dringt er dan op aan dat u zo snel mogelijk op een meegepaste link klikt, omdat anders uw account vervalst of u geen gebruik meer kunt maken van de speciale actie van dat moment. Als u op de meegepaste link klikt, komt u op een imitatiewebsite. Op deze website vraagt men u persoonlijke gegevens in te

voeren. Vervolgens tracht men misbruik te maken van deze gegevens, bijvoorbeeld door namens u transacties uit te voeren.

**Wat is 'pharming'?** Net als bij phishing is het doel van pharming achter uw gevoelige (persoonlijke) gegevens te komen, zoals een wachtwoord, of het nummer van uw creditcard. Dit werkt niet via e-mail, maar via een speciaal daarvoor opgezette valse website, waarnaar u ongemerkt wordt doorgestuurd. Deze website lijkt exact op de officiële versie ervan. Ook als u een correct internetadres (URL) invoert, kunt u worden doorgestuurd naar een perfect nagebouwde valse website. Het internetadres wordt als het ware gekaapt door kwaadwillenden. Ook hier geldt dat u zelf altijd waakzaam moet zijn.

## Hoe u kunt zien of een e-mailbericht frauduleus is?

Hier volgen enkele zinnen die veel voorkomen in malafide e-mailberichten.

### “Controleer uw account”

Een bedrijf zal nooit per e-mail vragen uw wachtwoord, aanmeldingsnaam, sofinummer of andere persoonlijke informatie te verstrekken.

Als u een e-mailbericht van bijvoorbeeld Microsoft ontvangt waarin u wordt verzocht uw creditcardgegevens te controleren of op te geven, reageer hier dan niet op; ook dit is een frauduleuze e-mail. >>

>> **“Als u niet binnen 48 uur reageert, wordt uw account gesloten.”**

Dergelijke berichten suggereren dat er haast geboden is, waardoor u reageert zonder erbij na te denken. Malafide e-mailberichten benadrukken vaak dat een snelle reactie is vereist, omdat er problemen met uw account zouden zijn.

**“Geachte klant.”**

Malafide e-mailberichten worden meestal in grote hoeveelheden verzonden en zijn nooit gericht geadresseerd.

**“Klik op de onderstaande link om toegang te krijgen tot uw account.”**

Met HTML opgemaakte berichten kunnen links of formulieren bevatten die u in kunt vullen, net zoals een formulier dat u op een website hebt ingevuld. De links waar u nadrukkelijk wordt verzocht op te klikken, vermelden vaak de gehele of gedeeltelijke naam van een bestaand bedrijf en zijn meestal “gemaskeerd”. Dit betekent dat de link die u ziet niet naar de website van dat bedrijf gaat, maar meestal naar een nepwebsite. Als u met de muisaanwijzer over de link beweegt wordt het werkelijke webadres getoond.

Oplichters maken tevens veel gebruik van de Uniform Resource Locator (URL) die in eerste instantie lijkt op de naam van een bekend bedrijf, maar iets is gewijzigd doordat letters zijn verwisseld, weggelaten of toegevoegd. Zo kan bijvoorbeeld de url “www.microsoft.com” eruit zien als: *www.micosoft.com* of *www.mircosoft.com* of *www.verify-microsoft.com*.

Om er zeker van te zijn dat u de juiste url hebt kunt u deze zelf intypen. Op die manier voorkomt u ook dat men u via bijvoorbeeld een misleidende banner of link naar een vals adres leidt.

**Hoe kunt u onlinezwendel het beste proberen te voorkomen?** Gebruik de nieuwste producten en services om u te waarschuwen voor

onlinezwendel en u daartegen te beschermen. Installeer het Microsoft-phishingfilter voor Internet Explorer 7 of Windows Live Toolbar. Het phishingfilter beschermt u tegen internetfraude en het risico van identiteitsdiefstal door u te waarschuwen, of door websites te blokkeren waarvan bekend is dat deze zich schuldig maken aan phishing. Meer informatie over het verkrijgen van het phishingfilter kunt u vinden op:

[http://www.microsoft.com/netherlands/thuisgebruikers/beveiliging/online/phishing\\_filter.msp](http://www.microsoft.com/netherlands/thuisgebruikers/beveiliging/online/phishing_filter.msp).

Gebruik bijgewerkte antivirus- en antispyware-programma's. Sommige malafide e-mailberichten bevatten schadelijke of ongewenste software, die uw activiteiten kunnen aantrekken of uw computer trager kunnen maken. Probeer nieuwe antivirussoftware en uitgebreide diensten voor het op orde houden van de computer zoals Windows Live OneCare.

Voorkom spyware en andere ongewenste software door bijvoorbeeld Windows Defender te downloaden. Windows Defender en andere antispywareprogramma's verwijderen spyware en andere ongewenste software. Windows Live OneCare-veiligheidsscan is een onlineservice om uw computer te onderzoeken en ongewenste programma's te verwijderen. Deze gratis service is beschikbaar op

<http://safety.live.com>.

Voor meer informatie over hoe u kunt reageren op verdachte e-mailberichten zie: <http://www.microsoft.com/netherlands/thuisgebruikers/beveiliging/email/phishingdosdnts.msp>.

**Advies** Koester altijd argwaan bij iedere vraag om persoonlijke gegevens, alertheid maakt u scherp en zorgt ervoor dat u minder snel misleid wordt. ●

*Bron:* Microsoft Nederland

*Marieke de Korte is webmaster Dyade ICT en werkt vanuit het Centraal Bureau Dyade, Nieuwegein.*

## **U** UWV stuurt ten onrechte facturen

Verschillende schoolbesturen hebben onlangs van het UWV een zogenaamd 'WW Declaratie Overzicht Wettelijk' ontvangen. Dyade heeft hierover contact opgenomen met het UWV. Naar thans blijkt zijn deze facturen ten onrechte verstuurd. De normale gang van zaken is dat het UWV de kosten van WW-uitkeringen die zij uitbetaalt, verhaalt op het Participatiefonds (als het primair onderwijs betreft) of het Cfi (als het voortgezet onderwijs betreft). Dit is in een aantal gevallen niet gebeurd. De desbetreffende schoolbesturen ontvangen in september een creditnota en de factuur van augustus hoeft niet te worden voldaan. Als men wil weten of het UWV een nota zelf al heeft gecorrigeerd of men om correctie wil verzoeken kan men bellen naar (050) 529 96 50 (centraal nummer van de desbetreffende afdeling).

## **W** Wijzigingen en aanvullingen CAO PO

Op 28 juni 2007 zijn door de Werkgeversvereniging Primair Onderwijs en de werknemersorganisaties een aantal wijzigingen in en aanvullingen op de CAO PO 2006-2008 overeengekomen. De wijzigingen zijn op 1 augustus jl. in werking getreden. Het is de bedoeling dat de bijgewerkte integrale versie van de CAO PO in oktober zal verschijnen. De errata zijn te vinden op de websites van alle besturenorganisaties.

## **t** Taskforce Deeltijdplus voor uitbreiding uren deeltijders

Het kabinet gaat stimuleren dat mensen met kleine deeltijdbanen meer uren kunnen werken. Een speciale Taskforce Deeltijdplus start het debat over het maatschappelijk belang hiervan. De Taskforce kijkt daarnaast naar mogelijke knelpunten bij bedrijven en in arbeidsvoorwaarden. Minister Plasterk van OCW is ook betrokken bij de werkzaamheden van de Taskforce. Vooral vrouwen werken nu in kleine deeltijdbanen; de gemiddelde werkweek van vrouwen is 25 uur, die van mannen 37 uur.

## **r** Richtlijnen voor goed en veilig bewegingsonderwijs

De situatie met betrekking tot de bevoegdheid en opleiding voor het vak bewegingsonderwijs in het primair onderwijs is een aantal jaren geleden veranderd. Het doel is verhoging van de kwaliteit van het bewegingsonderwijs. Dit betekent dat groepsleraren een meer specifieke scholing moeten volgen voor dit vakgebied. Sinds 2001 zijn afgestudeerden van de Pabo alleen bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen aan de groepen 1 en 2. Om de bevoegdheid voor het oudere kind (de groepen 3 tot en met 8) te verkrijgen, moet een specifiek aanvullend opleidingstraject worden doorlopen, de 'Leergang vakbekwaamheid bewegingsonderwijs via Pabo'. De schoolbesturen en scholen moeten inspelen op de nieuwe situatie. Om hun daarbij een handreiking te bieden hebben de besturenorganisaties gezamenlijk het zogenoemde 'Protocol bewegingsonderwijs' ontwikkeld. In het protocol staat onder andere wie bewegingsonderwijs mogen verzorgen (leraren en lerarenondersteuners). Ook worden de leeropbrengsten beschreven en is er aandacht voor het vakdidactische en pedagogische aspect van bewegingsonderwijs. Het protocol is te vinden op de websites van alle besturenorganisaties.

## **e** Extra geld voor Zorg- en Adviesteams

Voor de professionalisering en ondersteuning van Zorg- en Adviesteams (ZAT) in het voortgezet onderwijs wordt dit schooljaar bijna één miljoen euro extra beschikbaar gesteld. In een Zorg- en Adviesteam werkt de school samen met de leerplichtambtenaar, het (school-)maatschappelijk werk, bureau Jeugdzorg, de Jeugdgezondheidszorg en de politie om leerlingen met problemen snel en adequaat te helpen. Op deze manier wordt voorkomen dat ze later uitvallen. Staatssecretaris Van Bijsterveldt vindt dat er op elke middelbare school een ZAT moet komen.

## **W** Subsidie scholing overblijfmeeuwker

Scholen krijgen geen subsidie voor alle overblijfmeeuwkers die op het aanvraagformulier zijn opgegeven. Voor de subsidieregeling scholing overblijfmeeuwkers is een beperkt budget beschikbaar. Hierdoor kunnen niet alle aanvragen worden gehonoreerd. Aanvragen voor de korte cursussen zijn gehonoreerd met een maximum van twee. Aanvragen voor de beroepsgerichte opleiding, die zijn ontvangen vóór het subsidieplafond (21 mei 2007), zijn gehonoreerd met een maximum van één. Aanvragen voor de beroepsgerichte opleiding die zijn ontvangen na 21 mei 2007 zijn niet gehonoreerd. Aanvragen die na 2 juli 2007 zijn ontvangen, zijn afgewezen.

## Starten als invaller in het primair onderwijs

1

### *Geldt voor een invaller ook gewoon de CAO?*

Ja. De CAO geldt voor alle werknemers in de sector. Alle bepalingen erin gelden dus ook voor invallers.

2

### *Op welk salaris heb je eigenlijk recht als invaller?*

Dat is afhankelijk van je arbeidsverleden. Kom je van de Pabo af en is dit je eerste onderwijsbaan, dan begin je in trede 1 van de schaal die bij je baan hoort, LA1.

3

### *En als ik zij-instromer ben en bij mijn vorige baan een heel aardig salaris genoot?*

Ben je zij-instromer en heb je al ergens anders een baan gehad, dan wordt daar naar gekeken. Ervaring telt mee. Dat wil niet zeggen dat je vanzelfsprekend je laatst verdiende salaris, of nog iets erbij, krijgt. In het onderwijs worden niet de salarissen uitbetaald die een projectmanager bij een groot bedrijf op het loonstrookje ziet. Het zou een vreemde situatie opleveren: dat je als startende invaller uit het bedrijfsleven veel meer betaald zou krijgen dan de ervaren collega's in je docententeam die al twintig jaar voor de klas staan. Het betekent dat je moet onderhandelen over je startsalaris. Dat is ook belangrijk voor later, want dat salaris vormt het startpunt van de latere loonontwikkeling.

4

### *Binnenkort heb ik een bruiloft waarvoor ik vrij wil vragen. Kan ik als invaller betaald verlof opnemen?*

Het hangt er helemaal vanaf wat er gevierd wordt en wie het vieren. Dat is voor invallers niet anders dan voor docenten in vaste dienst. De voorwaarden staan in de CAO. Om die bruiloft dan als voorbeeld te nemen: in het onderwijs krijg je betaald verlof bij een huwelijk van bloedverwanten van de eerste of tweede graad, zoals dat heet. Bij een huwelijk van ouders, kinderen, broers en zussen geldt bijzonder verlof dus wel. Bij neven en nichten niet. Bij je beste vriendin ook niet. Het 25-, 40-, 50- en 60-jarige trouwjubileum van je ouders of schoonouders telt ook mee. Registratie van het partnerschap wordt trouwens gelijk behandeld als het huwelijk.

5

### *Als ik er persé bij wil zijn en er onbetaald verlof voor over heb? Moet de werkgever me dan vrij geven?*

Nee, dat hoeft niet. Je kunt een verzoek indienen. Maar stel dat de werkgever daar niet aan wil meewerken, omdat hij bijvoorbeeld geen vervanging voor je invaluren kan regelen. Of stel dat alle adv-dagen al staan ingeroosterd en het bestuur daar niet van wil afwijken. Dan is de werkgever niet verplicht je vrij te geven.

6

### *Heeft een invaller recht op begeleiding?*

Een minimum aan tijd voor begeleiding is nergens vastgelegd. Zorg dat je het vooraf hebt gehad over begeleiding, en dat er afspraken over zijn gemaakt. Bijvoorbeeld dat er eens in de veertien dagen tijd is om in een gesprek aan te geven waar je tegenaan loopt. Het probleem is dat begeleiding in de praktijk moeilijk valt af te dwingen, zeker als het hele team omkomt in het werk. Maar het is een kwestie van goed personeelsbeleid, besturen zijn er bij gebaat dat je als invaller niet na een maand afgebrand het bijltje er bij neergooit. Dus vraag er om.

7

### *Krijg ik als invaller ook een functioneringsgesprek?*

Dat hangt van je werkgever af, maar in principe wel.

8

### *Wanneer moet een basisschool mij in dienst nemen als invalkracht?*

Als je langer dan 36 maanden aaneengesloten een dienstverband hebt gehad bij hetzelfde bestuur. In maand 37 moet het tijdelijke contract worden omgezet in een vast dienstverband. Let wel: aaneengesloten. Want bij een onderbreking langer dan 3 maanden, begint de teller weer bij 0. Op die manier kan een bestuur in principe een vast dienstverband omzeilen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd duurt overigens maximaal 12 maanden: 36 maanden zijn dus maximaal drie tijdelijke contracten op een rij.

Bron: AOB

# Sponsoring van scholen: de dominee wint het van de koopman

Sponsoring in het onderwijs en dan met name in het funde-  
rend onderwijs blijft de gemoederen bezighouden. Voor- en  
tegenstanders schreeuwen om het hardst om hun gelijk te  
halen. De één beweert dat we afglijden naar een situatie waar-  
bij leerlingen om het half uur verplicht naar een reclameblok  
moeten kijken, hetgeen in Amerika kennelijk niet ongebruike-  
lijk is. Berucht is het voorbeeld van een door Coca Cola  
gesponsorde school. Leerlingen werden door de schoolleiding  
aangezet tot het drinken van cola zelfs tijdens de les, omdat  
anders de sponsorovereenkomst in gevaar zou komen. De  
ander wijst daarentegen op de extra mogelijkheden die de  
school krijgt om 'leuke dingen voor de kinderen' te doen. Zo  
kreeg een school in Wassenaar van de plaatselijke VSB-bank  
een tennisbaan cadeau. Het lijkt echter wel of het verhitte  
debat met name in de politiek wordt gevoerd. In de praktijk  
blijkt dat veel scholen heel nuchter met sponsoring omgaan.

door Clemens Geenen

**Wat is sponsoring?** Is de financiering van een ultramodern computerpark van een basisschool door KPN Telecom nu sponsoring of een schenking? De totale kosten bedroegen indertijd fl. 2 miljoen. De directeur van de school stelde KPN voor om de vlag van dit bedrijf op zijn schoolgebouw te plaatsen. KPN sloeg dit aanbod verontwaardigd van de hand. Het betrof immers een gift, geen sponsoring. Dit voorbeeld laat goed zien waar het bij sponsoring omgaat. Volgens OCW is er sprake van sponsoring als het om "geld, goederen of diensten gaat die een sponsor geeft aan een school in ruil voor een tegenprestatie. Deze tegenprestatie vindt in schoolverband plaats onder verantwoordelijkheid van de school." KPN verlangde geen enkele tegenprestatie. KPN zal ongetwijfeld beseft hebben dat het weigeren van elke tegenprestatie haar meer goodwill en free publicity zou opleveren dan dat ooit bij sponsoring het geval zou zijn.

**Convenant sponsoring** In de negentiger jaren nam het aantal sponsoractiviteiten in het onderwijs toe. De Tweede Kamer en veel onderwijsorganisaties

maakten zich hierover zorgen. De roep om gedragsregels nam toe. In februari 1997 sloten OCW en 16 onderwijsorganisaties een convenant over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Na vijf jaar liep dit convenant af en sloten de partijen een nieuw convenant. Inmiddels is ook dit convenant geëxpireerd. Wat de huidige stand van zaken is, is onduidelijk. De partijen zouden in 2006 overleg voeren over de vraag of en zo ja in welke vorm voortzetting gewenst is. Dit overleg heeft nog niet plaatsgevonden. De besturenorganisaties hanteren in ieder geval nog steeds het convenant uit 2002. Uit een evaluatie van Regioplan uit 2001 blijkt dat de gedragsregels inhoudelijk goed worden nageleefd. De noodzaak om het convenant een wettelijke basis te geven, ontbreekt kennelijk. Het initiatiefwetsvoorstel van Sharon Dijksma uit 2004 haalde het dan ook niet in de Tweede Kamer.

**Sponsorbeleid** Het convenant uit 2002 geeft het kader aan waarbinnen een schoolbestuur zijn sponsorbeleid gestalte kan geven. In de voorlichtingsbrochure van OCW over dit convenant lezen we het volgende:

- > Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen.
- > Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
- > Sponsoring mag niet in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die een school aan het onderwijs stelt.
- > Sponsoring mag de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloeden.
- > Sponsoring mag geen aantasting betekenen van de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen.
- > Sponsoring mag geen schade berokkenen aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.

Maakt een school gebruik van sponsoring dan moet zij hierover verantwoording afleggen. Artikel 14 van de Wet op het primair onderwijs (WPO) bepaalt dat de school de besteding van de sponsorgelden in haar schoolgids moet opnemen. Op grond van artikel 10 lid f van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) heeft de medezeggenschapsraad instemmingsbevoegdheid met betrekking tot "de aan- >>



>> vaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen” van sponsors. Het bevoegd gezag heeft hierbij de volgende keuze. Of het vraagt telkens opnieuw de instemming van de medezeggenschapsraad óf het ontwikkelt beleid en legt dit eenmalig aan de raad voor. Artikel 12 WPO verplicht de school dit sponsorbeleid in haar schoolplan op te nemen. In 2001 concludeerde Regioplan dat veel scholen deze wettelijke bepalingen onvoldoende naleefden. Of de situatie thans beter is, valt niet te zeggen, omdat onderzoeksgegevens ontbreken.

**Klacht** Kan een ouder of personeelslid zich niet vinden in de beslissing van de school over sponsoring dan kan hij een klacht bij de klachtencommissie van het schoolbestuur indienen. In het voortgezet onderwijs hebben ook leerlingen dit recht. Heeft iemand een klacht over de reclameboodschap zelf dan moet hij niet bij de klachtencommissie zijn, maar bij de Reclame Code Commissie, zie [www.reclamecode.nl](http://www.reclamecode.nl). In de afgelopen tien jaar heeft deze commissie overigens nooit een klacht van een ouder, leerling of personeelslid ontvangen.

**Sponsorovereenkomst** Het convenant uit 2002 adviseert scholen om een schriftelijke overeenkomst met de sponsor te sluiten. Een sponsorovereenkomst maakt duidelijk wat de prestatie van de sponsor is (goederen, diensten of geldbedrag) en de tegenprestatie van de school. Zie [www.ocw.nl](http://www.ocw.nl) voor een voorbeeld van een sponsorovereenkomst.

**Wie sponsort wat?** Uit het rapport van Regioplan blijkt dat in 2001 13 procent van de scholen in het primair onderwijs en 27 procent van de scholen in het voortgezet onderwijs van sponsoring gebruik maakten. De sponsorbedragen in het primair onderwijs varieerden tussen de fl. 1.000 en fl. 5.000;

die in het voortgezet onderwijs tussen de fl. 5.000 en fl. 10.000. Hoe de percentages en de bedragen thans liggen, is niet bekend. In haar advies ‘Doelgericht investeren in het onderwijs’ uit 2006 gaat de Onderwijsraad in op de verhouding tussen publieke en private bijdragen. Voor het primair en voortgezet onderwijs geldt dat de overheid voor 94 procent het onderwijs financiert. De overige 6 procent wordt door ouders (4 procent) en door derden (2 procent) gefinancierd. Met derden bedoelt de Onderwijsraad weekendscholen, sponsoring, fondsen en (soms) contractactiviteiten. Voor het voortgezet onderwijs zou dit betekenen dat de private bijdrage jaarlijks € 111 miljoen bedraagt. In werkelijkheid bedragen sponsoring en schenking in het voortgezet onderwijs ‘slechts’ € 2 miljoen. In het Jaarboek onderwijs in cijfers 2007 lezen we dat het bedrag aan sponsoring en schenkingen in het voortgezet onderwijs stijgt van € 0 in 2000 naar € 1 miljoen in 2002 tot € 2 miljoen in 2004. Dat betekent dat sponsoring en schenkingen nog geen 0,04 procent van de totale baten in het voortgezet onderwijs uitmaken en niet 2 procent zoals de Onderwijsraad stelt. Volgens Regioplan worden scholen met name gesponsord door plaatselijke middenstand, bedrijven van ouders en zakelijke en financiële dienstverleners. In het primair onderwijs is sponsoring meestal incidenteel; in het voortgezet onderwijs heeft één op de vier scholen die gebruik maakt van sponsoring een structurele relatie met de sponsor. In tegenstelling tot hetgeen velen denken, stapt meestal de school op een sponsor af en niet andersom.

Geldbedragen worden overwegend gebruikt voor buitenschoolse activiteiten. De tegenprestatie is dikwijls een advertentie in de schoolkrant. In het voortgezet onderwijs komt ook voor dat de school schriftelijke informatie van de sponsor verspreidt of de naam van de sponsor vermeldt op het product zoals een computer. De conclusie is duidelijk. In tegenstelling tot wat menig politicus en zelfs de Onderwijsraad denkt, zijn veel scholen terughoudend als het om sponsoring gaat.

**School als sponsor** Bij sponsoring in het onderwijs denken we meestal aan de school die door een bedrijf of instelling wordt gesponsord. Maar mag een school ook optreden als sponsor? Het antwoord is ja, mits de school de sponsoractiviteiten niet betaalt uit de rijksbijdrage. In 2004 haalde Visser 't Hoofd Lyceum in Leiden de landelijke pers door als eerste school in Nederland een sportclub te sponsoren. Zelfs in de Tweede Kamer werden hierover vragen gesteld. De minister lag er niet wakker van. De instellingsaccountant is op grond van het Controleprotocol OCW verplicht om de rechtmatigheid van elke besteding te controleren, ook die aan sponsoring. Of de instellingsaccountant voldoende controleert, wordt weer door de accountant van het departement gecontroleerd. Het SP-Kamerlid dat de vragen stelde kon gerust slapen. De school financierde overigens de sponsoring uit de rentebaten van het eigen vermogen.

**Schade voor het kind?** Sponsoring waarbij het bedrijf reclame mag maken, zou slecht zijn voor het kind. In de brochure van de Vereniging voor Openbaar Onderwijs (VOO) met de titel 'Sponsoring in het onderwijs; er is veel op tegen' staat te lezen waarom. "En omdat de klanten van morgen, zich nog ontwikkelend en zeker trendgevoelig, nog open staan voor beïnvloeding." Dat is de kern van het betoog van de meeste tegenstanders. Dat kinderen door reclame beïnvloed worden, staat buiten kijf. Moniek Buijzen van de Universiteit van Amsterdam heeft veel onderzoek gedaan naar het effect van reclame op kinderen. "Tot een jaar of 4 hebben kinderen moeite onderscheid te zien tussen reclames en programma's, en tot een jaar of 7-8 zijn ze niet volledig in staat de intentie van de adverteerder te doorzien, begrijpen ze nog niet helemaal dat reclame bedoeld is om iets te verkopen. Hierdoor hebben ze nog niet de kritische en soms sceptische houding die wij (adolescenten en volwassenen, red.) hebben om reclame te kunnen verwerken en reclametechnieken te doorzien." Toch pleit zij niet voor een reclameverbod voor kinderen tot 12 jaar. Zij denkt dat een dergelijk verbod haalbaar noch wenselijk is. We leven nu eenmaal in een commerciële maatschappij. We kunnen kinderen niet volledig afschermen van reclame. Bovendien blijkt uit onderzoek dat kinderen die door hun ouders worden afgeschermd veel gevoeliger voor reclame-effecten zijn

dan andere kinderen. "Het is veel effectiever om kinderen om te leren gaan met reclame en ze weerbaar te maken." De school zou hierin een rol kunnen spelen.

**Schoolzwemmen** Volgens Regioplan sponsoren bedrijven scholen uit maatschappelijke betrokkenheid of om hun naamsbekendheid te vergroten. Eén van die bedrijven is de Rabobank. De Rabobank bestaat in feite uit 188 zelfstandige lokale banken. Wat betreft sponsoring is Rabobank Nederland bij het grote publiek bekend door de Tour de France. Maar ook de lokale Rabobanken doen veel aan sponsoring. Een voorbeeld is Rabobank Noordwest-Veluwe die o.a. de plaatselijke schoolzwemwedstrijden sponsort. De bank heeft hiertoe met de zwemen poloclub De Hokseberg een sponsorovereenkomst voor vijf jaar gesloten. Dat bedrijven tegenwoordig ook schoolzwemwedstrijden en schoolzwemmen subsidiëren, mag de lezer niet verbazen. Veel schoolbesturen hebben de afgelopen jaren het schoolzwemmen afgeschaft, omdat de gemeente het niet meer wilde subsidiëren. En dat is volgens velen een droevige zaak. Uit onderzoek van Stichting Consument en Veiligheid blijkt dat in Nederland jaarlijks 20 kinderen verdrinken en 180 net niet verdrinken. Bijna 80 procent van deze kinderen zijn van allochtone ouders. Veel belangenorganisaties pleiten er dan ook voor dat schoolzwemmen een verplicht vak wordt. Het is echter niet waarschijnlijk dat het huidige kabinet deze wens inwilligt. Een half jaar geleden heeft de staatssecretaris in de Tweede Kamer nog eens herhaald dat de verantwoordelijkheid voor zwemvaardigheid van kinderen bij de ouders ligt. Volgens haar subsidieert toch nog 57 procent van alle gemeenten het schoolzwemmen. Hier en daar hoor je de term 'vangnetzwemmen' vallen. Zo heeft de gemeente Capelle a/d IJssel een regeling vastgesteld waardoor leerlingen de kans krijgen om alsnog in één jaar zwemdiploma A te halen. Ouders betalen een bijdrage van € 50. Gezinnen met een laag inkomen hoeven zelfs niets te betalen. Vindt een school schoolzwemmen belangrijk, maar heeft zij noch de gemeente (voldoende) geld dan biedt sponsoring misschien uitkomst. Wil de school geen reclame maken, dan valt sponsoring als financieringsbron af. In het geval van de Rabobank kan de school misschien een beroep doen op het coöperatiefonds, ook wel het Dichterbijfonds of het Stimuleringsfonds genoemd. Bijna elke lokale Rabobank heeft een dergelijk fonds waarmee zij maatschappelijke doelen in de regio ondersteunt. Het beleid kan echter per bank verschillen. De leden van de lokale Rabobank beslissen over de aanvragen. Jaarlijks voegt elke bank een deel van haar winst toe aan haar coöperatiefonds. Het afgelopen jaar bedroeg bijvoorbeeld de bijdrage van de Rabobank Noordwest-Veluwe aan het Dichterbijfonds € 100.000. Maar let op de kleine lettertjes. Ook hier geldt: "Behaalde resultaten in het verleden geven geen garantie voor de toekomst". ●

# Dyade; ook uw adviseur bij onderwijshuisvesting

Rondom huisvesting gaan veel euro's om en dan is er altijd het risico dat er onnodig euro's uitgegeven worden. In dit artikel geven wij een beeld van hetgeen Dyade Advies voor u kan betekenen. Dat onze dienstverlening op het gebied van huisvesting voor de klant grote waarde heeft, wordt in dit artikel verwoord door de heer Wil Ellenbroek, bovenschools manager bij Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort.

door André van Oort

**Onderwijshuisvesting** Is uw school klein? Heeft u behoefte aan integraal (operationeel en strategisch) huisvestingsbeleid? Wilt u uw school vernieuwen of mist u een onderhoudsplan voor uw school? Hoe pakt u dat aan? Aan welke eisen moet u voldoen? Wat zijn uw kredietmogelijkheden binnen de lumpsumbekostiging? Wat zijn de subsidiemogelijkheden? Wie regelt de contacten met lokale overheden over vergunningen en bestemmingsplannen? Hoe krijgt u alle betrokkenen bij elkaar? Hoe ontwikkelt u een optimaal huisvestingsplan? Hoe krijgt u het door u gewenste resultaat?

**Wat kan Dyade voor u doen?** Om u op al deze gebieden te kunnen adviseren, begeleiden en ondersteunen heeft Dyade de dienst Onderwijshuisvesting ontwikkeld. Dyade kan vlot en adequaat inspelen op uw vragen, wensen en behoeften. Zij heeft specialisten in huis met een uitgebreide ervaring op het gebied van onderwijshuisvesting. Dyade is een landelijke organisatie die een samenhangend pakket van diensten biedt voor schoolorganisaties, onderwijsinstellingen en gemeenten; ook op het gebied van onderwijshuisvesting.

## **Wat kan een specialist Onderwijshuisvesting u bieden?**

De specialist Onderwijshuisvesting zoekt samen met u naar de beste oplossing voor uw specifieke vraagstuk of probleem. Wij kunnen uw bouwproces managen en hebben onze dienstverlening modulair opgebouwd. U kunt dus ook op onderdelen inhuren.

Een aantal voorbeelden van diensten die de specialist Onderwijshuisvesting kan bieden:

- > Beleidsadviesing
  - Analyse en advies over de bestaande huisvestingssituatie en de gewenste situatie op basis

van uw onderwijskundige visie en de vertaling daarvan in beleid.

- Meerjaren onderhoudsbeleidsplan.
- > Procesmanagement
  - Initiëren van nieuwe ontwikkelingen.
  - Coördineren van uit te voeren acties.
  - Beheersen van de totale procesgang.
- > Planontwikkeling
  - Ontwikkelen van een programma van eisen op basis van de gewenste huisvesting.
- > Projectmanagement
  - Begeleiden en ondersteunen bij de vertaling van een onderwijskundige visie naar een bouwkundige oplossing.
  - Behartigen van de uitgangspunten van het project.
  - Aansturen van het proces gedurende het gehele project (GOKIT-methodiek).
  - Coördinatie van alle betrokken disciplines.
- > Uitvoerende werkzaamheden
  - Aanvragen van kredieten.
  - Analyse van financiële aspecten.
  - Toetsen van offertes.
  - Opstellen van kostenramingen.
  - Begroten van bouwsommen versus normeringen.

**Begeleiding en advisering** Ook in het voortraject en het vervoltraject kunnen onze specialisten u adviseren en ondersteunen. Bijvoorbeeld door u van dienst zijn in het verzorgen van het offertetraject of door het bieden van bouwbegeleiding tijdens de uitvoering.

**Onderhoudsbeheer** Onderhoudsbeheer verdient aparte aandacht. Voor de kosten van onderhoud is het nodig een goede planning te maken. Inhoudelijk en financieel; immers de toekomstige uitgaven op het gebied van huisvesting worden zichtbaar op de voorziening onderhoud. Deze wordt onderbouwd door een goed onderhoudsbeheer.

## **'Efficiënt omgaan met financiële middelen: plan uw onderhoudsbeheer'**

De aandacht voor een planmatige aanpak van het beheer en onderhoud van uw schoolgebouwen is van essentieel belang. Door het verrichten van planmatig onderhoud wordt de exploitatie van uw gebouwen beheersbaar en worden de onderhoudskosten teruggedrongen.

**Wat kan Dyade voor u doen?** Onze specialist Onderhoudsbeheer scheidt samen met u de voorwaarden om zicht te krijgen op uw onderhouds-

behoefte en condities om op een adequate manier uitvoering te geven aan de onderhoudsactiviteiten. Door de kennis van onze specialisten van verordeningen worden subsidiemogelijkheden optimaal benut. Onze specialisten hebben de kennis en capaciteit om uw onderhoudsbehoefte goed in beeld te brengen.

Uw winst:

- > Structureel en helder inzicht in planning en kosten.
- > Planmatig beheer vergroot kwaliteit en levensduur en bespaart kosten.
- > Externe deskundigheid op het gebied van kosten, techniek en kwaliteit.
- > Eén aanspreekpunt voor al uw onderhoudsaangelegenheden.
- > Onderhoudsbeheer ontzorgt, en maakt deel uit van een samenhangend pakket aan Dyade diensten, dus alle aandacht voor uw bedrijfsvoering gericht op het onderwijs.

**Wat kan een specialist Onderhoudsbeheer u bieden?** U kunt onze specialisten inzetten voor het uitvoeren van een inventarisatie, het inspecteren en het maken van meerjarenonderhoudsplanningen en het adviseren en begeleiden in de uitvoering van de onderhoudswerkzaamheden.

**Inventarisatie** Met de eerste opzet van de meerjarenonderhoudsplanning wordt eenmalig het gebouw geïnventariseerd en vastgelegd. Er wordt een bouw-dossier opgesteld waarin alle elementen en hoeveelheden die betrekking hebben op de meerjarenonderhoudsplanning in kaart worden gebracht. Alle gegevens worden vastgelegd in een geautomatiseerd systeem. Vanuit deze gegevens wordt het meerjarenonderhoudsplan en desgewenst een jaarbegroting opgesteld.

**Inspecties** Periodiek wordt aan de hand van bouwkundige inspecties de onderhoudstoestand van het gebouw bepaald. In deze inspectie worden bouwkundige aspecten opgenomen, maar ook aandacht besteedt aan eisen voor brandveiligheid, Arbo en milieu. Aan de hand van de aangetroffen gebreken en aandachtspunten worden samen met u de onderhoudsmaatregelen bepaald.

**Meerjarenonderhoudsplan** De onderhoudsactiviteiten worden ingepland voor een periode van tien jaar. U krijgt inzicht in de geplande uitgaven voor deze planperiode. De planning geeft informatie over de korte en middellange termijn van de onderhoudsactiviteiten. De splitsing in het binnen- en >>



>> buitenonderhoud is gebaseerd op de Verordening Huisvesting Onderwijs van het VNG of de plaatselijke verordening van de betreffende gemeente. Dyade kan verschillende rapportages aanleveren waarmee uitgaven en benodigde reserveringen om uitgaven te kunnen realiseren inzichtelijk worden gemaakt.

**Voor informatie** Heeft u net als KPOA vragen of zoekt u een deskundige op het gebied van onderwijshuisvesting, dan kunt u contact opnemen met Dyade Onderwijshuisvesting, telefoonnummer (020) 585 95 70

**Dyademagazine sprak met Wil Ellenbroek, bovenschools manager bij Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort (KPOA). Het KPOA heeft 5800 leerlingen en 530 personeelsleden en is gevestigd in 20 gebouwen (16 scholen) met een oppervlakte van 7102 m<sup>2</sup>.**

*Welke taken laten jullie door Dyade uitvoeren?*

“Dyade stelt één keer per twee jaar een meerjaren onderhoudsplan op (MJOP). Op basis hiervan wordt een jaarbegroting onderhoud gemaakt. Op basis van de actuele situatie worden deze gegevens regelmatig geactualiseerd.

In de onderhoudsbegroting wordt duidelijk vastgelegd wie waar verantwoordelijk voor is. Zo zijn er activiteiten die scholen eenvoudig in eigen beheer kunnen doen. Andere activiteiten vragen weer meer inhoudelijke expertise. Dit neemt Dyade dan weer voor haar rekening. Voorafgaand aan het begrotingsjaar zijn hierover met de school duidelijke afspraken gemaakt.

Dyade vraagt, voorafgaand aan de uitvoering, diverse offertes op. Zij zorgen dat de werkzaamheden ook worden uitgevoerd en houden zicht op de kwaliteit ervan. Daarnaast fungeert Dyade Onderwijshuisvesting ook als vraagbaak voor directeuren op het moment dat zich een bouwkundig probleem voordoet.

Dyade wordt door onze organisatie ook ingeschakeld bij de realisatie van gemeenschappelijke contracten. Zo hebben zij bemiddeld bij het zoeken van een organisatie die het klachtenonderhoud voor

al onze gebouwen verzorgt. Ook het opstellen van een onderhoudscontract voor onze verwarming hebben zij geregeld.

Tot slot verzorgt Dyade ook onze aanvragen in het kader van artikel 2 van de huisvestingsverordening.”

*Waarom door Dyade en niet door andere aanbieders die er zijn?*

“Wij hebben gekeken naar andere organisaties die een vergelijkbare dienst kunnen verzorgen. Gelet op onze ervaringen met Dyade kregen wij niet de indruk dat andere organisaties een voor ons betere dienstverlening konden leveren. Bovendien was het in onze ogen, gelet op de invoering van de lumpsum, niet verstandig om op zo’n uitgebreid dossier een andere dienstverlening te kiezen.”

*Is er nog een samenhang met bijvoorbeeld Financiële dienstverlening of staat Onderwijshuisvesting er geheel los van?*

“In de onderhandelingen is dit wel een punt van aandacht geweest. Indien tussen beide afdelingen een goede afstemming is, werkt dat efficiënter. In het verleden ging hier nog wel eens wat mis. Gelukkig constateren wij dat Dyade hier al de nodige verbeteringen in heeft aangebracht.”

*Wat vindt de KPOA van de prijs kwaliteitsverhouding?*

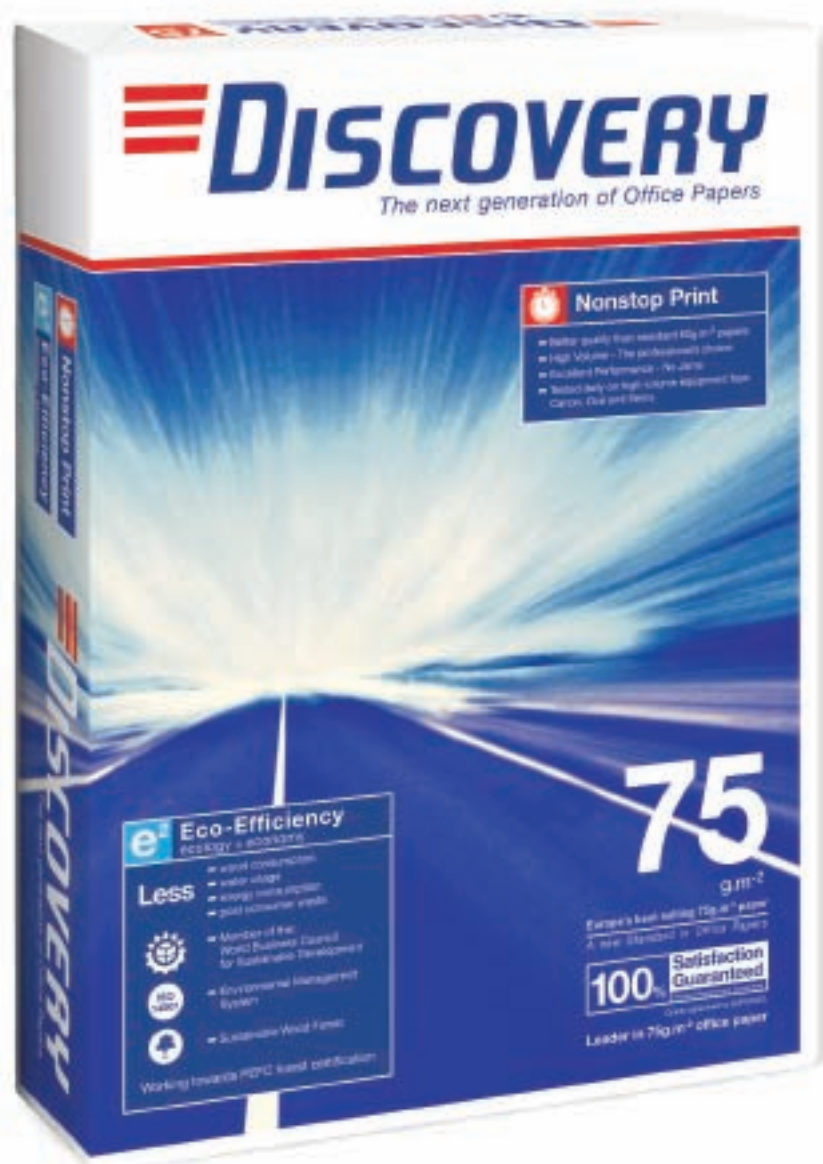
“Wij zijn tevreden over de prijs kwaliteitsverhouding. Zeker in het licht van onze vergoedingen die wij van het rijk ontvangen.”

*Zijn er binnen de KPOA medewerkers met verstand van huisvesting die Dyade aansturen of wordt het geheel door Dyade aangestuurd?*

“Onze organisatie beschikt niet over inhoudelijk bouwkundige kennis die direct oproepbaar is. Wij varen dus voor een groot deel op de expertise van Dyade. Procesmatig zijn wij wel degelijk betrokken bij het onderhoud. Dit betekent dat naar goedkeuring van de onderhoudsbegroting ook extra werkzaamheden en/of belangrijke wijzigingen in het onderhoudstraject pas kunnen worden uitgevoerd na toestemming van het bovenschools managementteam.” ●

# **DISCOVERY**

The next generation of Office Papers



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



Proost en Brandt

# Een beter salaris voor betere leraren

Er dreigt een dramatisch lerarentekort. Dramatisch op twee manieren: er zijn te weinig leraren en er zijn te weinig goede leraren. Het rapport van de Commissie Leraren van voorzitter Rinnooy Kan stelt dit in zijn rapport *Leerkracht!* en komt met aanbevelingen om hier dringend veel aan te doen. Het rapport zette daarmee de hele onderwijsbegroting in de schaduw, want als er geen leraren zijn vallen alle goede voor-nemens vanzelf in het water.

Het rapport *Leerkracht!* bepleit daarom behalve structurele maatregelen ook crisismaatregelen voor de heel korte termijn. De minister was zeer onder de indruk van het rapport en zegde toe zijn begroting aan te passen nog voor die versche-nen was.

door Hans Koster

De Commissie Leraren wil op zeer korte termijn meer geld voor leraarsalarissen. Vakbonden en werkgevers reageerden enthousiast. De minister nam het rapport bijna ongezien over. Maar er staat nog wel wat meer in. In dit artikel een samenvatting van de aanbevelingen van het rapport en een enkele kritische vraag over de inhoud.

**Een betere beloning** De leraar verdient gemiddeld minder dan een vergelijkbaar opgeleide werknemer in de marktsector. Niet zozeer omdat de beginsalarissen laag zijn, maar omdat de doorloop in de periodieken lang duurt. De leraar begint op een redelijk goede positie, maar wordt in de jaren daarna voorbijgestreefd door zijn vroege klasgenoten die een ander beroep hebben gekozen. Vooral met zijn klasgenoten die in de grote steden van de Randstad werken loopt het verschil op. Er zijn wel mogelijkheden om daar iets aan te doen (functie- en beloningsdifferentiatie), maar die worden in het onderwijs zelden toegepast.

De commissie wil een andere structuur van de salarisgrondslag en de salarisopbouw van leraren. De doorloop in de salarisschalen is te lang. In het onderwijs zijn 18 periodieken gangbaar, buiten het onderwijs is dit meestal beperkt tot 10 á 12. De commissie wil dit aanpassen. Het verschil in beloningssystematiek tussen primair onderwijs en de andere onderwijsvormen verval.

De concrete voorstellen zijn:

Er komen vijf opleidingsniveaus:

1. klassenassistent of onderwijsondersteuner op associateniveau (verkort hbo; niveau tussen mbo en hbo in)
2. leraar met bacheloropleiding (bijv. huidige pabo)
3. leraar met hbo masteropleiding
4. leraar met wetenschappelijk onderwijs masteropleiding
5. leraar met doctorsgraad

De salarissen worden gekoppeld aan de opleiding. Leraren moeten ingeschaald worden op grond van hun opleidingsniveau. Het verschil tussen de schalen moet het aantrekkelijk maken een hogere opleiding te gaan volgen. Binnen de schalen wordt beloond naar functioneren. De automatische periodieken worden afgeschaft. Leraren die werken in specifieke regio's/wijken, in bepaalde tekortvakken en/of met speciale probleemleerlingen kunnen extra worden beloond. De salarisschalen worden ingekort tot 12 treden.

De concrete voorstellen zijn:

niveau	start	maximum
associate	€ 1800	€ 2500
bachelor	€ 2200	€ 3500
hbo master	€ 2250	€ 4250
wo master	€ 2300	€ 4600
doctorsgraad	€ 3000	€ 5500

	start	maximum
Primair onderwijs	LA € 2171	LA € 3132 / LB € 3441
Voortgezet onderwijs	LB € 2251	LD € 4567
Bve	LB € 2251	LD € 4567
Hbo instructeurs schaal	8 € 1951	docent schaal 13 € 5059

Op dit moment worden leraren betaald naar hun functie en is de opleiding van de leraar daarbij van ondergeschikt of van geen belang. In het voortgezet onderwijs zijn de salarisschalen LB, LC en LD gangbaar, maar de trend is steeds meer leraren in te schalen in LB. In het basisonderwijs komt onder leraren

bijna alleen schaal LA voor. Schaal LB is wel mogelijk, maar komt in de praktijk voor leraarfuncties nog maar heel weinig voor.

**Een sterker beroep** De leraar moet weer centraal komen te staan. Hij moet de spil van het onderwijs en de onderwijsverbetering worden. De commissie stelt voor dat de SBL (Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel) wordt omgevormd tot de Beroepsgroep Leraren, een vereniging voor en door leraren. De Beroepsgroep Leraren behartigt dan hun belangen op landelijk niveau als het gaat om de kwaliteit van het leraarschap en steunt hen bij kwaliteits- en deskundigheidsbevordering. Alle bevoegde leraren kunnen er lid van worden. De Beroepsgroep Leraren zou een publiekrechtelijk basisregister van zijn leden bij moeten houden, waarin hun werkervaring en scholing wordt geregistreerd. De leraar die zijn deskundigheid onvoldoende bijhoudt wordt geschrapt uit het register. Daarnaast moet er een speciaal register komen voor excellente leraren, die aan strenge aanvullende kwaliteitseisen voldoen.

Daarnaast wil de commissie dat de beroepsgroep het scholingsaanbod voor leraren certificeert. Leraren kunnen zich binnen de beroepsgroep organiseren rond vakgebied, doelgroep en schooltype, en zo betrokken zijn bij scholingsinitiatieven en vormen van kwaliteitshandhaving.

De kwaliteit van de lerarenopleiding moet worden verbeterd. Er moet extra aandacht komen voor “evidence based” benadering van het onderwijs. De commissie vertaalt dit in onderwijs zo dat een methode of aanpak via wetenschappelijk onderzoek zijn werking bewezen moet hebben (“bewezen werkzaam onderwijs”). Voor duale opleidingen wordt een beperkt aantal opleidingsscholen van bewezen kwaliteit gecertificeerd.

Ter bevordering van de scholing naar een hoger kwalificatieniveau wordt een onafhankelijke Fundatie in het leven geroepen en door de overheid gefinancierd. Bij deze Fundatie kunnen leraren beurzen aanvragen waaruit de kosten van de opleiding en de vervangingskosten voor de school kunnen worden gefinancierd. De Beroepsgroep Leraren speelt een rol bij de toewijzingsprocedure.

**Een professionelere school** In een convenant met de overheid leggen de organisaties van onderwijswerkgevers meetbare resultaatverplichtingen vast rond de vervolmaking van het personeelsbeleid, het realiseren van betrokkenheid van leraren bij beslissingen over onderwijs en organisatie en het zorgen voor een goede afstemming met de omgeving. Bestuur en schoolleiding dragen daarna zorg voor het scheppen van voorwaarden waaronder dit optimaal kan gebeuren. Het schoolbestuur moet toezien op de feitelijke benutting van functie en beloningsdifferentiatie en op het streven naar meer leraren met een hoger kwalificatieniveau in de school. De school-

leiding betreft leraren intensief bij organisatieverbeteringen en bij de besluitvorming over onderwijsinhoudelijke beslissingen. De leraar moet, meer dan nu het geval is, zelf verantwoordelijkheid nemen voor de inrichting van zijn taken en voor de daaruit voortvloeiende werkdruk.

De Inspectie van het Onderwijs verstrekt als onderdeel van het toezicht op kwaliteit een extern gewaardeerd keurmerk aan schoolbesturen die blijf geven van een goed personeels- en kwaliteitsbeleid en van goed onderhouden relaties met de voor de school relevante omgeving.

## Crisismaatregelen voor de korte termijn

Er zijn dringend nieuwe leraren nodig en de commissie begrijpt dat structurele veranderingen tijd kosten. Daarom doet de commissie een aantal aanbevelingen voor de zeer korte termijn.

### Meer hoogopgeleiden naar het onderwijs

Daarvoor kunnen de volgende instrumenten worden ingezet:

> **“Ook voor de klas”**

Grote ondernemingen en maatschappelijke organisaties vragen aan nieuwe of zittende werknemers een deel van hun tijd in het onderwijs aan de slag te gaan, onder begeleiding van een leraar op master of doctorsniveau. Ook kunnen delen van het onderwijsprogramma worden uitbesteed aan bedrijven en maatschappelijke organisaties.

> **Inzet van promovendi**

Promovendi zouden voor een deel van hun tijd ook ingezet kunnen worden voor het geven van onderwijs. Nu worden zij geacht 25 % van hun tijd te besteden aan het geven van onderwijs, maar gebeurt dat alleen op de universiteit zelf.

> **Verhogen van de instroom**

Studenten aan de lerarenopleiding zouden een positieve financiële prikkel moeten krijgen naarmate zij hun opleiding eerder afronden.

> **Zij-instroom stimuleren**

De financiële prikkel die er was is opgenomen in het lumpsumbedrag. Het is denkbaar deze subsidieregeling opnieuw en apart in te voeren.

> **Een lerarenkwalificatie voor onderwijsonderzoekers en -ondersteuners**

In het onderwijs werken veel onderzoekers en ontwikkelaars zonder onderwijsbevoegdheid. Deze medewerkers zouden gestimuleerd kunnen worden voor de klas te gaan staan en de daarbij behorende kwalificatie te halen via een duaal traject.

> **Doorstroom van leraren van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs bevorderen**

Het ministerie heeft hier een subsidieregeling voor ingesteld waarvoor veel belangstelling bestaat. Op korte termijn zijn er geen tekorten in het primair onderwijs zodat deze doorstroom voor de korte termijn een zinvolle verlichting van het tekort kan zijn. >>

## >> Verruiming van de inzet van bevoegde leraren

### > Stimuleren van de 'stille reserve'

Meer dan 100.000 mensen met een relevante onderwijsbevoegdheid werken buiten het onderwijs. Een actieve oproep kan een deel van de nood verlichten.

### > Meer deeltijders die meer werken

Zeker met de uitbreiding van de maatregelen voor kinderopvang denkt de commissie dat hier nog winst te behalen is.

### > Bonussen op mobiliteit naar tekort

De commissie stelt voor bonussen beschikbaar te stellen aan leraren die bereid zijn te werken in regio's, schoolsoorten en vakken waar het lerarentekort erger is dan elders.

### > ADV dagen terugkopen

Leraren kunnen gevraagd worden hun ADV niet op te nemen maar alsnog productief in te zetten.

## Onderwijs anders organiseren

### > Begeleidingstaken koppelen aan (maatschappelijke) stage

Studenten en leerlingen in het beroepsonderwijs en de bovenbouw van het voortgezet onderwijs kunnen in het kader van hun (maatschappelijke) stage ondersteunende taken in het (primaire) onderwijs verrichten, uiteraard onder begeleiding van een bevoegde leraar.

### > Verantwoord uitbesteden

Bepaalde delen van het (praktijk)programma zouden uitbesteed kunnen worden aan de private sector.

### > Productiviteitsverhoging

Onderwijsassistenten kunnen een rol spelen bij de taakverlichting van leraren bij niet-onderwijsgerelateerd werk. Daarnaast kan de inzet van ICT onderdeel uitmaken van het efficiënter organiseren van leerprocessen.

## Persoonlijke noot: Drie dingen gemist

Het programma van de Commissie Leraren is in ieder geval ambitieus, maar bij nadere bestudering mis ik aandacht voor drie onderdelen:

- > Er is veel gesproken met mensen uit het veld; die voor een deel in interviewvorm terugkomen. Er zijn geen gesprekken geweest met mensen die nog niet in het veld zitten. Als de instroom opdroogt lijkt het van belang ook een analyse te maken van de redenen en keuzemotieven van (aanstaande) studenten die nog voor de keuze voor onderwijs gewonnen zouden kunnen worden.
- > Vooral het voortgezet onderwijs kent zeer veel deeltijdbanen. Jonge instromende leraren komen vaak in kleine baantjes terecht. Hun schaalsalaris is dan niet slecht, maar door de geringe werktijdfactor is het effectieve maandinkomen nauwelijks boven bijstandsniveau. Scholen zouden hier mogelijk wel

iets aan kunnen doen door voltijds aanstellingen aan te bieden met een lagere lessentaak voor nieuw in het vak instromende leraren.

- > De leerlingenpopulatie en met name het gedrag daarvan lijkt de laatste jaren ernstig veranderd. School wordt beleefd als een hinderlijke onderbreking van het dag en weekritme. De commissie constateert wel een groot en dreigend lerarentekort in Almere en de vier grote steden, maar legt geen verband met de mogelijkheid van de deels als minder aantrekkelijk ervaren leerlingenpopulatie in deze gebieden. Mogelijk doen aankomende studenten en zittende leraren dat wel en is dat mede een oorzaak van de regionale en plaatselijke tekorten. Met name in het basisonderwijs lijkt er tegelijk een overschot aan leerkrachten te zijn in de regio's (ver) buiten de Randstad. Dit mogelijke probleem is niet eenvoudig op te lossen, maar het negeren ervan is wat erg eenvoudig. ●

# Langer leren in Rotterdam

De gemeente Rotterdam kwam kort voor de zomervakantie in het nieuws met een ambitieus plan: meer leertijd voor kinderen. Er moest meer tijd beschikbaar komen voor de basisvaardigheden op het gebied van taal/lezen, rekenen en wereldoriëntatie. Daarvoor moesten de schooltijden verlengd worden. Was dit een ballonnetje van een wethouder onderwijs of gebeurt er echt wat in Rotterdam? Dyade ging op onderzoek.

door Hans Koster

Rotterdam wil vooruit. De stad wil een aantrekkelijk woon- en werkklimaat creëren door ook hoger opgeleiden aan de stad te binden. Veel Rotterdamse leerlingen hebben nu een taalachterstand. De gemeente wil het gemiddeld opleidingsniveau opkrikken en heeft de Brede School daarin tot speerpunt van beleid gemaakt. Om dit alles te coördineren is Stichting De Meeuw aangetrokken voor de inhoud en Stichting WGI voor personele en organisatorische vraagstukken. Projectmanager van het WGI (Stichting Werkgeversinstituut) is Wilma Rijndorp. Dyade sprak met haar.

## Extra leertijd?

“Rotterdam wil dit schooljaar op 68 Brede Scholen de leerlingen een programma aanbieden van zes uur leertijd in de week extra. De bedoeling van het initiatief is de ontwikkeling van Rotterdamse leerlingen een enorme impuls te geven. Niet alleen door een gevarieerd en kwalitatief hoogwaardig activiteiten aanbod aan te bieden, maar ook door de samenwerking met partners en aanbieders in de wijk te bevorderen, de betrokkenheid van ouders te vergroten en de sociale cohesie in de wijk te stimuleren. De Rotterdamse Brede School kent vier varianten, met twee nieuwe hoofdvarianten: het volledig dagarrangement (VDA) en het wijkarrangement (WA).”

## Dagarrangement en wijkarrangement

“Het dagarrangement is een roosterdoorbrekend arrangement. De schooldag wordt twee tot vier keer per week verlengd. Alle activiteiten zijn ingeroosterd en alle groepen maken het hele programma mee. Het is dus een uitgebreider schoolprogramma geworden.



Bij het wijkarrangementen is het aanbod facultatief en werken de scholen in de buurt nauw met elkaar samen om tot een gezamenlijk aanbod te komen. Wijkarrangementen staan over het algemeen in de buurt van de dagarrangementscholen en bieden minstens 6 uur per week extra activiteiten aan voor kinderen op hun scholen. Dit aanbod is facultatief. Het is de bedoeling de deelname van kinderen aan de activiteiten van het wijkarrangement zo groot mogelijk te maken zodat vrijwel alle kinderen profiteren van het aanbod. >>

>> Na de zomervakantie zijn de eerste scholen gestart: 10 als dagarrangement of roosterdoorbrekend arrangement en 24 als wijkarrangement. In beide gevallen verlengen de scholen de schoolweek met zes uur. De scholen werken nauw samen en hebben er natuurlijk ook extra personeel voor gekregen. Per januari 2008 startten nog eens 6 dagarrangementscholen en 28 wijkarrangementscholen. Vooral het volledig dagarrangement is natuurlijk een doorbraak die landelijk de aandacht trok.”

#### *Het volledig dagarrangement*

“Bij het volledig dagarrangement is de school 2 tot 4 dagen per week open van ongeveer 8.00 tot 17.00 uur voor alle kinderen. De verlengde schooldagactiviteiten en de rust- en lunchmomenten zijn onderdeel van het dagprogramma. Alle meewerkende partners in dit programma doen waar ze geschoold voor zijn en ervaring mee hebben. Het programma vindt plaats op of rondom school, als de locatie tenminste geschikt is. Als er een continuurooster is lunchen de kinderen gezamenlijk in de klassen en kunnen daarna minimaal een half uur vrij spelen of ontspannen. Scholen kunnen dit ook op een andere manier invullen als er geen

continuurooster is. Zowel tijdens de lunch als tijdens spel en ontspanning kunnen de scholen de begeleiding laten verzorgen door professionele medewerkers. Met deze opzet wordt een betere aansluiting bij het bioritme nagestreefd. De piekmomenten van concentratie tussen 10.00 en 12.00 uur en tussen 14.00 en 17.00 uur zijn momenten voor kennisoverdracht. De effectieve leertijd wordt aangewend voor rekenen, taal en wereldoriëntatie. ‘Nevenactiviteiten’, zoals theaterbezoek, schoolzwemmen en verkeersles worden in de rest van het dagarrangement ondergebracht.

De schooldag is verlengd, maar de kinderen houden wel keuzevrijheid. Kinderen kunnen binnen een aanbod van activiteiten kiezen aan welke activiteit zij deelnemen. Dat betekent dat er groepsdoorbrekend wordt gewerkt. Ook wordt er met halve groepen gewerkt. Georganiseerde vrije tijd, zoals dat genoemd wordt, vraagt een andere vorm van begeleiding dan onderwijstijd.

In de verlengde schooldagactiviteiten komen de vakleerkrachten gymnastiek en handvaardigheid weer terug, maar worden daarnaast ook sociaal cultureel werkers en kunstenaars vaste gezichten in de school.



De onderwijsprofessionals zijn minder tijd kwijt als 'toezichthouders' en krijgen meer tijd voor hun kern-taak: onderwijs geven."

#### **Nieuwe functies: medewerker Brede School en buurtmakelaar**

"De roep om extra handen in de Brede School wordt gehonoreerd door het instellen van deels nieuwe functies. De wijkarrangementen krijgen de beschikking over een medewerker Brede School en een zogenaamde buurtmakelaar. De medewerker Brede School kun je zien als een soort brede-school-juf of meester. Deze coördineert de activiteiten, begeleidt kinderen en vangt ze op, organiseert eenvoudige activiteiten, onderhoudt contacten etc. Om te voorkomen dat scholen verplichtingen aangaan die zij na afloop van het project niet meer kunnen dragen, worden de meeste medewerkers Brede School in dienst genomen door het WGI.

De buurtmakelaar werkt op wijkniveau voor de verschillende wijkarrangementenscholen in de buurt en makelt en schakelt voor deze scholen. De buurtmakelaar is meestal in dienst van de welzijnsorganisatie, maar kan ook via de deelgemeente in dienst zijn. In dat laatste geval fungeert het WGI ook hier als formeel werkgever.

De dagarrangementen hebben extra budget gekregen en zijn vrij om dit in te zetten voor de functie van interne brede school coördinator. Deze coördinator wordt óf vanuit de school zelf ingezet óf ondergebracht bij een welzijnsorganisatie in de wijk."

#### **Infomap dag- en wijkarrangementen**

"Om scholen overzicht te geven hebben alle scholen een map ontvangen over de ontwikkelingen rondom de dag- en wijkarrangementen. Hierin staat informatie over de varianten, over de planning, functie- en taakbeschrijvingen, werving en selectie, deelnemersregistratie en een lijst met veelgestelde vragen en de antwoorden. Het gaat hierbij vooral om informatie over praktische en/of randvoorwaardelijke zaken. In de toekomst zullen er nog mappen worden ontwikkeld met informatie over meer inhoudelijke zaken die de ontwikkeling van de wijk en dagarrangementen aangaan."

#### **Wie houdt dat allemaal draaiende?**

"In Rotterdam wordt het project dagarrangementen en combinatiefuncties uitgevoerd door Stichting De Meeuw; een welzijnsorganisatie. Die heeft op zijn beurt weer een aantal zaken ondergebracht bij de het WGI (zie apart kader) Die stichting heeft mij, Wilma Rijndorp, als projectmanager aangesteld om deze trajecten te stroomlijnen en het netwerk op gang te krijgen en draaiende te houden. Als adviseur bij Dyade Rotterdam was ik al betrokken bij deze problematiek. Nu ben ik vanuit Dyade voor de komende drie jaar gedetacheerd bij het Werkgeversinstituut. Mijn taak is vooral oplossingen te vinden voor de problemen waar de verschillende partners tegen >>

#### **Stichting Werkgeversinstituut (WGI)**

Het WGI voert sinds 1985 het werkgeverschap uit voor een groot aantal organisaties. Het is formeel juridisch werkgever van meer dan 1200 werknemers en treedt als zodanig op ten behoeve van de instelling of gemeentelijke overheid. Hierbij treden bestaande en nieuwe medewerkers bij het WGI in dienst en worden vervolgens gedetacheerd naar de opdrachtgever. Kenmerkend is hier dan de relatie: werkgever (WGI) – opdrachtgever (instelling of overheid) – werknemer. Bij de opdrachtgever blijft de dagelijkse leiding en sturing van de werknemer. Maar de administratieve lasten nemen voor de organisatie aanzienlijk af. De (toenemende) complexiteit van wet- en regelgeving inzake CAO regelingen, subsidies, pensioenen, en fiscale aspecten van het werkgeverschap worden overgenomen door het WGI. Het opstellen van arbeidsovereenkomsten, regelen van secundaire arbeidsvoorwaarden, ziekteverzuim, eventuele ontslagprocedures, Arbo-wetgeving en salarisadministratie worden op deze manier uitbesteed. De eigen kernactiviteiten kunnen centraal staan want de 'administratieve rompslomp' is uitbesteed.



aan lopen. De CAO's van onderwijs en welzijn en maatschappelijke dienstverlening bijvoorbeeld lopen nogal uiteen, maar in een brede school moet een medewerker aangesteld vanuit welzijn en werkzaam in een school wel met het onderwijs mee kunnen gaan. Denk bijvoorbeeld aan de vakanties. Hiervoor hebben wij een modus gevonden. Voorts is de link met onderwijs bijvoorbeeld ook gelegd door de verklaring omtrent het gedrag als ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Ook qua werving en selectie van vooral de medewerkers brede school is er een opzet gemaakt die het de directeuren zo makkelijk mogelijk maakt zonder dat zij aan zeggenschap inboeten. En dan is er nog de vakkracht of activiteitenbegeleider die de school inkomt. De kwaliteit en kwantiteit van deze groep mensen willen wij graag in kaart brengen, bevorderen en zichtbaar maken voor de directeuren. Voor dit onderdeel zal de komende tijd veel aandacht zijn, net als voor verzekeringen en aansprakelijkheid. Daarnaast is de financiering van dit alles natuurlijk lastig. Het geld komt vanuit meerdere bronnen en moet aan meerdere subsidiënten worden verstrekt en alles moet worden verantwoord. Al die subsidiënten hebben een eigen financieringssysteem. Samen met de dienst Jeugd Onderwijs en Samenleving (JOS) van de Gemeente Rotterdam denken wij constructen uit die passend zijn. Vanwege de ESF-subsidie is het niet helemaal gelukt geen draken van oplossingen te ontwerpen,

maar er wordt zoveel mogelijk voor gezorgd scholen hier niet mee lastig te vallen. Voor een school zijn dit soort problemen vaak een belemmering om in een Brede Schoolproject te stappen. Voor je resultaat ziet, zie je eerst een berg problemen. Door die berg problemen van het bordje van de school te verwijderen komt het resultaat voor iedereen veel eerder in zicht. Vanuit de school gezien is mijn taak: bergwegwerker en mistoplosser, maar officieel heet het senior projectmanager.”

#### **Lekker Fit**

“In Rotterdam draait daarnaast al langer het programma Lekker Fit, als onderdeel van het actieprogramma Voeding & Beweging. In dit programma krijgen de kinderen 3 uur per week extra beweging, waarvan er 1 uur onder de reguliere schooltijd valt. Als het een beetje handig georganiseerd wordt krijgen de kinderen dus iedere dag bewegingsonderwijs. Leerlingen worden daarbij actief naar sportverenigingen begeleid. Dit programma zal uitgebreid worden van 45 scholen nu naar 90 scholen. De kosten voor buitenschools bewegen zijn opgenomen in de Brede Schoolsubsidie; de kosten voor bewegingsonderwijs op school komen (na een aanlooptijd van twee jaar) voor rekening van de school.

Het programma is bedoeld als preventieprogramma van overgewicht en omdat kinderen hun hele leven plezier hebben bij een gezonde levensstijl.

## Vier soorten Brede School in Rotterdam

In Rotterdam bestaan nu vier soorten Brede School:

### **1. De Brede School (klassieke versie)**

De Brede School werkt samen met maatschappelijke partners aan het activiteitenprogramma dat na schooltijd wordt uitgevoerd. De schooltijd wordt met maximaal 6 uur verlengd. Er is een duidelijke relatie tussen het brede schoolprogramma en het reguliere onderwijsprogramma. De subsidie hiervoor bedraagt maximaal € 5.000 per schoollocatie en € 25 per leerling.

### **2. Massascholen Brede School (klassieke versie met tussenschoolse opvang)**

De Brede School werkt samen met maatschappelijke partners aan het activiteitenprogramma dat na schooltijd en tussen de middag wordt uitgevoerd. De schooltijd wordt met meer dan 6 uur per week verlengd. Er is een duidelijke relatie tussen het brede schoolprogramma en het reguliere onderwijsprogramma. De subsidie hiervoor bedraagt maximaal € 5.000 per schoollocatie en € 60 per leerling.

### **3. Het Wijkarrangement Brede School**

De Brede School werkt samen met de andere scholen in de wijk aan het activiteitenprogramma dat na schooltijd en tussen de middag wordt uitgevoerd. De schooltijd wordt

met 6 uur per week verlengd. Voor de uitvoering van de Brede Schoolactiviteiten wordt in de wijk een Brede Schoolmedewerker ingezet.

De subsidie hiervoor bedraagt maximaal € 5.000 per schoollocatie en € 60 per leerling plus de kosten van een Brede Schoolmedewerker, de buurtmakelaar en exploitatie en verbruikskosten. Ook aan een vergoeding voor een GSM is gedacht.

### **4. Het Dagarrangement Brede School.**

De Brede School werkt samen met de andere scholen en de maatschappelijke partners in de wijk aan het activiteitenprogramma dat roosterdoorbrekend voor alle leerlingen in het curriculum wordt ingeweven. De schooltijd wordt met 6 uur per week verlengd.

De subsidie hiervoor bedraagt maximaal € 30.000 per schoollocatie en € 12.500 per groep.

Aan de varianten 1 en 2 kan iedere school voor primair onderwijs meedoen. Voor variant 3 en 4 geldt een selectie door de wethouder Jeugd Gezin en Onderwijs, op voordracht van de Stedelijke projectgroep Meer Leertijd voor Kinderen. De Brede School in Rotterdam is niet alleen meer bedoeld voor achterstandsscholen, maar iedere school kan er aan meedoen. Het is uitdrukkelijk ook de bedoeling kinderen met talenten meer ruimte te geven.



Daarnaast is het ook een manier om de leefbaarheid en sociale cohesie in de wijk te verbeteren. Uit de eerste evaluatie van het project blijkt dat de kinderen behalve gezonder worden ook cognitief beter scoren. Ook in Rotterdam woont een gezonde geest graag in een gezond lichaam.”

***Blijft dit bestaan, of is het een gril?***

“Er is veel belangstelling uit het onderwijs om aan deze trajecten mee te doen. Voor de dagarrangementen waren er 120 aanmeldingen, terwijl er in deze eerste fase maar 45 scholen konden meedoen. Het kost natuurlijk veel geld, maar de gemeente heeft hier grote prioriteit van gemaakt. Daarbij worden we nog geholpen door subsidies van het Europees Sociaal Fonds (ESF). In juli is voorts een impulsregeling gepubliceerd voor combinatiefuncties die is bedoeld als vervolg op de ESF regeling Dagarrangementen en Combinatiefuncties. De filosofie van het programma bestaat ook al een tijd. Wethouder Geluk (CDA) was

hier al mee bezig in het vorige college (met Leefbaar Rotterdam als grote partij) en is wethouder gebleven in het nieuwe college (met de PvdA als grootste speler). De ambities van college en schoolbesturen zijn vastgelegd in het gezamenlijke Rotterdams Onderwijs Beleid. Het actieprogramma is door de gemeenteraad met algemene stemmen aangenomen. Er is zelfs de intentie afgesproken dat dit beleid ook door het volgende college zal worden voortgezet, hoewel niemand nog weet hoe dat er te zijner tijd uit zal zien. Het is tekenend voor het grote draagvlak voor deze aanpak.” ●

# Waar vindt u ons?

## Dyade Amersfoort

### Amersfoort

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

## Dyade Ede

### Ede

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

## Dyade Nieuwegein

### Centraal Bureau

Fakkelstede 2 | Postbus 611 | 3430 AP Nieuwegein  
tel. (030) 630 56 00 | fax (030) 630 56 91

### Nieuwegein

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

## Dyade Noord-Holland

### Amsterdam

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

### Aalsmeer

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

## Dyade Rotterdam-Middelburg

### Rotterdam

Scheepmakershaven 64 | Postbus 1080 | 3000 BB Rotterdam  
tel. 088 - 392 33 33 | fax (010) 414 72 27

### Middelburg

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

kijk op [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl) voor een routebeschrijving

**Dyade managementloket 088 - 392 33 36.** Het managementloket is bereikbaar van 08.30 - 16.00 uur.

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](http://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 > ABN-AMRO	> 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
Kopieermachines	Rex-Rotary	> lage all-in afdrukprijs	Aanmelden via de vestiging
Motorrijtuigenverzekering	Univé	> 10% korting	Aanmelden via de vestiging
Papier print- en kopieerpapier	Proost & Brandt	> goede kwaliteit papier tegen een bodemprijs	Inschrijven via <a href="http://www.dyade.nl">www.dyade.nl</a> > Diensten > Dyade Voordeelservice
(Personeels)advertenties het plaatsen van advertenties in de media	Meyson communicatieadviesbureau	> tot 35% korting op reguliere advertentietarieven	Aanmelden via tel. (020) 585 95 73 of per mail <a href="mailto:advertenties@dyade.nl">advertenties@dyade.nl</a>
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 (tot 38%)	Inschrijven via <a href="http://www.dyade.nl">www.dyade.nl</a> > 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 73 of per mail <a href="mailto:advertenties@dyade.nl">advertenties@dyade.nl</a>
Ziektekostenverzekering	VPZ/VGZ	> lage premie	Aanmelden via <a href="http://www.dyade.nl">www.dyade.nl</a> > Diensten > Dyade Voordeelservice

10/11  
oktober  
november

2007

KALENDER

*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.*

*Elke dag >*

*Nieuwe en korttijdelijke werknemers voor start van werkzaamheden melden bij de Belastingdienst. De volgende gegevens moeten worden aangeleverd:*

- > loonheffingnummer*
- > sofinummer werknemer*
- > naam werknemer*
- > geboortedatum werknemer*

*De melding kunt u doen via de formulieren in Web Personeelsmutaties en via het faxformulier (te downloaden via [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl) > Personele administratie > Formulieren > Mutatieformulieren).*

**09/10**

*Mutaties die uiterlijk voor 17.00 uur worden ingeleverd, worden verwerkt in het salaris van oktober.*

**22/10**

*Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling oktober.*

**25/10**

*Het salaris over de maand oktober wordt uitbetaald.*

**07/11**

*Mutaties die uiterlijk voor 17.00 uur worden ingeleverd, worden verwerkt in het salaris van november.*

**20/11**

*Laatste mogelijkheid blokkering salarisbetaling november.*

**23/11**

*Het salaris over de maand november wordt uitbetaald.*



# ICT & BEHEER (PLATOPLAN) VAN INFRASTRUCTUUR TOT SOFTWARE EN TRAININGEN

ICT in het onderwijs is 'hot' en tegelijkertijd complex. Het begint met de juiste infrastructuur en een stabiele netwerkomgeving, maar wordt pas effectief wanneer leerkrachten én leerlingen optimaal gebruik kunnen maken van ICT. Met PlatoPlan biedt Rex-Rotary een totaalaanpak van **ICT & Beheer**, gericht op alle betrokkenen: schoolbestuur/directie, ICT-coördinator/projectgroep, leerkrachten, kinderen en hun ouders. Meer dan 700 onderwijsinstellingen profiteren inmiddels van PlatoPlan en maken gebruik van meer dan 1.600 educatieve softwaretitels, die PlatoPlan te bieden heeft. Wij willen u als Dyadeklant graag de meerwaarde laten ervaren van een perfecte samenwerking.

Maak daarom vrijblijvend een afspraak via 079 - 346 75 00 of kijk voor meer informatie op [www.rexrotary.nl](http://www.rexrotary.nl)



Network Kopie Kleur Scan Kop  
Kleur Fax Kopie Scan Network Print Docume  
Kopie Scan  
Print Kopie Document Solutions

Postbus 211 • 2700 AE Zoetermeer • Edelgasstraat 57 • 2718 SX Zoetermeer  
Tel. 079 - 346 75 00 • Fax 079 - 341 40 74 • [info@rexrotary.nl](mailto:info@rexrotary.nl) • [www.rexrotary.nl](http://www.rexrotary.nl)

 **Rex-Rotary**  
Kopieer-, print- & ICT-oplossingen