

Dyademagazine

nummer 5 | mei 2008 | maandelijks uitgave van Dyade



- > Introductie Webmanager Financieel
- > Wie wint dit jaar de Bestuursbokaal?
- > Ontslag wegens langdurige ziekte (PO)

Dyade



AVS Congres gemist?



Was u niet in de gelegenheid het AVS Congres te bezoeken? Doe de Financiële Houdbaarheidstest dan alsnog op www.dyade.nl.

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
Joop de Jager
Marieke de Korte-Epker
Hans Koster
Arjan van Kuijk
André van Oort
Arja van der Rhee
Rinus Welleman
Herman de Wild (hoofdredacteur)
Aad van der Wilt

Met medewerking van

Stephan Geuljans, Wilma Rijndorp-Kreft, Peter de Vette

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 Dyadestiging.

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 26-29

Marco van Hal, Amsterdam

Illustraties

Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



4




21





26

In dit nummer:

de racende rechter

- 4 Ontslagbescherming 
- 6 De Dyadevlag wappert in Bergen op Zoom en Tilburg
- 8 Introductie Webmanager Financieel
- 12 Ontslag wegens langdurige ziekte in het Primair Onderwijs
- 17 Ook dit jaar weer: Het beste bestuursverslag van Nederland. Op jacht naar de Bestuursbokaal!
- 18 Ken uw getallen


ICT Tips & trucs

- 20 
- 21 Een maand voor uw 65ste stoppen met werken kan materiële voordelen hebben
- 22 kort 

veelgestelde vragen

- 23 
- 25 (On)betaald ouderschapsverlof en levensloop

in the spotlight

- 26 Stichting Openbaar Onderwijs Westland 
- 30 Waar vindt u ons
- 31 Kalender

Ontslagbescherming

Van tijd tot tijd maken de media melding van een sluipend conflict tussen de regeringspartijen PvdA en het CDA over de versoepeling van het ontslagrecht. Het is goed om op een klein aspect van de in veel ogen te sterke ontslagbescherming van de werknemer in te gaan waarmee veel schoolbesturen regelmatig worden geconfronteerd.

door mr. Stephan Geuljans

Het behoort nog steeds tot de praktijk van alledag dat een leerkracht in de ogen van het schoolbestuur te vaak ziek is en tegelijkertijd niet goed functioneert. De bij herhaling terugkerende arbeidsongeschiktheid stagneert niet alleen het reïntegratieproces en het opstellen van een 'plan van aanpak', maar verhindert ook het schoolbestuur in staat wordt gesteld dat het functioneren van de leerkracht in een formeel functioneringsgesprek te bespreken en schriftelijk vast te leggen. Het schoolbestuur komt niet toe aan 'dossieropbouw'.

Het schoolbestuur eist regelmatig van de werknemer dat hij ook tijdens zijn ziekte enkele uren vrijmaakt om de verdere voortgang van de reïntegratie en het functioneringstraject te bespreken. De betreffende leerkracht, die de bui al ziet hangen, kan besluiten de uitnodigingen om op gesprek tot (passende) werkhervatting te komen steevast naast zich neerleggen. Hij zal kunnen stellen dat het gesprek stressverhogend werkt en daarmee het herstel vertraagt. De werkgever kan in dat geval de arbeidsovereenkomst niet ontbinden, omdat hij zonder functioneringsverslagen en een falend verbetertraject in een ontbindingsprocedure het disfunctioneren niet objectief kan bewijzen. De rechter zal de werkgever meestal tegenwerken dat bij het ontbreken van gespreksverslagen 'het dossier toch wel flinterdun is'.

'Helaas voor de werkgever wijst de jurisprudentie er op dat de ontslagbescherming van de werknemer in de praktijk uiterst sterk is'.

De werkgever staan een paar bevoegdheden ter beschikking die hem op het eerste gezicht te hulp schieten om de leerkracht onder druk te zetten. Op grond van artikel 7:629 lid 5 Burgerlijk Wetboek (BW) is de werkgever bevoegd de betaling van het 'loon op te schorten voor de tijd dat de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften'. De werkgever zal onder meer aanvoeren dat de leerkracht in strijd met artikel 7:629 lid 3 BW niet meewerkt aan werkhervatting en niet meewerkt aan de wettelijk verplichting in overleg met de werkgever ex artikel 7:660a sub a en b BW een 'plan van aanpak' op te stellen. De werkgever kan de leerkracht ook een waarschuwing geven dat het niet verschijnen op de bespreking ex artikel 7:627 Burgerlijk Wetboek aangemerkt zal worden als werkweigerings met als mogelijke sanctie een ontslag op staande voet. Opschorten van het salaris en een dreigend ontslag op staande voet lijken - gesteund door meerdere wetsartikelen - voldoende waarborgen te bieden voor de werkgever om de leerkracht te bewegen aan de overlegtafel verschijnen. Helaas voor de werkgever wijst de jurisprudentie er op dat de ontslagbescherming van de werknemer in de praktijk uiterst sterk is. De rechter zal de werkgever voor dat hij het weet onzorgvuldig handelen verwijten, omdat hij niet alle formaliteiten in acht heeft genomen of omdat dat hij onzorgvuldig van zijn wettelijke bevoegdheden gebruik maakt.

In een vrij recente uitspraak van de kantonrechter Utrecht, d.d. 12 december 2007, oordeelde de rechter dat de werkgever het over de ziekteperiode ingehouden loon alsnog diende uit te betalen met zelfs een verhoging van 25 % rente. Van belang in deze uitspraak is dat de werkgever zelfs verwijtbaar de werknemer had opgeroepen (een wettelijk recht!) omdat de zorgvuldigheid gebod in dit geval eerst een mediator in te schakelen. De werknemer was immers wel altijd trouw bij de Arbo-arts verschenen en de Arbo-arts had bovendien mediation geadviseerd om partijen bij elkaar te brengen. De rechter verweet de werkgever bovendien dat het inhouden van het salaris in een te vroeg stadium de onderlinge verstandhouding tussen werkgever en werknemer heeft verstoord.



De rechter zal echter ook een ontslag op staande voet praktisch nooit honoreren. In onder meer het voor werkgevers beruchte arrest van de Hoge Raad (8 oktober 2004, JAR 2004/259) heeft de rechter al bepaald dat zelfs het niet verschijnen van de werknemer bij de Arbo-arts (omdat hij zich bijvoorbeeld te ziek voelt) en zich zodoende helemaal niet laat controleren, op zich niet voldoende reden is tot een ontslag op staande voet. De werkgever mag alleen de doorbetaling van loon opschorten, dat hij overigens bij een latere controle of aan het einde van het dienstverband alsnog moet uitbetalen. De werkgever dient, aldus de rechter, in dat geval gebruik te maken van de veel tragere ontbindingsprocedure ex artikel 7:685 Burgerlijk Wetboek.

Kortom, de ontslagbescherming van de leerkracht is tamelijk sterk, zo sterk dat vaak wordt gesteld dat

zieke leerkrachten die niet functioneren een te sterke ontslagbescherming genieten. Als we echter het geheel van de jurisprudentie overzien, denk ik dat het ontslagrecht in het geval van de zieke niet functionerende werknemer toch in evenwicht is. Het ontslagrecht is hier evenwichtig op voorwaarde dat de werkgever alle formaliteiten, procedures en protocollen in acht neemt en zorgvuldig (dus niet te vroeg) van zijn wettelijke bevoegdheden gebruik maakt. ●

Stephan Geuljans is jurist en werkt vanuit Dyade Ede.

De Dyadevlag wappert in Bergen op Zoom en Tilburg

In het aprilnummer van het Dyademagazine heeft u kunnen lezen dat Dyade de activiteiten van onderwijsbureau Akros heeft overgenomen. 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. In zijn bescheiden 'werkruimte' in Bergen op Zoom heeft uw reporter een interview met hem.

door Herman de Wild



Twee vestigingen voor Dyade erbij, wat heeft u aangetroffen?

“Ik ben al wat langer werkzaam in de sector. Akros was voor mij geen onbekende organisatie. Toen het bestuur van Akros had besloten op exclusieve basis door te willen praten met Dyade hebben we uitvoerig onderzoek gedaan naar de situatie van Akros.

“Ik heb een gemotiveerde club mensen aangetroffen, die écht gaat voor goede dienstverlening aan klanten.”

Daarbij speelde financiën, het personeel en de klanttevredenheid een belangrijke rol. Het onderzoek, ook wel due diligence onderzoek genoemd, is door Dyade uitgevoerd met eigen mensen. Ongeveer twee weken hebben we Akros 'onder de loep' genomen. Vooraf zijn ook met vele mensen van Akros gesprekken gevoerd. Ik moet zeggen dat het onderzoek grondig is uitgevoerd. Ik heb dan ook geen bijzondere zaken aangetroffen die vooraf niet bekend waren.”

Hoe is het gesteld met de motivatie van de medewerkers?

“De medewerkers zijn blij met de overname van de activiteiten door Dyade. De voorkeur van de medewerkers lag duidelijk bij Dyade. Daarbij speelt mee dat Dyade ervaring heeft met het integreren van administratiekantoren, financieel stabiel is en jaarlijks investeert in mensen en middelen. Ik heb een gemotiveerde club mensen aangetroffen, die écht gaat voor goede dienstverlening aan klanten. Het heeft de afgelopen jaren alleen niet zo mee gezeten. En dat in een situatie waarbij de markt sterk aan het veranderen was. Het is voor een groot administratiekantoor als Dyade nu eenmaal makkelijker in te spelen op een ontwikkeling als lumpsum dan voor een kleiner administratiekantoor. De schaalomvang van Dyade helpt daarbij. Tevens ben ik verrast door de aanwezige deskundigheid. Er zijn vele medewerkers met jarenlange ervaring in onderwijsadministratie.”

Is deze interim benoeming te combineren met uw huidige functie als directeur van Dyade Ede?

“Jazeker! Ik doe het werk uiteraard niet alléén. Mijn managementteam uit Ede ondersteunt mij hierbij en gelukkig vind ik ook veel inzet en motivatie bij de nieuwe collega's in Bergen op Zoom en Tilburg. Het gaat er in eerste instantie om dat we rust in de organisatie creëren. Daarna gaan we verder bouwen aan de toekomst. We hebben inmiddels ook twee klantbijeenkomsten gehouden. Klanten zijn realistisch. Zij begrijpen dat niet opeens alles anders wordt, maar willen wel zicht hebben op verbeterde dienstverlening.”

Hoe hebt u dat aangepakt?

“Op basis van het due diligence onderzoek is een 100 dagen plan opgesteld voor de eerste belangrijke periode. In dat plan staat heel concreet beschreven wat binnen 100 dagen door wie gerealiseerd moet zijn. Daar sturen we op en communiceren we over met klanten. We hebben een gemeenschappelijke koers. Dat geeft rust en richting.”

**Kunt u wat meer vertellen over het 100 dagen plan?
Uit welke onderdelen bestaat het plan?**

“Een belangrijke component is het ICT platform, infrastructuur, intranet en website. Medewerkers moeten zo snel mogelijk toegang hebben tot het intranet van Dyade. Op die manier kunnen ze op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen.

Daarnaast moet de Dyade infrastructuur het mogelijk maken dat medewerkers de Dyade applicaties snel en eenvoudig kunnen bereiken. We gaan aan de slag om zo snel mogelijk klanten te laten profiteren van de mogelijkheden van onze financiële software. We doen nu onderzoek naar de manier waarop we dat snel en efficiënt kunnen aanbieden. Dat betekent voor klanten direct een vooruitgang in de dienstverlening. Een ander onderdeel van het plan is het maken van heldere afspraken over de te verlenen diensten. Zonder goede afspraken zijn er immers ook geen duidelijke meetpunten. We zullen hiervoor alle klanten bezoeken en verkennen in hoeverre de huidige dienstverlening nog voldoet.”

Maar ik neem aan dat voorafgaande aan de overname van de activiteiten door Dyade, klanten aangegeven hebben waaraan de dienstverlening moet voldoen?

“Dat is waar. En aan het programma van eisen kunnen wij na afronding van het integratieproces prima voldoen. Wij hebben vastgesteld dat de reguliere dienstverlening van Dyade het programma van eisen zelfs overstijgt.

Enkele voorbeelden:

- > De dienstverlening in de vorm van softclose gesprekken;
- > Het benoemen van een productenkalender (wanneer krijgen klanten welke producten aangeleverd);
- > Het verzorgen van de 'eerstedagsmelding'.

Toch is het belangrijk om aanvullend op het programma van eisen detailafspraken met klanten te maken, zodat er geen misverstand kan bestaan over de overeengekomen dienstverlening.”

Wat merken de klanten bij de andere vestigingen van Dyade van de overname van de activiteiten van Akros?

“Interessant is met name de expertise op het gebied van Huisvesting. De locaties in Bergen op Zoom en Tilburg beschikken over zo'n 15 specialisten en deze expertise versterkt onze positie op het gebied van deze dienstverlening. Alle Dyade klanten kunnen hiervan dus direct profiteren.”

Kunnen we u na afloop van het 100 dagenplan interviewen over de bereikte resultaten?

“Dat lijkt me een uitstekend idee!” ●



August van Dommele

Geboren: 16 oktober 1958, te Ede
Opleiding: doctoraal psychologie
Belangrijkste werkervaring: achtereenvolgens directeur van de Dyade-vestigingen Emmeloord, Aalsmeer, Ede en Zuid-West Nederland.
Hobby's: tennis, hockey, lezen.

Introductie Webmanager Financieel

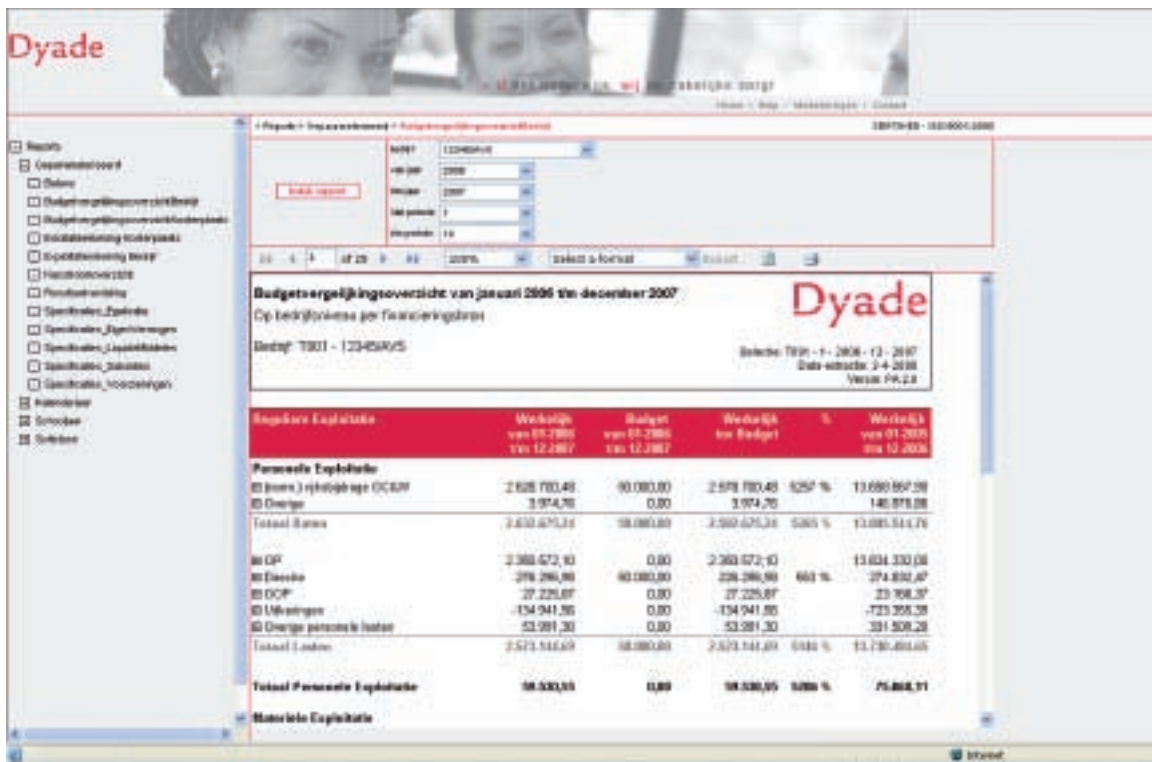
Op het afgelopen AVS Congres heeft Dyade Webmanager Financieel geïntroduceerd. Webmanager Financieel is een sterk verbeterde rapportagetool voor klanten die gebruik maken van het Dyade rekeningschema en de daarbij behorende boekingsgangen. Door een verbeterde lay-out van de overzichten is de leesbaarheid sterk toegenomen. Hieronder ziet u voorbeelden van zogenaamde 'screenshots'. Op deze manier kunt u zien hoe de overzichten er op uw beeldscherm uit komen te zien. De diverse overzichten kunnen worden opgevraagd, bijvoorbeeld per softcloseperiode, boekjaar of schooljaar. Tevens bevatten de meeste overzichten een mogelijkheid om vanuit een hoog aggregatieniveau 'door te klikken' naar een lager niveau. De overzichten kunt u vervolgens in de meeste formats downloaden en eventueel verder bewerken. Dit artikel gaat over de overzichten die vaak door klanten worden gebruikt en geeft per overzicht een korte toelichting.

door Herman de Wild

De balans De balans is in feite niets anders dan een weergave van uw bezittingen en schulden op een bepaald moment. Het verschil vormt dan het eigen vermogen. De verhouding tussen uw eigen vermogen en het vreemde vermogen vormt een veel gebruikt financieel kengetal (solvabiliteit). Andere bekende kengetallen zijn de kengetallen van liquiditeit en rentabiliteit. Liquiditeit geeft informatie over het vermogen van de organisatie om op korte termijn aan de verplichtingen te voldoen. Voorbeelden zijn de rentabiliteit van het eigen vermogen (REV), de rentabiliteit van het vreemde vermogen (RVV) en de rentabiliteit van het totale vermogen (RTV). Voor het onderwijs is het in de bedrijfskunde veel gehanteerde begrip

Balans per 31 december 2007
Op bedrijfstermijn
Beleg: T881 - 1224594/5
Balans T881 - 1 - 2007 - 12-2007
Debetaria: 02-04-2008
Versie: P42.9

	31-12-2007	31-12-2006
Activa	31-12-2007	31-12-2006
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	11.771,80	11.771,80
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.000.000,00	1.000.000,10
1.2.3 Leasingactiva	708.721,21	707.854,67
1.3 Financiële vaste activa		
1.3.5 Effecten	801.190,24	801.190,24
Vloeiende activa	2.543.091,15	2.491.840,67

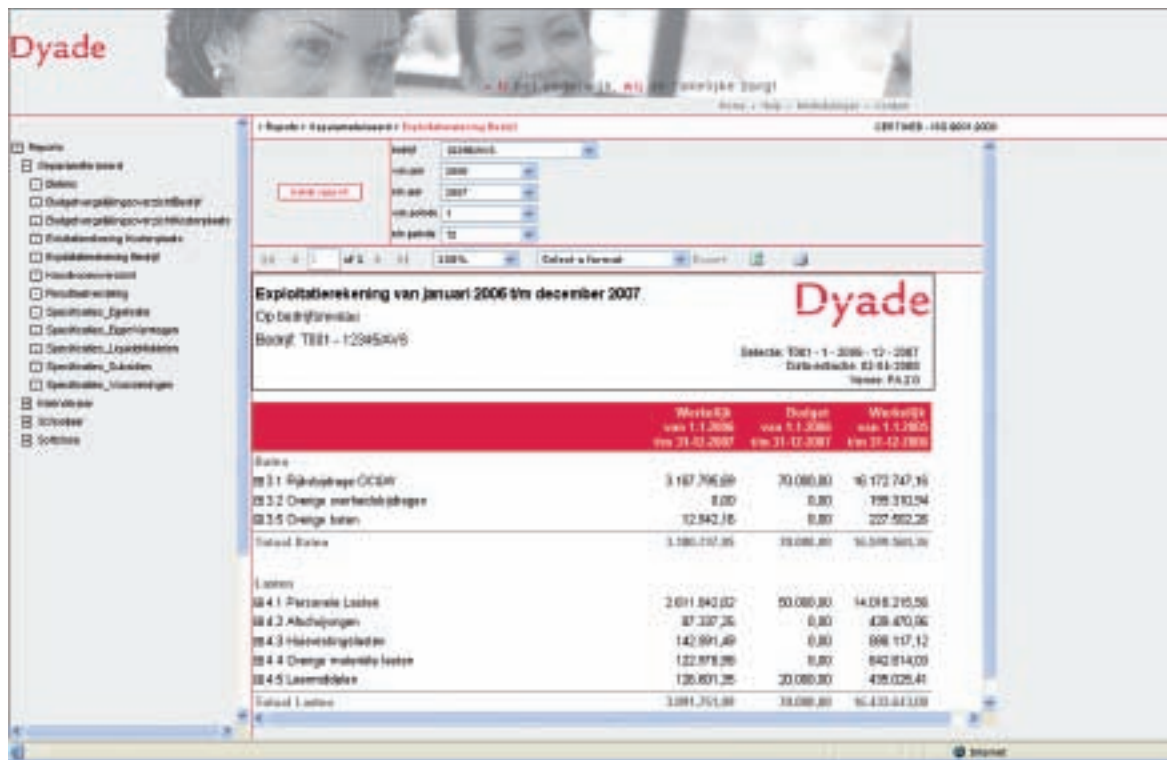


'hefboomeffect' nog relatief onbekend. Ook het Cf is op dit punt beperkt in de informatie. Toch is het hefboomeffect een interessant fenomeen. Door een hoge RVW ontstaat ook een hoge RTV met een daardoor positief effect op de REV. Door het aantrekken van vreemd vermogen kan dus een hefboomeffect ontstaan richting het eigen vermogen.

We merken nogal eens dat klanten het lastig vinden aan te geven of een rekening nu ten laste van de exploitatie moet komen óf dat het desbetreffende artikel (investering) moet worden opgenomen (geactiveerd) op de balans. In het laatste geval moet op dit artikel ook worden afgeschreven. Stelregel is dat in principe álles wat binnen één jaar is verbruikt ten laste van de exploitatie moet komen. Als stelregel kunt u ook een aanschafprijs van € 500,- aanhouden. Alle aankopen onder de € 500,- worden dan als kosten ten laste van de exploitatie gebracht. Bedragen boven de € 500,- worden geactiveerd in de balans en derhalve jaarlijks op afgeschreven.

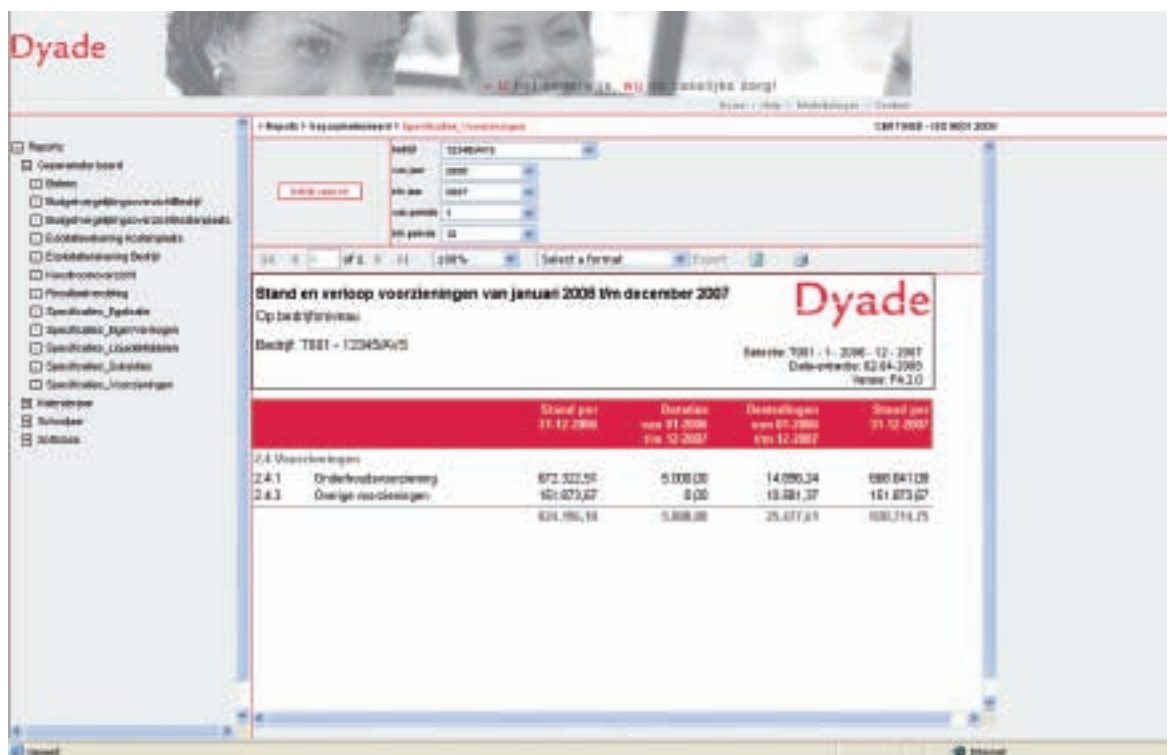
Budgetvergelijkingsoverzicht Dit overzicht is populair bij klanten van Dyade. Het overzicht geeft inzicht in het jaarbudget en de 'uitputting' daarvan. Vele klanten gebruiken het overzicht om te sturen op een juiste aanwending, kwalitatief en kwantitatief, van de beschikbare budgetten. Schoolorganisaties controleren op basis van dit overzicht eveneens of de uitgaven centraal (bovenschools) en decentraal (school) conform de beschikbare budgetten besteed zijn. Voor een juiste weergave van het overzicht is het belangrijk dat de administratie volledig is bijgewerkt. Een factuur die, om wat voor logische redenen dan ook, binnen uw organisatie enige tijd aan het circuleren is, komt dus niet voor op het budgetvergelijkingsoverzicht. Het volledig bij zijn van de administratie is dus belangrijk. Dyade beseft dat dit ook geldt voor haar dienstverlening. Vandaar ook dat wij graag afspraken willen maken over de snelheid van factuurverwerking, bankverwerking en overige relevante zaken met klanten.

>>



>> **Exploitatierkening** De exploitatierkening is een weergave van de baten en lasten gedurende een bepaalde periode en geeft informatie van de gerealiseerde baten en lasten ten opzichte van de begroting. De exploitatierkening laat de uitgaven zien die niet worden geactiveerd op de balans. Op deze uitgaven wordt dan ook niet afgeschreven. Dit overzicht heeft diverse detailniveau's. U heeft bijvoor-

beeld inzicht op bestuursniveau en schoolniveau. Tevens kunt u zien wat uitgaven zijn aan bijvoorbeeld, papier, toner, schoonmaakmiddelen, schriften etc. etc.



Stand liquide middelen per 31 december 2007

Op bedrijfsnaam: **Dyade**
 Bedrijf: T001 - 12345678
 Deeljaar: T001 - 2007
 Datum selectie: 07-01-2008
 Versie: 10.2.0

	31-12-2007	31-12-2006
1.2 Liquide middelen		
in Banken	4.281.844,34	4.147.122,56
in Kas	473,76	473,76
in Deposieten	14,68	14,68
Totaal	4.281.844,34	4.147.122,30

Stand en verloop van de voorzieningen

Een voorziening is vreemd vermogen. De twee in het onderwijs belangrijkste voorzieningen zijn de BAPO voorziening en de voorziening onderhoud gebouwen. U kunt bijvoorbeeld ook een voorziening treffen voor een arbeidsconflict met een docent. Wellicht moet u conform de kantonrechttersformule een 'afkoopsom' betalen. Daar moet u een voorziening voor treffen. Een ander voorbeeld van een voorziening is de claim van een andere organisatie op uw schoolorganisatie, om wat voor reden dan ook. Ook al is het onduidelijk hoe terecht een dergelijke claim is, toch dient een voorziening te worden getroffen. Dit zijn voorbeelden van voorzieningen die terugkomen in het overzicht 'Stand en verloop voorzieningen'!

Liquide middelen Dit overzicht geeft de stand, de waarde van de liquide middelen van uw organisatie aan. Veel voorkomende liquide middelen zijn, banktegoeden, (kleine) kas en deposito's. Dit overzicht kan voor u de basis vormen van een liquiditeitsbegroting. Een liquiditeitsbegroting is in feite niets anders dan een overzicht van de (toekomstige) inkomsten en uitgaven. De liquiditeitsbegroting zorgt er voor dat het voor uw onderwijsorganisatie mogelijk blijft schulden op korte termijn te betalen. Een goede liquiditeitsbegroting garandeert tevens dat er voldoende geld beschikbaar is om salarissen van docenten uit te betalen. ●

Ontslag wegens langdurige ziekte in het Primair Onderwijs

In de procedure ontslag wegens ziekte zijn de afgelopen jaren aardig wat wijzigingen opgetreden. Ook hebben instanties als UWV, Ministerie van SoZaWe, ABP en het Vervangingsfonds/ Participatiefonds er geruime tijd over gedaan om overeenstemming te krijgen over de te volgen procedure. Uit de veelheid aan vragen die bij Dyade binnenkomen over dit onderwerp blijkt dat er nog veel onduidelijk is. Vandaar dat wij het een en ander voor u op rij hebben gezet.

door drs. Wilma Rijndorp-Kreft

Wanneer mag u ontslaan op grond van langdurige ziekte?

Indien na twee jaar blijkt dat uw medewerker op grond van ziekte of gebreken blijvend ongeschikt is om aan de aan de functie gestelde vereisten te voldoen, kan de medewerker worden ontslagen, mits:

- > deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken twee jaar heeft geduurd, én
- > herstel binnen een periode van zes maanden na deze twee jaar redelijkerwijs niet is te verwachten, én
- > er bij het bevoegd gezag voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.

De termijn van twee jaar wordt verlengd indien:

- > er een 'verlenging wachttijd aanvraag WIA' is gedaan en wel voor de duur van die verlenging of met de duur van het tijdvak dat UWV heeft vastgesteld. Bijvoorbeeld vanwege het niet voldoen aan de vereisten WIA door werkgever en/of werknemer.

De termijn van twee jaar wordt verkort indien:

- > de arbeidsongeschikte volgens UWV niet of onvoldoende meewerkt aan reïntegratie (door middel van het volgen van scholing, het aanvaarden van passend werk of meewerken aan een plan van aanpak);
- > een CAO of publiekrechtelijke regeling een bepaling bevat, waardoor de werknemer toch kan worden ontslagen.

Welke procedure volg ik bij ontslag wegens langdurige ziekte?

Op grond van het bovenstaande dient u binnen het onderwijs eerst een uitspraak te verkrijgen omtrent de functieongeschiktheid van uw medewerker alvorens u tot ontslag kunt overgaan. UWV dient een

advies af te geven over de functiegeschiktheid van de medewerker. Dit advies houdt een uitspraak in over de functiegeschiktheid op de voorgenomen ontslagdatum (veelal de datum dat de medewerker twee jaar ziek is) en zes maanden daarna. Ook dient UWV een uitspraak over de herplaatsingsmogelijkheden te verstrekken.

Van belang hierbij is dat u naast een uitspraak over de functieongeschiktheid een uitspraak dient te hebben over de arbeidsgeschiktheid ofwel een beschikking op basis van de Wet WIA. Immers de uitspraak over de functieongeschiktheid zegt iets over of een medewerker zijn eigen werk nog kan doen en de WIA-beschikking zegt iets over het aantal uren dat iemand nog kan werken en het niveau van het werk dat gedaan kan worden. De WIA-beschikking geeft daarmee informatie over de mogelijkheden tot herplaatsing en is daarmee onlosmakelijk verbonden met een eventueel ontslagbesluit.

Voor 2006 kon u gebruik maken van het functieongeschiktheidsadvies van UWV. Voor bestaande WAO-gevallen geldt deze procedure nog steeds. Voor medewerkers die vallen onder de WIA is in 2006 vanuit het Participatiefonds aangegeven dat kon worden volstaan met een begeleidende brief van UWV bij de WIA-beschikking met daarin een uitspraak over de functieongeschiktheid van de betreffende medewerker. In artikel 9 sub e van het reglement Participatiefonds vindt u dit ook terug. Deze regeling geldt op dit moment.

Vanaf 2007 heeft UWV daarnaast een nieuwe werkwijze voor het aanvragen van een advies ten aanzien van de functieongeschiktheid: het deskundigenoordeel O&O (Overheid en Onderwijs). Het deskundigenoordeel O&O is een geheel ander instrument dan het reguliere deskundigenoordeel.

Een deskundigenoordeel O&O houdt in dat UWV beoordeelt of een werknemer twee jaar lang het eigen werk niet heeft kunnen doen door zijn ziekte. Als dat zo is, staat er ook in het deskundigenoordeel O&O of herstel binnen zes maanden te verwachten is. Tenslotte beoordeelt UWV ook of er ander werk is dat aansluit op de mogelijkheden van uw werknemer. U ontvangt het deskundigenoordeel Overheid en Onderwijs binnen zes weken na uw aanvraag.

De aanvraag deskundigenoordeel O&O is vergelijkbaar met de aanvraag functieongeschiktheidadvies die u voor 2006 diende in te dienen. Nieuw is dat uw medewerker in de aanvraag deskundigenoordeel O&O aan dient te geven dat hij of zij het eens is met het ontslag.

U kunt de aanvraagformulieren en de toelichting vinden op: www.uwv/werkgever/ontslagenwerkeloosheid/ontslaanvanmedewerkers/ontslagbijoverheidenonderwijs.

Wat geldt nu voor het onderwijs, de regeling die het Participatiefonds voorschrijft of het deskundigenoordeel O&O zoals UWV dat propageert?

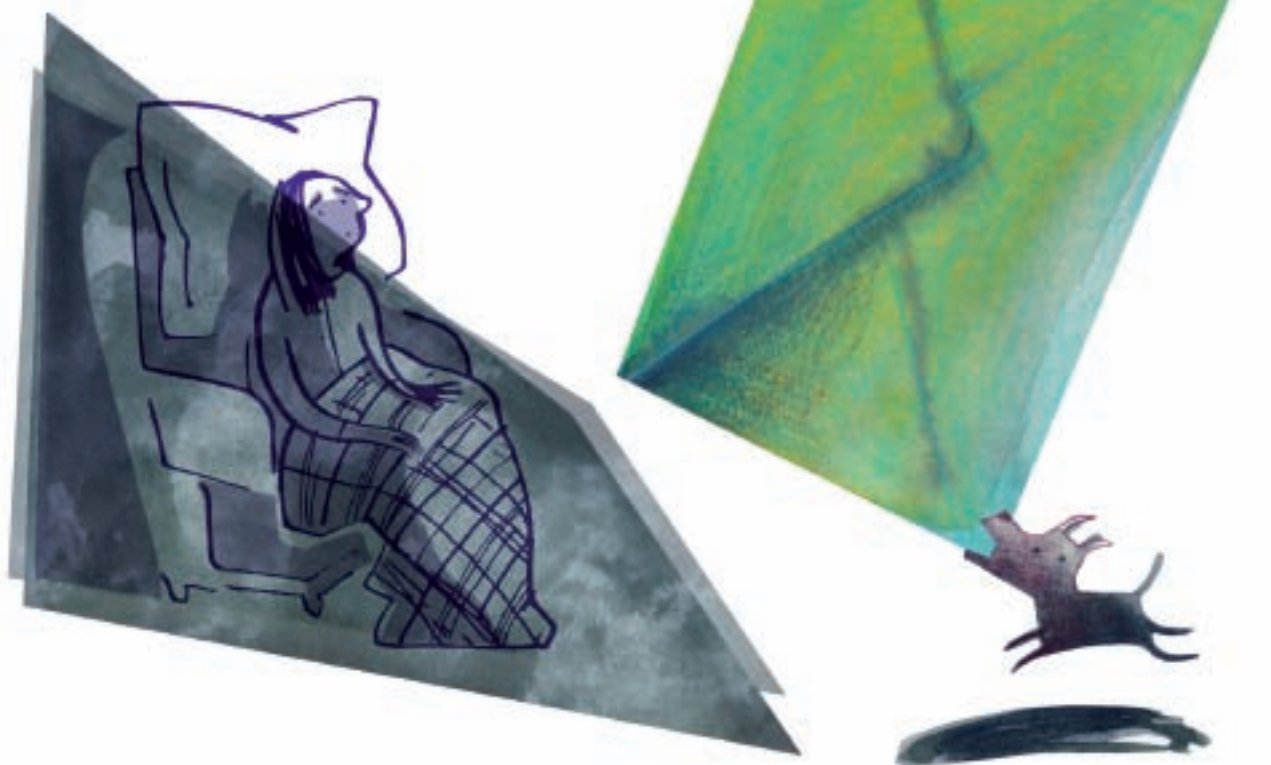
Wij kunnen u melden dat de regeling van het Participatiefonds (artikel 9e) geldig is. Gebleken is echter dat veel UWV kantoren hier onvoldoende weet van hebben met alle vertragingen van dien.

Om problemen voor te zijn, adviseren wij u altijd een deskundigenoordeel O&O, tegelijk met de aanvraag WIA, in de 21e maand, in te dienen. Nogmaals: de aanvraag deskundigenoordeel O&O is niet te vergelijken met de reguliere aanvraag deskundigenoordeel. Let hier op als u de aanvraag wilt indienen!

Bij het doen van de aanvraag dient u een aantal zaken in de gaten te houden:

- > Laat de werknemer op zijn vroegst na 21 maanden ziekte schriftelijk weten dat u een ontslagprocedure wilt beginnen (artikel 20 BZA);
- > Vermeld in die brief dat de WIA-aanvraag onderdeel is van de ontslagprocedure;

- > Laat in de brief ook weten dat de werknemer een eigen arts om zijn visie mag vragen tijdens de ontslagprocedure;
- > Zorg dat de medewerker in de aanvraag deskundigenoordeel aangeeft dat hij/zij het niet eens is met het ontslag.
- > Zorg dat u het onderzoek naar reële herplaatsingsmogelijkheden van uw medewerker binnen uw organisatie, indien mogelijk op het tijdstip van de aanvraag, heeft afgerond. U wordt geacht te bekijken of de mogelijkheid bestaat de medewerker te plaatsen in een functie met passende arbeid (werk op hetzelfde niveau als de medewerker eerst deed), en daarna, indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid (alle werk die de medewerker kan doen). Leg uw resultaten vast!
- > Indien u tegelijk met de WIA-aanvraag het deskundigenoordeel O&O aanvraagt, kunt u de toevoeging van de verklaring van de bedrijfsarts achterwege laten. Een uitgebreid medisch dossier maakt immers reeds onderdeel uit van de WIA-aanvraag. U kunt volstaan met daarnaar te verwijzen. >>



>> **Het deskundigenoordeel O&O en de WIA-beschikking zijn binnen, wat nu?**

Na omstreeks 24 maanden ziekte ontvangt u de WIA-beschikking en het oordeel over de functiegeschiktheid. Het oordeel kan positief of negatief zijn. Positief houdt in dat de medewerker inderdaad ongeschikt is bevonden voor zijn of haar functie. Negatief houdt in dat de medewerker wel in staat wordt bevonden het eigen werk binnen 6 maanden op te pakken.

Nu kunt u het met een negatief oordeel niet eens zijn of het oordeel betwijfelen. In sommige gevallen is de reïntegratie namelijk nog niet zo ver gevorderd dat na 2 jaar duidelijk is of terugkeer al dan niet mogelijk is. Tegen het oordeel staat echter geen beroepsmogelijkheid open. Wij adviseren u in deze gevallen een nieuwe aanvraag deskundigenoordeel O&O in te dienen bij UWV.

Ten aanzien van de WIA-beschikking is er wel een beroepsmogelijkheid. U kunt hiertegen bezwaar aantekenen.

Vervanging na 30 maanden

Voor WAO-gevallen geldt dat u op grond van het reglement participatiefonds met 18 maanden en voorts binnen 6 weken (doch niet vaker dan eens per 3 maanden, BZA) na ontvangst van een negatief advies opnieuw een functieongeschiktheidsadvies dient aan te vragen wilt u aanspraak maken op betaling van de vervangingskosten na 30 maanden. Voor de WIA is deze mogelijkheid er op dit moment nog niet! De bekostiging door het Vervangingsfonds van de vervanger stopt dan ook echt met 30 maanden.

Het Vervangingsfonds heeft echter een reglementswijziging in voorbereiding op basis waarvan u ook voor WIA-gevallen kunt vervangen na 30 maanden. De wijziging betreft artikel 8a.

Aan artikel 8a wordt waarschijnlijk het volgende toegevoegd: Bekostiging van vervanging na 30 maanden is voor WIA-gevallen mogelijk onder voorwaarde dat het bevoegd gezag aanstonds na afloop van de 30 maanden een deskundigenoordeel aanvraagt bij UWV ten aanzien van de vraag of op dat moment herstel redelijkerwijs binnen zes maanden te verwachten is. Deze aanvraag wordt elke zes maanden herhaald totdat UWV aangeeft dat redelijkerwijs niet te verwachten is dat betrokkene binnen zes maanden hersteld zal zijn.

Wij zullen hierover berichten in dit magazine zodra de wijziging is gepubliceerd.

Aan welke procedure-eisen moet de ontslagaanzegging voldoen?

U heeft een positief deskundigenoordeel O&O, een WIA-beschikking en geen mogelijkheden voor herplaatsing en wilt het ontslag doorvoeren. Op grond van de CAO PO 2006-2008 dient u eerst een voornemen tot ontslag te verstrekken aan de medewerker (artikel 3.18 bijzonder onderwijs en 4.17 openbaar onderwijs).

In de voorgenomen ontslagbrief verwijst u naar het oordeel en de beschikking WIA van UWV maar betreft ook de procesgang van de ziektesituatie bij uw besluit tot ontslag. U kondigt het ontslag aan op grond van artikel 3.8 en 3.9 CAO PO 2006-2008 (bijzonder onderwijs) of artikel 4.7 en 4.8 CAO PO 2006-2008 (openbaar onderwijs). Voorts geeft u, uw medewerker 3 weken na verzending van het voornemen de tijd te reageren op het voornemen. Indien uw medewerker erom vraagt dient u een hoorzitting te organiseren.

Na afloop van de reactietermijn van drie weken maakt u het definitieve besluit op. U betreft daarbij de zienswijze van de werknemer voorzover deze kenbaar is gemaakt. U neemt in de definitieve ontslagbrief de opzegtermijn mee bij de bepaling van de ontslagdatum.

Dan ben ik klaar?

Nee. U dient nog zorg te dragen voor de administratieve afhandeling.

Deze bestaat uit drie stappen:

- > Zodra u weet dat ontslag aan de orde is en indien van toepassing (zie artikel 9e van het reglement Participatiefonds) doet u een voormelding dreigend ontslag. U kunt deze vinden via www.vfpf.nl.
- > Voorts volgt u de procedure 'onthefing herbenoeming eigen wachtgelder'. In geval van ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid is een verklaring van de medewerker in het personeelsdossier voldoende. Voor de procedure zie 'regeling achterwege laten vermindering van de bekostiging bij niet-herbenoeming ontslaguitkeringsgerechtigde ex-werknemers primair onderwijs' van 17 mei 2005, kenmerk: CFI/BPO-2005/57525 via www.cfi.nl. Dyade Advies kan u een modelbrief en verklaring leveren.
- > Omstreeks de ontslagdatum doet u de instroomtoets bij het Participatiefonds. U kunt deze digitaal doen (www.instroomtoets.nl), maar dient ook een papieren versie te versturen met de vereiste bijlagen.

Wij adviseren voorafgaand eerst de voorwaarden voor vergoeding van het Participatiefonds door te nemen en wel artikel 9e reglement Participatiefonds.

Naast het deskundigenoordeel O&O ontvangt u ook de WIA-beschikking. Afhankelijk van de WIA-beschikking staan dan de volgende mogelijkheden voor u open.

Arbeidsongeschiktheid	Functieongeschiktheid	Ontslagmogelijkheden	Toelichting
<35%	Positief	Ontslagverbod tenzij zwaarwegend dienstbelang	Ontslag is wel mogelijk indien er binnen de organisatie echt geen andere werkplek te vinden of te creëren is. Zie artikel 9e reglement Participatiefonds en CAO PO 2006-2008, artikel 3.9 of 4.8
<35%	Negatief	Geen	Als u het niet eens bent met de beschikking WIA bezwaar aantekenen, voorts opnieuw deskundigenoordeel O&O aanvragen
35-80%	Positief	Ontslag en herbenoeming restcapaciteit	Herbenoeming kan bij de eigen of een andere werkgever zijn
35-80%	Negatief	Geen	Als u het niet eens bent met de beschikking WIA bezwaar aantekenen, voorts opnieuw deskundigenoordeel O&O aanvragen
100%	Positief	Ontslag	
100%	Negatief	Geen	Als u het niet eens bent met het oordeel opnieuw deskundigenoordeel O&O aanvragen

Heeft u geen reële mogelijkheden meer tot herplaatsing, dan kunt u de daadwerkelijke ontslagprocedure ingaan.

Hulp?

Mocht u bij een of meer van de stappen in de procedure ondersteuning wensen dan zijn de adviseurs van Dyade, met name de specialisten op het gebied van verzuim en reïntegratie, gaarne bereid u bij te staan. Onze specialisten op het gebied van verzuim en reïntegratie kunt u vinden in Amersfoort, te weten Ronald van Rooijen en Godelieve van Hommerich en in Rotterdam, te weten Wilma Rijndorp-Kreft en Rita van der Harst.

Handreiking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

De informatie in dit artikel is één onderdeel van de nieuwe editie van de handreiking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid welke wij dit voorjaar zullen uitbrengen.

U kunt deze handreiking aanvragen bij Wilma Rijndorp-Kreft (wilma.rijndorp@dyade.nl). ●

Wilma Rijndorp-Kreft is senioradviseur P&O en werkt vanuit Dyade Rotterdam.

Wedden dat het goed zit!



Basisonderwijs

Voortgezet onderwijs

Projectinrichting



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



PRESIKHAAF
SCHOOLMEUBELN

Driepoortenweg 35
6827 BP Arnhem
Postbus 5457
6802 EL Arnhem

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



Ook dit jaar weer: Het beste bestuursverslag van Nederland

Op jacht naar de Bestuursbokaal!

Zoals u weet, is vorig jaar de prijs voor het beste bestuursverslag over 2006 van Nederland uitgereikt aan het Protestants Christelijk Primair Onderwijs (PCPO) in de Krimpenerwaard te Bergambacht en de Westlandse Stichting Katholiek Onderwijs (WSKO) te Poeldijk. Evenals vorig jaar heeft Dyade het initiatief genomen om het bestuur met het beste bestuursverslag over 2007 te belonen.

door Herman de Wild

Zowel PCPO als WSKO hebben naar aanleiding van het winnen van de Bestuursbokaal veel positieve reacties ontvangen. Regionale, maar ook landelijke media hebben aan het uitreiken van de Bestuursbokaal aandacht gegeven.

De procedure voor dit jaar Het bestuursverslag moet voor 1 juli 2008 bij het Cfi liggen. Klanten én niet klanten van Dyade kunnen hun verslag vóór 15 september a.s. insturen naar herman.de.wild@dyade.nl. De uitslag zal begin oktober bekend worden gemaakt. Met het inzenden van het verslag geeft het bestuur toestemming tot publicatie van het verslag bij verkiezing tot het beste bestuursverslag van Nederland. Het bestuur heeft het recht nader aan te geven passages te anonimiseren. De uitslag zal worden bekendgemaakt door middel van een ANP persbericht. Over de uitslag kan niet worden gecommuniceerd.



Criteria Uitgangspunt is dat het bestuursverslag volgens de EFJ systematiek is opgezet, tijdig is ingeleverd en aan de wettelijke eisen voldoet. Daarnaast zal beoordeling plaatsvinden op de volgende punten:

- > De kwaliteit van het gevolgde proces om tot het bestuursverslag te komen;
- > De mate van betrokkenheid van medezeggenschap en (bovenschools)management;
- > De kwaliteit van de toelichting;
- > De mate van integratie van het bestuursverslag in de planning & control cyclus;
- > De communicatie van het plan naar relevante stakeholders van de organisatie. ●

Ken uw getallen

“Meten is weten” is een veelgehoorde uitdrukking in het bedrijfsleven. Veel bedrijven laten hun zekerheden afhangen van deze uitdrukking. In het onderwijs horen we ook steeds vaker “meten is weten”. Nu is het meten van de vorderingen van de kinderen geen onbekende in het onderwijs, maar het meten van leerkrachten, management, de organisatie etc. is redelijk nieuw, zeker in het primair onderwijs. Vanwaar die behoefte aan meten?

door Joop de Jager

Het veranderende overheidsbeleid is hier zeker debet aan. Sinds het lumpsumtijdperk is de overheid steeds minder beleidsmaker (al blijft de overheid zich uitspreken over de inhoud van het onderwijs) en ligt de nadruk steeds meer op de financiering van het onderwijs. Maar voor wat hoort wat. De overheid financiert en geeft autonomie, maar verwacht van de scholen wel goede resultaten en een hoge onderwijskwaliteit. Om zeker te zijn van de gewenste kwaliteit is de overheid intensiever gaan meten, want meten is weten.... Met de meetlat in de hand kwamen de onderwijsinspecteurs op de scholen langs, maar die rol is binnenkort ook (vrijwel) verleden tijd. De school wordt gevraagd zelf te meten of een externe partij te vragen de school te meten.

Een andere ontwikkeling die het meten heeft gestimuleerd, is de schaalvergroting. Een schaalvergroting die gepaard ging met een nieuwe bestuursfilosofie, nl. besturen op afstand of, zo u wilt, op hoofdlijnen. Om de bestuursverantwoordelijkheid professioneel te kunnen invullen werd een betaald bestuurder aantrokken. Zo kwamen de algemeen directeur, verenigingsdirecteur, de stichtingsdirecteur en de bestuursondersteuner in het onderwijsveld. Veel algemeen directeuren ontwikkelden een monitorsysteem om grip te krijgen op de ontwikkelingen op hun scholen. Over steeds meer zaken werden afspraken gemaakt om op schoolniveau te meten en te rapporteren aan de algemeen directeur.

Binnen de kwaliteitszorg op de scholen werd ook steeds meer gemeten. Door bijvoorbeeld het kwaliteitsinstrument WMK-PO te gebruiken, werd het mogelijk om vrijwel alles te meten op de school.

Voor een directeur is het zorgen voor een kwalitatief goede school een eerste opdracht. Elke directeur weet dat de kwaliteit van het onderwijs vooral wordt bepaald door de kwaliteit van zijn/haar team. Om

een goede school te willen zijn, moet je dus zorgen voor goed personeelsbeleid.

Daar komt nog eens bij dat de financiële risico's die de directeur sinds lumpsum erbij heeft gekregen vooral liggen op het gebied van zijn personeel. Eerst rekende de directeur met fre's om zijn formatieplaatje rond te krijgen. Nu moet hij/zij met harde euro's rekenen en bovendien genoeg geld achter de hand houden om de risico's die aan zijn personeelsbestand kleven financieel te kunnen afdekken. Dit heeft de noodzaak om te meten nog een extra impuls gegeven. Denkt u maar eens aan de kosten van BAPO, betaald ouderschapsverlof, gedwongen ontslagen enz.

Nu in het primair onderwijs veel risico's zelf opgevangen moeten worden, ligt het voor de hand dat scholen grip proberen te krijgen op hun risico's. Het gebruik van kengetallen, stuurgetallen en benchmarken ligt dan voor de hand. Kengetallen zijn het resultaat van uw eigen metingen. Stuurgetallen zijn getallen die u kiest als ideaal van uw berekeningen (u probeert uw organisatie zo te sturen dat u bij uw berekeningen uitkomt op het gekozen stuurgetal). Met benchmarken vergelijkt u uw kengetallen met de kengetallen van een vergelijkbare organisatie (en het biedt u de mogelijkheid om een stuurgetal te kiezen).

Alhoewel deze werkwijze u zeker helpt om uw organisatie te managen, zitten er ook weer beperkingen en risico's aan deze werkwijze.

Een voorbeeld Van uw leerlingen in groep 3 komt gemiddeld over de afgelopen 3 jaar 60 % op AVI - 3 aan het eind van groep 3. U vindt dat dit beter moet en met uw team spreekt u af om als stuurgetal te kiezen voor: 80 % van de kinderen aan het eind van groep 3 zitten op AVI-3.

U organiseert scholing voor de leerkrachten in groep 3 en u maakt extra tijd vrij voor leesonderwijs in groep 3. Het lukt de leerkrachten om het gestelde doel te bereiken!

Uit uw verzuimpercentage van 9 % blijkt dat uw verzuimpercentage hoger ligt dan het landelijk gemiddelde dat onder de 6 % ligt. U besluit om werk te maken van uw verzuimbeleid om te komen tot een verzuimpercentage van 6 % binnen 2 jaar. U voert een onderzoek uit naar taakbelasting en u voert 2 keer zo veel gesprekken met leerkrachten die regelmatig ziek zijn. Na 2 jaar is het ziekteverzuim op 6 % gekomen.

Zijn deze verhalen met elkaar te vergelijken? Wordt er in beide gevallen echt gestuurd op het behalen van betere resultaten? Is het meetinstrument waarmee gemeten wordt wel betrouwbaar? Bestaat er een relatie tussen de door u genomen acties en het behaalde resultaat? Geeft een termijn van 2 jaar een zuiver beeld? Bent u zich bewust van andere factoren die het resultaat hebben beïnvloed?

Metten is lang niet altijd weten. Metten leidt tot analyseren is een beter uitgangspunt. De cijfers zetten u aan tot nadenken over een situatie en geven u wellicht een beter inzicht in oorzaken en geven mogelijk richting aan te nemen maatregelen.

Tips bij het gebruik van kengetallen:

Je kunt van alles meten:

- > Prestaties (LVS-toetsen, gemiddeld cijfer per vak);
- > Investerings (hoeveel geld per project);
- > Aantallen (incidenten in een jaar, klassenbezoeken per jaar, BAPO-gerechtigden);
- > Verhoudingen (leraar/leerling ratio, inzet OOP/OP of management/OP, percentage tijd benodigd voor Sinterklaasfeest, verzuimpercentage);
- > Tevredenheid (ouders, leerkrachten, leerlingen, etc.).

Door een mix te maken van deze vormen van meten, heeft u meer zicht in wat er gebeurt in uw organisatie.

Bedenk hierbij:

- > Meet alleen wat u wilt weten;
- > Kengetallen zijn niet zo 'hard' als ze lijken;
- > Een kengetal heeft geen waarde, deze moet u er zelf aan toekennen (norm => stuurgetal);
- > Een kengetal alleen gebruiken als u bereid bent actie te ondernemen bij onvoldoende resultaat;
- > Beperk het aantal kengetallen;
- > Gebruik kengetallen gedurende meerdere jaren.

Uiteraard moet uw agenda niet vol te komen staan met allerlei acties om metingen te verrichten. Het directe contact met de groepen is het beste instrument dat u kunt gebruiken. Spontaan reageren op wat er in uw school gebeurt, is veel effectiever dan achteraf op basis van cijfers sturen op betere resultaten. Veel cijfers heeft u trouwens binnen handbereik.

Via uw leerlingvolgsysteem, uw schooladministratie, uw kwaliteitsonderzoeken en de resultaten van de vragenlijsten aan ouders, leerlingen en personeel beschikt u al over veel kengetallen en zo mogelijk

'Not everything that can be counted counts, and not everything that counts can be counted'

Albert Einstein

stuurgetallen. Daarnaast kunt u bij uw administratiekantoor, uw arbodienst en bij de onderwijsinspectie veel kengetallen vinden. Via bronnen als www.cfi.nl en www.vjpf.nl en de monitor van uw samenwerkingsverband kunt u ook uw organisatie vergelijken met anderen (benchmarken). Ook de nieuwe versie van WMK-PO biedt nu mogelijkheden om te benchmarken.

Mocht u ondersteuning wensen bij het realiseren van een set kengetallen, het kiezen van uw stuurgetallen en het uitvoeren van benchmarken of het ontwikkelen van een monitorsysteem dan kunt u contact opnemen met:

Joop de Jager (joop.de.jager@dyade.nl),
Wilma Rijndorp (wilma.rijndorp@dyade.nl),
Ronald van Rooijen (ronald.van.rooijen@dyade.nl) of
Hanneke Westening (hanneke.westing@dyade.nl). ●

Metten leidt tot veranderen, maar het blijkt verdraaid moeilijk om een verandering in het onderwijs door te voeren.

Als u eens op een ludieke wijze kennis wilt maken met de ideeën van John Kotter over het succesvol veranderen dan raad ik u aan het boekje ONZE IJSBERG SMELT! te lezen (isbn 978-90-470-0092-1).

Als een van de pinguïns ontdekt dat hun ijsberg aan het smelten is en dat er snel maatregelen nodig zijn begint het moeilijke proces van veranderen.



Er zijn veel leuke, handige maar toch gratis programma's te downloaden van het internet. Hieronder een overzicht van een aantal van deze handige tools.

door Marieke de Korte

CD's en DVD's	
Cdburner Pro XP: cd's en dvd's branden	http://www.cdburnerxp.se/
DeepBurner: cd's en dvd's branden	http://www.deepburner.com/
Grafische programma's	
Picasa: hét programma om heel je fotocollectie mee te beheren (bekijken, aanpassen, diavoorstelling geven, printen, mailen etc.)	http://picasa.google.com/
J-album: een uitstekende oplossing om uw foto's online te zetten	http://jalbum.net/
IrfanView: picture viewer, met mogelijkheid tot bewerken, verkleinen	http://www.irfanview.com/
The Gimp: gratis tegenhanger van Photoshop	http://www.gimp.org/
Internet en e-mail	
Firefox: een veilige en moderne browser	http://www.mozilla.com/en-US/firefox/
Thunderbird: een veilig en modern e-mailprogramma	http://www.mozilla.com/en-US/thunderbird/
FileZilla: ftp-client:	http://filezilla-project.org/
Website optimalistie tool (zoekmachine optimalisatie)	http://www.interneteffect.com/gratis_seo_tools/
Multimedia	
VLC: multimedia player	http://www.videolan.org/vlc/
Windows Mediaplayer - multimedia player	via www.microsoft.com
Security	
AVG anti-virus: gratis en goed	http://www.grisoft.com/us.product-avg-anti-virus-free-edition
Avast anti-virus: gratis en goed	http://www.avast.com/eng/programs.html
Adaware 2007 - verwijder (manueel) malware	http://www.download.com (zoek naar Adaware)
Spybot: verwijder (manueel) malware	http://www.safer-networking.org/en/index.html
Spywareblaster: voorkom malware	http://www.javacoolsoftware.com/spywareblaster.html
Hitman Pro: ultieme spyware removal tool (combineert en coördineert een aantal van hierboven vermelde programma's) aanrader!	http://www.hitmanpro.nl/hitmanpro/

Een maand voor uw 65^{ste} stoppen met werken kan materiële voordelen hebben

Voor deelnemers met een actieve betrekking leidt stoppen met werken op de 1ste van de maand waarin men 65 jaar wordt tot een ander pensioenresultaat dan stoppen op de 65ste verjaardag. Dit komt doordat er twee verschillende berekeningsmethoden zijn.

door Aad van der Wilt

Berekeningsmethode Vendrik (stoppen op de 1ste van de maand voor uw 65ste) Deze methode bestaat vanaf 1-1-2006 en werkt alleen voor de actieve tijd sinds die datum. U dient minimaal één maand voor uw pensionering 100% gebruik te hebben gemaakt van de FPU-regeling. De niet opgenomen FPU wordt uitgeruild naar het ouderdomspensioen. Deze berekening levert vaak de meest gunstige uitkomst op, al gaat het in 2007 nog om beperkte verschillen.

Berekeningsmethode Flankerend beleid (stoppen op exact 65 jaar of later) Deze methode heeft altijd al in de FPU-regeling gezeten en volgt op een pensionering na 65 jaar worden. De niet opgenomen FPU-opbouwrechten worden uitgeruild naar het ouderdomspensioen. U ontvangt tevens een éénmalige bonusuitkering. U maakt niet zoals bij Vendrik gebruik van 100% FPU.

U kiest zelf 6 maanden voor uw 65ste verjaardag krijgt u een nominale opgave inclusief aanvraagformulier voor uw pensioen. Als u in aanmerking komt voor beide regelingen, zijn deze middels bruto jaarbedragen op de nominale opgave weergegeven. U hoeft alleen nog maar op het aanvraagformulier aan te geven voor welke regeling u kiest.



Hebt u de intentie na uw 65ste nog (geruime tijd) door te werken en pensioen op te bouwen, dan kan 'Vendrik' geen toepassing vinden. Uw pensioen wordt dan bij pensionering met een actuariële factor opgehoogd.

Let op:

Actieve deelnemers, die al een 100% FPU-uitkering krijgen en later weer deelnemer bij ABP zijn geworden, zijn uitgesloten. ●

Bron: ABP

k Kamer buigt zich over verlenging bruidsschat

De regering heeft bij de Tweede Kamer het verzoek tot verlenging van de bruidsschatregeling ingediend. Als het gemeentebestuur het bestuur over een openbare school overdraagt aan een zelfstandige rechtspersoon (bijvoorbeeld een stichting openbaar onderwijs) kan het gemeentebestuur een extra budget meegeven. Deze bijdrage dient om daaruit kosten op het terrein van administratie, beheer en bestuur te betalen. Het gemeentebestuur hoeft deze bijdrage aan het nieuwe bestuur van het openbaar onderwijs niet door te betalen aan het bijzonder onderwijs. Dit is echter een tijdelijke regeling, die op 31 december 2008 afloopt. VOS/ABB heeft vorig jaar samen met de VNG het initiatief genomen om tot een verlenging van de bruidsschatregeling te komen. Het voorstel om de regeling te verlengen, is nu door de regering bij de Tweede Kamer ingediend. Het voorstel is de regeling 'onder handhaving van de nu geldende condities' met twee jaar te verlengen. Als het parlement het wetsvoorstel aanvaardt, kan een gemeentebestuur dat in de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010 het bestuur over een openbare school overdraagt, alsnog de bruidsschatregeling toepassen.

e Eindrapport Taskforce Combinatiefuncties

Donderdag 20 maart ontving staatssecretaris Sharon Dijksma het rapport van de Taskforce Combinatiefuncties uit handen van voorzitter Philip Geelkerken. Het rapport levert concrete handvatten voor organisaties in de onderwijs, sport en cultuursector voor het aanstellen van combinatiefuncties. In december maakte staatssecretaris Dijksma, mede namens de andere OCW-bewindslieden afspraken met staatssecretaris Jet Bussemaker (VWS), de VNG, onderwijsorganisaties, sportkoepel NOC-NSF en de Cultuurformatie over de realisatie van 2500 combinatiefuncties in 2012. Ter ondersteuning van deze doelstelling is de Taskforce Combinatiefuncties ingesteld. Een combinatiefunctie is werkzaam in verschillende sectoren, maar in dienst bij één werkgever. Bijvoorbeeld een muziekdocent die zowel lesgeeft op de muziekschool als op de Brede School.

a Aantal openbare besturen gehalveerd

Het aantal openbare schoolbesturen is sinds 2000 gehalveerd, maar dat is niet ten koste gegaan van de kleinschaligheid van de scholen. Dat meldt VOS/ABB. Volgens VOS/ABB laat uitgebreid cijfermateriaal zien dat schaalvergroting op vestigingsniveau veel minder sterk heeft plaatsgehad dan de media ons willen doen geloven. Zeker in het primair onderwijs is dat niet het geval. Daar is het gemiddelde aantal leerlingen per school gelijk gebleven. Het voortgezet onderwijs laat wel schaalvergroting op vestigingsniveau zien, maar het gemiddelde leerlingenaantal van 740 per vestiging maakt duidelijk dat er van een wildgroei aan 'leerfabrieken' volstrekt geen sprake is. Voor eventuele verdere informatie zie www.vosabb.nl.

n Nomineer een Lees- en Schrijfproject

Op de Dag van de Alfabetisering, maandag 8 september 2008, worden de jaarlijkse Nationale Alfabetiseringprijzen uitgereikt. Het ministerie van OCW beloont zes organisaties die zich inzetten voor de 1.5 miljoen Nederlanders die niet goed kunnen lezen of schrijven. Staatssecretaris Marja van Bijsterveld zal voor maar liefst € 50.000,- aan prijzengeld uitreiken. Kent u een organisatie of bent u actief in een bedrijf, (onderwijs)instelling of gemeente die zich sterk maakt voor een geletterd Nederland? Zet deze organisatie dan in het zonnetje! Maak voor donderdag 15 mei 2008 uw keuze op www.basisvaardigheden.nl bekend. En wie weet, valt uw favoriet op de Dag van de Alfabetisering in de prijzen! De Dag van de Alfabetisering wordt georganiseerd door CINOP. N.B. De projecten Lees en Schrijf! en Lees en Schrijf! Taal op je werk van Stichting Expertisecentrum ETV.nl kunnen niet worden genomineerd, omdat deze projecten zijn gefinancierd vanuit het Aanvalsplan Laaggeletterdheid. In 2007 heeft het project Lees en Schrijf! een eervolle vermelding ontvangen.

Uitkering ziektewetgelden

1

Van het CFI kregen wij als PO-bestuur onlangs een brief waarin wij akkoord moesten gaan met het in mindering brengen van inkomsten i.v.m. ontvangen uitkeringen. Wat houdt dat precies in?

Het gaat hierbij om uitkeringen ziektewetgelden; deze zijn in het Primair Onderwijs voor 99 % onder te brengen onder de noemer zwangerschaps- en/of bevallingsverlof. De door het bestuur ontvangen uitkeringen van UWV dienen voor een groot gedeelte doorgestort te worden aan het Cfi. Immers de overheid heeft het betreffende personeelslid volledig gesubsidieerd d.m.v. het formatiebudget. Bij ontvangst worden de ZW uitkeringen door Dyade op een tussenrekening geboekt. Bij afrekening met het CFI loopt de tussenrekening glad. Op deze wijze verstoren deze inkomsten en uitgaven de exploitatie niet. Er zijn uitzonderingen waarbij de uitkering niet doorgestort hoeft te worden aan Cfi, dit zijn alle uitkeringen van personeel dat niet onder declaratiecode 1 valt, deze worden t.g.v. de exploitatie geboekt.

Directeuren PO van buiten het onderwijs

2

Bekend is dat er een (dreigend) tekort aan directeuren in het PO is. Er zou een ontwikkeling zijn dat meer kandidaten van buiten het onderwijs voor de functie opteren. Hoe zijn de ontwikkelingen daarvan?

Het lukt maar weinig mensen van buiten het onderwijs om een aanstelling als directeur van een basisschool in de wacht te slepen. Dat blijkt uit een onderzoek van het Nijmeegse instituut ITS, naar ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Vanaf 2002 kunnen scholen in het primair onderwijs directeuren aanstellen zonder onderwijsbevoegdheid, maar hier wordt in de praktijk weinig gebruik van gemaakt.

Het ITS schat het aantal 'bazen van buiten' in het primair onderwijs op 160, op een totaal van ongeveer zeventienduizend basisscholen. Dit aantal lijkt zich bovendien te stabiliseren. ITS spreekt in dit verband van een randverschijnsel. "Er wordt gesproken over koudwatervrees aan de kant van de besturen, en veel belangstellenden slagen er niet in een baan te vinden als directeur. De besturen die een baas van buiten hebben aangetrokken zijn in het algemeen tevreden en de bazen zelf ook", aldus de onderzoekers.

Het ministerie van OCW heeft becijferd dat in het primair onderwijs jaarlijks tussen 500 en 900 onderwijsmanagers met (vervroegd) pensioen gaan. Eenderde van de besturen in het primair onderwijs verwacht problemen te krijgen bij het opvullen van vacatures.

Leerlingengebonden financiering

3

Hebben leerlingen zonder vluchtelingenstatus recht op LGF?

Leerlingen zonder vluchtelingenstatus (illegale leerlingen) hebben recht op leerlinggebonden financiering wanneer ze voldoen aan de volgende voorwaarden: een positieve indicatie van een Regionaal Expertisecentrum (REC) en ambulante begeleiding door een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs.

4

Hoe kan ik gebruikmaken van het elektronisch LGF-formulier?

Scholen ontvangen de rechten voor de beveiligde delen van cfi.nl van de beheerder van het bevoegd gezag. Beheerder is degene die de digicode die door CFI aan het bestuur is verstrekt, heeft geactiveerd. De beheerder deelt rechten ('digicodes') uit aan diegenen die het elektronische formulier LGF gaan gebruiken.

Europees aanbesteden

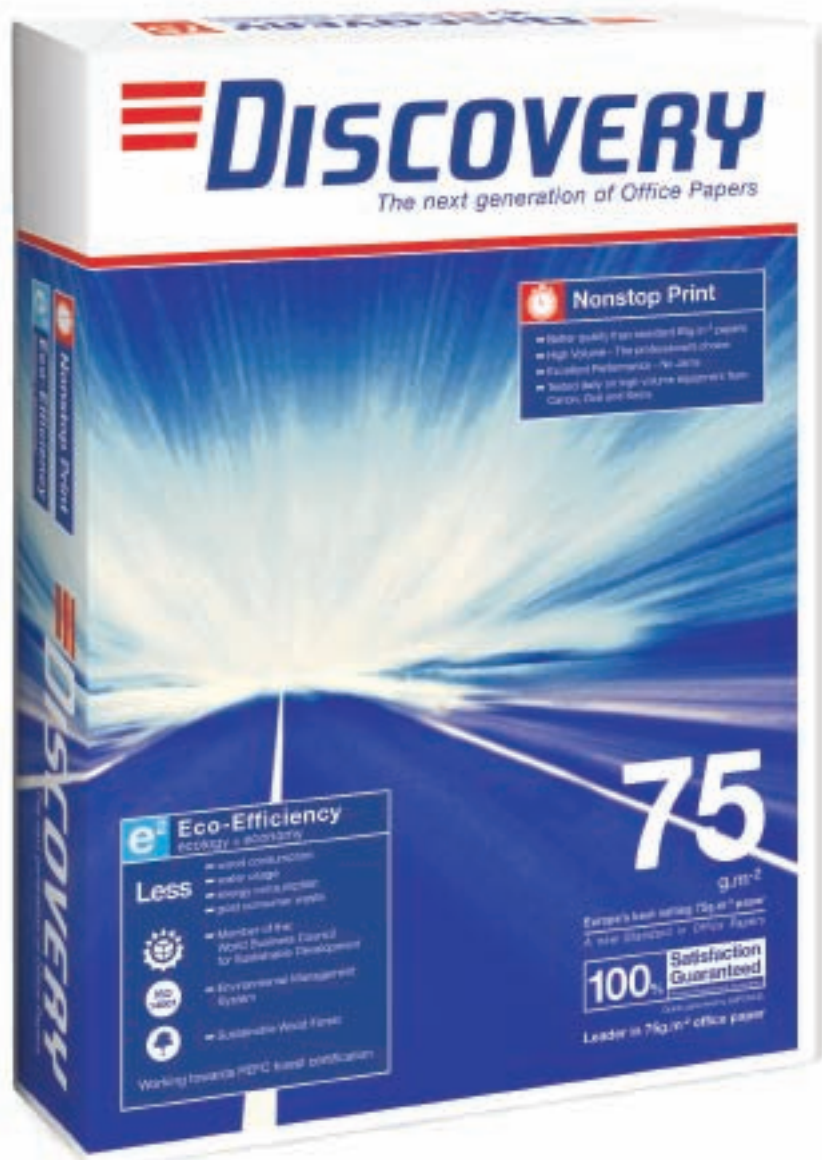
5

Waar kan ik voor onze school relevante informatie vinden over Europees aanbesteden?

Er bestaat een zeer informatieve website PIANOo (Professioneel en Innovatief Aanbesteden, Netwerk voor Overheidsopdrachtgevers). Daar vindt u het meest recente nieuws over inkopen en aanbesteden. Doelstelling is het beschikbaar maken van de aanwezige kennis en ervaring ten behoeve van alle aanbestedende diensten (overheden en publiekrechtelijke organisaties). Het adres: www.pianoo.nl.

DISCOVERY

The next generation of Office Papers



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



Proost en Brandt

(On)betaald ouderschapsverlof en levensloop

Ouderschapsverlof opnemen en deelnemen aan de levensloopregeling kan een fors fiscaal voordeel opleveren. Want wie gebruik maakt van ouderschapsverlof, kan in aanmerking komen voor de ouderschapsverlofkorting. Dit is een extra heffingskorting voor de inkomstenbelasting. Indien u in een kalenderjaar zowel deelneemt aan de levensloopregeling als gebruik maakt van (on)betaald ouderschapsverlof, bestaat er recht op de ouderschapsverlofkorting. Daarbij mag de inleg voor levensloop minimaal zijn (bijvoorbeeld € 1,00 per maand).

door Peter de Vette

Bij ouderschapsverlof is er geen recht/gedeeltelijk recht op loon en de ouderschapsverlofkorting compenseert de inkomensachteruitgang. De berekening van de korting is eenvoudig: het aantal uren ouderschapsverlof in het kalenderjaar maal 50% van het minimumuurloon. De korting bedraagt echter nooit meer dan de echte inkomensachteruitgang en kan oplopen tot € 2.000. De ouderschapsverlofkorting ontvangt u alleen als u een aangiftebiljet inkomstenbelasting invult. Voor de onderbouwing van het aantal uren ouderschapsverlof verstrekt Dyade uw werkgever een verklaring waarop het aantal uren ouderschapsverlof staat vermeld dat u hebt opgenomen in het betreffende kalenderjaar. Deze verklaring wordt alleen opgemaakt voor die mensen die tevens gebruik hebben gemaakt van de levensloopregeling. Uw werkgever zorgt voor ondertekening van de verklaring en verzending naar u.

De keuze voor de levensloopregeling kunt u in 2008 alleen maken als u in dit jaar nog geen gebruik hebt gemaakt van de spaarloonregeling. Mocht u al gebruik hebben gemaakt van de spaarloonregeling dan kunt u deze regeling stoppen per 1 januari 2009 en op dat moment de levensloopregeling opstarten. Uiteraard heeft u in deze situatie niet eerder dan in het kalenderjaar 2009 recht op de ouderschapsverlofkorting.

Een rekenvoorbeeld Een personeelslid neemt 9 uur per week (on)betaald ouderschapsverlof op. In het betreffende jaar doet hij/zij mee aan de levensloopregeling.

De 9 uur verlof per week betekent dat er in het betreffende jaar 300 uur ouderschapsverlof is opgenomen. De ouderschapsverlofkorting bedraagt daarom $300 \times € 3,85$ (50% minimum-uurloon) = € 1.155. Omdat het jaarloon in het jaar waarin het ouderschapsverlof wordt opgenomen ten opzichte van het voorgaande jaar met meer dan € 1.155 gedaald is (het loon voor 300 uur is over het algemeen meer dan € 1155,00), kan het personeelslid in de belastingaangifte aanspraak maken op dit bedrag ouderschapsverlofkorting.

Daalt het jaarloon maar met € 500, dan bedraagt de extra heffingskorting ook maar € 500. Zou het jaarloon, ondanks het ouderschapsverlof, stijgen dan is er geen recht op de ouderschapsverlofkorting. Dit laatste zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn als er sprake is geweest van promotie in het jaar waarin betrokkene het ouderschapsverlof heeft opgenomen.

Tijdelijke regeling tot 2010 De ouderschapsverlofkorting vervalt eind 2009. Wie nog in 2008 of 2009 met ouderschapsverlof wil, moet zich dit fiscale voordeel niet laten ontgaan. Neem dan op tijd deel aan de levensloopregeling. Zoals hierboven al is aangegeven, kunt u alleen gebruik maken van de levensloopregeling als u in 2008 niet heeft deelgenomen aan de spaarloonregeling. In dat geval kunt u pas vanaf 2009 gaan deelnemen aan de levensloopregeling.

Mocht u vragen hebben over de ouderschapsverlofkorting dan kunt u contact opnemen met de Belastingdienst via de BelastingTelefoon 0800 - 0543 of kijk op www.belastingdienst.nl. ●



Stichting Openbaar Onderwijs Westland

Zie in de quote op pagina 27 de droom en inspiratie bron van Stichting Openbaar Onderwijs Westland (SOOW). Dyade magazine sprak met mevrouw Petra Bogaards (P&O-adviseur) en de heer Rob van der Mark (algemeen directeur). De aanleiding voor het interview met de Stichting Openbaar Onderwijs Westland is een ingezonden brief van deze Stichting, gericht aan de redactie van het Dyademagazine. De brief verwijst naar het artikel van Hans Koster, 'Alle dieren zijn gelijk, maar sommige dieren zijn meer gelijk dan anderen' waarin uitspraken werden geciteerd van professor Dronkers. De lezer kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de heer Dronkers meer perspectief ziet voor religieus geïnspireerde scholen en zich derhalve zorgen maakt om het Openbaar Onderwijs. De ingezonden brief geeft duidelijk aan dat mensen hun waardepatroon óók kunnen baseren op niet politieke en/of religieuze overtuigingen. 'Mensen laten zich inspireren door stromingen zoals bijvoorbeeld het Humanisme of de Universele rechten van de mens. Anderen zien in personen zoals Ghandi, Nelson Mandela of onderwijsvernieuwers zoals Helen Parkhurst (Dalton) en Maria Montessori hun voorbeeld. Een inspiratiebron kan ook meer persoonlijk van aard zijn'.

door André van Oort

Op welke wijze is de stichting tot stand gekomen?

Onze stichting is op 1 januari 2004 opgericht en komt voort uit een gemeenschappelijke regeling. We troffen een situatie aan waarin een aantal gebouwen in slechte conditie waren en de aansturing niet goed geregeld was.

In sommige gebouwen zorgden de kieren en gaten voor meer dan voldoende ventilatie, een raam openen was écht niet nodig. Door de tussenstap van gemeenschappelijke regeling naar Stichting werd door de gemeente geen bruidsschat meegegeven. Wél hebben we bij de gemeentes bij de zelfstandiging bedongen dat de gebouwen in een zondanige staat gebracht werden dat wij de eerste 8 jaren geen onderhoud hoefden te plegen. Daarnaast werd ter verbetering van kwaliteit en professionalisering ingezet op middelen (gebouwen, leermiddelen) en mensen (management en team).

Onder de paraplu van de gemeentes kwamen de

“Ik heb een leuke schooltijd gehad, veel geleerd, alleen maar ook samen en heb het vertrouwen dat ik in de toekomst kan bereiken wat ik wil”

hedendaagse ontwikkelingen niet zo snel van de grond. De invoering van het Dalton Onderwijs bij Het Palet te Naaldwijk werd ooit geblokkeerd door de toenmalige burgemeester omdat het naar zijn idee teveel afweek van wat gangbaar was.

Er zijn verschillende vormen van bestuursfilosofie. Welke is die van de SOOW?

Het bestuur van Stichting Openbaar Onderwijs Westland bestuurt op hoofdlijnen en heeft zich bij het formuleren van de bestuursfilosofie laten inspireren door het Policy Governance model van John Carver. Het bestuur concentreert zich in de bestuurlijke activiteiten op het geven van richting, het stellen van kaders en het houden van toezicht. Het bestuur legt formeel verantwoording af aan het gemeentebestuur van de gemeenten Westland en Midden-Delfland. Binnen de door het bestuur vastgestelde kaders wordt de voorbereiding en uitvoering van bovenscholse beleid aan de algemeen directeur opgedragen. Het bestuur stelt de beleidsplannen vast, die de algemeen directeur na overleg met de schooldirecteuren, voorlegt. Het bestuur wordt geïnformeerd over de uitvoering van beleidsbesluiten door de algemeen directeur. De algemeen directeur behartigt bestuurlijke en bovenscholse zaken. Binnen de door het bestuur vastgestelde kaders wordt de voorbereiding en uitvoering van schoolbeleid aan de schooldirecteur opgedragen. De algemeen directeur wordt geïnformeerd over de uitvoering van beleidsbesluiten door de schooldirecteuren. De algemeen directeur en directeuren vormen tezamen het directeurenoverleg. Het directeurenoverleg treedt op als adviesorgaan naar de algemeen directeur, met betrekking tot beleidsvoorbereiding, informatieverstrekking en afstemming. In het managementstatuut zijn de taken en bevoegdheden binnen het bevoegd gezag vastgelegd.

Hoe omschrijft u de eigenheid en identiteit van de SOOW?

Ons Openbaar onderwijs kenmerkt zich door openheid, respect, actieve pluriformiteit en goede resultaten. Dit alles is terug te vinden in de visie en onderwijsconcepten van de scholen. De stichting streeft naar heldere schoolprofielen die zowel intern als extern duidelijk zijn. Vijf locaties hebben zich de afgelopen jaren verder ontwikkeld richting Daltononderwijs. Het Palet te Naaldwijk, Poeldijk en Honselersdijk is medio 2007 als eerste school

binnen de stichting met drie locaties gecertificeerd als Daltonschool. Twee andere scholen hebben zich gericht op coöperatief en samenwerkend leren. De Willemschool te Monster ontwikkelt zich als taalrijke school via het BAS-project. De Vlieten te De Lier heeft voor de derde keer het predikaat “Groenste school van Nederland” verkregen. De andere locaties hebben zich met name ontwikkeld op het gebied van zelfstandig werken en leren. In de hier genoemde ontwikkelingen is te zien dat wij de scholen niet dwingende zaken opleggen maar dat men een eigen weg kan gaan. Dat uiteraard wél moeten passen in het algemeen beleid van de SOOW.

>>





>> ***U zet nogal in op Dalton Onderwijs. Wat zijn daar de belangrijkste redenen voor?***

In het Dalton Onderwijs zijn zelfstandigheid, samenwerking, verantwoordelijkheid en vrijheid en gebondenheid de uitgangspunten. Deze passen prima bij onze onderwijskundige visie hetgeen kinderen goed voorbereidt op het voortgezet onderwijs: Dalton onderwijs vraagt om een ander gebruik van het schoolgebouw. Het gaat dan om aparte ruimtes zodat meer in groepjes gewerkt kan worden. Gelukkig hebben wij de afgelopen jaren een aantal nieuwe gebouwen gekregen en zijn bestaande gebouwen ingrijpend opgeknapt en verbouwd, zodat de nieuwe werkvormen naadloos konden worden ingepast.

Hoe gaat het met de leerlingaantallen?

In het Westland loopt het aantal PO-leerlingen terug. Toch slagen we erin jaarlijks een kleine groei te realiseren met name bij het aantal 4 jarigen. Wij denken dat dit komt door het bieden van kwalitatief goed onderwijs en profilering van de school binnen de dorpskern. Collectief wordt, vaak gekoppeld aan projecten, de media gezocht. Daarnaast is op vrijwel alle scholen een peuterspeelzaal of kinderopvang gevestigd. Ook merken wij dat de mond-op-mond reclame zijn werk doet, wanneer ouders tevreden zijn over de school en dit aan derden vertellen.

Welke aspecten binnen uw personeelsbeleid spelen een grote rol?

Algemeen thema binnen onze stichting is van elkaar en met elkaar leren. Dat uit zich een open houding t.o.v. het bij elkaar in de klas kijken en bijvoorbeeld

elkaar helpen bij het invoeren onderwijskundige ontwikkelingen.

Ook door intervisie en het organiseren van gezamenlijke trainingen op verschillende gebieden (schoolcontactpersonen, BHV en managementtrajecten) alsmede de jaarlijkse Dag Openbaar Onderwijs wordt de éénheid gestimuleerd.

Samenwerking binnen de stichting is ook een van de dingen die veel voordelen biedt ten opzichte van bijvoorbeeld de éénpitters. Eén van onze directeuren heeft zich gespecialiseerd in het coachen van nieuwe directeuren en het kwaliteitsbeleid, een ander trekt de kar voor het project “opleiden binnen de school” samen met de Haagse Hogeschool. De teams zijn hecht en dan is het leuk om te merken dat bijvoorbeeld FPU-ers nog regelmatig bij ons terugkomen om te helpen op school.

Welke brede schoolontwikkelingen zijn te noemen?

Kenmerkend voor het openbaar onderwijs in het Westland is een open en een op de maatschappij gerichte houding. Vanuit deze houding is ook de samenwerking gezocht met andere instellingen op het gebied van kinderopvang, welzijn en onderwijs. In alle gebouwen wordt intensief samengewerkt met een instelling voor kinderopvang en/of peuterspeelzaal.

De ketenpartners ervaren hierbij daadwerkelijk de open houding van de SOOW. Waar andere scholen soms moeite hebben met het beschikbaar stellen van voorzieningen nemen wij een coöperatieve houding aan die wel gebaseerd is op zakelijkheid.

Hoe gaat het met de samenwerking met andere PO-schoolbesturen in het Westland?

Binnen het samenwerkingsverband WSNS wordt gezamenlijk opgetrokken. Er zijn ook andere zaken gezamenlijk opgepakt. Te denken valt bijvoorbeeld aan de procedure rond de afschaffing van OALT-middelen en de consequenties voor het OALT-personeel, maar ook aan gezamenlijke aanbestedingen zoals ICT en afvalverwerking. Het is niet efficiënt bij dit soort zaken het wiel steeds zelf uit te vinden.

Als gezamenlijke PO-scholen in het Westland kan men zich in bepaalde situaties sterker maken dan als individuele stichting.

Tot slot: wat is er nog aan wensen over?

Op 1 januari 2009 bestaan wij 5 jaar en wij vinden dat al veel bereikt is. Veel plannen zijn gemaakt en ook tot uitvoering gebracht. Het is ook wel eens goed om nu even pas op de plaats te maken. Dit geeft de gelegenheid om een bestuurs-zelfevaluatie te doen en ons af te vragen of we de goede dingen nog doen. In ieder geval richten wij ons op een geïntensiveerde samenwerking met instellingen op het gebied van welzijn en onderwijs. Wij streven ernaar om in het Westland een nog stevigere positie te verwerven. ●

SOWW bestaat uit een zevental scholen die in 11 gebouwen in het Westland en Midden Delfland gevestigd zijn: Maasland, Den Hoorn, De Lier, Maasdijk, Monster, Wateringen, s-Gravenzanden, Naaldwijk, Poeldijk en Honselerdijk.

Aantal leerlingen : ca. 1700

Aantal medewerkers : ca. 162

Jaaromzet 2006 : ca. €7,3 miljoen



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

05/06
Mei/
Juni

2008

KALENDER

<i>Elke maand ></i>	<i>Formulier maandopgave geweigerde vacatures toezenden aan Cfi als een vacature geweigerd wordt door een eigen wachtgelder. Een kopie van het formulier aan de afdeling Dyade Personeel zenden.</i>
<i>Elke maand ></i>	<i>Vervangingsmutaties tijdig indienen (binnen drie maanden). Wanneer de termijn wordt overschreden, kunnen de kosten niet meer worden gedeclareerd bij het Vervangingsfonds.</i>
<i>Elke maand ></i>	<i>Gewerkte invaldagen moeten liefst direct, maar uiterlijk vóór de 5e van de volgende maand voor verwerking worden aangeboden.</i>
<i>Elke week ></i>	<i>Toezenden personeelsmutaties aan de afdeling Dyade Personeel. Wij verzoeken u personeelsmutaties gespreid - bijvoorbeeld wekelijks - aan te bieden via Dyade Extranet > Dyade Personeel > Web Personeelsmutaties. Ook als u nog op de 'ouderwetse' manier via formulieren aanlevert, is het van belang de mutaties niet tot vlak voor de uiterste datum op te sparen.</i>
<i>Elke dag ></i>	<i>Nieuwe en korttijdelijke werknemers voor start van werkzaamheden melden bij de Belastingdienst. De volgende gegevens moeten worden aangeleverd: > 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).</i>

CASO	RAET	
07/05	12/05	<i>Mutaties die uiterlijk voor 17.00 uur worden ingeleverd, worden verwerkt in het salaris van mei.</i>
20/05	19/05	<i>Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 16.00 uur) salarisbetaling mei.</i>
23/05	23/05	<i>Het salaris over de maand mei wordt uitbetaald.</i>
09/06	12/06	<i>Mutaties die uiterlijk voor 17.00 uur worden ingeleverd, worden verwerkt in het salaris van juni.</i>
20/06	20/06	<i>Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 16.00 uur) salarisbetaling juni.</i>
25/06	25/06	<i>Het salaris over de maand juni wordt uitbetaald.</i>

Directeuren PO: hoe gaat u reageren op de publicatie van uw kengetallen op de AOB-Website?

Na de introductie van de website www.hoerijkismijnschoolbestuur.nl waarin iedereen opgeroepen wordt te kijken of de scholen rijk zijn, worden door klanten veel vragen gesteld aan medewerkers van Dyade.

Natuurlijk geven we graag antwoord op deze vragen. Dyade heeft ook een cursus financieel management waarbij wordt ingegaan op deze problematiek. De cursus bestaat uit 2 dagen en wordt gegeven op 16 en 30 mei en 22 mei en 23 juni. Verdere informatie vindt u op www.dyade.nl onder diensten>opleidingen.



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.

