

Dyademagazine

nummer 12 | december 2007 | maandelijkse uitgave van Dyade



- > Prijsuitreiking Bestuurs Bokaal
- > Interview Koninklijke Auris Groep
- > Beleidsvoerend vermogen van scholen met uitneembare checklist

Dyade



Jij werkt aan de toekomst van anderen. Wie werkt er aan die **van jou?**

Je werkt in het onderwijs. Je deelt je kennis en inspireert anderen. Je bereidt leerlingen voor op de wereld van morgen. Een wereld die voortdurend in beweging is.

Loyalis is de inkomens- en arbeidsspecialist die zijn kennis graag deelt met jou. Neem nu de Loyalis Inkomensvoorblik. Die brengt jouw financiële situatie helder in beeld. Wat er ook verandert in je leven. Ga je trouwen, bouw je aan een gezin, wil je er een tijdje tussenuit of straks minder werken? De Inkomensvoorblik laat zien wat dit voor je betekent.

Loyalis gaat niet voor de grote winsten, maar kiest voor jou. Alles wat we meer verdienen dan we nodig hebben voor een gezond Loyalis, gaat naar jou.

Kijk voor meer informatie op www.loyalis.nl. Of bel naar 045 579 61 11 voor een afspraak met een van onze specialisten.

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

Stephan Geuljans
Peter den Hartog
Rien van 't Land

Redactie-adres

Postbus 611
3430 AP Nieuwegein
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 8-9

Marco van Hal, Amsterdam

Illustraties

Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



In dit nummer:

- 4 Kerstgroet
- 5 Geschenk bij een feestdag
- 6 **de racende rechter**
Conflictbemiddeling
- 8 Feest in Bergambacht en Poeldijk!
- 10 Het beleidsvoerend vermogen van scholen gewogen

Uitneembare checklist (bewaarexemplaar)

ICT Tips & trucs

- 18 **k o r t**
 - 19 **veelgestelde vragen**
 - 20 Voordeel op collectieve basisverzekering blijft
 - 22 **in the spotlight**
Hybride leveranciers van auditieve en communicatieve expertise
 - 26 Waar vindt u ons?
 - 27 Kalender
- Bereikbaarheid Dyade eindejaarsperiode



Nog een paar weken en het jaar 2007 zit er al weer op. Inmiddels heb ik me al behoorlijk op de sector kunnen oriënteren. Ik heb begrepen dat u dit jaar weer behoorlijk wat voor de kiezen hebt gekregen. Zit u in het primair onderwijs, dan moest u over het jaar 2006 voor het eerst verantwoording afleggen door middel van een jaarverslag en om het complex te maken over het eerste halfjaar ook nog een accountantsverklaring over de Rijksvergoeding opleveren. En, oh ja, u moest ook nog even de buitenschoolse opvang regelen. In het voortgezet onderwijs, nog nadrukkelijker dan in het primair onderwijs, speelde heel pregnant het lerarentekort c.q. de hoogte van de lerarensalarissen in relatie tot de sterk aantrekkende arbeidsmarkt.

Het jaar 2007 stond ook in het teken van de praktische invulling van het regeringsbeleid. De thans geschetste contouren lijken voor het onderwijs niet ongunstig. Echter we zijn er nog niet. Ik beseft dat er voor onze klanten in 2008 en verder vele uitdagingen liggen. Wij zullen er met onze dienstverlening niet alleen voor moeten zorgen dat wij u sterken bij de realisatie van die uitdagingen. Tegelijkertijd willen we meer met u meedenken teneinde goed invulling te geven aan de grotere bestedingsvrijheid die lumpsum met zich meebrengt. Dat is onze missie, daar staan we voor. Dat willen we realiseren door het leveren van kwaliteit. Dyade geeft mede inhoud aan haar kwaliteitsdenken door periodiek de organisatie (extern) te laten certificeren. Als enige grote dienstverlener in de sector is Dyade in 2007 volledig ISO gecertificeerd. Dat was voor ons een belangrijke mijlpaal in 2007.

De uitdaging voor onze medewerkers en voor mijzelf is om volgend jaar de toegevoegde waarde van Dyade voor uw schoolorganisatie verder uit te bouwen. Graag willen we met u in gesprek of de samenwerking brengt wat u daarvan verwacht. Alleen dan kunnen we de juiste dienstverlening verzorgen.

Ik wens u een prettige kerst en jaarwisseling toe!

Hans Bol
Voorzitter Raad van Bestuur
Dyade

Geschenk bij een feestdag

De regeling is dat u eenmaal per jaar 20 procent eindheffing moet toepassen over een geschenk, voor zover de waarde in het economische verkeer van geschenken in totaal per kalenderjaar niet meer is dan €70,-. Dit is de meest gunstige regeling. U kunt hierbij denken aan een pakket of cadeaubon ter gelegenheid van Sint-Nicolaas of Kerst.

door Rien van 't Land

Voor zover de waarde meer is dan €70,- kunt u net als voor andere verstrekkingen, gebruik maken van de regeling voor kleine verstrekkingen. In dat geval kunt u tegen het gebruteerde tabeltarief eindheffing toepassen als de waarde in het economische verkeer maximaal € 136 per verstrekking is en in totaal €272,- per jaar.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

Een kerstpakket van €70,- kost u als werkgever €70,- + 20 procent is €84,-.

Een kerstpakket van €100,- kost u als werkgever €70,- + 20 procent + €30,- x gebruteerde tabeltarief.

Het gebruteerde tabeltarief is afhankelijk van het jaarloon van de werknemer. De percentages liggen tussen 50,70 procent en 108,30 procent. Zie hiervoor bladzijde 254 van het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst, www.belastingdienst.nl.

Over de waarde van het kerstpakket moet u als werkgever aan de Belastingdienst, met toepassing van de Regeling eindheffing, loonbelasting afdragen.

Deze belasting moet worden afgedragen in de maand waarin u het geschenk in natura verstrekt, dus in de maand december. Bij een te late afdracht kan de Belastingdienst een boete opleggen.

Deze afdracht moet Dyade handmatig inbrengen in het CASO-salarissysteem en wel vóór de sluiting van de verwerkingsmaand december 2007, nl. 5 december 2007.

Gelukkig weet u al lang voor de datum van uitreiking de waarde van het geschenk (ook een fles wijn valt hieronder) en zal het mogelijk zijn de afdracht tijdig te verwerken.

U heeft reeds van de afdeling Dyade Personeel een overzicht ontvangen waarop al uw personeelsleden staan vermeld. Op dit overzicht kunt u de waarde van het kerstpakket aangeven en welke personeelsleden het geschenk zullen ontvangen.

‘Deze afdracht moet Dyade handmatig inbrengen in het CASO-salarissysteem en wel vóór de sluiting van de verwerkingsmaand december 2007, nl. 5 december 2007.’

Indien van toepassing verzoeken wij u deze opgave voor 5 december 2007 aan ons te retourneren, zodat wij voor een tijdige verwerking kunnen zorgen. ●

Bron:
Belastingdienst



Conflictbemiddeling



De wijziging van het ontslagrecht is in Nederland ook op hoog niveau een discussiepunt. Ontslag ligt bijna altijd gevoelig. De wereld van het onderwijs is daarbij apart, omdat er verschillende vormen van werknemerschap voorkomen. De werknemer in het openbaar onderwijs heeft de rechtspositie van ambtenaar en valt onder het ambtenarenrecht. De werknemer in het bijzonder onderwijs valt onder het arbeidsrecht. Zoals het geregeld is in het Burgerlijk Wetboek. Maar in beide gevallen is ontslag een ingrijpende zaak die met veel emoties gepaard kan gaan. Die emoties kunnen soms beperkt worden door gebruik te maken van mediation. Daarop wordt in dit artikel uitgebreid ingegaan.

door Stephan Geuljans

Ontslag, of in juridische termen: de ontbinding van de arbeidsovereenkomst 'wegens gewichtige redenen' zoals dit in hoofdzaak is geregeld in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:685), is voor een onderneming doorgaans vrij overzichtelijk. In het geval van onvoldoende functioneren of bij verstoorde arbeidsverhoudingen is een voorlopige voorziening bij de rechtbank (kantonrechter) voldoende om duidelijkheid te scheppen tussen werkgever en werknemer. Een ontslag op staande voet levert wel meer risico's op, want de werknemer kan zijn ontslag (bij dagvaarding) aanvechten en een loonvordering indienen. De werkgever zal zijn risico in dit geval echter kunnen beperken door alsnog een ontbinding van de arbeidsovereenkomst (bij verzoekschrift) te vorderen. In deze zogenaamde 'ontbinding voor zover vereist' verzoekt de werkgever de arbeidsovereenkomst te ontbinden voor het geval de rechter achteraf – meestal na enkele maanden – van mening is dat de gronden die de werkgever aanvoert het ontslag op staande voet niet rechtvaardigt. De werkgever kan in deze tweede (parallel)procedure zo zijn risico op doorbetaling van loon over deze resterende maanden beperken. Het verlies kost de werkgever geen salaris, hoogstens een ontslagvergoeding.

‘In de jurisprudentie komt overigens naar voren dat de partij die een mediation op voorhand afwijst, verwijtbaar is.’

Het ambtenarenrecht en daarmee het openbaar onderwijsrecht kent deze mogelijkheid vreemd genoeg niet.¹ Dit betekent dat een leerkracht het ontslag kan aanvechten en zelfs in hoger beroep kan gaan tegen een voor hem ongunstige uitspraak, zodat het soms letterlijk twee tot drie jaar kan duren voordat duidelijk is of de arbeidsovereenkomst is ontbonden. Het schoolbestuur kan over deze periode zijn loonkosten of van die van zijn vervanger natuurlijk niet op het Vervangingsfonds verhalen zodat hangende de procedure de loonkosten blijven oplopen, zonder dat hier lesuren tegenover staan. En in geval van een werkloosheidsuitkering zal het Participatiefonds de uitkeringskosten terugvorderen, omdat het schoolbestuur niet heeft voldaan aan het vereiste van ‘onvermijdbaarheid van het ontslag’.

De problemen die zich voordoen bij een ontslag op staande voet of voor het geval de school het onvoldoende functioneren van de leerkracht dan wel de verstoorde arbeidsverhoudingen onvoldoende kan onderbouwen, kunnen grotendeels worden voorkomen door een beroep te doen op een onafhankelijke conflictbemiddelaar: een mediator. Een mediator is onpartijdig en kan in een arbeidsconflict volgens de NMI-regels (Nederlands Mediator Instituut) en de procedure van de Harvard University samen met partijen tot een oplossing komen. Hoofddregel is de vrijwilligheid. Dit houdt in dat partijen weliswaar een overeenkomst tekenen waarin zij zich verplichten zich in te spannen om tot een oplossing te komen, maar dat zij vrij zijn op ieder moment de mediation te staken. In de jurisprudentie komt overigens naar voren dat de partij die een mediation op voorhand afwijst, verwijtbaar is.

Als partijen besluiten toch met elkaar verder te gaan, kan de uitslag worden vastgelegd in een zogenaamde vaststellingsovereenkomst (artikel 7:900 BW), een overeenkomst die bijna net zo sterk is als een uitspraak van de rechter. De overeenkomst mag zelfs in strijd zijn met dwingend recht. Ook als blijkt dat bijvoorbeeld ‘niet functioneren’ objectief komt vast te staan en de leerkracht dit erkent, kan dit schriftelijk worden vastgelegd, eventueel onder het aanbieden van begeleiding of in het uiterste geval een outplacementtraject. Met dit laatste voldoet het schoolbestuur ook aan de inspanningsverplichting die door het Participatiefonds wordt verlangd.

Tijdens de mediation dienen de gemachtigden of advocaten een (eventueel) reeds aangevallen juridi-

sche procedure te bevrozen. Dit betekent dat partijen (soms voor het eerst) in alle openheid het conflict en/of niet goed functioneren bespreken.

Partijen nemen een strikte geheimhouding in acht waarbij hetgeen tijdens de mediation is besproken achteraf niet gebruikt mag worden in een juridische procedure. Wel is het zo dat de rechter uit een ‘mislukte’ mediation onder omstandigheden kan afleiden dat dus sprake is van definitief verstoorde arbeidsverhoudingen. Het voordeel voor het schoolbestuur is dat zij in de gerechtelijke procedure tamelijk zeker weet dat de rechter de arbeidsovereenkomst zal ontbinden. Dit lijkt een oneerlijk voordeel voor het schoolbestuur. Maar de leerkracht die zich misschien zelf verwijtbaar heeft opgesteld, heeft op dit punt het voordeel dat hij of zij zich in ieder geval heeft ingespannen de verstoorde arbeidsverhoudingen te herstellen. Dit brengt met zich mee dat de rechter in de meeste gevallen tot een gunstiger of milder oordeel komt. Dit kan weer lijden tot een schadevergoeding in de vorm van een eenmalige uitkering volgens de kantonrechterformule.

Wezenlijk is dat de mediator niet zoals bij een arbiter of rechter een oordeel velt over partijen. Heel concreet bepalen het bestuur/de directeur, de leerkracht en vaak ook collega’s de uitkomst van de mediation, zodat niemand tegen zijn wil tot iets kan worden gedwongen. Deze toch wel menselijke oplossing kan vaak in een zitting met advocaten die elkaar naar het leven staan niet worden bereikt.

In de Angelsaksische landen wordt al decennia lang een groot deel van de geschillen via mediation opgelost. Het lijkt er op, dat ook na jaren in Nederland steeds meer partijen ook in het onderwijs de voordelen van een mediation verkiezen boven een kostbare procedure en een onvoorspelbaar oordeel van de rechter. Hierbij is de belangrijkste overweging dat zij de uitkomst in eigen hand houden en beide partijen vaak al binnen enkele weken weten waar zij aan toe zijn. ●

Stephan Geuljans is jurist en werkt vanuit Dyade Ede.

¹ Op het bijzonder onderwijs is het arbeidsrecht in het BW gewoon van toepassing



V.l.n.r.: Petra Sibie, Rieke de Kool, Theo Segers, Sjaak Verbree, Mary de Bruin

Feest in Bergambacht en Poeldijk!

Uitreiking prijzen voor het beste Bestuursverslag PO van Nederland op 29 oktober 2007

Het is vroeg in de ochtend. De mist trekt langzaam op in de mooie polders van de Krimpenerwaard. De scheve toren van het dorpje Stolwijk prikt al vrolijk door de mist. Uw reporter is op weg naar de Vereniging voor Protestants Christelijk Primair Onderwijs (PCPO) in de Krimpenerwaard in Bergambacht. Missie: het uitreiken van de prijzen voor het Beste Bestuursverslag van Nederland eerst in Bergambacht en daarna bij de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs (WSKO) in Poeldijk.

door Herman de Wild

In dit artikel kunt u lezen hoe de prijsuitreikingen zijn verlopen en de reacties van de besturen.

Bergambacht, 9.00u, 29 oktober 2007

In het bestuurskantoor van de PCPO wordt al hard gewerkt. Na de herfstvakantie is het voltallige bestuur al druk in overleg. Groot is de verrassing als een delegatie met bloemen en fotograaf in de deuropening staat en vraagt om toegang tot het bestuurs-overleg. Het bestuur had werkelijk geen idee wat hen de eer verschaftte.

Een samenvatting uit het juryrapport wordt uit volle borst voorgelezen waaruit duidelijk wordt dat de PCPO een uitzonderlijk hoge score had op de criteria:

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

De heer Segers neemt namens het bestuur de Bestuurs Bokaal in ontvangst. De bokaal symboliseert het samenwerken van mensen aan maatschappelijke verantwoording. Daarna krijgt het bestuur een oorkonde uitgereikt. Van deze oorkonden bestaan er maar twee unieke exemplaren. Directeur Ton Vermeij van Meyson verraste het bestuur door alle directeuren een gratis training op het gebied van communicatie en marketing aan te bieden. Na het maken van foto's voor het Dyademagazine en een sterke kop koffie en een lokale lekkernij op naar de andere winnaar WSKO in Poeldijk.

Poeldijk, 11.00u, 29 oktober 2007

Uit betrouwbare bron had uw reporter vernomen dat het bestuur van de WSKO tot ongeveer 11.00u

Bij de PCPO Krimpenerwaard horen de volgende scholen: De Ark uit Bergambacht, School met de Bijbel uit Gouderak, De Wegwijzer uit Krimpen aan den Lek, Eben-Haëzer uit Lekkerkerk, Koningin Julianaschool uit Ouderkerk aan den IJssel, Koningin Wilhelminaschool uit Ouderkerk aan den IJssel en De Rank en de Ichthus-school uit Schoonhoven. Op deze scholen zitten in totaal 1.700 leerlingen en er zijn op deze scholen in totaal 150 personeelsleden werkzaam. PCPO is klant van Administratiekantoor Groenendijk.

aan het vergaderen was. De rit van Bergambacht naar Poeldijk is een filegevoelige route. Met enige spoed via Krimpen aan de Lek en Rotterdam de snelweg richting Hoek van Holland gepakt. Gelukkig geen file. Aangekomen in het dorpje Poeldijk lijkt ook hier niemand zich bewust van hetgeen te gebeuren staat. Net voor 11.00u bellen we aan. Een déjà vu ervaring. Verbazing bij het voltallig bestuur alom. Groot was ook hier de blijdschap bij het bekend maken van de uitslag. Een bescheiden gejuich klonk zelfs in het anders zo rustige Poeldijk.

Wederom uit volle borst wordt een samenvatting uit het juryrapport voorgelezen. 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 heer Stapel neemt namens het bestuur de Bestuurs Bokaal in ontvangst. Daarna krijgt het bestuur een oorkonde uitgereikt. Spontaan wordt een schilderij van de muur gehaald en de oorkonde opgehangen. Directeur Ton Vermeij van Meyson ver-

raste het bestuur door software beschikbaar te stellen waarmee WSKO zelf allerlei communicatiemateriaal kan samenstellen. Na het maken van foto's voor het Dyademagazine en een kop koffie en een goed gesprek liet een enthousiast bestuur nog tekeningen zien van het nog te bouwen nieuwe bestuurskantoor. De bokaal en de oorkonden zullen daar een goede plek krijgen.

Uw mening

Zoals u heeft kunnen lezen heeft de jury vastgesteld dat twee verslagen ex aequo hebben gewonnen. Op onze website (www.dyade.nl) kunt u de genoemde samenvatting van het juryrapport lezen en beide verslagen downloaden. Welk verslag vindt u het beste? U kunt uw stem uitbrengen via de poll op de website en via het reactieformulier kunt u een toelichting geven. In een volgend nummer van het Dyademagazine zullen we de uitkomst van de lezers van het Dyademagazine publiceren met daarbij de meest opvallende opmerkingen. ●

Over Meyson Communicatie

Meyson Communicatie is een nuchter Amsterdams bureau. Betrokken, rechte doorzee en met een heilig geloof in het gevoel, de belevenis. Juist in een wereld waarin iedereen wordt overspoeld met teksten, beelden en indrukken. Relaties aangaan en onderhouden, kan alleen wanneer je iets los weet te maken. Meyson richt zich daarom op creatieve en effectieve communicatie. Om te prikkelen en bovenal om de kern van het merk raken. www.meyson.nl.

Wat doet WSKO:

Alle katholieke basisscholen (19) en speciale basisscholen in de gemeente Westland behoren sinds 1 april 2006 tot het bestuur van de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs. Vanaf dat moment heeft het toenmalig bestuur haar verantwoordelijkheden overgedragen aan het college van bestuur. De WSKO wordt bestuurd door het college van bestuur. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het college van bestuur. Het college van bestuur bestaat uit twee leden. Ze worden in haar taken geadviseerd en ondersteund door het stafbureau, dat uit bovenschools managers bestaat. Zowel college van bestuur als stafbureau medewerkers worden administratief ondersteund. WSKO is klant van Dyade Rotterdam.



V.l.n.r.: Peter Zuidgeest, An van den Hooven, Chris Stapel, Henny van Rijn, Jos van der Ende, Mieke Helderma, Aad van Zeijl en Sjef Vissers.

Een half onsje dun gesneden

Het beleidsvoerend vermogen van scholen gewogen

Hoe staat het met het beleidsvoerend vermogen van scholen? Een interessante vraag die echter niet zo gemakkelijk te beantwoorden is. Lumpsumfinanciering is in 1996 in het voortgezet onderwijs en tien jaar later in het primair onderwijs ingevoerd juist met een beroep op dit argument. Meer (financiële) autonomie zou scholen in staat stellen om hun onderwijsaanbod beter af te stemmen op de doelgroep. Leerlingen krijgen hierdoor de aandacht en zorg die zij nodig hebben. Meer beleidsvrijheid leidt dus uiteindelijk tot een betere onderwijskwaliteit. Althans, dat zou moeten. Wordt de ruimte die de overheid biedt ook daadwerkelijk door scholen gebruikt?

door Clemens Geenen

Voorzichtigheid is de moeder van de porseleinkast

“Neen” zegt Bé Keizer van VOS/ABB. De meeste scholen in het primair onderwijs begroten volgens hem beleidsarm. Hij zegt dit met spijt in zijn stem. De situatie in het voortgezet onderwijs is gunstiger, maar ook hier komt hij nog veel scholen tegen die de stap naar beleidsrijk begroten niet durven of willen zetten. Het rapport van de commissie Rinnooy Kan over het kwantitatief tekort aan kwalitatief goede leraren is illustratief. In het hoofdstuk over de vraag waar de leraar anno 2007 staat, velde de commissie een hard oordeel over het personeelsbeleid van veel scholen. Beloningsdifferentiatie en loopbaanplanning komen niet of nauwelijks voor. In het basisonderwijs maakt 3 procent van de scholen gebruik van beloningsdifferentiatie tegen 11 procent in het voortgezet onderwijs. Slechts 10 procent heeft loopbaanbeleid. Functiedifferentiatie komt zowel in het basisonderwijs (17 procent) als in het voortgezet onderwijs (51 procent) naar verhouding meer voor maar de commissie haast zich te zeggen dat dit instrument in de meeste gevallen vooral ingezet wordt om de leraar leidinggevende en coördinerende taken te geven.

Dat het ook anders kan, laat het artikel van Harry van de Kant zien in BasisschoolManagement van oktober jl.

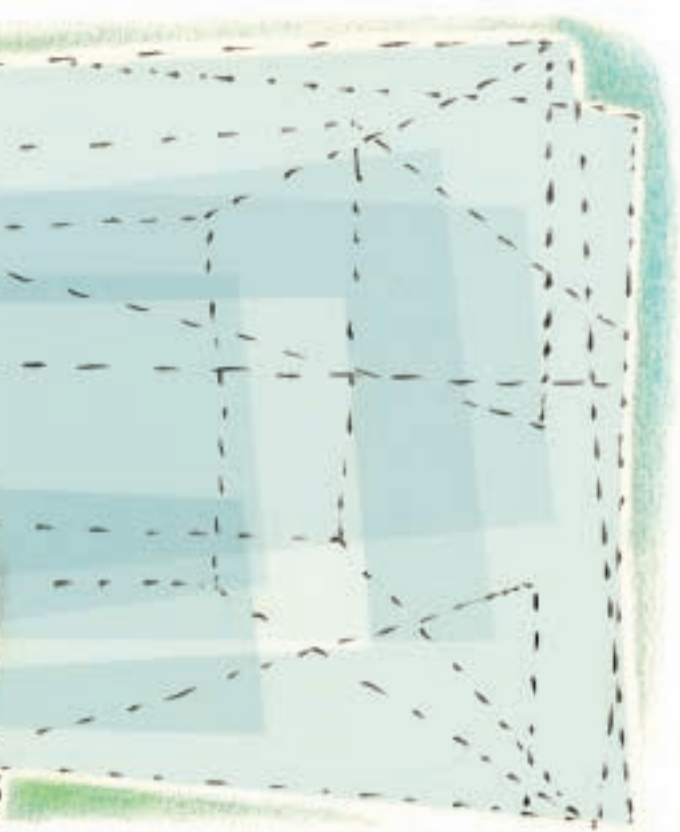
Wat verstaan we onder beleidsvoerend vermogen?

Hoogleraar en onderzoeker E. Verbiest omschrijft het beleidsvoerend vermogen van een school als “het vermogen of de capaciteit om beleid te ontwikkelen, uit te voeren en te evalueren.” Het beleidsvoerend vermogen dient volgens hem altijd ten dienste te staan van het primaire proces. Beleidsvoerend vermogen moet met andere woorden het leren van de leerlingen bevorderen. In haar rapport uit september 2007 vraagt de commissie Rinnooy Kan aandacht

voor de positie van de leraar binnen de school. “De school moet de leraar een inspirerende werkomgeving bieden die hem betreft bij de voor hem relevante organisatie- en onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen, hem aanspreekt op duidelijke verantwoordelijkheden en hem een rol gunt die past bij zijn competenties en ambities.” Verbiest zei dit ook, alleen vier jaar eerder. In 2003 schreef hij een spraakmakend artikel waarin hij stelde dat het beleidsvoerend vermogen van een school niet zozeer bepaald wordt door externe sturing als wel door de kwaliteit van de (inter)persoonlijke en organisatorische capaciteiten binnen de school. Hij noemt deze de schoolinterne capaciteiten. De school moet volgens Verbiest in het proces van beleidsvorming de belangrijke rol van de onderwijsprofessional erkennen. “De kennissamenleving vraagt intelligente, creatieve, flexibele mensen die in teamverband kennis kunnen ontwikkelen en toepassen. Maar juist scholen en onderwijsprofessionals, waarvan men toch verwacht dat ze een essentiële rol spelen in de ontwikkeling van die kennismaatschappij, beschouwt en behandelt men grotendeels als het tegendeel. Onderwijsprofessionals en scholen worden als uitvoerende professionals en als uitvoeringsorganisaties gezien, die dienen toe te passen wat andere professionals en andere organisaties hebben bedacht en ontwikkeld.”

Wat scholen vermogen De Onderwijsraad heeft zich meerdere malen over dit onderwerp uitgesproken. We beperken ons hier tot het belangrijkste rapport. In haar Advies ‘Wat scholen vermogen’ uit 2002 plaatst zij het beleidsvoerend vermogen in





samenhang met de autonomie waarover scholen kunnen beschikken en de bestuurlijke inrichting van die scholen. De Onderwijsraad kijkt vanuit de positie van de school naar de relatie met het bestuur en de omgeving. Zij komt tot de volgende aanbevelingen om de positie en het beleidsvoerend vermogen van scholen in het primair en voortgezet onderwijs te verbeteren:

- > Leg bevoegdheden binnen de school op een zo laag mogelijk niveau;
- > Geef de school (lees schoolleiding) zoveel mogelijk ruimte om zelf beslissingen te nemen;
- > Streef naar een pluriform aanbod en interne schaalverkleining.

Hoe ziet een school met een hoog beleidsvoerend vermogen eruit? Volgens de Onderwijsraad voldoet zo'n school aan de volgende kenmerken: integraal beleid, een door de gehele school gedragen visie, realiteitszin en een gevoeligheid voor externe impulsen. Wie zijn dragers van het beleidsvoerend vermogen? De Onderwijsraad concludeert dat bestuur, schoolleiding en leraren de belangrijkste actoren zijn in de beleidsontwikkeling. Met name de directeur is als aanjager en verbindende schakel bepalend voor de mate van beleidsvoerend vermogen.

Hoe meten we beleidsvoerend vermogen?

Ook in België wordt onderzoek gedaan naar het beleidsvoerend vermogen van scholen. In opdracht van de Vlaamse Minister van Werk, Onderwijs en Vorming heeft in 2006 een werkgroep van deskundi-

gen geprobeerd het beleidsvoerend vermogen van Vlaamse basis- en secundaire scholen te meten. De werkgroep constateert dat het hebben en communiceren van een schoolvisie de belangrijkste voorspeller van beleidsvoerend vermogen is. Hoe staat het met de overige dragers? De werkgroep heeft de volgende top 10 opgesteld naar mate van (afnemende) belangrijkheid:

- 1 Doelgerichtheid van de schoolvisie
- 2 Innovaties
- 3 Samenwerking tussen leerkrachten
- 4 Reflecterend handelen ten aanzien van de school
- 5 Begeleidend aspect directeur
- 6 Organiserend aspect directeur
- 7 Participatieve besluitvorming
- 8 Responsiviteit ten aanzien van ouders
- 9 Reflecterend handelen ten aanzien van leerkrachten
- 10 Responsiviteit ten aanzien van omgeving

Uit dit onderzoek blijkt opnieuw het cruciale belang van de directeur voor het beleidsvoerend vermogen van de school. "Sterke schoolleiders kunnen, samen met hun team, concreet gestalte geven aan de schoolvisie, praten dagelijks over de visie, maken de visie ook gekend in de externe omgeving en trachten hun beleid volledig in het teken te zetten van de schoolvisie." Maar het lukt alleen als de directeur goed samenwerkt met zijn team. Het beleidsvoerend vermogen van een school neemt toe naarmate leerkrachten meer betrokken worden in de beleidsvorming. De werkgroep komt nog tot een tweetal andere interessante constatering. Het beleidsvoerend vermogen neemt toe naarmate er meer vrouwen op een school werken en schoolleiders en leerkrachten meer betrokken zijn bij netwerken. Inmiddels doet ook het Kohnstamm Instituut van de Universiteit van Amsterdam (weer) onderzoek naar de vraag in welke mate basisscholen beleidsvoerend vermogen hebben en welke factoren hierop van invloed zijn. Dit onderzoek loopt tot 1 augustus 2008. Het onderzoeksrapport zal naar verwachting in het voorjaar van 2009 verschijnen.

Dienstverlening door Dyade In het onderwijs zijn we gewend om het wiel opnieuw uit te vinden, ook op het gebied van beleidsontwikkeling. Hoed u echter voor verspilling van uw kostbare tijd en energie! Besturenorganisaties zoals VOS/ABB en de Besturenraad hebben op hun website verschillende voorbeelden van (beleids)documenten staan. Ook kunt u een beroep doen op Dyade. Voor meerdere schoolbesturen hebben we de afgelopen jaren een digitaal Handboek Personeelsbeleid en een Handboek School en organisatie gemaakt. Dyade onderscheidt vier typen (beleids)documenten:

- > Codes
- > Statuten en reglementen
- > Protocollen
- > Beleidsplannen

>>

In een code legt de school verwachtingen en afspraken over gewenst gedrag vast. Een voorbeeld is de code kleding op school of de code foto- en video opnames. Een statuut of reglement bevat meestal een regeling omtrent rechten, plichten en bevoegdheden. Voorbeelden zijn het managementstatuut en de klachtenregeling. In een protocol geeft de school aan hoe moet worden gehandeld als een bepaalde situatie zich voordoet. Een voorbeeld is het protocol risicogesprekken in geval van een potentieel agressieve ouder of het rouwprotocol dat in werking treedt op het moment dat een leerling onverhoopt overlijdt. In een beleidsplan verwoordt de school haar beleid ten aanzien van een bepaald onderwerp, zoals scholing of het gebruik van vrijwilligers. Protocollen zijn dikwijls aan de hand van praktijksituaties ontwikkeld. Protocollen hebben dan ook een hoog good-practice gehalte. Veel protocollen met name op het gebied van agressie en geweld komen uit andere sectoren zoals de gezondheidszorg. Meestal kunnen deze protocollen aangepast en geschikt gemaakt worden voor het onderwijs. Codes, statuten, reglementen en beleidsplannen vormen echter een ander verhaal. Hierbij speelt de eigenheid van de school een belangrijke rol zoals identiteit, onderwijsconcept, doelgroep, visie en strategie. In de regel worden deze documenten in nauwe samenwerking met de directie, het team en het bestuur ontwikkeld. Hierdoor zijn geen twee Handboeken dezelfde.

We inventariseren aan de hand van een checklist (zie uitneembare checklist in het midden van het magazine) welke documenten aanwezig zijn, welke documenten actualisatie behoeven en welke documenten ontbreken. In overleg met de directie of het bestuur worden vervolgens de prioriteiten bepaald. Ontbreekt bijvoorbeeld een schoolplan, dan zal dat waarschijnlijk een hogere prioriteit krijgen dan bijvoorbeeld het bijstellen van het beleid ten aanzien van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Ontwikkelt Dyade alle modellen en voorbeelden zelf? Nee, natuurlijk niet. Is een goed voorbeeld voor handen, dan zullen we dat na ruggespraak met de school gebruiken. Zo niet, dan gaan we het zelf ontwikkelen of laten we het ontwikkelen. Een voorbeeld van het laatste is ongewenst seksueel gedrag van leerlingen. We ervaren dat steeds meer scholen in het primair onderwijs hiermee te maken krijgen. Dyade heeft navraag gedaan bij o.a. de Inspectie (vertrouwensinspecteur), GGD, Bureau Jeugdzorg, Advies- en Meldpunt Kinder mishandeling en het Kenniscentrum seksualiteit van de Rutgers Nisso Groep, maar een protocol ontbreekt. We hebben onlangs de vraag neergelegd bij OCW of er een landelijk protocol kan worden ontwikkeld.

Inmiddels heeft Dyade een database opgebouwd met honderden voorbeelden en formats van codes, reglementen, protocollen en beleidsplannen zowel voor het bijzonder als voor het openbaar onderwijs. Zodra wet- of regelgeving verandert, worden de basisdocumenten aangepast. Een voorbeeld is de klachtenregeling. Veel scholen hanteren de klachtenregeling die de gezamenlijke besturenorganisaties in 1998 hebben opgesteld. Deze regeling is echter op veel punten verouderd. Zo moet het bestuur op grond van de nieuwe Wet medezeggenschap op scholen de medezeggenschapsraad informeren over gegronde verklaarde klachten en de hieruit voortvloeiende aanbevelingen. Een landelijke werkgroep heeft bovendien

in opdracht van OCW in 2006 aanbevelingen gedaan voor een verbeterde klachtenregeling. Eén van de aanbevelingen is om in de klachtenregeling de mogelijkheid op te nemen van een rehabilitatietraject voor iemand die ten onrechte is aangeklaagd. Ook is het begrip seksuele intimidatie ‘opgerekt’ naar aanleiding van wijzigingen in de Arbowet per 1 januari 2007. Het oude begrip ‘ongewenste toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een aantal nader in de wet omschreven punten’ heeft plaats gemaakt voor de veel ruimere definitie van ‘enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd’. Omdat de besturenorganisaties hebben laten weten niet met een nieuwe klachtenregeling te komen, hebben de juristen van Dyade de bestaande regeling geactualiseerd.

Ook gaat Dyade zoveel mogelijk na of een code of protocol deugdelijk is. Kan een basisschool in een code kleding op school tongpiercingen verbieden op grond van spraakontwikkeling? Menig directeur zal zeggen (of hopen) ja, maar navraag bij deskundigen op het gebied van spraakontwikkeling leert dat dit geen steekhoudend argument is. Is een tongpiercing dan helemaal niet te verbieden? Een tongpiercing kan gevaar opleveren voor de leerling zelf, bijvoorbeeld bij bewegingsonderwijs. De KNVB hanteert op dit punt stringente voorschriften. Een tongpiercing moet tijdens het trainen of voetballen altijd worden uitgedaan (evenals kettingen, armbanden en andere sieraden). Een voetballer hoeft daarentegen een navelpiercing niet uit te doen, maar moet hem wel goed afplakken. Een school kan er voor kiezen om deze situatie in haar code kleding op school op te nemen. Een code geeft de school een stevige juridische positie bij een meningsverschil met een leerling of een ouder. Heeft de school geen code of een bepaalde situatie niet in een code opgenomen dan zal de rechter al gauw aannemen dat de school op dit punt geen beleid heeft en niet iets kan verbieden of gebieden.

Is een Handboek eenmaal gemaakt, dan wordt het up-to-date houden belangrijk. Een school kan dit uiteraard zelf doen, maar dat vergt veel tijd en nauwgezetheid. In de dienstverlening van Dyade zit de mogelijkheid van een update service. Heeft een wetswijziging of een nieuwe regeling gevolgen voor een document in het Handboek of moet er een nieuw document gemaakt worden, dan krijgt de school een seintje en volgt zo snel mogelijk de update per mail. Heeft u interesse of wilt u meer informatie, dan kunt u contact opnemen met Sietske Hagers: (033) 469 82 78 of sietske.hagers@dyade.nl. ●

Deze checklist is van toepassing op het basisonderwijs. In een volgend nummer kunt u een dergelijke checklist voor het voortgezet onderwijs vinden.

Over welke (beleids)documenten moet een basisschool op basis van wet- en regelgeving beschikken?

WPO = Wet op het primair onderwijs; WMS = Wet medezeggenschap op scholen

Document	Grondslag	Frequentie	Opmerkingen
1 Arbeids- en rusttijdenregeling	Art. 4.1 + 4.2 Arbeidstijdenwet Art. 2.4 CAO PO		
2 Arbeidsvoorwaardelijke regeling en afspraken met orgaan van de rechtspersoon dat toezicht houdt op bevoegd gezag (informatie over hoogte en inhoud)	Art. 8 lid 2 WMS	Jaarlijks	
3 Arbeidsvoorwaardelijke regeling en afspraken per categorie werknemers en leden bevoegd gezag (informatie over hoogte en inhoud)	Art. 8 lid 2 WMS		In geval van ≥ 100 personen
4 Arbobeleid	Art. 5 Arbowet Art. 11.7 CAO PO		
5 Begroting	Art. 8 lid 2 WMS	Jaarlijks	
6 Bekwaamheidsdossier (per personeelslid)	Art. 32b WPO Art. 9.6 CAO PO		
7 Beleidsvoornemens op financieel, organisatorisch en onderwijskundig gebied	Art. 8 lid 2 WMS		
8 Beloningsbeleid	Art. 6.19 CAO PO		In geval van beloningsdifferentiatie
9 Beoordelingsgesprekken (regeling)	Art. 9.4 CAO PO		
10 Bestuursformatieplan	Art. 2.7 CAO PO	Jaarlijks	
11 Bestuursverslag	Art. 171 WPO	Jaarlijks	
12 Doelgroepenbeleid (als onderdeel van taakbeleid)	Art. 2.6 lid 6 t/m 8 CAO PO		
13 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	Art. 30 WPO		
14 Functieboek (functiebouwwerk)	Art. 5.3 CAO PO		Vóór 1 augustus 2008 vaststellen
15 Functioneringsgesprekken (regeling)	Art. 9.4 CAO PO		
16 Gesprekkencyclus (regeling)	Art. 9.4 CAO PO		
17 Gezondheidsbeleid	Art. 11.5 CAO PO	Periodiek bijstellen	
18 Introductie en begeleiding beginnende werknemers (regeling)	Art. 9.3 CAO PO		
19 Jaarverslag (waaronder jaarrekening)	Art. 171 WPO	Jaarlijks	
20 Klachtenregeling	Art. 14 WPO		
21 Kwaliteitszorg	Kwaliteitswet		
22 Leeftijdsbewust personeelsbeleid	Art. 2.6 CAO PO		
23 Managementstatuut	Art. 31 WPO		
24 Medezeggenschapsreglement	Art. 23 WMS		
25 Medezeggenschapsstatuut	Art. 21 WMS		
26 Medische handelingen op school (protocol)	Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg		In geval dat personeel medische handelingen moet verrichten

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Sietske Hagers: (033) 469 82 78 of sietske.hagers@dyade.nl.

© Dyade 2007 Overname is alleen toegestaan na schriftelijke toestemming.

27	Nascholing	Art. 9.7 CAO PO		
28	Onderhoudsplan (meerjaren)	Controleprotocol OCW		In geval dat school een onderhoudsvoorziening heeft
29	Ondersteunende werkzaamheden ouders (beleid)	Art. 44 WPO		
30	Ongevallenregister	Art. 9 Arbowet		
31	Ontruimingsplan	Art. 15 Arbowet		
32	Ouderbijdrage (overeenkomst)	Art. 13 WPO		In geval dat school ouderbijdrage heft
33	Persoonlijk ontwikkelingsplan (per personeelslid)	Art. 9.5 CAO PO	Vierjaarlijks	
34	Pestbeleid	Art. 3 Arbowet		
35	Privacyreglement verwerking leerlingengegevens	Wet bescherming persoonsgegevens		
36	Privacyreglement verwerking gegevens personeel	Wet bescherming persoonsgegevens		
37	RI&E en plan van aanpak	Art. 5 Arbowet Art. 11.7 CAO PO	Vierjaarlijks	
38	Samenwerkingsverband WSNS (reglement)	Art. 20 WPO		
39	Scholing en ontwikkeling (meerjarenbeleid)	Art. 9.2 CAO PO		
40	Scholing (regeling)	Art. 9.7 CAO PO		
41	Schoolgids	Art. 13 WPO	Jaarlijks	
42	Schoolplan	Art. 12 WPO	Vierjaarlijks	
43	Seksuele intimidatie en seksueel misbruik (protocol)	Wet bestrijding van seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het onderwijs		
44	Sociaal jaarverslag	Statuut Sociaal Beleid CAO PO	Jaarlijks	
45	Sollicitatiecode	Art. 11.8 CAO PO		Als bijlage XII in de CAO PO opgenomen
46	Sponsoring (beleid)	Convenant Sponsoring Art. 10 WMS		In geval dat school van sponsoring gebruik maakt of gaat maken
47	Speeltoestellen (logboek)	Besluit veiligheid attractie- en speeltoestellen		
48	Taakbeleid	Art. 2.6 CAO PO		
49	Toelating en verwijdering van leerlingen (beleid)	Art. 40 WPO		
50	Treasurystatuut	Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek		In geval dat school belegt of beleent
51	Uitgangspunten bevoegd gezag bij de uitoefening van zijn bevoegdheden	Art. 8 lid 2 WMS		
52	Veiligheidsbeleid	Art. 3 Arbowet Art. 11.5 CAO PO	Periodiek bijstellen	
53	Verzuimbeleid	Art. 11.7 CAO PO		
54	Werkgelegenheidsbeleid	Art. 10.2 + 10.3 CAO PO		Indien hiervoor gekozen is
55	Werkreglement	Art. 2.4. lid 3 CAO PO		
56	Ziekteverzuim (controlevoorschriften)	Wet verbetering poortwachter		
57	Zorg voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften of leerlinggebonden budget	Art. 13 WPO		In schoolgids opnemen
58	Zorgplan	Art. 19 WPO	Jaarlijks	

Welke (beleids)documenten zijn niet verplicht, maar zijn wel handig om te hebben?

	Document	Noodzakelijk?	Opmerkingen
1	Agressie en geweld (protocol)		
2	Beginnende directeuren (begeleidingsovereenkomst)		
3	Bestuursreglement	Wordt in 2009 verplicht, zie wetsvoorstel governance	
4	Bestuursprofielen	Wordt in 2009 verplicht, zie wetsvoorstel governance	
5	Bewegingsonderwijs (protocol)	Ja, zie jurisprudentie	
6	Coaching (beleid)		
7	Communicatieplan		
8	Draaiboek calamiteiten		
9	E-mail en Internet gebruik (code)	Ja, zie jurisprudentie	
10	Exit-interview		
11	Foto- en video opnames (code)	Ja, zie jurisprudentie	
12	Gedragscode		
13	Goed onderwijsbestuur (code)	Wordt in 2009 verplicht, zie wetsvoorstel governance	
14	Huishoudelijk reglement (g)mr		
15	ICT in het onderwijs (beleid)		
16	Informatie aan gescheiden ouders (protocol)	Ja, zie jurisprudentie	
17	Interne begeleiding (beleid)		
18	Interne bezwarencommissie functiewaardering (reglement)	Art. 5.5 CAO PO	In geval van functie-differentiatie
19	Kindermishandeling (protocol)		
20	Kinderopvang (regeling)		
21	Kleding op school (leidraad)	Ja, zie jurisprudentie	
22	Leerling met een handicap op school (beleid)	Ja, zie jurisprudentie	
23	Leerlingenvervoer (protocol)	Ja, zie jurisprudentie	
24	Lief & leed		
25	Loopbaan & mobiliteit (beleid)		
26	Medicijnverstrekking op school (protocol)	Ja, zie jurisprudentie	
27	Melding en registratie van incidenten (protocol)		
28	Omgangsregels	Ja, zie jurisprudentie	
29	Ongewenst seksueel gedrag van leerlingen (protocol)		
30	Opvang en nazorg na incident (protocol)		
31	Ouderbijdrage (gedragscode)		
32	Outplacement (beleid)		
33	Planning & control cyclus	Ja, zie voorgestelde wijziging voorschriften jaarverslaglegging per 1 januari 2008	
34	Professioneel statuut (positie leerkracht binnen school)		
35	Risicogesprekken (protocol)		
36	Rouwprotocol		
37	Schoolreglement	Ja, zie jurisprudentie	
38	Schoolzwemmen (protocol)	Ja, zie jurisprudentie	
39	Schorsing van leerlingen (beleid)	Ja, zie jurisprudentie	
40	Sollicitanten (extra verklaring)	Ja, zie jurisprudentie	In geval van bijzonder onderwijs
41	Spaarverlof (beleid)		
42	Staking/werkonderbreking (handreiking)		
43	Strategisch beleidsplan		
44	Verlofregeling leerlingen		
45	Vermoeden huiselijk geweld (protocol)		
46	Vervanging zieke leerkracht (regeling)		
47	Vrijwilligersbeleid		

ICT Tips & trucs

“Al doende leert men” is een veel gehoorde uitdrukking die ook geldt voor het werken op de pc. Hierdoor heeft u waarschijnlijk al een hoop handigheidjes ontdekt om sneller te kunnen werken. Er zijn echter ook veel mensen die hier niet van op de hoogte zijn. Kende u deze trucs nog niet? U hoeft zich niet te schamen! Zelfs enkele ict-ers gaven aan nog wat geleerd te hebben van dit artikel!

door Marieke de Korte

WindowsXP - Opstarten PC versnellen

Iedereen kent het wel: het opstarten van Windows duurt erg lang. Waarschijnlijk komt dat, omdat er heel veel programma's automatisch worden geladen die u helemaal niet nodig hebt. Deze programma's kunt u handmatig uitzetten. Het Microsoft System Configuration Utility, kortweg msconfig, is ontworpen om problemen met uw besturingssysteem op te lossen. U kunt msconfig ook wijzigen, zodat uw pc sneller opstart:










1. Ga naar; **Start** → **Uitvoeren** → Typ in: **msconfig** (enter). U komt nu in het Hulpprogramma voor systeemconfiguratie. Let wel: u moet hiervoor zijn aangemeld als een gebruiker met beheerderrechten.
2. Ga naar het tabblad **Startup/Opstarten**. Daarin staan alle programma's - waaronder wellicht ook virussen en spyware - die automatisch opstarten wanneer Windows wordt opgestart.
3. De **Items voor opstarten** in het lijstje geven niet altijd even duidelijk aan voor welke programma's ze staan. Een goede steun is de site <http://www.bleeping-computer.com/startups/>. Daar kunt u **Items voor opstarten** invoeren en krijgt u advies of het item noodzakelijk is voor het goed en veilig opstarten van

het systeem. Haal het vinkje weg bij de programma's die u niet nodig hebt bij het opstarten van de pc. Haal bij twijfel het vinkje niet weg. Zo kunt u één item uitvinken en daarna het systeem opnieuw starten om te beoordelen of dat het gewenste resultaat heeft. Vervolgens neemt u het volgende item totdat u ze allemaal hebt gehad. Vaak is het een persoonlijke keuze om programma's al dan niet tegelijkertijd met Windows te laten opstarten. Laat in ieder geval uw antivirusprogramma en firewall in het lijstje Items voor opstarten staan.

Het kan zijn dat er wat te veel is uitgevinkt, dan moet u de computer opstarten in **veilige modus**. Dan kan alles weer aangezet worden. Dit doet u op dezelfde manier met **msconfig**.

Een opmerking voor wie geen XP heeft: **msconfig** is ook beschikbaar op Windows 98/ME. Het kan voorkomen dat daar de volgende **Items voor opstarten** staan: ScanRegistry, TaskMonitor, SystemTray, LoadPowerProfile. Laat deze vier items - mits vermeld - in ieder geval aangevinkt staan, want ze zijn noodzakelijk voor uw systeem. Windows 2000 (Pro/Server-versies) heeft geen msconfig. ●

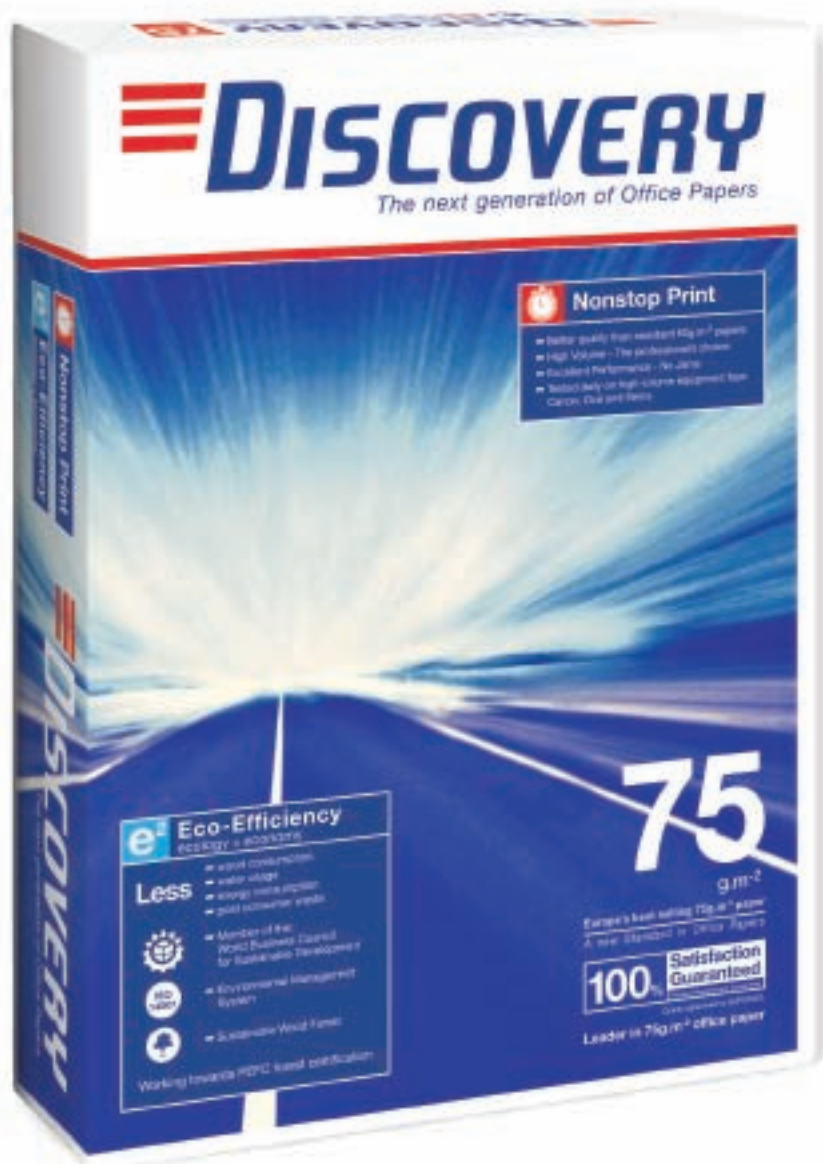
Handige combinatie/sneltoetsen

	Menu start weergeven	Ctrl + A	Alle items selecteren
 + Break	Systeemeigenschappen pc weergeven	Ctrl + C	Kopiëren
 + D	Bureaublad weergeven	Ctrl + X	Knippen
 + E	Deze Computer openen	Ctrl + V	Plakken
 + F	Zoeken	Ctrl + Z	Ongedaan maken laatste actie (heel handig!)
 + L	Op slot zetten/gebruikers wisselen	Ctrl + F	Zoeken in een document of webpagina
 + M	Alle vensters minimaliseren	Alt + F4	Programma afsluiten
 + Shift + M	Alle vensters terugzetten (maximaliseren)	Alt + Spatiebalk	Snelmenu voor item openen
 + R	Uitvoeren openen	Alt + Tab	Schakel tussen geopende items
		Alt + Esc	Schakel tussen geopende items in volgorde

 = Hiermee wordt de Windowstoets bedoeld, deze zit naast de Ctrl toets

DISCOVERY

The next generation of Office Papers



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



Proost en Brandt

g Gemeenten krijgen extra geld voor VVE

Per 1 augustus 2006 geldt de Algemene Maatregel van Bestuur onderwijsachterstanden. Op grond van deze AMvB krijgen gemeenten een specifieke uitkering voor de bestrijding van onderwijsachterstanden. De uitkering wordt voor het schooljaar 2006/2007 tot en met 2009/2010 vastgesteld. In de AMvB is als doelstelling bij de voor- en voerschoolse educatie (VVE) geformuleerd dat gemeenten voor 1 augustus 2010 70 procent van de doelgroepkinderen in de voerschoolse educatie dienen te bereiken. Als dit niet wordt bereikt, dient minimaal 20 procentpunten meer van de doelgroep te zijn bereikt ten opzichte van het niveau op 1 augustus 2006. Het belang om op korte termijn een vergroting van het bereik van de doelgroep te halen is groot. Het is daarom de bedoeling taalachterstanden bij jonge kinderen zo snel mogelijk uit te bannen. Het vorige kabinet heeft dit belang onderstreept door € 45 miljoen extra aan gemeenten toe te kennen voor de schooljaren 2007/2008 en 2008/2009, waarmee gemeenten in de gelegenheid worden gesteld al voor 2010 70 procent van de doelgroepkinderen te bereiken, of 20 procentpunten meer dan in 2006. Het totaal beschikbare budget van € 45 miljoen wordt verdeeld over gemeenten op basis van artikel 27 Besluit bekostiging WPO. De gemeenten die deel uitmaken van het Grotestedenbeleid hebben deze bekostiging ondertussen als onderdeel van de brede doeluitkering ontvangen. Aan de overige gemeenten worden de extra voerschoolse middelen toegekend in de vorm van een specifieke uitkering. Dit wordt geregeld in de Regeling tijdelijke toekenning extra voerschoolse middelen. Deze regeling wordt binnenkort gepubliceerd in de Staatscourant. De regeling zal met terugwerkende kracht vanaf 1 augustus 2007 in werking treden.

k Kenniscentrum Gemengde Scholen: zijn er knelpunten?

Loopt u tegen belemmeringen aan bij pogingen uw school meer kleur te geven? Gemengde scholen zijn namelijk lang niet overal vanzelfsprekend. Het Kenniscentrum Gemengde Scholen en het ministerie van OCW willen graag weten op welke belemmeringen mensen in het veld stuiten bij hun pogingen scholen meer kleur te geven. Zij vragen daarom iedereen die knelpunten heeft deze door te geven via info@gemengdescholen.nl. Het Kenniscentrum Gemengde Scholen is opgericht om scholen, schoolbesturen, gemeenten en ouders te ondersteunen bij het bevorderen van integratie en het tegengaan van segregatie in het onderwijs. Uitgangspunt voor de activiteiten van het Kenniscentrum is dat scholen een afspiegeling vormen van de samenleving, en vooral ook van de buurt waar de school staat. Gemeenten en schoolbesturen hebben hierin een belangrijke rol. In het verplichte overleg tussen gemeenten en schoolbesturen over de lokale educatieve agenda kunnen ze hierover afspraken maken.

t Toezicht op scholen maatwerk

Het onderwijstoezicht zal effectiever en sneller worden. Het is de bedoeling dat op termijn hierdoor de administratieve lasten voor scholen zullen afnemen. Omdat scholen zelf verantwoording afleggen aan hun omgeving en omdat schoolbesturen verantwoordelijk zijn voor goed - en transparant - onderwijsbestuur, kan het toezicht selectiever worden en kunnen zich meer richten op risicogeveallen. Scholen die slecht presteren of hun zaken niet op orde hebben, zullen meer met de toezichthouders te maken krijgen. Bij (zeer) zwakke scholen kan straks sneller worden ingegrepen. Uit het Algemeen Overleg bleek dat de brief over het nieuwe toezicht op hoofdlijnen gesteund wordt door de Tweede Kamer. De staatssecretarissen van OCW hebben de toezegging gedaan dat alle scholen in het primair en het voortgezet onderwijs eens in de vier jaar bezocht worden door de inspectie. Na verloop van tijd zal duidelijk worden hoe dit toezichtsarrangement eruit zal zien. Vooral in het primair onderwijs vraagt de overgang naar het nieuwe toezicht tijd. Er worden pilots opgezet om horizontale verantwoording en kwaliteitszorgsystemen verder te ontwikkelen. Het nieuwe toezichtstelsel komt onder meer voort uit een evaluatie van de Wet op het Onderwijstoezicht. Daaruit blijkt dat selectiviteit en proportionaliteit goede uitgangspunten zijn om het toezicht vorm te geven. In de loop van 2008 zal het nieuwe wetsvoorstel voor de Wet op het Onderwijstoezicht bij de Tweede Kamer worden ingediend.

b Bekostiging eerste opvang buitenlandse leerlingen

Ook kinderen die korter dan een jaar in Nederland wonen, moeten, als ze leerplichtig zijn, naar school. Als een basisschool meer dan vier van deze leerlingen heeft, komt de school in aanmerking voor een extra vergoeding voor de eerste opvang. Dit geldt ook voor kinderen waarvan de ouders afkomstig zijn uit de EU en in Nederland werkzaam zijn. Scholen met meer dan vier vreemdelingen kunnen voor de eerste opvang van kinderen (vreemdelingen) die korter dan een jaar in Nederland zijn een aanvullende financiële vergoeding krijgen. Scholen die voor het eerst de eerste opvang van vreemdelingen verzorgen, komen in aanmerking voor een eenmalige aanvulling op de bijzondere bekostiging van € 4600,00. Per leerling krijgt de school een extra financiële vergoeding van € 1182,30.

Compensatie van zwangerschaps- en bevallingsverlof

1 *Mag het compensatieverlof naar een later tijdstip doorgeschoven worden wanneer dit (grotendeels) samenvalt met de kerstvakantie?*

De concrete vraag aan het managementloket was: 17 december eindigt het zwangerschapsverlof van onze werknemer en zij heeft recht op enkele weken compensatieverlof. Als we dat direct achter 17 december 'plakken' houdt dat in dat zij tot 4 januari compensatieverlof geniet. Dat valt dan dus grotendeels samen met de kerstvakantie. Mag het compensatieverlof naar een later tijdstip doorgeschoven worden?

In de CAO, art. 8.2 lid 6 (geldt voor de functiecategorieën directie en onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel met lesgebonden en/of behandeltaken) staat: *Het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer dat samenvalt met de verlofperiode van de zomervakantie, zoals deze wordt vastgesteld in de Regeling spreiding zomervakanties van het ministerie van OCW, wordt maximaal drie weken gecompenseerd. Dit compensatieverlof wordt aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan wel de zomervakantie genoten, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.*

De manier waarop de compensatie plaatsvindt is vrij en kan in dagen of weken opgenomen worden. De werkgever en werknemer kunnen dit samen overeenkomen. In dit geval kan het dus als enkele dagen vóór de kerstvakantie en een periode ná de kerstvakantie opgenomen worden. De kerstvakantie telt dan dus niet mee als compensatietijd. Men kan er ook voor kiezen gedurende een aantal weken een dag in de week het compensatieverlof op te nemen. De manier waarop het compensatieverlof wordt berekend is het zuiverst als men uitgaat van het aantal werkdagen waar recht op is. Voor de compensatie kan een vervanger benoemd of aangesteld worden. Deze kan gedeclareerd worden bij het Vervangingsfonds.

Jaarkosten personeel

2 *Regelmatig wil ik weten hoeveel de jaarkosten van een nieuw personeelslid zijn. Waar kan ik de juiste informatie vinden?*

U kunt altijd aan Dyade vragen welke kosten aan een bepaald personeelslid verbonden zijn. Maar u kunt dit in het digitale tijdperk ook zelf uitrekenen via een instrument via www.dyade.nl > personele administratie > zelf berekenen. Het enige dat u nodig heeft is schaal, schaalnummer en functieomvang. Vervolgens krijgt u meteen een berekening op uw scherm te zien. Als u toch bij zelf berekenen op onze website bent, ziet u ook dat ouderschaps- en zwangerschapsverlof door u eenvoudig te berekenen is. Makkelijker kunnen wij het voor u niet maken!

Beloning schoolleiders

3 *Er is recentelijk een nieuwe CAO afgesloten, maar hoe staat het eigenlijk met de extra beloning voor schoolleiders?*

Driekwart van de schoolleiders in het primair onderwijs vindt de werkdruk zo hoog en het salaris dermate laag dat ze overwegen een andere baan te zoeken. Dat blijkt uit onderzoek van de Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS). De uitkomst van het onderzoek en het onderhandelaarsakkoord over de nieuwe CAO PO zijn voor de AVS reden om aan te dringen op een salarisverhoging van 8 procent voor schoolleiders. Ook moet er een structurele financiering komen voor het aanstellen van conciërges en administratief personeel. De overheid moet volgens de AVS ook in actie komen om de administratieve lastendruk te verlagen.

De AVS geeft aan dat de politiek al jaren belooft dat er zal worden geïnvesteerd in de schoolleiding, maar dat de tijd van praten nu voorbij is. 'Er moeten nu concrete stappen gezet worden, want de kwaliteit van het primair onderwijs in Nederland is in gevaar als er niet snel wat gedaan wordt om de directeuren in staat te stellen echt te werken aan de kwaliteit van hun scholen'.

Bron: AVS

Voordeel op collectieve basisverzekering blijft

Ook dit jaar kunt u weer profiteren van het voordeel van de collectieve basisverzekering van VPZ (gevolmachtigde van VGZ) die u via Dyade kunt afsluiten. De personen die al verzekerd zijn via deze verzekering weten natuurlijk al dat deze verzekering naast een concurrerende premie vooral een zeer goede dekking biedt.

door Peter den Hartog

Ook dit jaar kunt u nog zonder selectie overstappen naar de collectieve basisverzekering inclusief de aanvullende verzekeringen van de door Dyade afgesloten collectieve zorgverzekering, met slechts één uitzondering en wel van de hoogste tandartsverzekeringen. Hiervoor geldt dat u alleen zonder selectie wordt geaccepteerd als u al een gelijkwaardige tandartsverzekering heeft afgesloten.

Bijzonder is ook dat de goede dekking van de aanvullende verzekeringen geheel op peil is gebleven, in tegenstelling tot veel andere verzekeringen. Helaas is wel de premie voor deze pakketten omhoog gegaan, zoals dit bij elke verzekeraar het geval is. Dit komt door het hogere aantal aanspraken op deze aanvullende verzekeringen. Maar voor u blijft de aanbieding van VPZ gezien de uitstekende keuze mogelijkheden met de ruime dekking nog steeds een voordelige aanbieding. De voor 2008 vastgestelde tarieven zijn:



Premietabel 2008 inclusief Business Care

Maandpremies basisverzekering VPZ/VGZ Zorgverzekering 2008	tot 18 jaar	vanaf 18 jaar
Eigen risico EUR 0	€ -	€ 84,58
Eigen risico EUR 100	€ -	€ 81,58
Eigen risico EUR 200	€ -	€ 78,58
Eigen risico EUR 300	€ -	€ 75,58
Eigen risico EUR 400	€ -	€ 72,58
Eigen risico EUR 500	€ -	€ 69,58

Eigen risico is per persoon per jaar

Verplicht Eigen risico

Naast het eigen risico dat u vrijwillig kunt kiezen, kent de basisverzekering een verplicht eigen risico van € 150,- per volwassene per jaar. Dit verplichte eigen risico geldt niet voor alle behandelingen. In de polisvoorwaarden kunt u dit precies nalezen.

Voor alle verzekerden gedekte aanvullende module	tot 18 jaar	vanaf 18 jaar
Business Care 2008	€ -	€ 11,90

Maandpremies aanvullende verzekeringen	tot 18 jaar	vanaf 18 jaar
VPZ Basic Care 2008	€ -	€ 5,29
VPZ Good Care 2008	€ -	€ 10,92
VPZ Excellent Care 2008	€ -	€ 16,98

Maandpremies aanvullende tand-verzekeringen	tot 18 jaar	vanaf 18 jaar
Tandverzekering exclusief tandtechniek € 250	€ -	€ 10,47
Tandverzekering exclusief tandtechniek € 700	€ -	€ 12,23
Tandverzekering exclusief tandtechniek € 1.150	€ -	€ 15,13
Tandverzekering exclusief tandtechniek € 1.850	€ -	€ 19,79
Tandverzekering inclusief tandtechniek € 700	€ -	€ 17,46
Tandverzekering inclusief tandtechniek € 1.150	€ -	€ 22,12
Tandverzekering inclusief tandtechniek € 1.850	€ -	€ 27,94

Kinderen worden verzekerd overeenkomstig het gekozen pakket van de ouder/verzorger met de meest uitgebreide dekking. Bij jaarbetaling geldt een extra korting van 3%.

Uit ervaringen van VPZ verzekerden blijkt dat VPZ nog steeds een zeer snelle en correcte uitbetaling van gedeclareerde nota's kent. In het algemeen is het zo dat u binnen een week het geld al op uw rekening heeft staan.

Vanzelfsprekend heeft u ook nog steeds een vrije keuze van huisarts, heeft u toegang tot alle ziekenhuizen in Nederland en blijven uw kinderen tot 18 jaar gratis verzekerd, ook voor de aanvullende verzekeringen.

Aan de basisverzekering is voor u een aanvullende verzekering gekoppeld, het business care pakket. Hierin zit o.a. een vergoeding van 100 procent fysiotherapie en 100 procent eerstelijns psychologie. Daarnaast kunt u kiezen uit diverse aanvullende verzekeringen met zeer goede dekkingen voor o.a. orthodontie, alternatieve geneeswijzen en tandartskosten voor volwassenen. Voor een volledig overzicht kunt u kijken op de site van VPZ, www.vpz.nl. U kunt dan inloggen met de onderstaande codes, afhankelijk van de vestiging waaronder u valt:

	Login code	Wachtwoord
Dyade Aalsmeer	dyaal	dyaal
Dyade Amersfoort	dyame	dyame
Dyade Amsterdam	dyams	dyams
Dyade Ede	dyede	dyede
Dyade Middelburg	dymid	dymid
Dyade Nieuwegein	dynie	dynie
Dyade Rotterdam	dyrot	dyrot

Ook op de site van Dyade www.dyade.nl > Voordeelservice kunt u terecht voor verdere informatie.

In 2008 vind er een aantal wijzigingen plaats in uw verzekering. De grootste wijziging is het afschaffen

van de no-claim. Tegelijk introduceert de overheid het verplichte eigen risico. Voortaan betaalt iedere verzekerde vanaf 18 jaar per jaar de eerste € 150 zorgkosten zelf. Het gaat hier alleen om de kosten die vergoed worden door de basisverzekering, met echter wel een aantal uitzonderingen. Buiten het eigen risico vallen de kosten van:

- > de huisarts
- > de verloskundige of specialist in verband met zwangerschap, bevalling en kraambed
- > de hulpmiddelen in bruikleen
- > de tandheeskundige zorg tot 22 jaar

Het eigen risico geldt voor iedereen. Chronisch zieken en gehandicapten krijgen echter achteraf maximaal € 47 terug.

Ook vind er een aantal wijzigingen plaats in de dekking van de basisverzekering. De eerste 8 zittingen van de eerstelijns psychologische zorg worden, op een eigen bijdrage van € 10 na, vergoed uit de basisverzekering. Ook kunnen alle verzekerden straks weer de pil of het spiraaltje vergoed krijgen via de basisverzekering, nu geldt deze vergoeding alleen voor jongeren tot 21 jaar. De leeftijd van tandheeskundige zorg wordt verhoogd. Dit wordt nu vergoed tot 18 jaar, vanaf 1 januari wordt dit 22 jaar. Over de exacte wijzigingen in uw eigen pakket zal de verzekeraar u verder informeren.

Natuurlijk kan iedereen, ook bestuursleden, FPU- en pensioengerechtigden, zich aanmelden voor de collectieve verzekering van VPZ via Dyade. Als u meer informatie wenst over de voordelen van deze collectieve basisverzekering kan dit het eenvoudigst via internet, www.vpz.nl. Hier kunt u zich ook aanmelden voor deze verzekering. Denkt u er wel aan dat uw huidige verzekering voor 1 januari 2008 moet worden opgezegd. ●

Hybride leveranciers van auditieve en communicatieve expertise

Interview met Erik van Lingen, groepsdirecteur Speciaal Onderwijs en Michel van Dongen, manager bedrijfsvoering van de Koninklijke Auris Groep.

door Herman de Wild

Volgens de geïnterviewden heeft de Koninklijke Auris Groep (Auris) in Nederland een geringe naamsbekendheid. In dat licht is het verbeteren van de externe communicatie en PR één van de speerpunten voor de komende jaren. Een bevestiging dat de redactie van het Dyademagazine hier op het goede adres is. Als trouwe lezer van het Dyademagazine kunt u kennis maken met de Koninklijke Auris Groep; de leveranciers van auditieve en communicatieve expertise. Het verzorgingsgebied strekt zich uit van de provincie Zeeland, via de midden randstad tot Amersfoort en omgeving. Het Centraal Bureau is gevestigd in Gouda. Auris heeft ruim 1.000 medewerkers in dienst, heeft een jaaromzet van ongeveer € 50 miljoen en is klant van Dyade Rotterdam. De scholen van Auris hebben ca. 2.000 leerlingen; daarnaast hebben ze nog eens 2.000 kinderen in ambulante begeleiding en helpen ze jaarlijks nog zo'n 6.000 cliënten in de audiologische centra en zorgcentra.

Wat voor organisatievorm kent Auris?

“Auris komt voort uit een fusie die in 2002 heeft plaatsgevonden. Rechtsvoorgangers waren De Koninklijke Amman Stichting in Rotterdam, het ACC in Utrecht en De Kring uit Goes. Inmiddels hebben we 25 vestigingen in het aangegeven verzorgingsgebied. Vestigingen voor speciaal onderwijs (SO), voortgezet speciaal onderwijs (VSO), begeleiding en behandeling (B&B) en Auditieve en Communicatieve Expertise en Zorg (ACE en Zorg).

De organisatie opereert volgens het Raad van Toezicht en Raad van Bestuur model. Auris heeft, gezien haar activiteiten op het terrein van onderwijs en zorg, te maken met twee corporate governance codes, namelijk de code ‘Goed Onderwijsbestuur Primair Onderwijs’ en de ‘Zorgbrede Governance Code’. Bij de laatste code is sprake van een aantal verplichtingen om voor vergoeding van AWBZ-activiteiten in aanmerking te komen. De filosofie achter het fusieproces was overigens niet alléén het creëren van schaalvoordelen, maar vooral ook het samenbrengen van optimale faciliteiten voor cliënten en het versterken van de ketengedachte.”

Heeft uw organisatie daarnaast samenwerkingsverbanden met Regionale Expertisecentra (REC's) gezocht?

“Jazeker. Toeleiding en indicatie tot (voortgezet) speciaal onderwijs en ambulante onderwijskundige begeleiding zijn in de Wet op de Expertise Centra geregeld. Auris werkt intensief en succesvol samen in het Regionaal Expertisecentrum Midden- en Zuidwest-Nederland (REC MZw). In dit REC participeren alle scholen van Auris en Het Rotsoord in Utrecht. De toeleiding van cliënten gebeurt via de Onderzoek- en Adviescentra van het REC, gevestigd in Goes, Bergen op Zoom, Rotterdam en Utrecht. De indicatie gebeurt centraal door de Commissie van Indicatiestelling.”

Kunt u de belangrijkste ontwikkelingen na de fusie aangeven?

“Medio 2003 is een nieuw managementteam benoemd en zijn visie, missie en de daarbij behorende beleidsplannen beschreven. Het daarop volgende jaar was het jaar van de uitdaging! Personeel en middelen moesten herschikt worden. Het management moest de structurele overcapaciteit aan personeel in het speciaal onderwijs terugbrengen. We zijn er trots op dat ons dat is gelukt m.b.v interne en externe mobiliteit en dus zonder gedwongen ontslagen. Ook zijn we gestart met het uitbouwen van onze dienstverlening met zorgactiviteiten, betaald via de AWBZ. Noem het diversificatie: het verbreden van ons productenaanbod en het vervolmaken van de keten. Neem het voorbeeld van een slechthorend kind. Auris levert zorg van voorschoolse opvang tot en met arbeidstoeleiding. We bieden niet alleen speciaal onderwijs, maar ook begeleiding in regulier onderwijs, maatschappelijk werk en audiologische zorg. In marketingtermen zou je het ‘one stop shopping’ kunnen noemen, wij spreken over één loket. De afgelopen jaren stonden, nadat de bedrijfsvoering op orde was, vooral in het teken van verbeteren van de dienstverlening en het uitbouwen van de mogelijkheden voor onze cliënten.”



Hoe hebt u inhoud gegeven aan medezeggenschap binnen een dergelijk complexe organisatie?

“Iedere school heeft een medezeggenschapsraad volgens de Wet Medezeggenschap Scholen, waarin personeel en ouders van leerlingen zijn vertegenwoordigd. Als overkoepelend medezeggenschapsorgaan voor de scholen is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De ACE’s hebben een ondernemingsraad en voor het Centraal Bureau is er een personeelsvertegenwoordiging volgens de Wet op de ondernemingsraden. Om het systeem van medezeggenschap te completeren is Auris in 2006 met twee nieuwe organen gestart: het Medezeggenschapsorgaan bij Begeleiding en Behandeling (de ambulante dienstverlening) en de Cliëntenraad.”

Wat voor rol speelt bedrijfsvoering in uw organisatie?

“Naast de centrale afdelingen Onderzoek en Ontwikkeling (O&O) en het bestuurssecretariaat beschikt Auris over een afdeling Bedrijfsvoering. Deze afdeling kent als kerntaken; financiële administratie, personeel & organisatie en ICT. Deze taken zijn cruci-

aal voor een ordentelijke bedrijfsvoering en kennen wat ons betreft twee belangrijke aandachtsgebieden; enerzijds administratie en vastlegging en anderzijds informatieverstrekking en rapportage. In het kader van integraal management zijn de directeuren en managers van scholen en diensten integraal verantwoordelijk voor zowel het primaire als secundaire proces op hun locatie. Bedrijfsvoering ondersteunt hen in de uitvoering van deze taken. In een organisatie als Auris zijn medewerkers niet als eerste gefocust op efficiënte bedrijfsvoering. Zij willen vooral goede zorg leveren. Dat is prima en tegelijkertijd ook een valkuil. Alle activiteiten moeten betaald worden en tekorten kunnen niet zomaar worden aangevuld. Ook in een organisatie als Auris is dat bewustwordingsproces aan het groeien. Dat bevorderen we door ons management regelmatig aan te spreken op de eigen budgetverantwoordelijkheid en de realisatie (lees uitgaven) ten opzichte van de beschikbare middelen. In die zin sturen we ook op effectiviteit en efficiency van de organisatie. Op dit moment beraaden we ons op de vraag of en hoe we bijvoorbeeld collectief gaan inkopen.”

>>



>> **Is er binnen Auris sprake van een planning & control cyclus?**

“Auris geeft nadrukkelijk sturing aan de organisatie door het strak hanteren van een planning & control cyclus. Elke locatie weet hoe ze er financieel voorstaat, wat het verzuim is en wat de personele situatie is. Cruciale managementinformatie is goed beschikbaar. Auris werkt volgens het INK model en hanteert diverse zelfevaluatie methodieken, met behulp van instrumenten en interne audits en controles.

De zorgactiviteiten zijn dit kwartaal voor de HKZ-certificering opgegaan.”

Waarom verschilt Auris van het gemiddelde bestuur in het onderwijs?

“Auris is veel meer dan een schoolbestuur. Het onderwijs betreft speciaal onderwijs en ambulante begeleiding in het regulier onderwijs. Een school binnen onze groep die 200 leerlingen heeft, werkt met een team van 50 tot 60 mensen. Dat zegt al genoeg over de intensiteit van het onderwijs en de

bijbehorende organisatie. Onze leerlingen hebben veel meer zorg, aandacht en begeleiding nodig dan de gemiddelde leerling in het onderwijs. Zoals eerder aangegeven kent Auris in haar dienstverleningsportfolio twee clusters; onderwijs en zorg. We hebben dus niet alleen te maken met twee governance modellen, maar ook met meerdere CAO's, ministeries, subsidiestromen etc. U voelt hem al aankomen; Auris zorgt voor integratie van zorg en onderwijs. Daar kunnen we als organisatie erg veel toegevoegde waarde leveren. Dat noemen we overigens de ketengedachte."

Kunt u wat meer vertellen over de ketengedachte?

"Versterking van de ketensamenwerking staat bij Auris hoog op de agenda. Intern gaat het hierbij om afspraken tussen scholen en diensten zodat de cliënt geen last heeft van overgangen tussen verschillende werksoorten, locaties of financieringssystemen. Waar mogelijk wordt het serviceniveau van de wederzijdse dienstverlening vastgelegd in zogenaamde Service Level Agreements (SLA's). De samenwerking kan per regio sterk variëren qua thema en intensiteit. Thema's zijn onder andere: de één loketfunctie, gezamenlijke (digitale) voorlichting, de overgang van cliënten tussen scholen en diensten en zogenaamde coproducties van locaties."

Begrijpt de politiek waar u mee bezig bent?

"We voelen ons wel eens onbegrepen. Nederland is in verticale hokjes georganiseerd. Een potje voor dit, een potje voor dat en zo gaan we maar door. Verantwoording vindt ook vertikaal in de eigen kolom van zorg of onderwijs plaats. Nogmaals, bij ons staat de cliënt met zijn vraag centraal en de weg die hij of zij in de tijd doorloopt van kind tot volwassene. Ga daar in Nederland maar eens aan staan. Voorbeeld: het geld voor taxivervoer komt bij de diverse gemeenten vandaan, voor onderwijs vol-

gens de onlangs gewijzigde lumpsum bekostiging bij het ministerie van OCW, zorgvoorzieningen worden bekostigd door het ministerie van VWS en ga zo maar door. En allemaal rapporteren deze organisaties binnen de eigen afgebakende kaders. Dat is op zich wel logisch en we nemen niemand iets kwalijk; alleen het past niet bij de behoefte van onze cliënten. En dáár staan we voor, dat willen we uitleggen, dát willen we veranderen. Overigens voelen onze cliënten zich met ons vaak onbegrepen, ook in andere situaties. Een mooi voorbeeld was onlangs het optreden van de bekende cabaretier Bert Visscher. Hij heeft het goede initiatief genomen om een aantal auditief beperkte cliënten uit te nodigen om zijn voorstelling bij te wonen. Fantastisch! De dove en slechthorende mensen werden echter in een aparte zaal gezet met een videoscherm en een gebarentolk. Dan hebben we het met elkaar gewoon niet begrepen. Waarom niet alle toeschouwers samen in de zaal met een gebarentolk aan de zijkant. Dat is integratie!"

Waar staat Auris in 2015?

"We willen steeds meer maatwerk voor cliënten leveren. We willen naar een waarden gestuurde organisatie waarbij er een hecht en sterk Auris gevoel is en waarbij de behoefte en het belang van de cliënt centraal staan. We willen concurreren op kwaliteit van dienstverlening en niet op schaalomvang of macht. Kwaliteit is voor ons dat cliënten met de steun van Auris in de rug zoveel mogelijk integreren in de samenleving. Daar een waardevol en logisch onderdeel van vormen. Niet in een apart zaaltje met een videoscherm en een tolk!

Daarnaast willen we met 'Den Haag' in gesprek gaan, waarbij wat ons betreft centraal moet staan dat geld beleid volgt en niet zoals nu vaak, andersom." ●



Koninklijke Auris Groep

Auditieve Communicatieve Expertise

Oproep

In het kader van bovenstaand beschreven integratie van mensen met een auditieve en/of communicatieve beperking gaat Auris graag samenwerkingen aan. De wens van deze kinderen, (jong)volwassenen en hun ouders is om zoveel mogelijk normaal te kunnen functioneren in leren, werken en wonen. Auris is op zoek naar organisaties, onder andere scholen/besturen, die deze wens herkennen en erkennen. Bent u bereid met Auris een verkennend gesprek aan te gaan om de mogelijkheden over en weer te inventariseren, neem dan contact op met Erik van Lingen door te mailen; e.v.lingen@auris.nl of te bellen (0182) 59 10 00.

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 voor een routebeschrijving

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

Ook bereikbaar via managementloket@dyade.nl.

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

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

Dyade
> Voordeelservice

De belangrijkste mantelcontracten

Dienst / product	Partner van Dyade	Uw voordeel	Hoe u kunt deelnemen?
Bankarrangement	> ING Bank/Postbank > 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 www.dyade.nl > 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 advertenties@dyade.nl
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 www.dyade.nl > Diensten > Dyade Voordeelservice
Website het maken van een eigen site voor bestuur of school	Meyson communicatieadviesbureau	> u kunt gebruik maken van een pakket dat speciaal voor het onderwijs gemaakt is	Aanmelden via tel. (020) 585 95 73 of per mail advertenties@dyade.nl
Ziektekostenverzekering	VPZ/VGZ	> lage premie	Aanmelden via www.dyade.nl > Diensten > Dyade Voordeelservice

<i>Elke maand ></i>	<i>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.</i>
<i>Elke maand ></i>	<i>Vervangingsmutaties tijdig indienen (binnen drie maanden). Wanneer de termijn wordt overschreden, kunnen de kosten niet meer worden gedeclareerd bij het Vervangingsfonds.</i>
<i>Elke maand ></i>	<i>Gewerkte invaldagen moeten liefst direct, maar uiterlijk vóór de 5e van de volgende maand voor verwerking worden aangeboden.</i>
<i>Elke week ></i>	<i>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.</i>
<i>Elke dag ></i>	<i>Nieuwe en korttijdelijke werknemers voor start van werkzaamheden melden bij de Belastingdienst. De volgende gegevens moeten worden aangeleverd:</i> <ul style="list-style-type: none"> > loonheffingsnummer > burgerservicenummer > naam werknemer > geboortedatum werknemer <i>De melding kunt u doen via de formulieren in Web Personeelsmutaties en via het faxformulier (te downloaden via www.dyade.nl > Personele administratie > Formulieren > Mutatieformulieren).</i>
05/12	<i>Mutaties die uiterlijk voor 17.00 uur worden ingeleverd, worden verwerkt in het salaris van december.</i>
18/12	<i>Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 16.00 uur) salarisbetaling december.</i>
21/12	<i>Het salaris over de maand december wordt uitbetaald.</i>

Bereikbaarheid Dyade eindejaarsperiode

In de eindejaarsperiode is Dyade op donderdag 27 en vrijdag 28 december telefonisch bereikbaar van 08.30 – 12.30. Maandag 24, dinsdag 25, woensdag 26 en maandag 31 december en dinsdag 1 januari is Dyade niet bereikbaar i.v.m. de feestdagen.

VERSNEL UW ONDERWIJSADMINISTRATIE!

MET ONE ACTION FLOW VAN REX-ROTARY

Is het voor uw onderwijsinstelling van belang dat papieren documenten na scanning zonder tijdverlies op de juiste plek terechtkomen, zoals in de diverse leerlingendossiers? Wilt u uw onderwijsgegevens snel en eenvoudig aanleveren bij de juiste persoon, bijvoorbeeld bij een externe instantie als de Onderwijsinspectie? Dan is One Action Flow een uitkomst. Met One Action Flow kunt u scannen, opslaan en verzenden in één handeling. De route van de documenten is voorgeprogrammeerd en verloopt direct vanuit uw multifunctionele apparatuur. U wint niet alleen tijd. Ook de kans op fouten wordt minimaal en de werkdruk van uw administratieve medewerkers wordt lager.

Wilt u weten wat wij voor u als Dyadeklant kunnen betekenen? Bel dan 079 - 346 75 00 voor een afspraak of kijk op www.rexrotary.nl.

