

Dyademagazine

nummer 4 | april 2008 | maandelijkse uitgave van Dyade



Doe de Financiële Houdbaarheidstest bij Dyade op het AVS
Congres en ontvang een duurzame klok op waterenergie!

- > Governancemodellen: verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid
- > Hans Bol: over de toekomst van Dyade
- > 'Prinses Margriet was blijkbaar geen Werkplaats-kind'

Dyade



Bezoek Dyade op het AVS Congres



Hoe houdbaar is uw financiële situatie?

Doe in 10 minuten een Financiële Houdbaarheidstest bij Dyade (stand 15) en ontvang een duurzame klok op waterenergie.



Wilt u meer informatie over Dyade? Kijk op onze website; www.dyade.nl of bel (030) 630 56 00.

Dyade

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, Heleen Geerlings,
Wim Hoogendoorn, Saskia Laseur,
Martijn Nolen, Ton Roseboom.

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 €38,05 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 29-33

Marco van Hal, Amsterdam

Illustraties

Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



In dit nummer:

- 4 Dyade neemt activiteiten van onderwijsbureau Akros over

de racende rechter

- 5 'Opleuken' van CV toegestaan?

- 7 Hans Bol (Algemeen Directeur) over Dyade

- 10 De houdbaarheid van onderwijs

- 12 Met ingang van 2008 het hele onderwijs onder de RJ660

- 13 Het moet wel leuk blijven: verantwoordelijkheid, aansprakelijkheid en governance

- 18 Kromcommunicatie

- 20 kort

- 21 veelgestelde vragen

- 22 Eerstedagsmelding

- 23 Personeelsadvertenties tegen aantrekkelijke korting

ICT Tips & trucs

- 26 Beveilig uw gegevens - mobiele data - laptops

in the spotlight

- 29 Kinderen van De Werkplaats:
'Prinses Margriet was blijkbaar geen Werkplaats-kind'

- 34 Waar vindt u ons

- 35 Kalender

Foto voorpagina: leerlingen van De Werkplaats, Bilthoven.

Loek Oomen (links)
en Hans Bol



Dyade neemt activiteiten van onderwijsbureau Akros over

Dyade heeft donderdag 28 februari jl. een overeenkomst getekend met onderwijsbureau Akros, waarin de activiteiten van Akros worden overgedragen aan Dyade. Deze activiteiten zullen de positie van Dyade als Nederlands grootste dienstverlener in het onderwijs verder versterken. Hierdoor krijgt Dyade er twee vestigingen bij, één in Bergen op Zoom en één in Tilburg.

door Herman de Wild

Loek Oomen, voorzitter Centrale Dienst van Akros: "We hebben alle vertrouwen in de overdracht van de activiteiten van Akros naar Dyade. De dienstverlening komt in handen van een organisatie die door haar omvang garant staat voor continuïteit en innovatie. Ik ben onder de indruk van de betrokkenheid en deskundigheid van de medewerkers van Dyade. Dyade heeft een heldere visie op dienstverlening in het onderwijs en het feit dat Dyade als enige organisatie in haar sector volledig ISO-gecertificeerd is, onderstreept het kwaliteitsbewustzijn."

Hans Bol, Algemeen Directeur Dyade: "Dyade is trots op het vertrouwen dat het bestuur, de medewerkers en de klanten van Akros in Dyade hebben. De overdracht van de activiteiten van Akros betekent een belangrijke pijler onder de ambitie van Dyade

om haar diensten landelijk te kunnen aanbieden tegen scherpe tarieven door gerealiseerde schaalvoordelen."

Akros is dienstverlener in het onderwijs met klanten die voornamelijk gevestigd zijn in Zuidwest-Nederland. Akros heeft ongeveer 110 medewerkers in dienst en ondersteunt dagelijks ruim 70 besturen met diensten op het gebied van financiële en personele dienstverlening en advisering op het gebied van huisvesting.

De voormalige Akrosvestigingen in Bergen op Zoom en Tilburg zullen voorlopig als organisatorische eenheid gaan opereren onder de naam Dyade Zuid-West Nederland. Tot interim-directeur is de heer drs. A.A.A. (August) van Dommele benoemd. De heer van Dommele vervult daarnaast de functie van Directeur Dyade Ede. ●

Met de komst van Akros onder de Dyadevlag ontstaat een organisatie met ruim 500 medewerkers, circa 600 besturen (waaronder ongeveer 2.200 scholen vallen). Dyade groeit daardoor naar een jaarlijkse omzet van circa € 40 miljoen.

‘Opleuken’ van CV toegestaan?

In de volgende zaak gaat het om een werkgever die de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer wenst te beëindigen, omdat de werknemer niet aan de verwachtingen voldeed die hij naar aanleiding van zijn sollicitatie en curriculum vitae (CV) mocht hebben¹. De werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen de partijen te ontbinden wegens een verandering in de omstandigheden. De werknemer is bij de werkgever in dienst in de functie van Account Payable Administrator. Tijdens de sollicitatie heeft de werkgever veelvuldig doorgevraagd naar de kennis en vaardigheden van de werknemer. De werkgever heeft helaas moeten constateren dat de werknemer niet over de vereiste basis-kennis blijkt te beschikken. Zo kent de werknemer bijvoorbeeld het verschil niet tussen de winst- en verliesrekening enerzijds en de balans anderzijds en kan hij niet omgaan met het computerprogramma Excel. Daarnaast maakte de werknemer veelvuldig fouten, terwijl voor zijn functie nauwkeurig en precies werken een vereiste is.

door mr. Bianca Brouwer



Binnen zes maanden hebben er drie evaluatiegesprekken plaatsgevonden. Tijdens het laatste evaluatiegesprek op 27 juni 2007 is met de werknemer een plan van aanpak opgesteld. Hij kreeg een maand de tijd om zijn functioneren te verbeteren. Er is toen gebleken dat de werknemer opnieuw een waslijst aan fouten had gemaakt. Voor de werkgever was de maat vol. De werkgever heeft er geen vertrouwen meer in dat het functioneren van de werknemer nog zal verbeteren.

De werknemer voert als verweer aan dat de werkgever hem onvoldoende tijd en gelegenheid heeft geboden zijn functioneren te verbeteren. De verslagen van de gevoerde evaluatiegesprekken tonen een normale ontwikkeling van de werknemer in zijn functie, maar de werkgever heeft eisen aan de functie van de werknemer gesteld die niet in overeenstemming waren met de contractueel overeengekomen functie. De werkgever wist dat de werknemer geen praktijkervaring had en zij heeft de werknemer niet tegemoet willen komen door hem een boekhoudcursus of anderszins te scholen. De werkgever heeft te weinig geduld opgebracht om de werknemer naar een hoger plan te brengen. Het was de werknemer derhalve niet duidelijk dat het op 27 juni 2007 vijf voor twaalf was en dat hij nog een maand de tijd had om zijn functie te verbeteren. Tijdens de mondelinge behandeling ter zitting heeft de werknemer moeten erkennen dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, zodat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst onver-

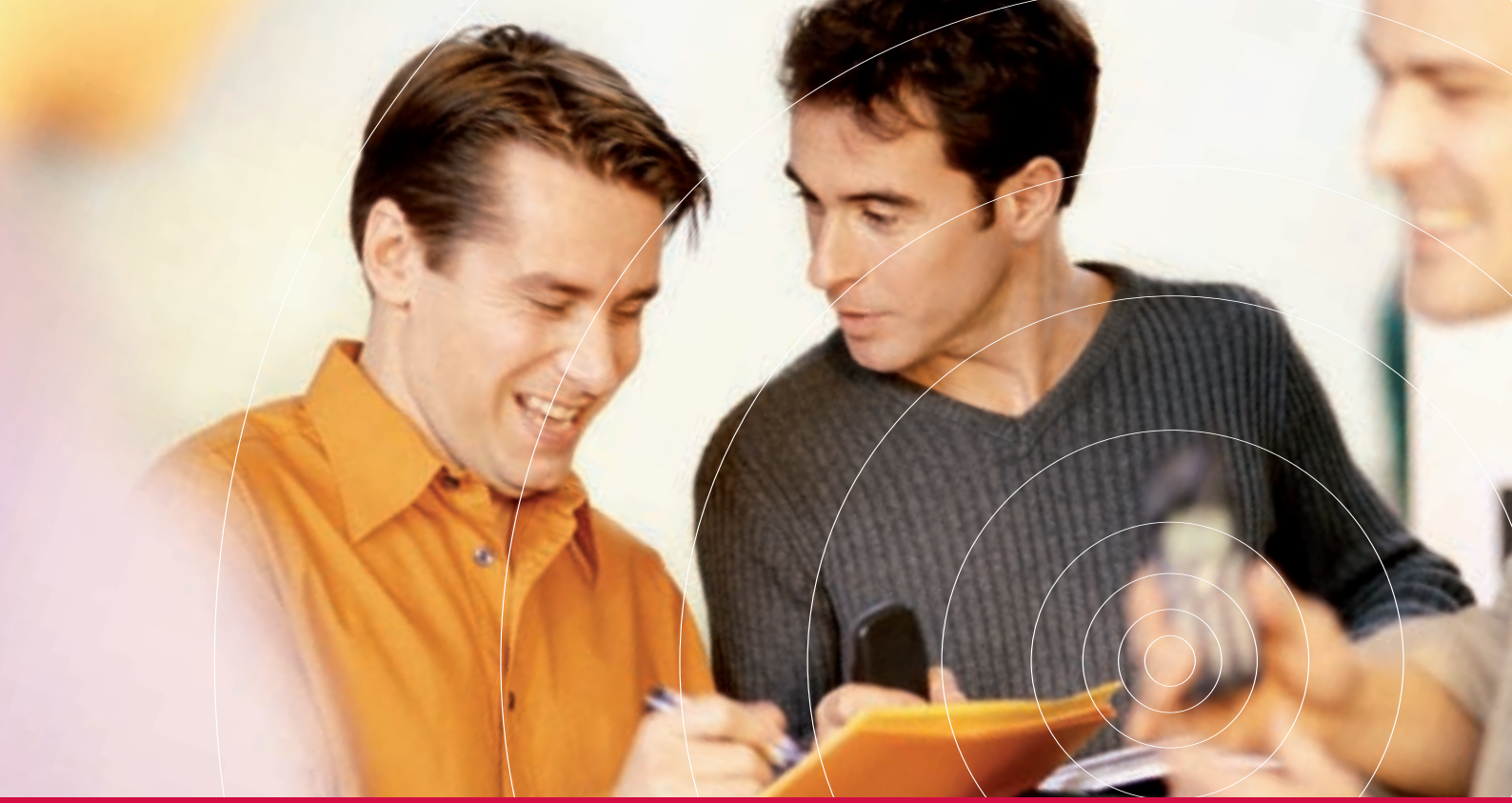
mijdelijk is geworden. De werknemer verzoekt de kantonrechter hem een vergoeding naar billijkheid toe te kennen ter hoogte van tenminste een half jaar salaris. Daarnaast vraagt de werknemer om een vergoeding van de juridische kosten die hij noodzakelijkerwijs heeft moeten maken ad € 2.500,-.

De kantonrechter oordeelt dat voldoende is gebleken dat de werknemer naar mening van de werkgever niet in voldoende mate over de kwaliteiten beschikt die hij van belang acht voor de vervulling van de functie van Account Payable administrator. Een verdere vruchtbare samenwerking valt niet meer te verwachten. In beginsel komt de omstandigheid dat een werknemer niet over de kwaliteiten beschikt die de werkgever voor de vervulling van zijn functie van belang acht voor risico van de werkgever. De werkgever is hier echter op het verkeerde been gezet. De werknemer heeft bij zijn sollicitatie een CV overgelegd op grond waarvan hij bij de werkgever een bepaalde verwachting heeft gewekt. Uit zijn CV valt immers op te maken dat de werknemer ruim tien jaar werkervaring heeft in diverse boekhoudkundige functies, waarbij nergens staat vermeld dat het slechts bijbaantjes betroffen. Ook heeft hij vermeld dat hij het computerprogramma Excel beheerste, maar ook dat bleek niet te kloppen.

Het kan best zo zijn dat de werknemer zich de administratie van de werkgever eigen moest maken, maar de werkgever heeft mogen verwachten dat hem dat niet al te veel tijd zou kosten, mede gezien zijn opleidingsniveau. De ontbinding wordt dan ook toegewezen zonder vergoeding. ●

Bianca Brouwer is jurist en werkt vanuit Dyade Noord-Holland

¹ Kantonrechter Leiden 26 september 2007, nr. 691459/WJ VERZ 07-83271



Wij begrijpen wat ú wilt

Dyade is de grootste dienstverlener in het onderwijs en volledig ISO gecertificeerd. Wij ondersteunen onderwijsinstellingen bij hun administratie, bedrijfsvoering en bestuur. Dat doen wij met ruim 500 medewerkers vanuit diverse vestigingen: Dyade Amersfoort, Dyade Ede, Dyade Nieuwegein, Dyade Noord-Holland, Dyade Rotterdam-Middelburg en Dyade Zuid-West Nederland.

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

Met Dyade op de toekomst voorbereid.

Wilt u meer informatie over Dyade? Kijk op onze website; www.dyade.nl of bel (030) 630 56 00.

Dyade

Hans Bol (Algemeen Directeur) over Dyade

‘Medewerkers en klanten van Dyade inspireren mij’

Ruim een half jaar nadat Hans Bol is gestart als Algemeen Directeur van Dyade heeft uw reporter een interview met hem. Zijn kamer in het ‘Nieuwegeinse’ maakt nog niet bepaald een ‘bewoonde’ indruk. Dat kenmerkt zijn manier van werken: niet vanuit een ivoren toren, maar dichtbij medewerkers en klanten. Waar hij de tijd vandaan haalt, is vaak een raadsel, feit is dat hij altijd ruim de tijd neemt voor medewerkers en klanten.

door Herman de Wild



Wat heeft de afgelopen periode bij Dyade de meeste indruk op u gemaakt?

“De betrokkenheid van de medewerkers bij klanten en Dyade. Er wordt hard gewerkt en medewerkers zijn voortdurend aan de slag om goede dienstverlening voor onze klanten te verzorgen. Daarnaast ben ik onder de indruk van de manier waarop onze medewerkers om weten te gaan met de tóch steeds complexere wet- en regelgeving. Maar ook met de steeds verder uit elkaar lopende vragen van onze klanten. Lumpsum zorgt natuurlijk voor eigen beleid van besturen en dat vertaalt zich direct naar een dienstverlening meer en meer op maat. Daar zorgen onze medewerkers voor (zie ook het artikel over de ‘Eerstedagsmelding’ op pagina 22 van dit Dyademagazine, red.)”

Dat klinkt goed. Is Dyade dan al klaar voor de toekomst?

“Er is een goede basis, want zonder de betrokkenheid en inzet van onze medewerkers geen tevreden klanten. Er zijn ook verbeterpunten. De afgelopen jaren zijn nieuwe producten en/of diensten niet altijd foutloos en op tijd geïntroduceerd. Daarnaast bleek in sommige gevallen dat deze producten en diensten niet helemaal aansloten op de behoeften van klanten. Om die reden heb ik een project gestart om volgens een gestructureerde methode producten en/of diensten te introduceren, op tijd, foutloos en in overeenstemming met de wensen van onze

klanten. Om het project te begeleiden heb ik externe deskundigheid ingehuurd.”

Hoe kijkt u in dat kader aan tegen de introductie van de dienstverlening op basis van de software van Raet?

“Raet is een gerenommeerde speler in de markt van salarisverwerkers. Raet heeft een hoog marktaandeel in het voortgezet onderwijs. De producten en diensten van Raet voor het voortgezet onderwijs kenmerken zich door een hoge klanttevredenheid. Zoals vaak, in vele sectoren, verloopt innovatie, vernieuwing, van grote organisaties naar kleine organisaties. Kijk bijvoorbeeld naar het internet. Opgepikt als communicatiemiddel tussen een aantal universiteiten in de Verenigde Staten. Vervolgens overgenomen door multinationals, kleinere bedrijven, het midden- en kleinbedrijf en uiteindelijk de consumentenmarkt. In het onderwijs is het vaak niet anders.

Het was voor Dyade dan ook logisch te veronderstellen dat software, naar tevredenheid in gebruik in het voortgezet onderwijs, snel en goed aan te passen zou zijn op het primair onderwijs. Dat is ons meer tegengevallen dan verwacht. De specifieke administratiekantoor functionaliteit bleek toch meer

‘Raet is een gerenommeerde speler in de markt van salarisverwerkers.’



voeten in de aarde te hebben. Ook het genereren van de afgesproken rapporten viel nog niet mee. Dat vereist veel meer aan- en inpassingen dan van te voren was ingeschat. Dat hebben onze klanten helaas gemerkt. Daar hebben we van geleerd en dat gaan we in de toekomst dus anders doen! We zullen de verwachtingen zo realistisch mogelijk moeten managen en daarmee in overeenstemming communiceren.”

Per 1 maart jl. heeft Dyade de activiteiten van onderwijsbureau Akros overgenomen. Kunt u aangeven wat de filosofie achter deze overname is en wat de betekenis daarvan is voor klanten van Dyade?

“Ik ben trots op de komst van de medewerkers en klanten van Akros. Dyade streeft ernaar dat alle scholen en besturen in Nederland de mogelijkheid geboden kan worden om voor de dienstverlening van Dyade te kunnen kiezen. Het verzorgingsgebied van

Akros was een geografisch gebied waar Dyade nog niet zoveel klanten had. De vestigingen Bergen op Zoom en Tilburg sluiten prima aan op de verzorgingsgebieden van Dyade. Er waren ook duidelijke overeenkomsten tussen de klanten van Akros en Dyade. Akros was, net zoals Dyade, gewend diensten te verzorgen voor besturen die verschillen qua omvang, denominatie en besturingsfilosofie. Maar ik ben ook blij met het vertrouwen dat medewerkers en klanten van Akros hebben getoond in Dyade. Akros heeft eind vorig jaar een zestal organisaties geselecteerd die, op basis van een informatiememorandum, een ‘bieding’ mochten uitbrengen voor het overnemen van de activiteiten. Op basis van de biedingen is Dyade gekozen als enige partij waarmee zou worden doorgesproken. Doorslaggevend daarbij was de mate van professionaliteit van de bieding en het getoonde teamwork binnen Dyade. De onderhandelingen zijn snel

‘Ik ben ervan overtuigd dat de organisaties die excelleren, simpelweg het vermogen hebben om telkens snel en goed aan te sluiten op wat klanten willen tegen concurrerende kosten.’

verlopen. Op basis van een gedegen onderzoek en een sluitende businesscase werd de overeenkomst 28 februari jl. getekend. De klanten van andere vestigingen van Dyade zullen van de overname van activiteiten niet zoveel merken. De schaalomvang van de overname van activiteiten betekent wel een borging van continuïteit en kostenvoordeel voor Dyade. Met de overname van de activiteiten groeit het aantal medewerkers naar ruim 500, het aantal klanten naar bijna 600 (besturen), het aantal scholen waarvoor wij diensten mogen verzorgen naar 2.200 en de jaaromzet naar ca. 40 miljoen euro.”

Dat zijn indrukwekkende getallen. Is de groei nog wel beheersbaar, temeer daar u hebt aangeven dat productontwikkeling nog verbetering behoeft?

“Ik kan me die zorg voorstellen. Groei door overname is een schoksgewijze groei. Daarvoor is een goede integratie nodig. Uiteraard hebben we daar de meest ervaren mensen voor vrijgemaakt om op basis van een doordacht plan zorg te dragen voor de integratie. Het project om productontwikkeling te verbeteren kan dan ook op volle kracht doorgaan. We zullen dus zaken parallel, ik noem dat wel eens dakpansgewijs, moeten oppakken. Overigens, passend binnen de metafoor; dakpannen die tegen elkaar aanliggen hebben een hoog risico in zich om te gaan lekken, dakpannen die over elkaar heen liggen veel minder.”

Gaat Dyade voortaan groeien door het overnemen van andere marktpartijen?

“Verdere overnames kan ik niet uitsluiten. Belangrijk is echter dat Dyade autonoom moet kunnen blijven groeien. Gewoon door goede diensten te verlenen aan bestaande klanten. Dat heeft uitstraling. Dat moet de aandacht trekken van potentiële klanten.

Als we (zeer) tevreden klanten hebben, straalt dat uit naar de markt. We zullen er wel voor zorgen dat er voldoende capaciteit is om met die potentiële klanten in gesprek te gaan. Om die reden zal accountmanagement verder worden uitgebreid.”

Wat is uw strategie voor de komende jaren?

“Ik heb met mijn managementteam uitvoerig gesproken over de strategische koers voor Dyade. Wat is daarbij belangrijk? Waarom zijn organisaties gewoon goed en waarom excelleren anderen? Waar komt het verschil vandaan? Daar is veel over geschreven en daar kunt u op afstuderen. Ik ben ervan overtuigd dat de organisaties die excelleren, simpelweg het vermogen hebben om telkens snel en goed aan te sluiten op wat klanten willen tegen concurrerende kosten. Het zit in de genen van dit soort organisaties. Dat vermogen zit dus expliciet niet alléén in directie en leidinggevendenden, maar vooral in de medewerkers. Noem het cultuur. Een klantgerichte cultuur trekt niet alleen nieuwe medewerkers aan met dezelfde grondhouding, maar ook klanten!”

Beschikt Dyade over de cultuur die u beschrijft?

“Medewerkers en klanten van Dyade inspireren mij. Natuurlijk moet een organisatie als Dyade financieel gezond zijn. Maar omzet en winst inspireren mij niet direct. Als ik zie hoe hard en flexibel medewerkers werken en dat daarbij de vonk overslaat naar klanten, dan word ik daar enthousiast over, daar haal ik mijn inspiratie uit, daar geniet ik van! Dat wil ik als bestuurder faciliteren, bevorderen en verder uitbouwen. U mag het ook inspireren noemen. Vanuit die filosofie zal inspirerend leiderschap de komende jaren belangrijk zijn.” ●

Duurzaam leren, duurzaam leiderschap, duurzame school

De houdbaarheid van onderwijs

De titel van dit artikel is het thema van het AVS Congres op 11 april a.s. in het Nieuwegeins Business Center te Nieuwegein. Dyade is hoofdsponsor van dit congres. In dit artikel beschrijven we het programma van het congres en de manier waarop Dyade op haar stand inhoud geeft aan het thema 'houdbaarheid'. De tekst over het congres is grotendeels gebaseerd op publicaties van de AVS.

door Rinus Welleman en Herman de Wild

Houdbaarheid In feite draait alles om de houdbaarheid van het onderwijs. Welke strategie gebruikt u om 'houdbaarheid' te bevorderen? Koken, steriliseren, pasteuriseren of invriezen? Of wilt u onderwijs vol energie laten bruisen? Zes inspirerende sprekers geven hun visie op het thema in een aantal plenaire sessies. In een twintigtal workshops gaat u in kleinere groepen concreet met het thema aan de slag om te kijken wat duurzaam onderwijs in de praktijk betekent. Hoe zorgt u ervoor dat uw beleid van vandaag ook op lange termijn de kwaliteit van uw school, onderwijs en team ten goede komt?

Ondergaan of initiëren? Dagelijks heeft u met veranderingen te maken. Ontwikkelingen in de maatschappij, op school, van kinderen. Ondergaat u deze veranderingen, of bent u initiator? Hoe zorgt u ervoor dat uw personeel en leerlingen lekker in hun vel zitten en optimaal functioneren, nu en in de toekomst? Hoe motiveert u leerkrachten, zodat zij kinderen goed kunnen begeleiden? Op het AVS Congres komen dit soort vragen aan de orde.

Centrale inleider: Staatssecretaris Sharon Dijksma

De staatssecretaris, Sharon Dijksma, laat zich gelden: resultaten moeten beter zichtbaar, kwaliteit van taal- en rekenonderwijs moet omhoog, buitenschoolse opvang en onderwijs moeten meer op elkaar afstemmen, slecht functionerende schoolbesturen krijgen een rechtszaak aangespannen, et cetera. En in een interview met Kader Primair zegt zij: "Als ik naar de hoge werkdruk kijk van schoolleiders, zijn er een paar onderwerpen die ik op de agenda wil zetten. Dat is aan de ene kant het opzetten van bijscholing, coaching en masteropleidingen voor mensen die in de onderwijssector werkzaam zijn, daarnaast wil ik meer ondersteunende functies in het onderwijs." Het AVS Congres 'De houdbaarheid van onderwijs; duurzaam leren, duurzaam leiderschap, duurzame school' vindt plaats ongeveer een jaar na haar aantreden. Was wat zij heeft ingezet duurzaam? Wat is volgens haar duurzaam onderwijs? En hoe zorgt zij ervoor dat het onderwijs duurzaam is en blijft? Dijksma schuwt stevige uitspraken niet en is niet bang de regie in handen te nemen. Op 11 april verzorgt zij de centrale inleiding op het AVS Congres.

Dagprogramma Na de centrale start van het congres bestaat de dag uit drie rondes, een happy hour en een afsluitend diner. Voor het diner kunt u zich apart inschrijven. Daarnaast kunt u één of twee plenaire sessies volgen en één of twee workshops. U kunt hier in maximaal twee rondes aan deelnemen. In een derde, 'vrije', ronde kunt u deel nemen aan een themagesprek, aanschuiven bij een 'good practice-verhaal', uw professionalisering (swens) bespreken, een kijkje op de informatiemarkt nemen,

Dagindeling

- 09.30 uur Ontvangst en uitgifte congresmappen
- 10.00 uur Start programma met 'special act', jaarrede Ton Duif en toespraak Sharon Dijksma
- 11.15 uur Ronde één
- 12.45 uur Lunch
- 13.15 uur Ronde twee
- 14.45 uur Ronde drie
- 16.00 uur Happy Hour, met optreden en activiteiten
- 17.30 uur Diner, met optreden
- 20.00 uur Afsluiting



Redenen om naar het AVS Congres te komen

- > Netwerken, interessante discussies aangaan en informatie uitwisselen
- > Collegiale ontmoetingen met 'gelijkgezinden'
- > Boeiende sprekers en interessante workshops
- > Energie en inspiratie opdoen
- > Aandacht schenken aan professionele en persoonlijke ontwikkeling
- > Goede voorbeelden en ideeën opdoen: leren van collega's
- > Informatie over actuele ontwikkelingen, visies en modellen op onderwijsinhoudelijk en leidinggevend gebied
- > Uitgebreide informatiemarkt met de nieuwste diensten en producten



Redenen om naar de stand van Dyade op de informatiemarkt te komen

- > Invullen Financiële Houdbaarheidstest
- > Demonstratie Webmanager Financieel
- > Aanwezigheid Financieel Adviseurs
- > Kennismaken met Dyade
- > Kennisnemen van de visie van Dyade op dienstverlening aan het onderwijs

bijkletsen met collega's, of een combinatie van deze activiteiten. Van 11.15 uur tot ongeveer 15.00 uur kunt u gebruik maken van het doorlopende lunchbuffet.

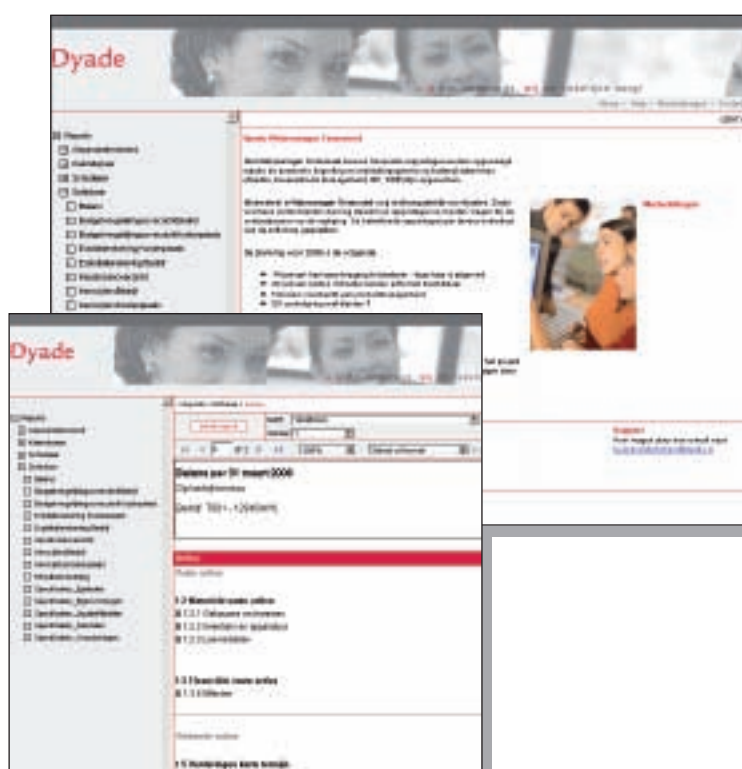
Dyade introduceert Webmanager Financieel

Op de informatiemarkt zal Dyade Webmanager Financieel introduceren. Webmanager Financieel is een rapportagetool waarmee klanten direct online diverse soorten rapportages kunnen opvragen. Deze rapportages ondersteunen klanten nog beter in het volgen van de financiële situatie op dat moment, afgezet tegen het beleid en de begroting. Webmanager Financieel maakt het mogelijk 24 uur per dag vanaf elke pc/laptop met internetaansluiting financiële overzichten aan te vragen. Ten opzichte van Web Financieel is de lay-out, de leesbaarheid sterk verbeterd. Tevens zijn er veel meer selectiemogelijkheden. Financiële rapportages zijn ten opzichte van het verleden dus veel meer maatwerk geworden. Klanten van Dyade profiteren automatisch van deze dienstverlening. Potentiële klanten kunnen vrijblijvend Webmanager Financieel gedemonstreerd krijgen.

Doe de Financiële Houdbaarheidstest

Op de stand van Dyade kunt u de Financiële Houdbaarheidstest invullen. U heeft dan direct een indicatie hoe 'houdbaar' uw financiële situatie is. Aan de orde komen vragen als, solvabiliteit, weerstandsvermogen, liquiditeit, hefboomeffect, meerjarenplannen, onroerend goed etc. Daarnaast toetst de test in hoeverre uw financiële houdbaarheid is gekoppeld aan uw meerjaren beleidsplannen. Mocht u over de uitkomsten verder willen praten, dan is dat mogelijk met de financieel adviseurs die op de stand aanwezig zijn. Desgewenst kunt u ook uitleg krijgen over mogelijkheden van Webmanager Financieel in relatie tot de financiële houdbaarheid van uw organisatie.

De traditionele weggever van Dyade Zoals ook in andere jaren krijgt u op de stand van Dyade een handige weggever passend bij het thema van het



Doe de Financiële Houdbaarheidstest bij Dyade op het AVS Congres en ontvang een duurzame klok op waterenergie!



congres, namelijk een duurzame klok op waterenergie! U moet er dit jaar echter wel wat voor doen; de Financiële Houdbaarheidstest invullen. Dat kost u slechts 10 minuten.

Aanmelden en routebeschrijving U kunt zich voor de workshops van uw keuze aanmelden via de homepage van www.avs.nl. Indien u zich eerder heeft ingeschreven, dan krijgt u hierover speciaal bericht per e-mail en hoeft u zich niet nogmaals aan te melden. Een routebeschrijving vindt u op www.n-b-c.nl. ●

Met ingang van 2008 het hele onderwijs onder de RJ660

Klinkt het u bekend in de oren, of doet het u aan de een of andere veiligheidsnorm denken? Waar u ook aan denkt, als u op bestuurlijk niveau bij een onderwijsinstelling betrokken bent, als u een managementfunctie bij een onderwijsorganisatie vervult, dan krijgt u er mee te maken.

door Wim Hoogendoorn

Sinds 1 januari 2008 geldt voor het gehele onderwijs van wetenschappelijk onderwijs tot basisonderwijs RJ660, ofwel de nieuwe Richtlijn voor de Jaarverslaggeving voor onderwijsinstellingen. Een uniforme verantwoordingseis voor alle sectoren van het onderwijs. Tot eind december 2007 had elke vorm van onderwijs een min of meer 'eigen' Richtlijn. Voor het voortgezet onderwijs geldend vanaf 1 januari 1996 (met in de eerste jaren daarna elk jaar een update) en voor het basisonderwijs geldend vanaf verslagjaar 2006.

In het afgelopen jaar heeft een tripartiete overleg tussen 'verschaffers' (vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen), 'controleurs' (accountants) en 'gebruikers' (o.a. het Ministerie van OCW) geleid tot het harmoniseren van de verschillende OCW-richtlijnen voor de Jaarverslaggeving van de verschillende onderwijssectoren tot RJ660.

Door middel van een brochure zal het ministerie van OCW binnenkort de onderwijsinstellingen informeren over de belangrijkste wijzigingen voor de verschillende sectoren.

Ook zullen op tal van plaatsen door Cfi informatiebijeenkomsten worden belegd om de verschillen tussen RJ660 en de vervallen richtlijnen uit de doeken te doen.

Is het allemaal zo schokkend? In de meeste gevallen niet. Dan gaat het om een op sommige onderdelen iets andere wijze van presenteren, of een andere bepaling van een 'grondslag'. Op een ander moment zullen we dit nader uitwerken via directeurenochtenden, andere bijeenkomsten en/of mailings. We zullen ons nu beperken tot een aantal zaken die er echt toe doen.

De eerste grote verandering betreft het vermogen. Uitgangspunt wordt dat al het vermogen publiek is (dus uit publieke middelen (subsidies) is samengesteld), tenzij aangetoond kan worden dat er nu of in het verleden private middelen (legaten, schenkingen, baten uit verkoop van onroerend goed wat in bezit van het schoolbestuur was) verkregen zijn.

Dit heeft ook consequenties voor de rentebaten. Was het in sommige sectoren tot nu een 'goed gebruik' om de rentebaten toe te rekenen aan het private deel van het vermogen, nu zal veel meer gelet worden op de herkomst van deze baten. Zijn rentebaten gegenereerd met

publieke reserves? Dan zullen de rentebaten ook aan die publieke reserves moeten worden toegerekend.

Een derde ingrijpende verandering betreft de zogenaamde consolidatieplicht. Tot nu werd de consolidatieplicht vastgesteld op basis van een juridische benadering. Ofwel op basis van meerderheid van aandelen of de meerderheid van bestuursleden (de 'beslissende' zeggenschap). Naast wat andere bepalingen valt de volgende bepaling uit RJ660 wel erg op: "Alle activiteiten van een rechtspersoon worden in wezen uitgevoerd ten behoeve van de (deelnemende) rechtspersoon conform diens specifieke wensen". Of, anders gezegd, in geval de middelen vanuit een steunstichting geheel c.q. nagenoeg geheel worden aangewend voor de rechtspersoon die de scho(o)l(en) beheert, is consolidatie verplicht. De juridische eis van een getalsmatige (bestuurs)meerderheid is hiermede komen te vervallen.

De laatste ingrijpende wijziging waar wij u reeds nu op willen wijzen is het zogenaamde 'bestuursverslag'. Tot en met het jaarverslag 2007 kan worden volstaan met een verslag over het financiële gedeelte. Vanaf 2008 is echter een volledig bestuursverslag verplicht. Een citaat vanuit de brochure van de tripartiete werkgroep: "Het is zaak dat onderwijsinstellingen tijdig van start gaan met het schrijven van het jaarverslag en het niet beschouwen als een sluitstuk op de jaarverslaggeving. Het opstellen van het jaarverslag vraagt adequaat timemanagement en toezicht."

Kortom, er komt weer heel wat op u af. Voor een deel is Dyade verantwoordelijk voor het goed implementeren en doorvoeren van de verantwoordingseisen conform RJ660. Maar met name over de in dit artikel genoemde zaken is een goede samenwerking en vroegtijdige afstemming tussen u en ons noodzakelijk.

Wij zullen u de komende tijd op verschillende wijzen verder informeren over de gewijzigde verantwoordingseisen. Daarnaast kunnen onze (financiële) adviseurs u nu al een antwoord geven op vragen over uw (specifieke) situatie. ●

Het moet wel leuk blijven:

verantwoordelijkheid, aansprakelijkheid en governance

De afgelopen maanden hebben we in dit magazine een aantal aspecten van het Wetsvoorstel governance behandeld, zoals de scheiding tussen bestuur en intern toezicht en de horizontale verantwoording. Hieronder gaan we nader in op de bestuurlijke aansprakelijkheid. Welke gevolgen heeft dit Wetsvoorstel voor de verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van bestuurder, intern toezichthouder en directeur?

door mr. Saskia Laseur* en mr. Martijn Nolen* in samenwerking met Clemens Geenen

Het voorgenomen Wetsvoorstel governance bevat voor de reikwijdte van dit artikel twee belangrijke voorstellen: ten eerste de introductie van de zorgplichten goed onderwijs en goed bestuur en ten tweede de versterking van het handhavingsinstrumentarium van de Inspectie. Bijzonder in het Wetsvoorstel governance is daarnaast de aandacht voor kwaliteitsaspecten en het, al dan niet op termijn, vastleggen van minimumnormen. De minister van OCW heeft recentelijk aangegeven dat hij van bestuurders nadrukkelijk verwacht, dat zij aandacht hebben voor goed werkgeverschap.

De vraag of men vervolgens onder omstandigheden bestuurlijk verantwoordelijk en in privé aansprakelijk kan zijn, is allereerst afhankelijk van de positie binnen de bestuurstructuur van de eigen organisatie. Reden waarom wij kort de meest gebruikelijke bestuursmodellen bespreken. Vervolgens gaan wij in op de vraag wanneer bestuursaansprakelijkheid aan de orde komt, in hoeverre recente ontwikkelingen in de onderwijswetgeving daar invloed op hebben en op welke wijze bescherming kan worden geboden.

Bestuursmodellen Governance gaat uit van het scheiden van de functies bestuur en intern toezicht. Deze functiescheiding kan een orgaanscheiding (Raad van Toezicht-model) inhouden, maar het Wetsvoorstel governance lijkt dit niet voor te schrijven.

Voor het scheiden van de functies bestuur en intern toezicht worden in de praktijk drie soorten bestuursmodellen gehanteerd:

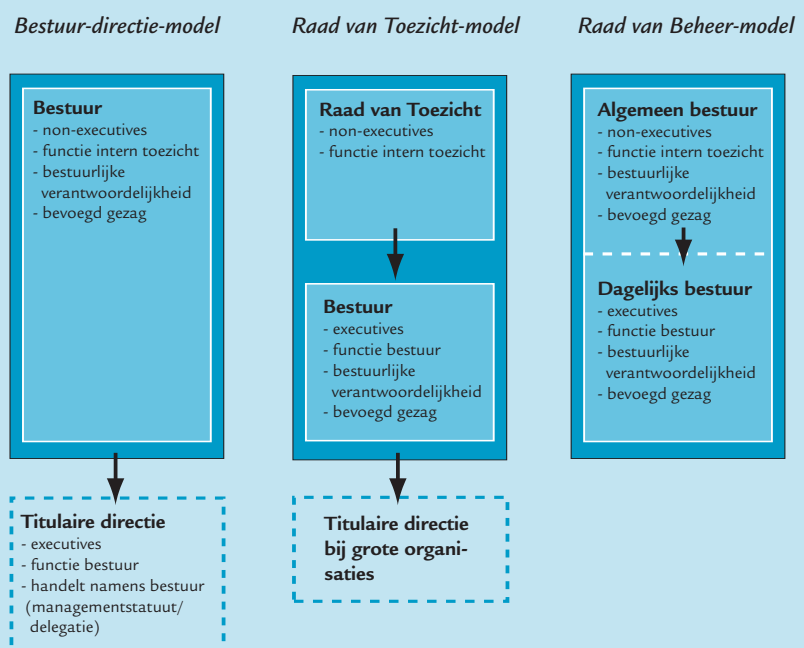
1. het Bestuur-directiemodel;
2. het Raad van Toezicht- of 'Two tier-boardmodel';
3. het Raad van Beheer- of 'One tier-boardmodel'.

Bestuur-directiemodel: in dit model bestuurt het bestuur bestaande uit vrijwilligers doorgaans op hoofdlijnen en oefent een titulaire directie de uitvoerende functie grotendeels uit namens het bestuur. De bestuurders fungeren tevens als interne toezichthouders, maar zijn wel bestuurlijk eindverantwoordelijk.

Raad van Toezicht-model of Two tier-boardmodel: kenmerk van dit model is dat de directie zelf is belast met de functie bestuur en daar ook de bijbehorende bestuurlijke verantwoordelijkheid voor draagt. De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het interne toezicht. Door gebruikmaking van zijn informatie-, advies- en goedkeuring-rechten, alsmede de werkgeversrol, kan de raad van toezicht zijn toezichthoudende rol vervullen.

Raad van Beheer-model of One tier-boardmodel: in dit model bestaat het bestuur uit uitvoerende en toezichthoudende bestuurders. De functiescheiding heeft plaats binnen hetzelfde orgaan. De uitvoerende bestuurder(s) vormt (of vormen) het dagelijks bestuur. Dit model wordt ook wel het One tier-boardmodel genoemd. >>

Schema bestuursmodellen



>> **Aansprakelijkheid in het kort** De eerste hoofdregel is dat een functionaris, die geen deel uitmaakt of heeft gemaakt van het wettelijk bestuur of de raad van toezicht van de eigen rechtspersoon, niet bestuurlijk aansprakelijk kan worden gesteld. Hij handelt immers namens het bestuur. Een eventuele delegatie van bevoegdheden door het bestuur, zoals het Wetsvoorstel governance mogelijk lijkt te gaan maken, verandert dit niet. Alleen personen die een rechtspersonenrechtelijke relatie hebben met de rechtspersoon kunnen onder omstandigheden in privé aansprakelijk zijn.

Een directeur van een school die niet ook bestuurder is, heeft alleen een arbeidsrechtelijke/ambtelijke relatie met de onderwijsorganisatie. Bijvoorbeeld het organiseren van een schoolreisje hoort gewoonlijk tot de werkzaamheden van de directeur. Als daarbij een ongeluk gebeurt, kan het bestuur intern oordelen dat de organisatie niet goed was, maar daarvoor niet de directeur in privé aansprakelijk stellen. Hij trad als werknemer immers op namens het bestuur. Ook ouders kunnen in die situatie alleen bij de school aankloppen.

De tweede hoofdregel is dat bestuurders voor en namens de rechtspersoon optreden en dat (de gevolgen van) hun handelen of nalaten in eerste instantie altijd voor rekening en risico van de rechtspersoon komt. Slechts bij wijze van uitzondering is sprake van aansprakelijkheid in privé. De gevallen waarin werd geoordeeld dat men bestuurlijk aansprakelijk was, zijn in de publieke sector nog steeds zeldzaam.

De derde hoofdregel is dat de normen waaraan bestuurders en toezichthouders bij de vervulling van hun functie moeten voldoen weliswaar in hoofdlijnen dezelfde zijn, maar dat bij de beoordeling van de vraag of aan de norm is voldaan en/of de schending tot aansprakelijkheid in privé leidt, nadrukkelijk rekening zal worden gehouden met de bijzondere taak van de interne toezichthouders indien zij niet ook bestuurder zijn in de zin van de wet of als bestuurder hebben gehandeld.

Vier soorten civiele aansprakelijkheid

Bij de aansprakelijkheid van bestuurders (en eventueel interne toezichthouders) kunnen vier soorten civiele aansprakelijkheid worden onderscheiden:

1. tegenover de eigen rechtspersoon (interne aansprakelijkheid);
2. tegenover derden op grond van onrechtmatige daad (gewone externe aansprakelijkheid);
3. als gevolg van faillissement van de rechtspersoon (wettelijke externe aansprakelijkheid);
4. tegenover Belastingdienst en Uitvoeringsinstantie

UWV als gevolg van het onbetaald laten van belasting- en premieschulden (wettelijke externe aansprakelijkheid).

De interne aansprakelijkheid en de gewone externe aansprakelijkheid zijn voor de praktijk de meest relevante.

Interne aansprakelijkheid Bestuurders zijn jegens de eigen rechtspersoon gehouden tot een behoorlijke vervulling van hun (bestuurs)taken. Handvat is de realisatie van het statutaire doel. Betrokken belangen moeten worden meegewogen in de besluitvorming en mogen niet onnodig of onevenredig worden geschaad.

Het behoorlijk vervullen van de wettelijke bestuurstaak is een inspanningsverbintenis: van een tekortkoming is pas sprake indien tekortgeschoten is in de inspanning die onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijze kon worden verlangd. Bij het uitvoeren van de bestuurstaak moeten soms risico's genomen worden en moeilijke afwegingen worden gemaakt. Men wordt daarom een zekere beleidsvrijheid gelaten; verantwoord risico's nemen mag.

Persoonlijke aansprakelijkheid ontstaat bij een duidelijke, onmiskenbare tekortkoming waarbij sprake is van een ernstig verwijt. Of een dergelijk verwijt kan worden gemaakt, moet worden beoordeeld aan de hand van alle omstandigheden van het geval en naar het moment waarop is gehandeld of had moeten worden gehandeld. Bestuurders moeten er uiteraard wel voor instaan dat zij beschikken over de voor hun functie vereiste capaciteiten en dienen bij het ontbreken daarvan tijdig ondersteuning te zoeken.

Bij overtreding van wettelijke of statutaire bepalingen die de rechtspersoon beogen te beschermen (denk bijvoorbeeld aan interne goedkeuringsrechten) is sprake van een zwaarwegende omstandigheid die in beginsel aansprakelijkheid vestigt. Ook bij disloyaal handelen - het eigen belang of dat van bevriende relaties wordt gesteld boven dat van de rechtspersoon - loopt men een groter aansprakelijkheidsrisico wegens onbehoorlijk bestuur. Steeds zullen de omstandigheden van het geval wel een rol spelen.

Een mooi voorbeeld van een uitspraak waarin interne aansprakelijkheid in de publieke sector aan de orde is gekomen, is een vrij recente uitspraak van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg. Een voormalig bestuurder van een gehandicapteninstelling was door de eigen rechtspersoon aansprakelijk gesteld, omdat hij onder meer een tweetal onroerendgoedtransacties had gesloten zonder de statutair voorgeschreven voorafgaande goedkeuring van de raad van

toezicht. Het oordeel van het scheidsgerecht was dat de feiten en omstandigheden geen aanleiding gaven tot de conclusie dat er sprake was van een onmiskenbare tekortkoming in verband met ernstige verwijtbaarheid wegens de aan de bestuurder opgedragen taak. De transacties kwamen overeen met het door de raad van toezicht goedgekeurde algemene beleid, vielen binnen de doelstellingen van de rechtspersoon en er was voorzien in ontbindende voorwaarden. De bestuurder was voorts in de jaren dat de transacties hadden plaatsgevonden steeds decharge verleend en hij had ook niet iets verzwegen of de raad van toezicht misleid.

Gewone externe aansprakelijkheid Indien een bestuurder onrechtmatig jegens derden handelt, is hij voor de daaruit voortvloeiende schade aansprakelijk. Van onrechtmatig handelen is sprake bij onzorgvuldig of maatschappelijk onbetamelijk handelen jegens de betreffende derde. De kring van derden die de externe aansprakelijkheid kan inroepen, is ruim. In de praktijk zijn het vooral crediteuren van de rechtspersoon die op deze basis tegen een bestuurder ageren, maar ook veiligheidsvoorschriften kunnen een rol spelen.

Van belang is te beseffen dat van aansprakelijkheid alleen sprake kan zijn, indien men zelf onrechtmatig handelt. Onrechtmatig handelen van de rechtspersoon die men bestuurt, (financieel) nadeel bij een derde of het bestaan van twijfel/onzekerheid over de gevolgen van een bestuursbesluit, is niet voldoende. Voor aansprakelijkheid in privé is - gelijk de interne aansprakelijkheid - vereist dat persoonlijk een ernstig verwijt te maken valt.

Het beslissende criterium voor aansprakelijkheid is of de bestuurder de (persoonlijke) wetenschap had, of had moeten hebben, dat hij met zijn handeling, die hij weliswaar namens de rechtspersoon aangaat, de derde schade zal berokkenen. Het is in beginsel aan de derde om te bewijzen dat de bestuurder op het moment van het aangaan van de transactie wist of behoorde te weten dat de instelling deze niet zou kunnen nakomen.

Een al wat oudere uitspraak gaat in op het niet-naleven door een fabrieksbestuurder van veiligheidsvoorschriften die golden op grond van de toenmalige Veiligheidswet. Niet alleen de fabriek, maar ook de bestuurder werd na een ongeval aansprakelijk gesteld. De rechter oordeelde dat het tekortschieten in de verplichting te voldoen aan de veiligheidsvoorschriften niet meteen de conclusie rechtvaardigde dat de bestuurder verwijtbaar handelde. Echter, omdat de Veiligheidswet op de bestuurder wel een persoonlijke verplichting legde tot het naleven van de veiligheidsvoorschriften, moest de bestuurder

zelf bewijzen dat hem persoonlijk geen schuld trof.

Het aansprakelijkheidsrisico neemt toe indien het bestuur niet heeft zorggedragen voor een behoorlijke boekhouding of (in voorkomend geval) niet heeft voldaan aan de verplichting tot het (tijdig) deponeren van de jaarrekening. In dat geval wordt het bestuur geacht zijn taak onbehoorlijk te hebben vervuld. Ook wordt in dat geval vermoed dat die onbehoorlijke taakvervulling een belangrijke oorzaak is van het faillissement.

Ontwikkelingen onderwijswetgeving

De introductie van zorgplichten brengt verantwoordelijkheden met zich. De consequentie daarvan is dat ook het risico op bestuurdersaansprakelijkheid toeneemt. Mede ook door de lumpsumbekostiging, worden de (financiële) risico's groter en is de kans dat onderwijsorganisaties in een slechte (financiële) situatie komen meer reëel.

Zorgplicht goed onderwijs De zorgplicht goed onderwijs betekent dat verantwoording moet worden afgelegd over de onderwijsopbrengst. Bestuurders en toezichthouders moeten daarbij zorgen voor een goed functionerend kwaliteitssysteem en instrumenten hebben om in te kunnen grijpen. Het onderwijs zelf dient deugdelijk te zijn.

Zorgplicht goed bestuur De zorgplicht goed bestuur brengt mee dat het financiële en inhoudelijke beleid voldoende transparant moet zijn en dat verantwoording wordt afgelegd aan de interne toezichthouders, belanghebbenden en externe toezichthouders. De interne toezichthouders dienen op de uitvoering van het beleid toe te zien.

De zorgplicht goed bestuur wordt ruim uitgelegd. Niet alleen ziet het op de scheiding van de functies bestuur en toezicht, maar ook op het beheersen van (financiële) risico's, fraude- en integriteitsbeleid, alsmede de maatschappelijke dialoog. Het wetsvoorstel sluit aan bij de ontwikkelde codes voor goed bestuur in het onderwijs en delegatie van bevoegdheden wordt waarschijnlijk ook mogelijk.

Inspectie en verdiend vertrouwen De verwachting is dat tegelijk met de invoering van het Wetsvoorstel governance tevens het handhavingsinstrumentarium van de Inspectie wordt verruimd. Vernieuwend is het door de overheid geponeerde beginsel van "verdiend vertrouwen". De reactie van het kabinet op de evaluatie van de Wet onderwijs toezicht stelt dat goed functionerende organisaties minder intensief en repressief extern toezicht behoeven.

>>

>> In het verlengde hiervan geldt dat het bevoegd gezag steeds aanspreekpunt is voor de Inspectie. Het bevoegd gezag wordt door de Inspectie als bestuurlijk eindverantwoordelijke beschouwd, ook als binnen het gekozen bestuursmodel het bevoegd gezag is opgedragen aan vrijwilligers die niet bij de dagelijkse uitvoering zijn betrokken.

Bescherming bestuurders en interne toezichthouders

De aan het veld verleende vrijheid biedt voordelen, maar ook risico's. Het is van belang om enerzijds blijvend goede bestuurders en interne toezichthouders bereid te vinden om de maatschappelijke verantwoordelijkheid (vrijwillig) te dragen en anderzijds te risicomijdend gedrag te voorkomen. De realisatie van een maximale onderwijsopbrengst en een prettig en uitdagend werk- en schoolklimaat staan voorop. De overheid kan daartoe bijdragen door het bieden van een keuze tussen bestuursmodellen die aansluiten bij de verschillende culturen en identiteiten. Onderwijsorganisaties dienen vervolgens de juiste keuze te maken en hun bestuurders en toezichthouders te beschermen zolang zij zorgvuldig en te goeder trouw handelen.

1. Keuze voor juiste bestuursmodel

Het ene bestuursmodel is niet 'beter' dan het andere. Veel belangrijker is dat de keuze bewust wordt gemaakt. De cultuur en identiteit van de organisatie en de kwaliteit van de personen met een uitvoerende rol, zijn daarbij belangrijke factoren. Indien het ene model door groei, de toegenomen verantwoordelijkheden of personele wisselin-

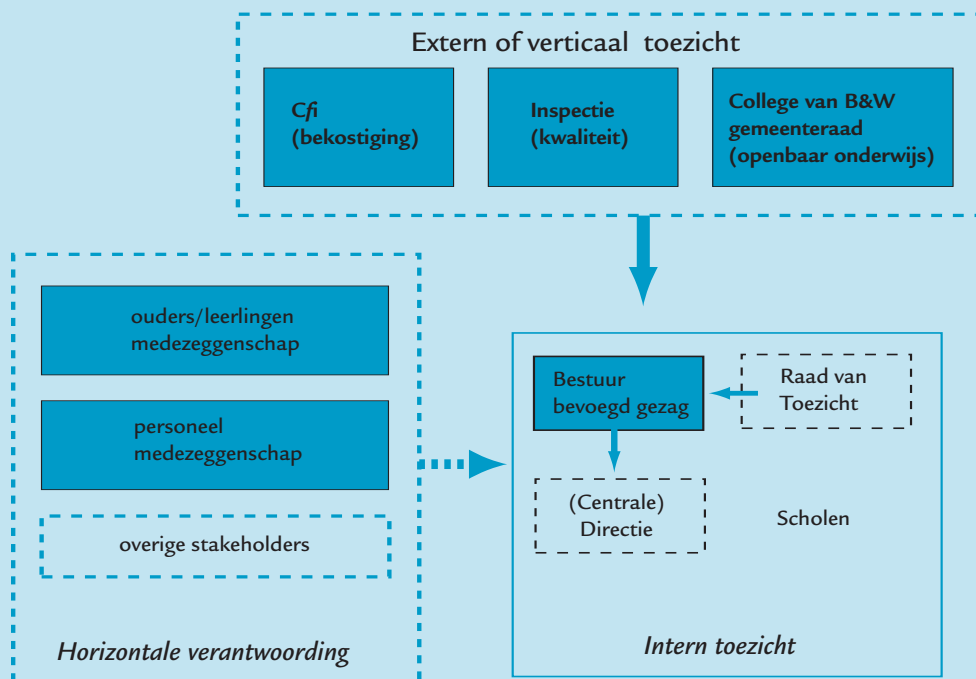
gen niet meer past, is een overgang naar een ander bestuursmodel het overwegen waard. Doorgaans is dan een statutenwijziging noodzakelijk.

Een goede reden om te kiezen voor het bestuur-directiemodel is dat men zich niet teveel van één persoon afhankelijk wil maken. Een argument dat vooral voor veel kleine organisaties geldt. Nadeel van het bestuur-directiemodel is dat het bestuur op hoofdlijnen bestuurt, maar wel bestuurlijk eindverantwoordelijk is en als bevoegd gezag het eerste aanspreekpunt van de Inspectie. De directeur heeft formeel alleen een voorbereidende en uitvoerende rol.

Voordeel van het Raad van Toezicht-model is dat er sprake is van een duidelijke orgaanscheiding tussen de verantwoordelijkheden van de toezichthouders en de professionele bestuurders bestaande uit personen met een arbeidsrechtelijke/ambtelijke aanstelling en een rechtspersoonlijke relatie. Het Raad van Toezicht-model vraagt om vertrouwen in het aanwezig zijn van een sterk en stabiel bestuur dat de bestuurlijke verantwoordelijkheid kan dragen. Bij grote organisaties is onder het bestuur vaak ook een titulaire directie aanwezig met een voorbereidende en uitvoerende rol.

Het One tier-boardmodel heeft als voordeel dat de bestuurlijke verantwoordelijkheid door zowel de executives als de non-executives wordt gedragen. Er is sprake van een scheiding van de func-

Schema soorten van toezicht in het onderwijs



Schema Bestuurders aansprakelijkheidsverzekering-model, vrijwaring en vrijtekening



ties bestuur en toezicht, maar het interne toezicht zit door de collectieve bestuursverantwoordelijkheid van het bestuur dicht op de uitvoering. Het One tier-boardmodel kan een oplossing zijn indien het Bestuur-directie-model als te licht wordt ervaren en het Raad van Toezicht-model als een te grote stap.

2. Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering

Angst of onrust over mogelijke aansprakelijkheid kan onder omstandigheden verlamdend werken, de besluitvorming vertragen of leiden tot risicomijdend gedrag. In het algemeen moet worden geoordeeld dat te risicomijdend gedrag niet in het belang is van de onderwijsorganisatie. Ter voorkoming van zulk gedrag is daarom een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering het aanraden waard. Hierbij dient men er steeds op bedacht te zijn dat verzekeringspolissen vaak met veel en soms onverwachte uitsluitingen werken, de hoogte van de dekking beperkt is en een ruime dekking een hoge premie betekent. Ondersteuning bij de beoordeling van polissen is raadzaam.

3. Statutaire vrijwaring en vrijtekening

In aanvulling op een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering kan vrijwaring (gewone externe aansprakelijkheid) en vrijtekening (interne aansprakelijkheid) voor alle nadelige financiële gevolgen van acties te goeder trouw van een bestuurder of toezichthouder worden verleend. Deze financiële gevolgen kunnen tevens inhouden de kosten voor verdediging die de betrokken persoon

in werkelijkheid en redelijkerwijze heeft moeten dragen.

Vrijwaring en vrijtekening geeft de bestuurder/-toezichthouder vooral een aanvullende zekerheid; een aanvullende zekerheid die mag worden verlangd nu de rechtspersoon van bestuurders en toezichthouders verwacht dat zij aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen en hun taak op een juiste wijze vervullen.

Personen die, al dan niet op vrijwillige basis, bestuurlijke of toezichthoudende verantwoordelijkheid dragen, hebben recht op afdoende bescherming. Van hen wordt inzet en maatschappelijke betrokkenheid verwacht, hetgeen van hun kant om prudentie en verantwoordelijkheidsbesef vraagt. Bestuurders en toezichthouders mogen in ruil daarvoor vragen om voldoende preventieve bescherming voor het (vrijwillig) dragen van maatschappelijke risico's. ●

* Voor nadere informatie kunt u terecht bij: Saskia Laseur-Eelman (notaris) en Martijn Nolen (jurist), respectievelijk partner en lid van de Marktgroep Onderwijs van Van Doorne N.V. of Cleemens Geenen Dyade Advies.

Zie ook: www.vandoorne.nl. en www.dyade.nl.

Kromcommunicatie

Als marketeer heb ik de afgelopen periode weer veel markt-
onderzoek mogen ontvangen over de effectiviteit van commu-
nicatie. Het is verbazend het verschil te zien met onderzoeken
van vijf tot tien jaar geleden. Wat is de oorzaak daarvan?
Wat kunt u daar als schoolorganisatie van leren? Dit artikel
omschrijft kort de uitkomsten van recent onderzoek op het
gebied van de effectiviteit van communicatie, de trends en de
mogelijke waarde van de onderzoeken voor uw organisatie.

door Herman de Wild

Wat is effectief? Het minst effectief is communicatie op papier. Als u een boodschap op papier zet en als 'zender' verstuurt naar de 'ontvanger', is dit de minst effectieve manier van communicatie. Iets effectiever is e-mail of elektronische vormen van communicatie, zolang u dit maar kunt combineren met 'de meest gestelde vragen en antwoorden' en een mogelijkheid tot het stellen van vragen. Veel effectiever is telefonische communicatie. Telefonisch is er immers een interactie tussen zender en ontvanger. Verreweg de meest effectieve vorm van communicatie is 'face-to-face'. Zender en ontvanger kunnen elkaar zien. Zoals we weten speelt non-verbale communicatie een belangrijke rol in het communicatieproces (volgens vele onderzoekers zelfs de belangrijkste rol). U kunt de 'turbo' aanzetten in uw communicatie door als zender de ontvanger te prikkelen zélf oplossingen, voorbeelden en argumenten te formuleren. De ontvanger doorleeft de boodschap dan écht. Deze laatste vorm van communicatie is ongeveer twintig keer zo effectief als papier!

Overzicht

Communicatie medium	Effectiviteit
Papier, brieven, folders, circulaires	
Elektronisch, e-mail in combinatie met vragen en antwoorden en mogelijkheid tot het stellen van vragen	2 x
Telefonisch	5 x
Persoonlijk / face-to-face	10 x
Persoonlijk / face-to-face waarbij de zender de ontvanger zelf laat meedenken	20 x

De trend Het verschil tussen effectiviteit in persoonlijke en niet persoonlijke communicatie wordt steeds groter. Een belangrijke verklaring is dat de huidige mens voortdurend wordt bestookt met alle mogelijke mailings per brief en per e-mail die nauwelijks enige toegevoegde waarde bieden voor de ontvanger. Weggooien en wissen is nog het meeste werk voor de ontvanger. Persoonlijke communicatie wordt daardoor relatief steeds belangrijker.

De communicatie paradox: 'kromcommunicatie'

Toch lijkt het erop dat veel organisaties juist kiezen voor de minst effectieve manieren van communicatie. Dat noem ik de communicatie paradox oftewel 'kromcommunicatie'. Dit valt weer te verklaren door het feit dat het toch wel erg eenvoudig is een e-mail te sturen naar een bestand van honderden e-mailadressen. Het is in feite één druk op de knop. Daarnaast zijn er zogenaamde communicatiebedrijven actief





waarnaar u uw boodschap kunt sturen. Deze organisaties zorgen dan voor ontwerp, drukken en verspreiding. Dat is allemaal erg gemakkelijk. En de boodschap komt inderdaad fysiek aan bij de ontvanger. Gevolg is dat de (elektronische) brievenbus van de ontvanger wordt bestookt met een veelheid aan niet-relevante brieven, folders en brochures. De boodschap mag dan wel de ontvanger hebben bereikt, slechts in een zeer beperkt aantal gevallen is de boodschap door de ontvanger begrepen. Jammer van alle energie en een belasting ook voor ons milieu.

Betekenis voor onderwijsorganisaties Een goede bijeenkomst met de ouders van uw leerlingen is dus ongeveer net zo effectief als het versturen van twintig nieuwsbrieven naar de ouders. Het continu bijhouden van een website voor uw school en het snel beantwoorden van gestelde vragen die via de

e-mail bij uw organisatie binnenkomen, is toch nog tien keer minder effectief dan een goed georganiseerde bijeenkomst met de ouders. Die uitkomsten mogen u wellicht verbazen. Toch wijst recent onderzoek absoluut in deze richting.

Budgetconsequenties Naar de budgettaire consequenties van een effectieve communicatiestrategie voor schoolorganisaties is nog weinig onderzoek gedaan. Graag zou ik in contact komen met een schoolorganisatie die hiernaar onderzoek heeft gedaan of dat van plan is te doen. Wellicht dat dit onderzoek aanleiding is om in een vervolgonderzoek de financiële consequenties te kunnen kwantificeren. U kunt hiervoor per e-mail contact opnemen met herman.de.wild@dyade.nl. ●

d Drempel gewichtenregeling

Bij de totstandkoming van de nieuwe gewichtenregeling is afgesproken dat de drempel, dit is het percentage voor het vaststellen van het schoolgewicht, de komende jaren zal dalen. Het percentage van de drempel is voor het schooljaar 2008/2009 vastgesteld op 6 procent. De compensatieregeling bij de gewichtenregeling wordt voortaan niet meer op bestuursniveau bepaald, maar op schoolniveau.

Voor meer informatie zie: www.cfi.nl.

k Kabinet pakt binnenmilieu basisscholen aan

Het kabinet wil samen met schoolbesturen en gemeenten het binnenmilieu op basisscholen verbeteren. Het streven is een betere luchtkwaliteit en minder geluidsoverlast. De komende vijf jaar krijgt elke basisschool met natuurlijke ventilatie een bezoek van de GGD. Zij voeren metingen uit en geven een advies op maat. De school krijgt een informatiepakket, een beknopt bouwtechnisch advies en een CO²-meter. Bij het advies wordt ook gekeken naar de samenhang met energiebesparingsmaatregelen. Het streven is het bewustzijn bij leerlingen en leerkrachten voor het probleem te vergroten en problemen zoveel mogelijk voortvarend aan te pakken. Goede voorbeelden zullen worden uitgedragen. OCW stelt alle scholen eenmalig geld beschikbaar voor bijvoorbeeld aanschaf van buitenzonwering of kleine bouwkundige ingrepen. De VROM-inspectie zal komende jaren extra aandacht besteden aan de naleving van regels en de kwaliteit van vergunningen op het punt van binnenmilieu bij scholen die nieuw worden opgeleverd of ingrijpend worden gerenoveerd.

g Gefis jaaroverzichten 2007 op www.cfi.nl beschikbaar

Per bevoegd gezag zijn de Gefis-jaaroverzichten nu ook beschikbaar op www.cfi.nl. Dit jaar is er voor gekozen het overzicht op papier toe te zenden en het overzicht als pdf-bestand te plaatsen op www.cfi.nl. De papieren versie is op 5 februari verzonden. In de loop van dit jaar zal Cfi beslissen of de overzichten volgend jaar nog op papier worden verzonden of dat ze vanaf dat jaar uitsluitend via www.cfi.nl aangeboden worden. Via www.cfi.nl worden later maximaal de overzichten van drie opeenvolgende jaren aangeboden, waarvan het overzicht over 2007 de eerste is.

o Opleiden in de school

De Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) en de Inspectie van het Onderwijs hebben in opdracht van OCW onderzocht hoe de kwaliteit bewaakt wordt bij het opleiden van (toekomstige) leraren in de school. De NVAO en inspectie hebben drie publicaties uitgebracht over dit onderwerp: een studie naar de succesfactoren van opleiden in de school, een beschrijving van kwaliteitsborging in de praktijk en het uiteindelijke advies voor het toezicht op het opleiden in de school. Uitgangspunt voor het advies is dat diegenen die via een traject opleiden in de school worden opgeleid aan dezelfde bevoegdheids- en bekwaamheids-eisen moeten gaan voldoen als diegenen die via andere trajecten worden opgeleid.

i Jaarverslag 2006 en eigen vermogens in het primair onderwijs

Met het EFJ heeft OCW voor het eerst inzicht in de balansen van de schoolbesturen. Daarmee is ook het eigen vermogen van schoolbesturen zichtbaar geworden. Het eigen vermogen in het primair onderwijs bedraagt ongeveer 2,4 miljard euro. Uit de balansen blijkt ook dat 0,8 miljard in ieder geval zit in de genoemde materiële en immateriële vaste activa. Als dat klopt moeten de schoolbesturen ook 0,8 miljard hebben gespaard om deze activa te zijner tijd te kunnen vervangen. Dan blijft er nog 0,8 miljard (dat is 500 euro per leerling) over aan eigen vermogen dat wordt aangehouden om risico's te dekken. Dit geld is te gebruiken voor het opvangen van tegenvallers, of bijvoorbeeld voor de reeds geplande uitbreiding van de inventaris. De indruk is dat de balansen niet de totale omvang van de vaste materiële en immateriële activa weergeven. Uitgaande van de materiële bekostiging was een hogere waarde te verwachten. Dit wil niet zeggen dat de balansen fout zijn. Er kunnen goede redenen zijn geweest om onderdelen van de inventaris niet mee te nemen in de waardering van de activa. Daarnaast is natuurlijk de vraag hoeveel eigen vermogen redelijk is. Hoeveel moet je achter de hand houden om risico's aan te kunnen? Om een beter beeld te krijgen van de omvang van het eigen vermogen en van de financiële risico's, wordt een onderzoek gestart. De uitkomsten van dat onderzoek kunnen de schoolbesturen wellicht ook helpen bij het opstellen van de jaarlijkse begroting.

Gemiddelde gewogen leeftijd (GGL)

Regelmatig komen er vragen binnen over de GGL. Onderstaand drie vragen en antwoorden.

1

De GGL verandert telkens vanwege de leeftijden van de medewerkers. Wordt daar rekening mee gehouden?

U krijgt bekostiging voor de leerkrachten op basis van leeftijd. Jaarlijks wordt op 1 oktober de GGL bepaald en op basis daarvan wordt u mede bekostigd. De GGL van uw bestuur kunt u vinden in Web Personeel.

2

Wie worden meegenomen in de berekening van de GGL?

De GGL wordt berekend over alle leraren, met uitzondering van door het Vervangingsfonds bekostigde vervanging en lio-ers.

Meegewogen worden dus ook:

- > verlofgangers;
- > leraren die worden bekostigd uit het bpa-budget of andere eigen middelen;
- > gedetacheerde leraren (zij blijven verbonden aan hun eigen school);
- > leraren die zonder behoud van salaris zijn geschorst;
- > voormalige directieleden die na een fusie zijn benoemd in een leraarsfunctie;
- > leraren die tijdelijk de directie vervangen en een overeenkomstig salaris ontvangen.

3

Lopen oudere leerkrachten het risico als bezuinigingsmaatregel door het bestuur te worden verdrongen door jongere leerkrachten?

Nee, dat is niet waarschijnlijk. De school GGL wordt jaarlijks bepaald op basis van de leraren die op 1 oktober (t-1) bij een school werkzaam zijn. Oudere leerkrachten zullen de GGL naar een hoger niveau brengen. Als een vacature door een jonge leerkracht wordt vervuld, levert dat maximaal één jaar enig voordeel op omdat een jonge leerkracht goedkoper is. Daarna heeft zijn leeftijd echter invloed op de GGL en vermindert dus ook de toekenning.

Als een oudere leerkracht een vacature vervult, kost dat één jaar wat meer. Na maximaal één jaar telt de leerkracht mee bij de bepaling van de GGL.



Werkt u als directeur of bestuurder in het onderwijs en zit u met een prangende vraag?

Een vraag die niet direct thuishoort bij uw personeel of financiële contactpersoon bij Dyade? Een vraag die wellicht moeilijk te plaatsen is, maar waarop u wel dringend een betrouwbaar antwoord nodig heeft? Dan kunt contact opnemen met het Dyade managementloket, tijdens schoolweken van 08.30 - 16.00 uur via (088) 392 33 36 of via managementloket@dyade.nl.

Eerstedagsmelding

Vanaf 4 juli 2006 zijn alle werkgevers verplicht een EDM te doen bij de Belastingdienst voor iedere werknemer die in dienst treedt. De EDM geeft de Belastingdienst de mogelijkheid illegale arbeid en gebreken in de loonadministratie harder aan te pakken. Werknemers dienen te allen tijde in de loonadministratie te worden opgenomen. In eerdere publicaties hebben wij u gewezen op de verplichtingen van de werkgever en op welke manier Dyade u hierbij kan ondersteunen. Uit onze ervaring blijkt dat de regelgeving van de Belastingdienst nog niet in alle gevallen voor de werkgevers duidelijk is. Daarom hieronder een kort resumé.

door Ton Roseboom



Welke verplichtingen heeft u als werkgever en hoe kan Dyade u hierbij ondersteunen?

- > Voor iedere nieuwe werknemer dient de EDM gedaan te worden vóór aanvang van de werkzaamheden. Zorg dus dat u tijdig beschikt over de exacte naam (volledige (meisjes)achternaam, voorvoegsels en voorletters), de geboortedatum en het burgerservicenummer (voorheen sofinummer).
- > Voor korttijdelijk personeel dient de werkgever voor iedere invalperiode een melding te doen.
- > U kunt de EDM op drie manieren doen:
 1. Via het formulier EDM Nieuwe Medewerker in Web Personeelsmutaties.
 2. Via het formulier EDM Bekende Medewerker in Web Personeelsmutaties.
 3. Het EDM-formulier (te downloaden van extranet) en via de fax te verzenden naar uw contactpersoon van de afdeling Dyade Personeel.
 4. Via het formulier Eerstedagsmelding in Raet Online.

Voor meldingen die op bovenstaande manier tijdig aan Dyade worden doorgegeven, zal Dyade de EDM naar Belastingdienst verzorgen. Dyade aanvaardt geen aansprakelijkheid voor een niet of niet tijdig binnengekomen EDM.

Welke sancties kunnen er volgen bij niet of niet tijdig binnengekomen meldingen bij de Belastingdienst? Indien een EDM niet, niet tijdig, onjuist of onvolledig is gedaan, kan de Belastingdienst een boete opleggen van maximaal € 1.134,-. Verzuimt een werkgever de EDM te doen, dan mag de Belastingdienst ervan uitgaan, dat de werknemer al zes maanden in dienst is. In dat geval kan de Belastingdienst ook een naheffingsaanslag loonbelasting/-

premies volksverzekering, alsmede de premies zorgverzekeringswet opleggen over een fictief loon van zes maanden. De werkgever zal moeten bewijzen dat de werknemer niet eerder in dienst is geweest. De Belastingdienst kan voor het vaststellen van het loon over deze zes maanden uitgaan van het loon dat de werknemer geniet op het moment van het constateren van de fout. Een werkgever heeft de mogelijkheid om tegenbewijs te leveren.

Werkwijze indien de werknemer nog geen burgerservicenummer toegekend heeft gekregen

Heeft de werknemer nog geen burgerservicenummer toegekend gekregen, dan dient het unieke personeelsnummer van de werknemer in de EDM te worden vermeld. Met ingang van 1 juli 2006 geldt dat, indien geen sofinummer/burgerservicenummer aanwezig is, de werkgever het anoniementarief van 52% moet toepassen. Indien het sofinummer/burgerservicenummer alsnog wordt afgegeven, mag het anoniementarief niet in de loonadministratie worden aangepast. De werknemer zal zelf de teveel betaalde loonbelasting/premies volksverzekeringen via de aangifte inkomstenbelasting terug moeten vragen.

Algemeen

Wij adviseren u om binnen uw organisatie:

- > na te gaan wie de EDM verricht;
- > ervoor te zorgen dat deze persoon alle informatie met betrekking tot de EDM tijdig voorhanden heeft;
- > de informatiestromen binnen uw organisatie zodanig vorm te geven, dat aan de wettelijke verplichtingen wordt voldaan. ●

Personeelsadvertenties tegen aantrekkelijke korting

Het personeelstekort kunnen we niet voor u oplossen. We kunnen u wel helpen bij het opstellen en plaatsen van personeelsadvertenties tegen aantrekkelijke kortingen. Dyade heeft namens al haar klanten contracten afgesloten met grote mediaconcerns zoals PCM en Wegener. Sommige concerns rekenen in 'millimeters', andere in vakken. De korting is afhankelijk van het totaal aantal millimeters c.q. grootte van de vakken waarmee wordt geadverteerd. Het zal duidelijk zijn dat de som van alle millimeters/vakken van alle personeelsadvertenties van alle klanten van Dyade zeer aantrekkelijk is voor mediaconcerns. De bedongen kortingen zijn dan ook aanzienlijk. Toch profiteren nog niet alle klanten van Dyade van deze kortingen.

door Heleen Geerlings en Herman de Wild

Extra service van Dyade De service bij personeelsadvertenties gaat bij Dyade echter verder dan de korting. We hebben een simpel proces. Stel: door het vertrek van één van uw personeelsleden heeft u een vacature die met spoed moet worden ingevuld. U stelt een conceptadvertentietekst op (in een word-document) en mailt deze tekst naar Dyade, eventueel samen met uw logo, foto, tekening of wat voor illustratie dan ook die u in uw advertentie wilt. Tevens kunt u een mediavorkeur opgeven. Wij maken de advertentie op (eventueel in uw huisstijl) en mailen u het ontwerp ter goedkeuring. Daarna volgt altijd nog even overleg met betrekking tot de door u gekozen media en het kortingspercentage. De rest regelt Dyade voor u. Tevens heeft u ook de mogelijkheid om uw advertentie, tegen een kleine vergoeding, door te laten plaatsen op de Dyadesite.

Gemak, zekerheid en financieel voordeel

Personeelsadvertenties regelen via Dyade neemt u de zorg uit handen. U belt één contactpersoon binnen Dyade. Wij regelen opmaak, contacten met de

Ik doe samen met mijn collega Martine van Herrewegen dit werk al vele jaren. Het onderhouden van contacten met besturen en scholen is telkens weer boeiend. Uiteindelijk gaat het er om dat de klant snel en gemakkelijk een advertentie kan plaatsen. Maar daarnaast begrijp ik dat klanten de korting en het zorgeloze erg op prijs stellen. Wij werken samen met communicatieadviesbureau Meyson die uw advertentie professioneel voor u opmaakt. De opmaakkosten zijn gratis voor alle advertenties boven de € 1.000,-.

Heleen Geerlings



diverse media en de factuur. Wij kennen ook de exacte sluitingsdata en bereik in de doelgroep van vele media. U kunt ook bij ons terecht voor een media-advies. Wij kunnen plaatsen van de Volkskrant tot het plaatselijke 'suffertje'. Dat advies kost u niets, dat doen we graag. Bij het plaatsen van uw personeelsadvertenties weet u waar u aan toe bent tegen een korting die u als afzonderlijke klant nooit had kunnen bedingen.

Wat kunt u doen? Dyade heeft een specialist voor personeelsadvertenties in huis; mevrouw H. (Heleen) Geerlings. Zij werkt vanuit Dyade Amsterdam voor alle klanten van Dyade. U kunt haar op werkdagen bereiken van 09.00 tot 16.30 uur. Haar telefoonnummer is (020) 585 95 73 om eens vrijblijvend te verkennen wat het voordeel voor uw organisatie zou kunnen zijn. Verder kunt u 24 uur per dag uw vragen of advertentie mailen naar advertenties@dyade.nl, waarop wij dan zo snel mogelijk contact met u opnemen. U kunt uw telefoonnummer daar achterlaten en u wordt dan zo spoedig mogelijk teruggebeld.

Als extra opmerking willen wij u meegeven dat de kortingen niet alleen op personeelsadvertenties van toepassing zijn, maar ook op uw advertenties ten behoeve van leerlingenwerving. Gaat u dus adverteren voor uw open dagen, vergeet dan niet uw advertentie via het Dyade mantelcontract te laten lopen. U kunt alleen gebruik maken van ons mantelcontract als u de advertentie bij Dyade aanlevert. Advertenties die u zelf aanlevert bij de media vallen niet onder het contract. >>

Hogeschool Domstad plaatst zijn advertenties via Dyade



Hogeschool Domstad is een katholieke lerarenopleiding voor het basisonderwijs, gevestigd in Utrecht. De opleiding heeft ruim 1.100 studenten en 120 medewerkers. Daarnaast zijn ze actief in post-hbo en begeleidings- en advies-trajecten in het werkveld.

Greet van Stavel is werkzaam als hoofd Bureau Personeelszaken bij Hogeschool Domstad en levert personeelsadvertenties aan via Dyade. Wij spraken haar betreffende het werven van personeel.

door Heleen Geerlings

>> *Hoeveel advertenties plaatsen jullie gemiddeld per jaar?*

Het aantal vacatures per jaar is zeer wisselend. Vorig jaar was een 'topjaar' met ruim 20 vacatures. Uiteraard de gewone doorstroom, extra doorstroom die de onderwijsinnovatie en de daaraan gekoppelde veranderingen in de organisatie te weeg brengt en vervanging bij zwangerschap en ouderschapsverlof. Onze hogeschool kende een paar jaar geleden een forse groei. De jonge docenten die we toen aange trokken hebben verkeren nu in een fase van gezinsplanning.

Waarom maken jullie gebruik van Dyade Voordeelservice > personeelsadvertenties?

Kort gezegd: de samenwerking is goed en de prijs van de advertenties is aantrekkelijk. Dat is een prima combinatie en we vertrouwen erop dat zij scherp onderhandelen over de prijs.

Hoe werkt het in de praktijk?

Soms verloopt alles volgens planning en kan ik tijdig de tekst aanleveren. Onze vaste contactpersoon voor advertenties binnen Dyade leidt de tekst door om in de juiste opmaak te zetten en zij reserveert de ruimte in de gewenste krant op de gewenste datum.

De advertentie wordt ter controle nog een keer voorgelegd.

Soms verloopt niet alles volgens planning en lever ik op het allerlaatste moment een tekst aan waardoor Dyade alle zeilen bij moet zetten om de deadline te halen. En het lukt wonder boven wonder altijd. Die flexibiliteit is veel waard voor een P&O'er.

In welke media plaatsen jullie het meest?

Voor onze docenten adverteren we meestal in De Volkskrant. Dat is en blijft toch het medium voor baanzoekers in het onderwijs.

Via de HBO-Raad plaatsen wij ook op de website van de overheid, die een subrubriek 'werkenbijhogescholen' heeft. In de praktijk blijken maar weinig sollicitanten onze vacature op dat medium gevonden te hebben. Ook voor managers en staf scoort de Volkskrant het best. Vacatures voor ondersteunend personeel plaatsen we meestal in het Algemeen Dagblad regio Utrecht/Amersfoort. Dan richten we ons meer op de regio.

Zijn er media waar jullie graag in willen plaatsen waar Dyade geen contract mee heeft?

Voor het ondersteunend personeel zou Monsterboard een goede optie zijn.

Laten jullie ook de advertenties door Dyade verzorgen voor de media waar geen contract mee is?

We hebben onlangs één keer een totaal andere, gewaagde, advertentie laten ontwerpen door ons eigen communicatiebureau. Plaatsing op een internet vacaturesite had ook niets opgeleverd. Het ging ons om een kandidaat die net zijn diploma mbo-financieel behaald had. Het had weinig effect. Dat is een moeilijke groep om te bereiken. Het vraagt een totaal andere benadering.

Dyade heeft contracten afgesloten met een groot aantal media. Dat is makkelijk voor u. Naast het financiële voordeel heeft u één contactpersoon die de opmaak en plaatsing regelt voor alle media. Dat scheelt u een hoop regelwerk. Zo kunt u o.a. terecht voor plaatsingen in de Volkskrant, Trouw, AD alle regio's, De Gelderlander de Stentor, Het Noord-Hollands Dagblad met al zijn onderliggende titels, De Gooi & Eemlander en ook de 1 in 3-mini (rubrieksadvertentie in de Volkskrant, Trouw en NRC).

Oproep aan ex Akros-klienten!

Het mantelcontract personeelsadvertenties levert direct financieel voordeel op voor de ex-klienten van Akros. Direct kan geprofiteerd worden van de kortingen. Dyade heeft bijvoorbeeld een contract afgesloten met Wegener Uitgeverijen.

Wegener heeft vele titels in Zuidwest-Nederland. Bijvoorbeeld het Brabants Dagblad, het Eindhovens Dagblad, BN/De Stem en de Provincials Zeeuwse Courant. Vanzelfsprekend kunt u ook gebruik maken van landelijke media zoals Volkskrant, Trouw en het AD.

Overigens is het mantelcontract personeelsadvertenties één van de vele nieuwe mantelcontracten waarvan de ex-klienten van Akros nu kunnen profiteren. Meer informatie over de andere voordeelservices van Dyade vindt u op www.dyade.nl > Voordeelservice.



Welke voordelen heeft het voor de Hogeschool Domstad opgeleverd om via Dyade een advertentie te laten plaatsen ten opzichte van zelf plaatsen?

Het grote voordeel is dat ik in principe klaar ben als ik de vacaturetekst bij Dyade heb aangeleverd, daarna volgt nog één controle. Zelf regelen betekent contact onderhouden met degene die de opmaak verzorgt, met de advertentieafdeling van de krant etc. Dat kost ons meer tijd. En verder uiteraard het voordeel door de gezamenlijke inkoop van advertentie-ruimte.

Is de advertentieafdeling van Dyade Voordeelservice goed te bereiken?

Ja, dat is nog nooit misgegaan. De bereikbaarheid is goed, zowel telefonisch als per e-mail.

Wordt er vakkundig werk geleverd? Zowel door Dyade Voordeelservice alsmede door de samenwerking met communicatiebureau Meyson?

Ja, heeft nooit tot klachten geleid. Feitelijk heb ik zelf helemaal geen contact met het communicatiebureau. We hebben, via Dyade, een standaard-opmaak voor onze advertenties gemaakt en dat wordt gehanteerd.

Tot slot Zoals gezegd biedt Hogeschool Domstad een lerarenopleiding voor het basisonderwijs. Dat beroep ligt sinds de rekenoets en de kritiek op het taalonderwijs niet meer zo goed in de markt. Afgelopen jaar hadden alle lerarenopleidingen basisonderwijs een lagere instroom. Dat is jammer. Het is een mooi beroep en er zijn goede kansen op een baan, zelfs nog voor je afgestudeerd bent. Ik kan het niet nalaten dat hier te vermelden.

Mocht u na het lezen van dit stuk nog vragen hebben betreffende het plaatsen van personeelsadvertenties of het plaatsen van een advertentie betreffende uw open dagen en het werven van leerlingen dan kunt u altijd contact opnemen met Dyade Noord-Holland vestiging Amsterdam en vragen naar Heleen Geerlings.

Zij is bereikbaar via advertenties@dyade.nl of via (020) 585 95 73 of (020) 585 95 00. ●

Beveilig uw gegevens - mobiele data - laptops

Wat kunt u doen om het verlies van data zoveel mogelijk te beperken?

Gegevens op uw laptop, smartphone of USB-stick kunnen verbluffend gemakkelijk verloren gaan of gestolen worden. Vertrouwelijke informatie ligt dan op straat. Gelukkig bedenken beveiligingsexperts steeds slimmere manieren om mobiele data te beveiligen.

door Marieke de Korte

Uw data niet op straat! U heeft wel gelezen over officier van Justitie J. Tonino wiens gegevens letterlijk op straat lagen. Of over de gestolen laptop van de AIVD met vertrouwelijk gegevens erop. Dit hoeft u niet te overkomen. Gegevens op een computer zijn namelijk goed te beschermen, ook na diefstal van de laptop of pc of na afdanking.

Data encryptie (versleuteling) Wellicht heeft u vertrouwelijke informatie op uw laptop en waarschijnlijk heeft u uw laptop ook beveiligd met een wachtwoord. Dit is voldoende tegen onbevoegden die even terloops uw gegevens proberen in te zien. Het is echter onvoldoende bij diefstal van de laptop. Een kwaadwillende kan vrij snel het wachtwoord omzeilen en uw gegevens uitlezen. Dit zou zelfs op uw bedrijf kunnen gebeuren; een medewerker neemt 's avonds de laptop mee, leest thuis de data uit en brengt de laptop terug. U merkt niets, maar uw vertrouwelijke gegevens zijn wel gekopieerd.

De oplossing hiervoor is encryptie van de gegevens op de laptop. Dit wordt éénmalig geïnstalleerd en geactiveerd. Daarna gebeurt het onmerkbaar op de achtergrond zonder dat u nog acties moet uitvoeren. Encryptie kan dus toegepast worden door het installeren van encryptiesoftware. Deze software kan worden aangeschaft bij een softwareleverancier of kan men gratis downloaden van bijvoorbeeld de website <http://www.truecrypt.org>. In Windows XP en Vista zit de mogelijkheid van Encrypting File System (EFS). Hiermee kan ook encryptie worden toegepast. De toepassing hiervan wordt in dit artikel bij punt 8 verder uitgelegd.

Hieronder volgen verschillende tips om het verlies van mobiele data, zakelijk of privé zo veel mogelijk te beperken (bron: zibb.nl).

1. Noteer alle gegevens

Noteer op een veilige, centrale plek het merk van alle laptops. Belangrijk is het merk en type, samen met het unieke serienummer (meestal aan de onderkant te vinden). Eventueel kan uw systeembeheerder ook voor u het zogenoemde MAC-adres (uniek nummer van uw netwerkkaart) achterhalen. Mocht een laptop toch spoorloos verdwijnen, dan kunt u tijdens de aangifte bij de politie al deze gegevens doorspelen. Dit vergroot de kans op het terugvinden van uw eigendom. Overigens vragen ook verzekeringsmaatschappijen naar dergelijke informatie.

2. Bruikleen vastleggen en gebruiksregels communiceren

Geeft u aan uw personeel laptops in bruikleen mee, dan is het belangrijk dat al uw medewerkers tekenen voor ontvangst. Maak heldere gedragsregels voor wat wel en niet is toegelaten op een zakelijke laptop en stel ook bijbehorende sancties in het vooruitzicht. Wees vooral duidelijk over welke gegevens absoluut niet op een laptop thuis horen, zoals personeelsbestanden of hoogst vertrouwelijke gegevens. Geef iedereen schriftelijk deze gedrags- en gebruiksregels mee en laat deze ook ondertekenen. Zet de voorschriften ook op uw intranet en wijs nieuwe werknemers op de benodigde zorgvuldigheid.

3. Gebruik een onopvallende laptoptas

Laptopbezitters gebruiken gemakshalve vaak de standaard meegeleverde tas. Niet slim, want een levensgroot Dell-logo op de voorkant maakt het de (gelegenheids)dief wel erg makkelijk. Kies daarom een minder onopvallende tas, een speciale rugzak of koffer is ook prima.



4. Fysieke beveiliging

Op een werkplek kunt u vrij eenvoudig een notebook verankeren met bijvoorbeeld een staakabel. Laptop niet nodig? Zet hem in een kluis. Voor onderweg is een detectiesensor als alarmsysteem een prima optie. Als de afstand tussen uw laptop (tas) en de ontvanger op uw lichaam te groot wordt, gaat direct een akoestisch alarm af. Markeer uw laptop en tas zo zichtbaar mogelijk, bijvoorbeeld met uw naam en adresgegevens. Zo wordt uw laptop minder aantrekkelijk voor helers en dus ook dieven.

5. Beveilig uw bedrijf

Veel notebooks verdwijnen tijdens insluipingen. Het komt voor dat een kwaadwillende zich voor doet als bijvoorbeeld een sollicitant en zo wacht op zijn kans. Zorg daarom dat onbekenden niet zomaar uw pand binnen kunnen glippen, bijvoorbeeld met een constante bemanning van uw receptie. Camerabewaking en een elektronisch toegangssysteem met pasjes kunnen preventief werken. Sluit altijd uw werkruimte af, ook als u eventjes gaat lunchen.

6. Auto's en hotelkamers: de frontlinie

Het mag bekend zijn; laat een laptop nooit en te nimmer in de auto liggen, ook niet in de kofferbak. Autokrakers doen hun werk razendsnel en slaan zelfs toe terwijl u voor een rood verkeerslicht wacht. Berg uw computer daarom tijdens de rit onzichtbaar op in een speciaal kluisje of leg hem vast met een slot. Als u de auto verlaat, neemt u uw notebook mee. Ook een notebook onbeheerd op een hotelkamer achterlaten, is vragen om problemen. Neem hem mee als u de kamer verlaat of vraag bij de receptie naar een kluisje.

7. Zet wachtwoorden in

Gebruik wachtwoorden om ongeautoriseerde toegang tot uw bedrijfsgeheimen te voorkomen. Begin met het beveiligen van de harde schijf en het systeem, met behulp van een BIOS-wachtwoord. Kies voor uw besturingssysteem een ander wachtwoord. Verander dit ook regelmatig. Let op dat bij het invoeren van uw wachtwoorden niemand over uw schouder meekijkt. Een beeldscherm met polariserend glas voorkomt dit gevaar grotendeels.

8. Versleutel uw data

Harde schijven voorzien van een wachtwoordbeveiliging zijn door slimme en geduldige jongens alsnog te kraken. Windows XP Professional en Vista stelt u in staat om uw (bedrijfs)geheimen zeer eenvoudig te versleutelen met behulp van EFS. Dit wordt ook wel 'encryptie' genoemd. Gebruik deze mogelijkheid, ondanks het geringe

Encrypting File System (EFS) is een oplossing waarmee gevoelige (bedrijfs)gegevens uitstekend beschermd kunnen worden. Met een EFS-opdracht kunt u één enkel bestand versleutelen, maar ook een map, inclusief alle bestanden die in die map zitten en die in de toekomst in die map bewaard zullen worden. Een tweede aantrekkelijke eigenschap van EFS is, dat u er meteen mee aan de slag kunt: er zijn geen activiteiten vanuit systeembeheer of de IT-afdeling voor nodig. Voorwaarde is wel, dat de vaste schijf met de te beveiligen bestanden geformatteerd is volgens NTFS, dus dat u met Windows NT, Windows XP of (bij voorkeur) met Windows Vista werkt.

Alleen de gebruiker die het beveiligde bestand heeft opgeslagen en versleuteld, kan het ook weer openen. Dit is met name ideaal voor mobiele gebruikers: zelfs als hun notebook wordt gestolen, is de dief niet in staat de opgeslagen gegevens te openen of te lezen. Ook spionnen die vaste schijven uit pc's stelen kunnen niets met de inhoud op de met EFS beveiligde schijven. Zelfs niet als ze deze schijven in een ander systeem monteren of er een ander besturingssysteem op installeren. De zakelijke versies van Windows Vista en Windows XP Professional ondersteunen EFS volledig.

U past EFS als volgt toe:

1. Traceer de map of het bestand dat u wilt versleutelen.
2. Rechtsklik op de map of het bestand en kies uit het snelmenu Eigenschappen.
3. In Windows Vista klikt u in het tabblad Algemeen op Geavanceerd.
4. In het dialoogvenster Geavanceerde kenmerken vinkt u de optie Inhoud versleutelen om gegevens te beveiligen aan (in Windows XP heet deze optie Inhoud coderen om gegevens te beveiligen).
5. Klik tweemaal op OK.
6. Als gevraagd wordt of u alleen de map of de gehele map inclusief de inhoud wilt beveiligen, dan kiest u het laatste; klik op OK. Mocht de map leeg zijn, kies dan alleen de map. Om EFS uit te schakelen en de versleuteling op te heffen herhaalt u deze actie en vinkt u de optie in stap 4 uit.

prestatieverlies. Voor beveiliging van (backup)data op USB-sticks, Dvd's en dergelijke zijn diverse opties denkbaar, zoals de goede en gratis encryptietool Truecrypt. Het inzetten van encryptie is ook een must als u kiest voor het aangaan van draadloze verbindingen (Wifi).

9. Backup, backup, backup

Wordt uw laptop toch gestolen, dan is de verdwenen computer misschien wel het minste probleem. De data op uw machine zijn over het algemeen veel waardevoller. Zorg daarom voor een actuele backup, liefst op een andere locatie. Dit kunt u online doen bij diverse online backupdiensten, maar hiervoor heeft u wel een snelle internetverbinding nodig.

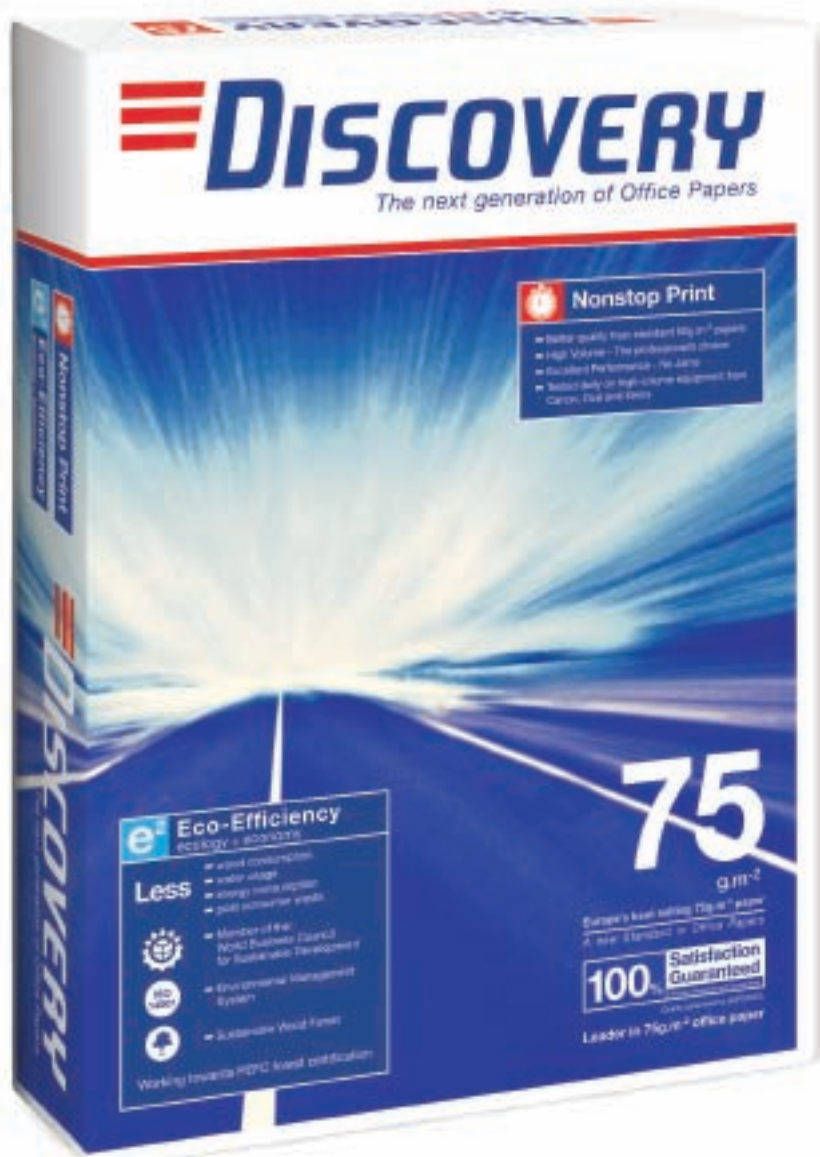
U kunt uw cruciale gegevens ook opslaan op een USB-stick of MP3-speler. Zorg dat al uw backups versleuteld zijn (zie ook tip 8, 'versleutel uw data') en dat u ze gescheiden bewaart, want u kunt in een worst case-scenario natuurlijk ook deze hardware kwijtraken.

10. Naar huis bellen

Slimme software kan ervoor zorgen dat uw laptop wordt teruggevonden. Onzichtbaar voor de gewone gebruiker geven deze programma's na diefstal informatie door, zoals locatiegegevens. Zo kan de politie bijvoorbeeld via het IP-adres (meestal) bij navragen een huisadres traceren. Vraag uw softwareleverancier naar de mogelijkheden. ●

DISCOVERY

The next generation of Office Papers



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



Proost en Brandt

Kinderen van De Werkplaats: 'Prinses Margriet was blijkbaar geen Werkplaats-kind'

Wellicht heeft u het gelezen in de periode dat prinses Margriet 70 jaar werd? Een landelijk ochtendblad publiceerde op de voorpagina dat prinses Margriet een vervelende tijd beleefd had in haar schoolperiode op De Werkplaats. Voor de school - mits de prinses goed geciteerd is - niet zo'n leuk bericht. De huidige kinderen die op De Werkplaats naar school gaan vertellen het heel nuchter: "blijkbaar was prinses Margriet geen Werkplaats-kind".

door André van Oort

De Werkplaats is klant van Dyade Amersfoort en de redactie van Dyademagazine vond het een goed moment een bezoek af te leggen. Op een zonnige vrijdagmiddag ontmoetten wij de rector van het voortgezet onderwijs, de heer Henk Zijlstra en de directeur basisonderwijs, de heer Wim Koppen. Beiden zijn enthousiaste onderwijsmensen waarbij opvalt dat men zowel binnen het basis- als voortgezet onderwijs uitgaat van dezelfde filosofie. Dat uit zich ook in het feit dat 90 procent van de primair onderwijsleerlingen doorstroomt naar het voortgezet onderwijs op dezelfde locatie.

Hoe krijgt het onderwijs geven in de school vorm?

Henk Zijlstra: "Wij werken in de grote school met kleine teams in domeinen.

Een domein bestaat uit 3 klassen en dus uit ongeveer 90 werkers. Elk team heeft 2 domeinen en kent dus 6 klassen. Er zijn lokalen en open werkruimten; men kan elkaar bezig zien.

De onderwijsfilosofie gaat uit van werken met elkaar in plaats van aanhoren. De werkers ontwikkelen de eigen leerstijl en helpen elkaar. De doelen >>



Eigen Wijze; onderwijs op maat

In het voortgezet onderwijs wordt bij Biologie in de onderbouw gewerkt met de 'Eigen Wijze-methode'.

Zelf bepalen hoe je leert

De werker wordt gestimuleerd zijn eigen leerstijl te ontdekken. Iedereen leert anders; de één het liefst met vragen uit het boek, de ander met het maken van samenvattingen. Traditioneel onderwijs speelt niet altijd in op de verschillende leerstijlen. Eigen Wijze wel.

De werker bepaalt zelf hoe hij zich voorbereidt op de test die bij een hoofdstuk hoort. Om werkers bekend te maken met verschillende leermethoden mogen ze niet meer dan twee keer achter elkaar dezelfde methode kiezen. Op deze manier weet de werker tegen de tijd dat hij in de bovenbouw zit welke leerstijl het beste bij hem past. Kinderen die liever op de traditionele manier werken, kunnen dat gewoon doen. Dat is net zo goed een leerstijl!

Eerst een werkplan maken

Werkers die kiezen voor de Eigen Wijze maken vooraf een werkplan. Daarin staat of men alleen gaat werken of met maximaal vier werkers en wat men gaan doen om het hoofdstuk te leren. Het eindproduct wordt omschreven; bijvoorbeeld les aan anderen, film of poster. Inleverdatum ligt uiterlijk één week voor de test. Ze hoeven - na goedkeuring door de medewerker - geen traditioneel huiswerk te maken voor dit hoofdstuk. Ze doen wel gewoon de test die bij het hoofdstuk hoort.

Wel of niet naar instructieuur

Aan het begin van elk instructieuur meldt de werker zich bij de medewerker om te informeren wat er die les besproken wordt. De werker bepaalt dan zelf of hij de les bijwoont. Als de instructie niet bijgewoond wordt, moet er wél gewerkt worden volgens het ingediende werkplan. In een enkel geval - waarbij een berucht lastig onderwerp besproken wordt - móet de les door iedereen bijgewoond worden.

Eisen

Iemand die werkt volgens de Eigen Wijze maakt meestal niet de vragen uit het boek en krijgt geen huiswerkcontrole. Wél moet de werker zich houden aan het werkplan en op elk moment kunnen uitleggen wat hij aan het doen is. Het eindproduct wordt beoordeeld en telt mee voor het rapport. Te laat inleveren duidt op gebrek aan planning en wordt bestraft. Als het eindproduct niet voldoet, krijgt de werker aanwijzingen en één kans om het te verbeteren.

Onderwijs op maat

De methode stimuleert de werker om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen leerproces en leidt ertoe het werken zo interessant mogelijk te maken. Deze wijze doet recht aan de verschillen die er zijn tussen kinderen en sluit daarmee goed aan bij het gedachtegoed van Kees Boeke.





>> worden tussen werkers en medewerkers afgesproken. De werkers werken zoveel mogelijk zelf actief en samen en waar hulp nodig is, biedt de medewerker deze aan. Een voorbeeld is het Biologie-onderwijs (zie kader linkerpagina).”

Er wordt nogal eens geopperd dat het onderwijs vroeger beter was en dat we daarvan kunnen leren. Hoe beleeft De Werkplaats deze visie?

Wim Koppen: “Ik ben ervan overtuigd dat men vroeger niet goed wist wat er in de kinderen leefde. Ikzelf vind het altijd heerlijk om Theo Thijssen te lezen; een schoolvoorbeeld van een onderwijsman die wist wat er in hoofden van de kinderen omging. Ik weet zeker dat met onze filosofie waarbij wij de kinderen als uitgangspunt van het onderwijs zien, wij goed weten wat er bij de kinderen leeft. De relatie tussen werkers en medewerkers is gebaseerd op gelijkwaardigheid. Het onderwijs is dan ook niet af



Henk Zijlstra en Wim Koppen

zonder de inbreng van werkers. Wij leren van elkaar en delen met elkaar.”

Er is veel belangstelling om op De Werkplaats te komen. Wordt er wel eens gedacht aan uitbreiding?

Henk Zijlstra: “Wij zijn blij met de grote belangstelling voor onze scholen. Dat duidt erop dat we bezig zijn met een onderwijsvisie die aansluit bij de behoeftes van ouders en kinderen. We willen echter niet groter worden. De belangrijkste reden is dat de school nu nog overzichtelijk is. De huidige maat is ‘mooi’; iedereen kent elkaar. Bij een eventuele schaalvergroting gaat het overzicht verloren en dat willen we niet.” >>

De Werkplaats Kindergemeenschap in Bilthoven bestaat uit twee onderwijsvormen: voortgezet onderwijs (vmbo-t, havo, atheneum en gymnasium) met 1.180 leerlingen en het basisonderwijs met 550 leerlingen. Daarnaast zijn op het terrein nog twee peutergroepen. In de volksmond staan de scholen bekend als Kees Boekeschool.

Kees Boeke is een bekende naam in het onderwijs. Zijn motto is: "Het doel der opvoeding is: elk kind te helpen worden wat het is".

In de jaren vanaf 1920 was Kees Boeke een periode voorzitter van New Education Fellowship. Een vereniging waarvan bekende leden als Maria Montessori, Peter Petersen (Jenaplan), Céline Freinet en Helen Parkhurst (Daltonscholen) deel uit maakten.

Kees Boeke heeft de school in 1926 vanuit particulier initiatief opgericht en werkte aanvankelijk met vrijwillige leerkrachten. Dat deed men vaak maximaal één jaar, want ook de leerkrachten hadden geld nodig om in het levensonderhoud te voorzien.

Er werd veel begeleiding ingezet; in 1929 waren er 40 werkers en 20 medewerkers. Op den duur was het niet mogelijk zonder overheidsfinanciering voort te bestaan. Vanaf 1946 werd een succesvolle subsidieaanvraag ingediend. Daarmee raakte De Werkplaats wel een deel van zijn bijzondere karakter kwijt. De school moet voldoen aan subsidievoorwaarden en wordt 'gewoner'. Maar de drang en kracht om vernieuwingsideeën door te voeren blijft bestaan.

De overtuiging was en is dat kinderen serieus genomen moeten worden om mét hun te kunnen bouwen aan een rechtvaardige en verdraagzame samenleving. In De Werkplaats werken kinderen (werkers) en volwassenen (medewerkers) samen met hart, hoofd en handen aan een wereld van mogelijkheden.

De Werkplaats is populair in Bilthoven en omstreken. Het basisonderwijs kent een lange wachtlijst en voor het voortgezet onderwijs moet vanwege de capaciteit jaarlijks ook een aantal leerlingen worden afgewezen.

Beide scholen bevinden zich op een 16 hectare groot terrein met gazonnen, een kinderboerderij, sportfaciliteiten en een eigen theater (240 stoelen). Opvallend in de schoolgids is dat de kinderen aangeraden wordt naar school te gaan in kleren die tegen een stootje kunnen.

Dat heeft alles te maken met de ruime mogelijkheden om buiten te ravotten en het verrichten van opruimtaken op de gazonnen en kinderboerderij.





>> *Er wordt een hoge vrijwillige ouderbijdrage geheven. Is dat geen financiële drempel voor ouders en leerlingen?*

Wim Koppen: “We heffen inderdaad een bedrag voor de vrijwillige ouderbijdrage. Daarvan worden zaken bekostigd die met onze manier van onderwijs te maken hebben, bijvoorbeeld de kinderboerderij, vakleerkrachten, bepaalde leermiddelen en het onderhoud van de terreinen en tuinen. Alle kinderen zijn de hele dag op school. Tussen de middag eten ze samen met hun leerkracht. Een ‘overblijfbijdrage’ is er niet. Op een gemiddelde school is die al gauw € 10,- per week.

Bovendien is de ouderbijdrage inkomensafhankelijk. Ouders die een laag belastbaar inkomen hebben, betalen een klein bedrag. Hogere inkomens meer. Wij denken en merken dat de ouderbijdrage geen belemmering vormt om op De Werkplaats te komen.”

Als ik hier rond kijk zie ik weinig allochtone leerlingen. Heeft u daar een verklaring voor?

Henk Zijlstra: “Wij vinden dat ook. We hebben uitgesproken dat we willen dat de schoolbevolking meer een afspiegeling is van de samenleving en we hebben daar verschillende initiatieven voor genomen die zich vooral richten op informeren en contacten leggen.”

Wim Koppen: “Al eerder gaf ik aan dat de vrijwillige ouderbijdrage het probleem niet kan zijn. Het is zo dat bij het basisonderwijs allochtone leerlingen voorrang genieten. Desondanks is het aantal laag.” ●



Waar vindt u ons?

kijk op www.dyade.nl voor een routebeschrijving

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

Dyade Zuid-West Nederland


Bergen op Zoom

Marslaan 1 | Postbus 648 | 4600 AP Bergen op Zoom
Tel. (0164) 23 75 57 | Fax (0164) 24 14 34

Tilburg

Dr. Hub van Doorneweg 91 | Postbus 4156 | 5004 JD Tilburg
Tel. (013) 460 99 99 | Fax (013) 460 99 90

Van 08.30 - 16.00 uur Dyade Managementloket
(088) 392 33 36 | managementloket@dyade.nl.

 Als klant van Dyade kunt u gebruik maken van gunstige condities die wij bedongen hebben. Zie www.dyade.nl Diensten > Voordeelservice. Voor algemene informatie belt u met (030) 630 56 00.			
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	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

04/05
April/
Mei

2008

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:*
- > loonheffingsnummer
 - > burgerservicenummer
 - > 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 > Personele administratie > Formulieren > Mutatieformulieren).*

CASO

RAET

09/04

14/04

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

22/04

21/04

Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 16.00 uur) salarisbetaling april.

25/04

25/04

Het salaris over de maand april wordt uitbetaald.

07/05

12/05

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

20/05

19/05

Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 16.00 uur) salarisbetaling mei.

23/05

23/05

Het salaris over de maand mei wordt uitbetaald.



REX-ROTARY EN DYADE

EEN PRODUCTIEVE
SAMENWERKING VOOR U!

Rex-Rotary is Dyade-partner! En u als Dyade-klant kan hierdoor profiteren van scherpe inkoop tarieven op het gebied van kopiëren, printen, scannen, (digitaal) archiveren en andere slimme document solutions. Maar misschien nog wel belangrijker: u krijgt meer dan 80 jaar ervaring in het onderwijs en onze professionele visie op de onderwijsbranche op de koop toe! Hierdoor is onze unieke samenwerking niet alleen voordelig, maar ook productief! Ervaar het zelf en neem contact op via 079 - 346 75 00.

