

Dyademagazine

nummer 11 | november 2008 | maandelijks uitgave van Dyade



- > Wat scholen kunnen leren van Gordon Ramsay
- > Directeurenochtenden schooljaar 2008 - 2009
- > Openbaar Primair Onderwijs Deventer wint de Bestuursbokaal!

Dyade

directie-assistent
20 uur per week - (4 à 5 ochtenden)

Roosterma
voor ca. 0,6 fte

Wij zoeken met ingang van het cursusjaar
2008/2009 een

Leerkrach

Let op!

Nieuw telefoonnummer:
023 564 96 90

Personeelsadvertenties plaatsen?

Mogen wij uw voordeel berekenen? Dit kan
namelijk oplopen tot wel 20% op landelijke
media! Wij plaatsen uw advertenties in alle
media (ook lokale kranten en tijdschriften).

Voor meer informatie, neem vrijblijvend contact
op met Heleen Geerlings via (023) 564 96 90,
via advertenties@dyade.nl of kijk op www.dyade.nl.

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
Arjan van Kuijk
André van Oort
Rinus Welleman
Herman de Wild (hoofdredacteur)
Aad van der Wilt

Met medewerking van

Bianca Brouwer

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

Marianne Groen
Tel. (030) 630 56 06

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

Eindredactie:

TextArt, Heerhugowaard

Coverfoto + pag. 12-13

Marco van Hal, Amsterdam

Illustraties

Mieke de Haan, Gouda


Drukkerij

Nivo, Delft




In dit nummer:

de racende rechter


- 4 Het voornemen tot ontslag niet langer door ziekte gefrustreerd! 
- 6 Jaarverslag Cliëntenraad over 2007
- 8 Ogen van een kritische vriend
'Het is spannend, uitdagend en de moeite waard om door vreemde ogen naar jezelf te kijken'
- 10 De 'Dyade Top 3' financiële overzichten
- 12 Winnaar Bestuursbokaal
Het beste bestuursverslag van Nederland over 2007

kort


veelgestelde vragen

- 15 
- 16 Directeurenochtenden schooljaar 2008-2009
- 18 Van zeer zwak tot excellent
Wat scholen kunnen leren van Gordon Ramsay

ICT Tips & trucs

- 23 FPE-overzichten: 24 uur per dag, vanaf elke pc/laptop met internetaansluiting 

in the spotlight

- 24 Leon Thier: Een architect met een passie 
- 29 Dyade Voordeelservice
- 30 Waar vindt u ons?
- 31 Kalender

Het voornemen tot ontslag niet langer door ziekte gefrustreerd!

De wetgever heeft met de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid op 1 januari 1999 het tot dan geldende opzegverbod bij ziekte beperkt. Sindsdien kan geen beroep op ziekte meer worden gedaan om beëindiging van de arbeidsovereenkomst te frustreren. Heeft het CWI het verzoek de arbeidsovereenkomst op te zeggen van de werkgever ontvangen, dan kan een werknemer voor wie de preventieve ontslagtoets geldt (BBA – Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen) geen beroep meer doen op ziekte.

door mr. Bianca Brouwer

Voor een beperkte groep werknemers op wie het BBA niet van toepassing is, is geen overeenkomstige wettelijke regeling getroffen. Onder de uitzonderingen vallen onder andere onderwijzend en docerend personeel. Dit is geregeld in artikel 2, lid 1, sub b, van het BBA 1945. Achtergrond hiervan is dat de overheid de vrijheid van onderwijs wil respecteren. Gevolg hiervan is dat als de werknemer het voornemen tot ontslag van de werkgever heeft ontvangen, hij de opzegging kan frustreren door zich ziek te melden. Het gerechtshof laat zich in onderstaande zaak hierover uit¹.

Ontslag wegens onbekwaamheid en ongeschiktheid De werknemer is op 1 augustus 2003 voor onbepaalde tijd bij de werkgever in dienst getreden als docent klassieke talen. Op 15 april 2005 laat de werkgever de werknemer weten hem te willen ontslaan wegens onbekwaamheid en ongeschiktheid. Op 15 april 2005 heeft het desbetreffende bestuur (verder te noemen 'werkgever') onder meer het volgende geschreven: "Hierbij delen wij u mede dat wij voornemens zijn u op grond van artikel 4a.5 onder b van de CAO voor het Voortgezet Onderwijs te ontslaan uit uw functie van docent Klassieke talen, bij werkgever, per 1 augustus 2005 wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid voor de door u uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken. U kunt zich tegen dit voornemen tot ontslag verweren binnen drie weken." De werknemer is derhalve in de gelegenheid gesteld verweer te voeren, conform de toepasselijke CAO. Op 19 april 2005 heeft de werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 25 april 2005 heeft de gemachtigde van werknemer verweer gevoerd tegen het voornemen de werknemer te ontslaan. Vervolgens is op 29 april 2005 een bespreking tussen de partijen gevoerd, waarna de werkgever de werknemer een brief heeft

overhandigd met aanzegging van ontslag per 1 augustus 2005.

Werknemer vordert doorbetaling van loon

De werknemer stelt dat het ontslag nietig is wegens zijn ziekte en vordert doorbetaling van loon. De kantonrechter wijst de vordering af. De werknemer gaat in hoger beroep. Het hof stelt vast dat met artikel 7:670 lid 1 aanhef en sub b BW het opzegverbod bij ziekte beperkt wordt in die zin dat een beroep op ziekte met als doel de mogelijkheid van opzegging te frustreren, niet langer mogelijk is. De werknemer op wie het BBA van toepassing is, kan geen beroep meer doen op zijn ziekte nadat het CWI een ontslagaanvraag heeft ontvangen. Het opzegverbod geldt dan niet. Voor de relatief beperkte groep werknemers op wie het BBA niet van toepassing is, is geen overeenkomstige wettelijke regeling getroffen. Dit is ook niet nodig. Er is geen wettelijke bepaling op grond waarvan een voornemen tot opzegging niet onmiddellijk kan worden gerealiseerd. Dat bij het ontslag van de werknemer enige tijd is verstreken tussen het kenbaar maken en het ontslag zelf is het gevolg van de in de toepasselijke CAO opgenomen regeling. Deze schrijft voor dat de werknemer moet worden gehoord alvorens tot ontslag kan worden overgegaan. Die CAO-regeling zou dus tot gevolg kunnen hebben dat werknemers ontslag kunnen voorkomen of vertragen door zich ziek te





melden nadat zij kennis hebben genomen van het voornemen hen te ontslaan.

Het oordeel van het hof Het hof is van oordeel dat gevallen zoals hier aan de orde – waarin ook sprake is van het kenbaar maken van een voornemen tot ontslag – zozeer op één lijn te stellen zijn met het in artikel 7:670 lid 1 aanhef en onder b BW geregelde geval, dat overeenkomstige toepassing daarvan gerechtvaardigd is. Het is daarom gerechtvaardigd het kenbaar maken van het voornemen van de werkgever op 15 april 2005 om de werknemer te ontslaan gelijk te stellen met de ontvangst door het CWI van de aanvraag tot een ontslagvergunning als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 aanhef en sub b BW. De vorderingen van de werknemer worden dan ook afgewezen.

Conclusie Door deze uitspraak is het niet meer mogelijk dat werknemers in het bijzonder onderwijs een beroep op ziekte doen met als doel de opzegging te frustreren, nadat het voornemen tot ontslag is ontvangen. Voor de rechtspraak een zeer belangrijke uitspraak, omdat op deze uitspraak een beroep kan worden gedaan bij de respectievelijke Commissies van Beroep in het bijzonder onderwijs. ●

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

¹ Gerechtshof Amsterdam, 8 mei 2008, nr. 106.006.449/01 (357/07).

Jaarverslag Cliëntenraad

Voor Dyade is klantcontact cruciaal. Veel organisaties beschikken over klantenpanels. Zo ook Dyade. Wij hebben een Cliëntenraad in het leven geroepen, die als belangrijk adviesorgaan van de directie fungeert. De Cliëntenraad heeft als doel een bijdrage te leveren aan de optimalisering van de dienstverlening van Dyade.

door Herman de Wild

De Cliëntenraad wil zijn doel te bereiken door periodiek overleg met de directie van Dyade. Jaarlijks publiceert de Cliëntenraad een jaarverslag. Dit jaarverslag geeft inzicht in het doel dat Dyade met de Cliëntenraad wil bereiken. Naast de taken en bevoegdheden, komen ook de samenstelling van de Cliëntenraad in 2007 en de besproken onderwerpen, besluiten en acties aan de orde. Dit artikel is een samenvatting van het jaarverslag over 2007.

Taken en bevoegdheden

- > De Cliëntenraad adviseert de directie, gevraagd en ongevraagd, over onder meer de ontwikkelingen in de onderwijsmarkt, de wensen van de klanten, de kwaliteit van de dienstverlening, de samenstelling van de dienstverleningspakketten en nieuwe diensten.
- > Op verzoek van één of meer klanten of van de directie kan overleg plaatsvinden over bepaalde thema's en met een specifieke groep klanten. Als specifieke groepen kunnen worden aangemerkt primair onderwijs, voortgezet onderwijs, hbo's, openbaar onderwijs, speciaal onderwijs, ROC's, samenwerkingsverbanden, klanten zonder bestuurskantoor etcetera.
- > In het geval van een vacature binnen de Raad van Toezicht van Dyade krijgt de Cliëntenraad de gelegenheid kandidaten voor te dragen.

Samenstelling

- > De Cliëntenraad telt maximaal vijftien leden.
- > Gestreefd wordt naar een evenredige verdeling over de vestigingen die Dyade heeft en de typen klanten naar organisatiestructuur, grootte en dienstenpakket dat men afneemt bij Dyade.
- > De leden moeten deel uit te maken van het bestuur van een klant, of als algemeen directeur, bovenschools manager of schoolleider in dienst te zijn bij de klant.
- > De directie benoemt de leden van de Cliëntenraad. De benoeming geschiedt voor een periode van vier jaar.

- > Eén van de leden van de Cliëntenraad treedt op als voorzitter.

Samenstelling van de Cliëntenraad in 2007

- > R. Beekhuizen, Delta Arnhem te Elden
- > J. Blonk, Hervormde Schoolvereniging te Nijkerk
- > J. van Brecht, Bovenschools Managementteam SKSWW te Woerden
- > J.A.M. de Bruijn, Katholieke Scholenstichting Fectio te Houten (voorzitter)
- > M. Damen, Federatie Openbaar Onderwijs Reimerswaal te Kruijningen
- > M. van Dongen, Koninklijke Auris Groep te Gouda
- > W.H. Ellenbroek, Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
- > Mevrouw A.A.B. Fischer, Stichting Christelijk Speciaal Onderwijs 't Gooi te Hilversum
- > Chr. Stapel, Stichting Katholiek Primair Onderwijs Westland te Poeldijk
- > J. Wieggers, Openbare Stichting Basisonderwijs te Hilversum

In 2007 besproken onderwerpen met adviezen, besluiten en acties

Benoeming nieuwe voorzitter

Per 1 januari is de heer J.A.M. de Bruijn voorzitter van de Cliëntenraad.

Transformatieplan/stand van zaken

In het algemeen is het de Cliëntenraad helder waaraan Dyade werkt en met welke problematiek Dyade wordt geconfronteerd.

Adviezen

- > De vaste contactpersonen zijn voor klanten van groot belang voor de dienstverlening. Wisselen van contactpersonen dient bij voorkeur alléén in overleg met de klant plaats te vinden.
- > De dienstverlening rondom het managementloket zou beter geïntegreerd kunnen worden in de reguliere dienstverlening.

over 2007

- > De 'jaarwerkbrief' zou vereenvoudigd kunnen worden.

Besluiten en acties

- > Adviezen sluiten aan op het beleid en de visie van Dyade. De 'jaarwerkbrief' zal in eerste instantie in een vereenvoudigde versie worden aangeboden. Onderzocht wordt welke mogelijkheden er zijn voor het digitaal aanbieden en verwerken. In ieder geval zullen voor Dyade bekende gegevens al zijn ingevuld in de 'jaarwerkbrief'.

Uitkomsten bedrijfsvoeringsscan

Dyade heeft onder een groot aantal klanten en niet-klanten onderzoek gedaan naar de risico's die schoolorganisaties lopen op het gebied van bedrijfsvoering. De uitkomsten zijn voor de Cliëntenraad herkenbaar.

Adviezen

- > Het onderzoek geeft richting aan het ondersteuningsaanbod van Dyade.
- > Tevens kan het onderzoek gebruikt worden om te beoordelen welke dienstverlening klanten in aanmerking laten komen voor uitbesteding.

Besluiten en acties

- > Dyade erkent het advies van de Cliëntenraad en zorgt voor borging van de uitkomsten van het onderzoek in het productontwikkelingsproces.

Medewerkersmonitor

De uitkomsten van de medewerkersmonitor (medewerkertevredenheid) zijn besproken. De uitkomsten zijn voor de Cliëntenraad herkenbaar.

Adviezen

- > De Cliëntenraad vraagt aandacht voor ziekteverzuim, betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie, de manier waarop Dyade intern naar haar medewerkers communiceert en sturing geeft aan de organisatie.
- > Informele communicatie is prima, maar de lijn (Directeur, CMT, RMT, medewerkers) blijft belangrijk.

- > Openheid en transparantie zijn sleutelbegrippen bij interne communicatie.

Besluiten en acties

- > Dyade bespreekt de adviezen van de Cliëntenraad in het CMT, daarnaast worden verbeterpunten door het lijnmanagement opgepakt.

Managementloket

De stand van zaken met betrekking tot het managementloket zijn in de Cliëntenraad besproken.

Advies

- > Uit de lengte van de gesprekken blijkt dat bestuurders behoefte hebben aan een 'spiegelmoment' met een adviseur. Daar dient in de formule rekening mee te worden gehouden.
- > Verhoog de naamsbekendheid van het managementloket door artikelen in het Dyademagazine.
- > Additionele omzet is mogelijk.
- > E-mail service lijkt minder toepasbaar.
- > Neem het managementloket mee in de klanttevredenheidsmeting van 2008. De commerciële formule eventueel op basis van de uitkomsten aanpassen.

Besluiten en acties

Formule wordt vooralsnog niet aangepast. Managementloket wordt opgenomen in klanttevredenheidsmeting. De uitkomsten worden gepresenteerd in de Cliëntenraad.

Cyclus Jaarrekening

De planning en controlcyclus wordt besproken.

Adviezen

- > De frequentie van softclose gesprekken zou meer kunnen worden afgestemd op de behoefte van de klant.
- > Rol van Dyade bij begrotingsproces is niet altijd helder.
- > Aandacht voor het automatisch leveren van FPE-overzichten.

Besluit

- > Frequentie softclose gesprekken wordt overgenomen. De laatste twee adviezen worden geagendeerd voor een volgend overleg. ●

Ogen van een kritische vriend

‘Het is spannend, uitdagend en de moeite waard om door vreemde ogen naar jezelf te kijken’

De Daltonvereniging en de Montessorivereniging kennen al jaren
visitaties die gericht zijn op de specifieke aspecten van hun type
onderwijs. Een groot aantal schoolbesturen heeft ervaring met
collegiale visitaties. Een flinke groep scholen heeft een visitatie in
voorbereiding of denkt daarover na. Over deze praktijk zijn de
meeste betrokkenen tevreden. Basis voor de visitatie is veelal de zelf-
evaluatie.

door Joop de Jager

Zelfevaluaties zijn het hart van de kwaliteitszorg. Zelfevaluaties sluiten aan bij wat de school zelf belangrijk vindt. Ze bevorderen daardoor de motivatie om met de uitkomsten iets te doen. Bovendien betreft de zelfevaluatie veel medewerkers bij de sterke en zwakke kanten van de organisatie. Zelfevaluaties blijven echter subjectief, waardoor de kans bestaat dat ze te rooskleurig of te mistroostig worden. Goede kwaliteitszorg kan dan ook niet zonder externe feedback. Deze externe feedback begint daar waar de zelfevaluatie eindigt.

Onderwijskwaliteit Kwaliteitszorg kan niet zonder na te denken over onderwijskwaliteit. Kwaliteit is een ingewikkeld en zelden objectief begrip. Zo wordt vaak verwezen naar het begrip klanttevredenheid. Als de klant tevreden is, is de kwaliteit op orde. Maar wie is de klant?

De leerlingen? De ouders? De overheid...? De wensen van deze klanten verschillen nogal. Gelukkig zijn ze het over het algemeen eens over het belang van:

- > een veilig schoolklimaat;
- > een zorgvuldige leerlingbegeleiding;
- > een brede vorming;
- > weinig lesuitval.

Toch is hiermee de kwaliteit van de school niet volledig gevangen. U kent allemaal de strenge controle van de inspectie op de opbrengsten. Ook de nadruk op een goede instructie en het klassenmanagement zijn niet onbekend.

Elke school zal zich dus goed moeten bezinnen op haar kwaliteit. Een gedeelde, heldere missie en visie van alle medewerkers in de school waar iedereen naar handelt, is daarbij van cruciaal belang. De kern van goede kwaliteitszorg is dan het nagaan of deze visie ook wordt waargemaakt. Vooral waar het gaat om het bevorderen van het leerproces van de leerlingen. Om hier grip op te krijgen kan de school zich jaarlijks een vijftal vragen stellen:

1. Doet de school de goede dingen?
2. Doet de school de dingen goed?

3. Hoe weet de school dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat gaat de school nu doen?

Kwaliteitszorg is dus meer dan het alleen zelf beantwoorden van de drie centrale vragen: ‘doen we de goede dingen’, ‘doen we de dingen goed’ en ‘hoe weten we dat?’ De uitkomsten van deze onder eigen verantwoordelijkheid uitgevoerde evaluaties moeten van tijd tot tijd worden geobjectiverd door externe deskundigen.

Feedback in een lerende organisatie Leren en feedback horen nauw bij elkaar. Er is geen leerkracht die niet de hele dag door feedback geeft aan leerlingen en feedback van leerlingen ontvangt. Die vanzelfsprekendheid van het geven en ontvangen van feedback is een kenmerk voor een lerende organisatie. Georganiseerde, externe feedback op het reilen en zeilen van de school wordt ook steeds meer een vanzelfsprekendheid. Een viertal vormen van feedback wordt veelvuldig gebruikt:

1. critical friendship
2. collegiale visitatie
3. visitatie
4. audit

1. Critical friendship

Een kritische vriend is iemand die vanuit een gelijkwaardige positie op basis van vertrouwen en respect een klankbord verschaft, motiveert en uitdaagt. Een kritische vriend werkt samen met een school, een team en voert daarvoor een onderzoek of een evaluatie met een bepaalde focus uit. Deze persoon helpt de ander verder, door vragen te stellen en door andere perspectieven te bieden. Hij verzamelt daarvoor informatie en geeft zijn bevindingen weer als een soort ‘spiegel’. Dat gaat het beste als de kritische vriend voldoende afstand heeft van de school.

De belangrijkste toegevoegde waarde van de kritische vriend is dus luisteren en het stellen van vragen, zoals: ‘waarom doen jullie dit’, ‘wat houdt jullie tegen’, ‘waar is dit voor’ of ‘kun je een voorbeeld geven?’

Zo kan de kritische vriend scholen op tal van terreinen verder helpen. Hij kan blinde vlekken zichtbaar maken, als klankbord fungeren en uitdagende vragen stellen. Hij kan wijzen op ‘good practices’ van andere scholen, relevante literatuur aanbevelen en

zelfvertrouwen geven. Hij kan met frisse ogen een schoolverbetertraject volgen et cetera.

Het effect van kritische vriendschappen is het grootst als de school openstaat voor onderzoek en reflectie. Critical friendship gedijt dus het best in een lerende organisatie, waarin persoonlijke ontwikkeling, interpersoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling met elkaar verbonden zijn.

Kritische vriendschap in 10 stappen:

1. Bepaal met elkaar de focus van reflectie.
2. Bespreek met elkaar de criteria.
3. Maak een plan voor het onderzoek en een protocol met "basisregels".
4. Bepaal welke personen betrokken worden bij het onderzoek.
5. Maak een planning van afspraken.
6. Verzamel de benodigde gegevens.
7. Formuleer conclusies en aanbevelingen.
8. Koppel terug naar opdrachtgever.
9. Presenteer zo breed mogelijk de bevindingen.
10. Blik met elkaar terug op de leerervaring.

Voorbeeld van een focus:

Speerpunt voor onze school is het zelfstandig werken van onze leerlingen.

We willen nu:

- > weten in hoeverre de instructie in de groep zelfstandig werken stimuleert;
- > weten of leerlingen vertrouwd zijn met zelfstandig werken;
- > good practices zichtbaar maken;
- > actiepunten formuleren voor de komende twee jaar.

2. Collegiale visitatie

Uitgangspunt bij collegiale consultatie is de eigen verantwoordelijkheid van de school voor kwaliteit. De school beschrijft de eigen kwaliteit en voert daar een zelfevaluatie op uit. Collegiale visitatie is dan een onderlinge, ontwikkelingsgerichte beoordeling door collega's van een door de deelnemende scholen aan elkaar voorgelegde zelfevaluatie. Deze wederzijdse beoordeling vertrekt vanuit de visie van de bezochte scholen.

Elke school werkt een aantal hoofdvragen af:

1. Welk beleidsterrein is voor ons op dit moment van groot belang?
2. Wat zijn de indicatoren van dit beleidsterrein: waaraan kunnen wij zien welke kwaliteit ons beleidsterrein heeft?
3. Welke norm hanteren we: wanneer zijn we tevreden?

4. Welke acties zijn noodzakelijk: hoe relateren we de uitkomst van onze evaluatie aan het totale schoolbeleid?

Door als scholengroep zó bezig te zijn, versterk je het kwaliteitsdenken. Ook het draagvlak voor te nemen maatregelen wordt zo breder. Zeker als bij het opstellen van de evaluatie meerdere personen in de organisatie betrokken worden.

3. Visitatie

Visitatie is een ontwikkelingsgerichte, externe beoordeling door een gemengde commissie van (veelal externe) deskundigen. De commissie vertrekt vanuit de visie van de school en de door de school opgestelde evaluatie. Deze evaluatie is opgesteld volgens een van tevoren vastgesteld format.

4. Audit

Bij een audit is sprake van een externe beoordeling door geschoolde auditoren. Hierbij is meestal sprake van strakke vormvoorschriften. Voorbeelden zijn ISO-audits, INK-audits en audits in het kader van de Balanced Scorecard.

Auditoren kunnen mensen zijn met verschillende functies en verschillende deskundigheden. Auditoren worden geworven op basis van vrijwilligheid en inzetbaarheid, maar moeten wel voldoen aan een aantal criteria. Zo moeten er zeker voldoende sociale en communicatieve vaardigheden aanwezig zijn. Auditoren worden getraind. In deze training wordt aandacht gegeven aan sociale en communicatieve vaardigheden en aan het gebruik van het audithandboek. Het beoordelen van zelfevaluaties en het opstellen van een auditrapport maken daar eveneens onderdeel van uit.

Als het auditrapport is overhandigd aan de organisatie en de toelichting daarop is gegeven, zit de taak van de audit (het auditteam) er op. Het is niet de bedoeling dat de audit met oplossingen komt. De audit is deskundig op het eigen werkgebied.

Voorbeeld van een focus voor een audit

De school wenste een beeld te krijgen van het zelfsturend vermogen van het schoolteam.

Om hiervan een helder beeld te krijgen wordt de introductie en uitwerking van het bekwaamheidsdossier onder de loep genomen. Vervolgens wordt per leerkracht gekeken naar het draagvlak en de resultaten van het gebruik van een bekwaamheidsdossier.

Voorbeeld van een focus voor visitatie

Doel van de visitatie is het vaststellen in hoeverre de school op schema loopt met de door de school zelf vastgestelde verbetertrajecten.

De consultants en de adviseurs van Dyade zijn ervaren in het uitvoeren van allerlei vormen van externe feedback. Mocht u overwegen dit schooljaar een vorm van externe feedback te gaan toepassen in uw organisatie dan kunt u contact opnemen met de afdeling Advies van uw Dyadevestiging.

De scholen die deelnemen aan het implementatietraject kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid kunnen het beste samen met de eigen Dyadebegeleider overleggen welke vorm van externe feedback het beste toe te passen is. ●

De ‘Dyade Top 3’ financiële overzichten

Onlangs is voor klanten van Dyade Zuid-West Nederland een informatie bijeenkomst gehouden over Web Financieel en Webmanager Financieel. De aanwezige klanten hebben aangegeven een drietal overzichten zeer belangrijk te vinden voor de eigen bedrijfsvoering. Deze overzichten werden spontaan de ‘Top 3 financiële overzichten van Dyade’ genoemd. Dit artikel gaat over deze ‘Top 3’ financiële overzichten.

door André van Oort

Dyade heeft voor klanten twee financiële applicaties beschikbaar: Web Financieel en Webmanager Financieel. De overzichten van Webmanager Financieel zijn in principe samengesteld voor schoolleiders/managers. Eén van de best gewaardeerde overzichten van Webmanager Financieel is “Exploitatierkening”. Op een halve pagina kunt u inzicht verkrijgen in uw financiële stand van zaken. Met een korte tekstuele toelichting heeft u een korte rapportage ten behoeve van uw bestuur en of (G)MR snel gemaakt.



Exploitatierkening per kostenplaats van januari 2006 t/m juni 2008			
Op kostenplaatsniveau			
Bedrijf: K678 de Circusclown			
	Werkelijk t/m juni 2008	Budget t/m juni 2008	Werkelijk t/m juni 2007
Baten			
3.1 Rijksbijdrage OC&W	754.173,78	713.608,86	753.920,15
3.5 Overige Baten	47.599,01	23.384,38	15.510,59
Totaal Baten	801.772,79	736.993,24	769.430,74
Lasten			
4.1 Personele Lasten	616.177,97	576.310,71	680.492,81
4.2 Afschrijvingen	22.392,26	24.610,36	25.440,32
4.3 Huisvestingslasten	48.613,18	50.120,04	50.935,04
4.4 Overige materiele lasten	76.015,08	66.476,58	39.380,70
4.5 Lanmiddelen	13.999,49	19.007,60	10.342,73
Totaal Lasten	777.197,98	736.525,29	806.591,60
Totaal Saldo baten en lasten	24.574,81	-1.532,05	-37.160,86
Saldo Exploitatie	24.574,81	-1.532,05	-37.160,86

Dyade

Stand eigen vermogen per 31 december 2007		
Op bedrijfsniveau		
Bedrijf: K678 -De Circusclown		
	31-12-2007	31-12-2006
2.1 Eigen vermogen		
2.1.2 Algemene reserve	196.331,87	137.809,71
2.1.3 Bestemmingsreserves	346.571,24	378.997,90
2.1.9 Onverdeelde resultaat boekjaar	0,00	0,00
2.1.1 Stichtingsopstiaal	0,00	0,00
	542.903,11	516.807,61

Dyade

Door de bomen het bos blijven zien Binnen Web Financieel en Webmanager Financieel kunt u tientallen overzichten genereren. Indien u de overzichten van onderstaande "Top 3" opvraagt, beschikt u in eerste instantie over voldoende informatie om de financiële stand van zaken te kunnen analyseren.

"Top 3" Web Manager Financieel

1. Exploitatierkening bedrijf (bij één school) of kostenplaats (bij meer scholen)
2. Budgetvergelijkingsoverzicht bedrijf (bij één school) of kostenplaats (bij meer scholen)
3. Kalenderjaar; Kerncijfers kostenplaats

"Top 3" Web Financieel

1. Grootboekoverzicht
2. Overzicht financieringsbronnen
3. Betaalde en openstaande crediteuren

Omvang reserves en drilldown-functie

In toenemende mate bereiken ons vragen over de (toegestane) omvang van het eigen vermogen per school en de actuele stand van het eigen vermogen. In Webmanager Financieel kunt u via de selectie 'kalenderjaar' en daarna 'specificatie Eigen Vermogen' inzicht krijgen in uw eigen vermogen. Zowel op stichtingsniveau (bestuur) als op kostenplaatsniveau (school). U kunt een slag dieper analyseren door de '+' aan te klikken. Dan krijgt u inzage op de bedragen per kostenplaats. Dit is de zogenaamde 'drill-down'-functie van het pakket.

Interpreteren van overzichten

Op basis van de overzichten en de drilldown-mogelijkheden kunt u zelf analyseren. Wij kunnen ons ook voorstellen dat u daarbij behoefte heeft aan de kennis van een ervaren financieel adviseur. In dat geval raden wij u aan contact op te nemen met de afdeling Advies van uw vestiging. ●



Winnaar Bestuursbokaal

Het beste bestuursverslag van Nederland over 2007

door Herman de Wild

Winnaar van de Bestuursbokaal voor het beste bestuursverslag van Nederland over 2007 is Openbaar Primair Onderwijs Deventer. Zoals gecommuniceerd was het uitgangspunt dat het bestuursverslag moest zijn opgezet volgens de EFJ-systematiek, tijdig zijn ingeleverd en voldoen aan de wettelijke eisen.

Daarnaast is het bestuursverslag beoordeeld 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 en controlcyclus.
- > De communicatie van het plan naar relevante stakeholders van de organisatie.

Dit jaar is, anders dan vorig jaar, nadrukkelijker gekeken naar de mate waarin het bestuursverslag wordt ingezet als PR-instrument.

De inzendingen over het algemeen De kwaliteit van de bestuursverslagen over 2007 ten opzichte van 2006 is sterk gestegen. Veel besturen geven aandacht aan de vertaalslag naar de diverse doelgroepen. Steeds meer wordt ook aandacht gegeven aan het professioneel vormgeven. Opvallend is ook dat veel verslagen, verschillende abstractieniveaus bevatten. Zo heeft de snelle lezer voldoende aan een beknopte samenvatting. Veel verslagen bevatten echter ook bijlagen met detailinformatie.

Openbaar Onderwijs Deventer Uit het bestuursverslag: "De Bestuurscommissie Openbaar Primair Onderwijs Deventer is sinds 1 januari 1997



verantwoordelijk voor de gang van zaken in het openbaar onderwijs in de gemeente Deventer. Gedurende die afgelopen 10 jaar is met veel enthousiasme gewerkt aan de betrokkenheid bij ouders en medewerkers. En de resultaten van die inspanning mogen er zijn. Het openbaar onderwijs is een gezonde, volwassen organisatie die in de Deventer samenleving waardering ondervindt. Tegen alle trends in, groeit het deelnamecijfer nog steeds. Landelijk daalt de deelname aan het openbaar onderwijs jaarlijks met ongeveer 3,3%. Het openbaar onderwijs Deventer groeit echter met 2,5%. Dat zegt iets over onze scholen en over onze inzet". Aldus Jan Rensink, Algemeen directeur Openbaar Onderwijs Deventer.

Uit het juryrapport De kwaliteit van de toelichting in het bestuursverslag over 2007 van Openbaar Primair Onderwijs Deventer is uitzonderlijk hoog.

Het virtueuze samenspel van grafieken, toelichtende tekst en lay-out stimuleert de lezer verder te lezen en geeft snel inzicht in de situatie van de organisatie. De planning en controlcyclus is voor het Openbaar Primair Onderwijs Deventer geen doel op zich. Helder is echter dat de toegevoegde waarde van de planning en controlcyclus door het bestuur wordt erkend. De voordelen van deze aanpak worden telkens in begrijpelijk Nederlands aan de lezer uitgelegd. Openbaar Primair Onderwijs Deventer heeft de lay-out ook een praktische functie meegegeven. In het bestuursverslag is per hoofdonderwerp (Organisatie, Onderwijs, Personeel, Huisvesting en Financien) telkens één kleur gebruikt. De lezer die bijvoorbeeld alleen in hoofdzaak belangstelling heeft voor het onderwerp 'Onderwijs' kan aan de hand van de kleur het onderwerp snel vinden. ●

In de decemberuitgave van het Dyademagazine kunt u meer lezen over de prijsuitreiking. Tevens publiceren we dan een interview met Openbaar Primair Onderwijs Deventer.

g Gemeente moet betalen voor beter binnenmilieu

De Raad van State (RvS) heeft in een recente uitspraak bepaald dat gemeenten in principe aanpassingen aan onderwijsgebouwen voor een beter binnenmilieu moeten betalen. Er is echter wel een aantal voorwaarden aan deze uitspraak verbonden. In 2001 bepaalde de RvS al dat aanpassingen aan onderwijshuisvesting niet voor rekening van de gemeenten kunnen komen, als die aanpassingen voortvloeien uit wet- en regelgeving van vóór 1 januari 1997. Op die datum werd de verantwoordelijkheid voor onderwijshuisvesting overgeheveld van het Rijk naar de gemeenten en schoolbesturen.

Te veel CO2

De nieuwe uitspraak gaat over een zaak in de gemeente Leiden, die een verzoek van een schoolbestuur uit die stad heeft afgewezen. Het verzoek ging over de aanleg van nieuwe ventilatie in een schoolgebouw, omdat de CO2-waarden in dat pand buitensporig hoog zijn. De gemeente baseerde zich bij de afwijzing op de WPO en de plaatselijke huisvestingsverordening. De RvS heeft de gemeente echter teruggedroefd en bepaald dat er een nieuw besluit moet worden genomen. Het is afwachten of dat een besluit zal zijn dat positief uitpakt voor het bestuur, maar volgens een huisvestingsspecialist van VOS/ABB mag worden aangenomen 'dat voor deze school gezonde lucht in aantocht is'.

Bron: VOS/ABB

O Onderwijs- en integratiebeleid zwarte scholen houdt achterstanden in stand

Het huidige integratie- en onderwijsbeleid houdt de onderwijsachterstanden op zwarte basisscholen in stand. Dat concludeert promovenda Dineke de Ruiter op basis van haar onderzoek naar de alledaagse praktijk op zwarte basisscholen. Het uitgangspunt dat de opvoeding in allochtone gezinnen tekortschiet, bleek de dominante leidraad te vormen in de activiteiten van schoolteams. Deze visie op de opvoeding in allochtone gezinnen heeft volgens De Ruiter een negatieve invloed op het functioneren van de schoolorganisaties. Dit geldt met name voor de communicatie tussen leerkrachten, schoolmanagement en ouders. De Ruiter deed kwalitatief onderzoek op twee basisscholen in een middelgrote gemeente in de Randstad. De teams streven ernaar te compenseren voor de vermeende tekorten, maar het gewenste succes van de activiteiten blijft uit. Ouders die Nederlands leren en deelnemen aan ouderactiviteiten, raken niet méér betrokken bij de school. Ook slagen de leerkrachten en het schoolmanagement er na trainingen niet in hun problemen met het gedrag van leerlingen en met ouderparticipatie op te lossen.

Desillusie

De teams veronderstellen zelf dat de hardnekkigheid van hun problemen vooral een gevolg is van 'zwakke' schoolorganisaties. Volgens De Ruiter spelen onder meer lage verwachtingen en een gebrek aan vertrouwen tussen leerkrachten wel een rol, maar verklaart dit niet het beperkte succes van de inspanningen van leerkrachten en ouders. De alledaagse praktijk in de scholen voldoet aan de richtlijnen van het beleid. Bovendien zetten de teamleden zich actief in om onderwijsachterstand te bestrijden. Zij raken vooral gedesillusioneerd door het uitblijven van verbeteringen.

Oorzaak onderwijsachterstanden

Volgens De Ruiter ligt de oorzaak van het voortbestaan van onderwijsachterstanden in de dominante opvatting dat de opvoeding in allochtone gezinnen tekortschiet. Deze opvatting leidt tot weinig inspraak van allochtone ouders. Bovendien wordt er vanuit deze visie weinig aandacht besteed aan de rol die leerkrachten en de opzet van activiteiten spelen in de alledaagse onderwijspraktijk. De Ruiter bepleit een alternatieve benadering, die rekening houdt met het spanningsveld tussen het aanpassen van de normen in het onderwijs aan de diversiteit en het vasthouden aan standaarden van onderwijskwaliteit.

Bron: KBO

W Wijziging ziekmelden bij het UWV

Per 1 november 2008 wijzigen de regels voor het ziekmelden van werknemers bij het UWV.

Nu is het nog zo dat men ziek gemeld moet worden in de 13e week. Vanaf 1 november 2008 wordt dit gewijzigd naar de 42e week. Ook hoeven de werknemers niet meer beter gemeld te worden.

Bron: UWV

Schoonmaken

1

Na een grote verbouwing is het op onze basisschool ontzettend smerig. Nu worden de leraren geacht twee avonden zelf met poetsdoeken en emmers sop aan de slag te gaan, omdat er blijkbaar geen geld meer is voor het schoonmaken. In hoeverre kan een directie je daartoe verplichten?

Volgens de CAO primair onderwijs moeten taken redelijkerwijze binnen de functie van de werknemer passen. Mocht u vanwege een goede verstandhouding toch besluiten te gaan schoonmaken, dan moet de tijd die u daarvoor kwijt bent, beschouwd worden als werktijd, net als voor ouderavonden, open dagen et cetera.

Het aantal uren moet als niet-lesgebonden werktijd op uw jaartaak worden afgeschreven, waardoor er uiteindelijk minder uren overblijven voor meer gebruikelijke werkzaamheden.

Overlijden zwager

2

Ik werk in het primair onderwijs. Kunt u mij vertellen op hoeveel vrije dagen ik recht heb bij het overlijden van een zwager?

Op grond van de CAO in het primair onderwijs heeft u bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, waaronder schoonfamilie valt, recht op twee dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris. Indien u bent belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen.

Inzage eigen dossier

3

Mijn werkgever zegt dat uit mijn dossier blijkt dat ik niet goed functioneer. Heb ik recht op inzage in mijn dossier?

Ja, dat hebt u. Artikel 10 van de grondwet waarin dit recht is verankerd, bepaalt dat daarover bij wet regels moeten worden gesteld. Die regels zijn voor een belangrijk deel opgenomen in de Wet bescherming persoonsgegevens. Daarin wordt onder andere de inzage geregeld van geregistreerde persoonsgegevens en welke persoonsgegevens mogen worden opgeslagen.

Het College bescherming persoonsgegevens (www.cbppweb.nl) in Den Haag ziet toe op naleving van de wet. Bij dit college moeten registraties worden aangemeld tenzij een vrijstelling van toepassing is. Zo'n vrijstelling geldt onder andere voor personeelsadministraties. Uw inzage recht is algemeen. Dat wil zeggen: niet beperkt tot stukken die juridische consequenties kunnen hebben. Uw werkgever mag niet zelf bepalen wat hij u ter inzage zal geven. Sowieso hoeft u niet aan te geven waarom u inzage in het dossier wenst. U heeft ook recht op inzage als er sprake is van een conflict met uw werkgever. Bovendien kunt u te allen tijde - met redelijke tussenpozen - om inzage vragen. Niettemin kan de inzage in een aantal gevallen worden beperkt. Bijvoorbeeld als persoonsgegevens van anderen in het geding zijn. Het feit dat door het inzage bieden in het dossier de werkgever inzage geeft in zijn wijze van werken vormt geen reden tot weigeren. Ook niet als hem dat in een juridische procedure benadeelt. U heeft het recht uw dossier aan te vullen of te verbeteren. Niet ter zake doende gegevens kunt u laten verwijderen. De wet spreekt over het verstrekken van een 'volledig overzicht' van uw gegevens. Dat betekent dat van uw dossier zonnodig ook kopieën moeten worden verstrekt. Of dat dient te geschieden zal afhangen van de aard van de stukken en de gegevens die erin staan. U hebt er dus niet zonder meer recht op dat uw werkgever u van het complete dossier afschriften verstrekt. Als u het niet eens bent met een beslissing over uw verzoek om inzage of correctie van gegevens, kunt u zich tot het College bescherming persoonsgegevens of tot de rechtbank wenden. U moet dat binnen zes weken doen.

Directeurenochtenden

Regelmatig organiseert Dyade directeurenochtenden. Telkens wordt een actueel of boeiend thema besproken. Het programma voor het schooljaar 2008 – 2009 is gereed. In totaal kunt u kiezen uit vier verschillende onderwerpen op tien locaties in Nederland.

Dit artikel beschrijft in het kort de onderwerpen van de verschillende directeurenochtenden.

door Herman de Wild



Minimasterclass Marketing: 'Meer leerlingen door positioneren' Volgens de laatste cijfers van het CBS neemt het aantal kinderen in Nederland de komende tien jaar met 9% af.

Groeien in een krimpende 'markt'
Veel besturen hebben in hun plannen groei-doelstellingen geformuleerd. Hoe kunt u deze doelstellingen bereiken in een krimpende markt?

Minimasterclass Marketing
Ten einde groei te realiseren, positioneren veel schoolorganisaties zich.

Door deel te nemen aan de minimasterclass Marketing, 'Meer leerlingen door positioneren', kunt u kennisnemen van de modernste technieken in onderwijsmarketing.

- > Wat is positioneren?
- > Succesvolle voorbeelden in het onderwijs.
- > Wat is marktsegmentatie?
- > Hoe kunt u het marktpotentieel van uw eigen verzorgingsgebied bepalen?
- > De sterke punten van uw organisatie.
- > Denkrichtingen voor uw positionering.

schooljaar 2008-2009

Actieplan Leerkracht: Beloning, carrière, opleiding, inzetbaarheid en positie in de school

Het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland (18 april 2008) heeft veel losgemaakt in 'onderwijsland'. Een sterkere positie van de leraar, optimale inzetbaarheid, een scholingsfonds, meer diversiteit, een kwaliteitsagenda... Mooie woorden. Maar hoe maakt u een vertaalslag naar de dagelijkse praktijk? Wat kan het Actieplan Leerkracht voor úw schoolorganisatie betekenen?

Actieplan Leerkracht vertaald naar de praktijk

Gedurende de directeurenochtenden 'Actieplan Leerkracht' geven we kort uitleg over de strekking van het convenant. Vervolgens wordt ingegaan op de problematiek waar veel schoolleiders mee te maken hebben, zoals stijl van leidinggeven, beoordelen, coachen et cetera. Op basis van aansprekende casuïstiek uit het bedrijfsleven maken we met u een vertaalslag naar dagelijkse onderwijspraktijk.

Aan het einde van de ochtend is duidelijk wat het Actieplan Leerkracht voor úw schoolorganisatie betekent.

Uw positionering versterken door bouwkundige oplossingen en architectuur

Schoolorganisaties bouwden vroeger capaciteit op basis van een leerlingenprognose. Tegenwoordig nemen de leerlingenaantallen bij veel schoolorganisaties af. Het aantal kinderen in Nederland daalt volgens de laatste cijfers van het CBS de komende 10 jaar met 9% gemiddeld. Schoolorganisaties met groeidoelstellingen gaan met elkaar concurreren.

Strategisch bouwen

Nieuwbouw moet de positionering van een school versterken. Het onderscheidend vermogen van architectuur en inrichting wordt steeds belangrijker. Veel schoolorganisaties gingen u voor. Gedurende de directeurenochtenden 'Uw positionering versterken door bouwkundige oplossingen en architectuur' laten wij aan de hand van praktijkvoorbeelden zien hoe succesvolle schoolorganisaties 'bouw en architectuur' strategisch hebben gebruikt om een unieke positionering te onderstrepen.

Hoe kunt u profiteren van Europees aanbesteden?

De regelgeving op het gebied van Europees aanbesteden gaat naar verwachting binnenkort sterk veranderen. In dat geval gaan de drempels voor nationale procedures sterk omlaag, moet onnodig clusteren worden tegengegaan en worden de eisen die u mag stellen aan de 'geschiktheid' van een potentiële leverancier, op basis van bijvoorbeeld financiële en economische draagkracht, sterk beperkt.

Geld verdienen

De nieuwe nationale procedure betekent dat u veel vaker dan in het verleden te maken krijgt met Europees aanbesteden. Toch biedt dit ook kansen voor uw organisatie. Door effectief om te gaan met het fenomeen Europees aanbesteden kunt u concreet 'geld verdienen' voor uw organisatie.

Concrete suggesties

Tijdens de directeurenochtenden 'Hoe kunt u profiteren van Europees aanbesteden?' leggen wij de basisprocedures uit, geven we aan welke veranderingen er aan komen en krijgt u van ons concrete suggesties welke voordelen voor uw organisaties mogelijk te behalen zijn. ●

Op www.dyade.nl kunt u zich elektronisch inschrijven. Tevens treft u als bijlage bij dit magazine een inschrijfformulier aan. De Dyade-website en het inschrijfformulier bevatten het overzicht van data, locaties en onderwerpen.

Van zeer zwak tot excellent

Wat scholen kunnen leren van Gordon Ramsay

Het afgelopen jaar verschenen twee interessante rapporten over scholen en hun performance. Het rapport van KPC gaat over zeer zwakke scholen, dat van McKinsey over excellente scholen. Er is een toenemende belangstelling bij ouders, Inspectie, OCW en de politiek voor de prestaties van scholen. Waarom presteert de ene school beter dan de andere, ondanks een vergelijkbare populatie? We gaan nader in op beide rapporten en maken een vergelijking tussen een school en een restaurant.

door Clemens Geenen

Een van mijn favoriete televisieprogramma's is 'Oorlog in de keuken' van Gordon Ramsay. Hij is niet alleen een topkok maar volgens mij ook ongewild een zeer behendige organisatiedeskundige. In vijf dagen tijd moet Gordon Ramsay een ziertogend restaurant weer op de been helpen. Zijn aanpak bestaat stevast uit dezelfde stappen.

Koken en organisatieverandering Op dag één gaat hij in het restaurant eten en velt een oordeel. Hij roept hierna het hele team bij elkaar en geeft ongezouten kritiek. De volgende dag komt hij 's ochtends vroeg terug om de keuken en de voorraden te inspecteren. Bijna altijd is de keuken vies, loopt er ongedierte en staat er zo te zien al dagenlang schimmel op het voedsel. Hij dwingt het team om mee te doen aan de inspectie. Hierna gaat hij samen met het team de keuken boenen en poetsen. Op dag drie doet hij een buurtonderzoek. Hij neemt een kijkje bij andere restaurants en probeert er achter te komen waarin het restaurant zich kan onderscheiden.

'Het team krijgt niet alleen productkennis maar ook weer frisse moed.'

Frisse moed Gordon Ramsay bedenkt meestal een eenvoudig menu met ingrediënten uit de streek. Hij vraagt vervolgens aan de kok wat hij er van vindt. Je ziet dan in de ogen van de kok de tinteling terugkomen. De kok raakt enthousiast en gaat er weer voor. Is hij nog niet overtuigd dan volgt meestal een rampzalige avond met ontevreden gasten waarna Gordon Ramsay alsnog zijn gelijk haalt.

De volgende dag gaat hij met het team een uitje maken naar een visser, een slager of een boer. Het team krijgt niet alleen productkennis maar ook weer frisse moed. 's Nachts geeft het team van Gordon Ramsay het restaurant een nieuwe uitstraling die past bij het nieuwe menu. De volgende morgen opent het team het vernieuwde restaurant en gaat aan de slag met het nieuwe menu. 's Avonds zit het restaurant vol met gasten die Gordon Ramsay heeft uitgenodigd. Zij behoren tot de nieuwe doelgroep die moet zorgen voor gratis mond-tot-mondreclame. Na zes weken komt hij terug om te kijken of de veranderingen blijvend zijn.

Zeer zwakke scholen Het lukt een restaurant niet altijd om de weg naar boven te vinden. In alle afleveringen van 'Oorlog in de keuken' die ik tot nu toe heb gezien, is het echter maar één keer niet gelukt.





Gordon Ramsay mag met recht trots zijn op dit resultaat. In 'Oorlog in de keuken' zien we hoe belangrijk kwaliteitszorg, ambitie, leiderschap én een professionele attitude van het personeel zijn. Deze factoren spelen ook een grote rol bij het vraagstuk van zeer zwakke scholen en excellente scholen. Bij een zeer zwakke school gaat het verbeteringsproces minder vlot, in elk geval niet binnen vijf dagen. Sinds 2006 publiceert de Inspectie maandelijks een lijst van zeer zwakke scholen. Een basisschool komt op deze lijst wanneer de Inspectie 'de onderwijsresultaten als onvoldoende beschouwt en de school daarnaast op cruciale onderdelen van het onderwijsleerproces onvoldoende kwaliteit laat zien'. Op dit moment staan 95 basisscholen, 19 scholen voor speciaal basisonderwijs, 16 scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs en 25 scholen voor voortgezet onderwijs op deze lijst. Een school krijgt twee jaar de tijd om de kwaliteit op een aanvaardbaar niveau te brengen.

'Early warning-systeem' KPC noemt in haar rapport 'Het stoplicht sprong op rood!' een aantal factoren dat een school zeer zwak maakt. Bovenaan staat een zwakke directeur in combinatie met een bestuur op afstand dat weinig aandacht heeft voor onderwijskwaliteit en leerresultaten. Ook een team

dat weinig kritisch naar zichzelf is of weinig verwacht van leerlingen is een belangrijke factor in het proces. Uit het rapport blijkt dat schoolbesturen grote behoefte hebben aan een soort 'early warning-systeem' om te voorkomen dat een school afglijdt. Het verbaast KPC dat de zogenaamde 'harde en redelijk harde risicofactoren' van de Groningse onderwijskundige Adriaan Hofman desondanks weinig bekend zijn. Deze factoren worden genoemd in het rapport 'Het stoplicht sprong op rood'. U vindt ze terug in het kader bij dit artikel.

Ambitie Een school die na een verbetertraject niet langer te boek staat als zeer zwak is nog geen goede school, laat staan een excellente school. Hiervoor is ambitie nodig. Ambitie brengt mensen in beweging. Ambitie zorgt ervoor dat mensen vandaag het nog beter willen doen dan gisteren. En morgen weer beter dan vandaag. Hoe is het gesteld met de ambitie van scholen? Ik ben daar niet optimistisch over.

In het schoolplan, en bij grotere scholen in het strategisch beleidsplan, zouden we hierover toch het een en ander moeten kunnen lezen. De meeste scholen hebben hun missie en visie in fraaie bewoordingen in hun schoolplan of op hun website staan. Maar deze teksten twinkelen niet, knetteren niet, bruisen niet. >>

‘Ambitie zorgt ervoor dat mensen vandaag het nog beter willen doen dan gisteren. En morgen weer beter dan vandaag.’

>> Het is zo braaf, zo politiek correct, zo middelmatig. Staatssecretaris Sharon Dijksma heeft in haar Kwaliteitsagenda in één zin verwoord waar het volgens mij in het onderwijs om gaat. “Kinderen hebben recht op inspirerend onderwijs van de hoogste kwaliteit, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.” Zou dit niet de droom van iedereen moeten zijn die in het onderwijs werkt? De Onderwijsraad heeft becijferd dat 1 op de 10 leerlingen van een basisschool onderpresteert. Van de achterstandskinderen die het basisonderwijs instromen (we hebben het hier over ongeveer 200.000 leerlingen) haalt een groot deel die achterstand niet meer in. Zij verlaten de basisschool met een rekenachterstand van gemiddeld zes maanden en een taalachterstand van gemiddeld twee jaar. Daar valt nog heel wat te winnen.

Excellente scholen In Nederland hadden we van oudsher weinig belangstelling voor excellente scholen. Het hoofd boven het maaiveld uitsteken, werd in onze maatschappij niet erg gewaardeerd. In het onderwijs is deze traditie misschien nog meer geworteld dan in andere sectoren. Een prachtig voorbeeld is de brochure van OCW over competentie management van een aantal jaren geleden. Competenties mochten niet leiden tot competitie. De wind is inmiddels anders gaan waaien. Topsport is geen vies woord meer. Ook hoogbegaafde leerlingen krijgen nu eindelijk de uitdaging die ze verdienen.

In Amerika is veel aandacht voor excellente scholen. Hier komen ook de meeste onderzoeken over dit onderwerp vandaan. Vorig jaar presenteerde het bekende adviesbureau McKinsey zijn rapport ‘How the world’s best-performing school systems come out on top’. Hierin wordt ingegaan op de vraag hoe het komt dat sommige scholen goed presteren terwijl andere falen. Na een gedegen analyse van de tien beste en de tien snelst stijgende schoolsystemen kwam McKinsey tot een opvallende conclusie. Niet geld, welvaartsniveau of cultuur is bepalend voor goed onderwijs, maar de leerkracht is bepalend. De boodschap van McKinsey is duidelijk. Zorg dat de

beste mensen leraar worden; zorg dat de zittende leraren het beste onderwijs geven en willen geven; en haal als school het beste uit alle leerlingen. De ‘No Excuses’-beweging in Amerika laat zien dat scholen met kinderen uit zeer kansarme milieus toch in staat zijn heel goed te presteren.

Kenmerken excellente basisscholen

Het rapport van McKinsey bevestigt wat we natuurlijk al intuïtief of uit ervaring wisten. Goed onderwijs staat of valt met de man of vrouw voor de klas. Inmiddels wordt er ook in Nederland onderzoek gedaan naar excellente scholen. Marije Essink van de Universiteit Twente heeft vorig jaar in haar bachelorscriptie ‘Excellente scholen in het basisonderwijs’ twee interessante vragen aan de orde gesteld, te weten:

- > Welke kenmerken zijn onderscheidend voor excellente scholen?
- > Zijn deze kenmerken te meten aan de hand van de indicatoren van de Inspectie?

In haar onderzoek hanteert ze de volgende definitie van een excellente basisschool. “Een excellente school is een school die zowel excellente opbrengsten heeft als een voldoende scoort op alle negen normindicatoren van de Inspectie. Excellente opbrengst houdt volgens de Inspectie in dat de scholen ten minste drie jaar achtereen boven hun verwachte niveau presteren. Daarbij is het verwachte niveau het gemiddelde dat geldt voor de schoolgroep waarin het CITO de scholen indeelt”. Marije Essink komt tot zes kenmerken die excellente scholen gemeen hebben:

1. een positieve schoolcultuur;
2. het uitvoeren van evaluaties;
3. gestandaardiseerde en aangepaste curricula en instructie;
4. sterk leiderschap;
5. professionele en positief ingestelde leraren;
6. betrokken ouders en omgeving.

Zij concludeert dat vier van de zes kenmerken te meten zijn aan de hand van de indicatoren van de Inspectie. De Inspectie heeft echter geen indicatoren om ‘sterk leiderschap’ en ‘professionele en positief ingestelde leraren’ te meten, althans tot nu toe. Zoals bekend werkt de Inspectie aan een nieuw waarderingskader. Omdat Marije Essink haar onderzoek mede in opdracht van de Inspectie heeft uitgevoerd, zou het mij niet verbazen als in het nieuwe kader hierover het een of ander wordt opgenomen. Omdat de Inspectie nog volop bezig is met het nieuwe waarderingskader blijft het voorlopig koffiedik kijken.

Criteria voortgezet onderwijs

De kenmerken van excellente basisscholen komen voor een groot deel overeen met die van excellente scholen in het voortgezet onderwijs. Bachelor Jolise 't Mannetje van dezelfde universiteit heeft vorig jaar een lijst van vijf criteria opgesteld van excellente VO-scholen. "Excellente scholen hebben een sterke schoolcultuur en brengen deze ook zoveel mogelijk naar buiten om zich daarmee duidelijk te profileren. Daarnaast stellen ze hoge eisen aan hun eigen functioneren en resultaten en controleren of deze doelen ook daadwerkelijk behaald worden. Bovendien moet een excellente school een schoolleiding hebben die goed bij de school past en de school op een adequate manier leidt. De school heeft voldoende contact met andere scholen en met bedrijven, zodat leerlingen ook leren wat er speelt in de wereld buiten de school. Tot slot presteert een excellente school gedurende een langere periode stabiel en op een hoog niveau. Een systeem voor kwaliteitscontrole lijkt hierbij onmisbaar".

Zoals bekend publiceert het dagblad Trouw al sinds jaar en dag een overzicht van de beste VO-scholen. Hoewel nader onderzoek noodzakelijk is, concludeert Jolise 't Mannetje dat de beoordeling op basis van de genoemde vijf criteria behoorlijk overeenkomt met die van de kwaliteitskaart van Trouw.

'Voor goed onderwijs zijn zowel goede leerkrachten als goede schoolleiders nodig.'

Rol schoolleider Voor goed onderwijs zijn zowel goede leerkrachten als goede schoolleiders nodig. Het is de taak van de schoolleider, de leraar in staat te stellen het beste uit zijn leerlingen te halen. Door een goede aansturing, begeleiding en facilitering lukt dat meestal ook. Het is interessant wat McKinsey op dit punt schrijft over de schoolleider. "The best coaches and instructors are selected as leaders." Geen integraal verantwoordelijke manager dus maar een onderwijskundig leider die in de woorden van Kees Vernooy van CPS 'goed begrijpt wat er in de klassen gebeurt en weet hoe lesgeven en leren verbeterd kunnen worden'. Zowel het Convenant LeerKracht als het wetsvoorstel governance dat in december naar de Tweede Kamer gaat, beogen de positie van de leraar binnen de school te versterken. De onderwijskundig leider zou hierin een sleutelrol kunnen vervullen. ●

Overzicht van risico-factoren voor een school, afkomstig van Adriaan Hofman (2005):

Harde factoren:

1. Het onder het verwachte niveau presteren van de scholen.
2. De school scoort onder het verwachte niveau op de prestatietoetsen rekenen, taal en lezen.
3. De kwaliteit van het onderwijsproces is onder de maat.

Redelijk harde factoren:

1. Er is nog geen breed draagvlak voor kwaliteitszorg (team, ouders et cetera).
2. De school is nauwelijks bezig met schoolontwikkeling gericht op schoolniveau (vooral professionaliseringsbeleid), op leerkrachtniveau en op de leerlingenprestaties.
3. De school vertoont onvoldoende kenmerken van het managementconcept van de lerende organisatie.
4. De school heeft geen integraal kwaliteitszorgsysteem.
5. De school gebruikt een kwaliteitszorginstrument dat (a) minder goed geschikt is voor kwaliteitszorg, (b) minder goed geschikt is voor het verbeteren van het didactisch handelen van de leerkrachten en (c) relatief veel ruimte laat aan de school om op eigen wijze verkregen gegevens te gebruiken.
6. Directie en team hebben eerder een adviserende dan een beslissende rol bij kwaliteitszorg.
7. Interne schoolgeledingen hebben weinig invloed op bestuursbeslissingen.

Alle in dit artikel genoemde rapporten en publicaties kunt u downloaden via de website van Dyade: www.dyade.nl

MIS-SION

IntraNet voor en door het Onderwijs

Inzichtelijk
voor bestuur

Flexibel
in inrichting

Eenvoudig
in gebruik



MIS-SION is een zeer volledige IntraNet applicatie, ontwikkeld voor en in samenwerking met SSCO en Vivente. Samenwerking met deze partijen staat garant voor afstemming op het onderwijs en tijdige onderkenning van relevante ontwikkelingen (bv. wet BIO).

MIS-SION is een hulpmiddel om te komen tot kwaliteitsverbetering waarbij de doelmatigheid en efficiëntie van verschillende processen zal toenemen. Centraal in het IntraNet staat de professionele ontwikkeling van de medewerker.

Wilt u meer weten over deze oplossing? Surf naar www.mis-sion.nl voor een nadere kennismaking met **MIS-SION**.

Kwaliteitszorg

INK / WMK
Managementinfo
Onderzoeken

Persoonlijke ontwikkeling

Digitaal portfolio
360 feedback

Communicatie

Mededelingen
Bestanden

MIS-SION is een product van TRIQS BV en opgenomen in Dyade Voordeelservice.

FPE-overzichten: 24 uur per dag vanaf elke pc/laptop met internetaansluiting

In het lumpsumtijdperk gebruiken veel klanten het FPE-model als onderdeel van hun bedrijfsvoering. Omdat steeds meer klanten hiervan gebruik maken, heeft Dyade de levering van de FPE-overzichten geautomatiseerd.

door Arjan van Kuijk

Klanten die gebruik maken van Edukaat kunnen nu vanaf elke pc of laptop met internetaansluiting de meest actuele FPE-overzichten opvragen. De gegevens worden elke week 'ververst'.

Opvragen FPE-overzicht U hoeft niet meer te bellen of te mailen. U gaat naar de site van Dyade (www.dyade.nl) en u klikt rechtsboven op 'inloggen'. Onderaan de pagina klikt u op 'Webmanager'. U krijgt dan een portal waar u als klant van Dyade uw bestuurlijke informatie kunt opvragen. Web Personeel en Web Financieel zijn onderdeel van de standaard dienstverlening van Dyade. De FPE-overzichten zijn onderdeel van Webmanager Personeel. Door Webmanager Personeel 'aan te klikken' kunt u vele overzichten opvragen, onder andere de FPE-overzichten. Hebt u nog geen toegang tot Webmanager Personeel, of is het overzicht nog niet

zichtbaar in uw overzichten binnen Webmanager Personeel? Dan kunt u het beste contact opnemen met uw Dyadevestiging. Leg uw vraag voor aan uw contactpersoon personele dienstverlening.

Het FPE-overzicht Het FPE overzicht bestaat uit drie varianten: FPE-overzicht, FTE-overzicht en een excel-overzicht waarin zowel de FPE en FTE staan. De overzichten bevatten onder andere de volgende kolommen: Gegevens werkgever en werknemer, functie-categorie, schaal en werktijdfactor, FTE omvang, FTE omgerekend naar FPE, het FPE verbruik per maand en per persoon. De laatste kolom is getotaliseerd naar een gemiddelde jaarbasisfactor. Dit overzicht geeft dus een indicatie van het FPE en/of FTE verbruik binnen de school.

Selectiemogelijkheden U kunt uw FPE-overzicht 'op maat' maken. Zo is bijvoorbeeld naar eigen inzicht een tijdsperiode te selecteren. Ook is het mogelijk uw overzicht op school- of bestuursniveau 'uit te draaien'. Indien u als format Excel gebruikt, kunt u de aangeleverde gegevens als input gebruiken voor uw interne scenario's. Wilt u bij het opstellen van scenario's ondersteuning, laat u hierbij dan adviseren. Dyade beschikt over een aantal adviseurs met ruime ervaring op het gebied van 'scenariodenken' voor schoolorganisaties. ●

Wgnr: 9999
Naam: Voorbeeld Bestuur
Insnr: 9922
Naam: Voorbeeldschool

stamnr:	Werknernaam	Functie	Functie-schaal	fpe-factor	Dc	kpl	datum ingang	datum einde	fte	aantal dagen	08/2008	09/2008	10/2008	11/2008	12/2008	01/2009	02/2009	03/2009	04/2009	05/2009	06/2009	07/2009	Jaarbasis:	
00000001	Directeur A	A) DIR	DB	1,33	1	744	01/08/2008		0,8710	5	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584
Totaal werknemer:											1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584
Totaal functie-categorie:											A) DIR	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584	1,1584
00000002	Leraar A	B) OP	LA	1,00	1	000	01/08/2001		1,0000	5	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
Totaal werknemer:											1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	
00000003	Leraar B	B) OP	LA	1,00	1	000	01/08/2005		0,4731	2	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731
Totaal werknemer:											0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	0,4731	
00000004	Leraar C	B) OP	LA	1,00	1	000	01/08/2001		1,0000	5	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
Totaal werknemer:											1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	
00000005	Leraar D	B) OP	LA	1,00	1	000	01/08/2005		0,6344	3	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344
Totaal werknemer:											0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	
00000006	Leraar E	B) OP	LA	1,00	1	000	01/08/2001		1,0000	5	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
Totaal werknemer:											1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	
00000007	Leraar F	B) OP	LA	1,00	1	000	01/08/2005		0,6344	3	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344
Totaal werknemer:											0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	0,6344	
00000008	Leraar G	B) OP	LA	1,00	1	000	01/08/2001		1,0000	5	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
Totaal werknemer:											1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	
Totaal functie-categorie:											B) OP	5,7419	5,7419	5,7419	5,7419	5,7419	5,7419	5,7419	5,7419	5,7419	5,7419	5,7419	5,7419	
00000009	Onderwijsassistent A	C) OOP	04	0,64	1	000	01/08/2005		0,2796	2	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789
Totaal werknemer:											0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	0,1789	
00000010	Onderwijsassistent B	C) OOP	04	0,64	1	000	01/08/2007		0,6739	3	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313
Totaal werknemer:											0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	0,4313	
00000011	Schoonmaker A	C) OOP	01	0,51	2	755	01/01/2006		0,8544	5	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	
Totaal werknemer:											0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	0,4357	
Totaal functie-categorie:											C) OOP	1,0459	1,0459	1,0459	1,0459	1,0459	1,0459	1,0459	1,0459	1,0459	1,0459	1,0459	1,0459	
Totaal school:											7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	7,9462	



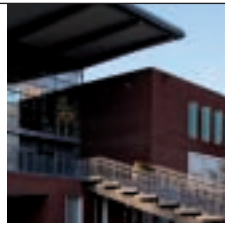
Leon Thier: Een architect met een passie

Sinds eind 2006 heeft Den Haag er een prachtig nieuw schoolgebouw bij: The International School the Hague (ISH). Het gebouw biedt onderdak aan zo'n 1200 leerlingen die 80 nationaliteiten vertegenwoordigen. De ligging van dit gebouw is uniek: aan het eind van de Laan van Meerdervoort in het natuurgebied Ockenburgh. Leon Thier is de architect die aan de wieg heeft gestaan van dit multifunctionele schoolgebouw. Reden genoeg om hem op te zoeken voor een interview.

door Joop de Jager

Ik ontmoet Leon Thier in zijn architectuurstudio aan het Haringvliet in Rotterdam. ISH is ontworpen toen hij nog architect-directeur was van het Haagse Atelier Pro. In de loop van 2007 besloot Leon een eigen architectenbureau te starten: Studio Leon Thier architecten. Terwijl Leon nog aan de telefoon zit, kijk ik allerlei informatiemateriaal over ISH door. Tekeningen en foto's geven een goed beeld van dit bijzondere ontwerp. Leon schuift al snel aan en vertelt met passie over de realisatie van ISH. Samen met partnerarchitect Hans Kalkhoven en hun team van Atelier Pro heeft hij in intensieve samenwerking met de opdrachtgever, het Rijnlands Lyceum, de projectmanagers en adviseurs, gewerkt aan niet de minste ambities van ISH:

- > het mooiste gebouw van alle internationale scholen realiseren;
- > de leerlingen bewust maken van de beperkte bronnen van de aarde;
- > een gebouw realiseren voor ontmoeting voor de schoolgemeenschap en daarbuiten;
- > Primary School, Secondary School en kinderdag opvang in een gebouw;
- > een 'Haags' gebouw.



Gezamenlijk huis De foto's geven een beeld van een langgerekt en laag gebouw dat associaties oproept met een paleis. Leon geeft aan dat Haagse landhuizen model hebben gestaan voor het ontwerp. Er is daardoor bewust gekozen voor een combinatie van metselwerk en witte neggen met glazen luiken. De nieuwe ISH is meer geworden dan louter een school. Het is een gezamenlijk huis voor de internationale gemeenschap in en rond Den Haag. Het bevat onder andere een kinderopvang, een mediacentrum en een sportcomplex. De onderwijsvoorziening van de ISH bevat een Primary School en een Secondary School. De Plaza is het hart van het gebouw. Hier kom je ook het gebouw binnen.

Grote manifestaties mogelijk Zoals je als kind een kijkdoos maakte om iedereen te verrassen met wat je in de kijkdoos had gerealiseerd, zo word je als bezoeker ook verrast als je de Plaza binnengaat. Je hebt meteen doorzichten naar verschillende ruimtes en verschillende niveaus. Lounges en huiskamers voor de verschillende leeftijdsgroepen vormen een verbinding tussen de Plaza en de andere ruimtes. De Plaza geeft niet alleen toegang tot de twee scholen, maar ook tot de industrieel vormgegeven practicumlokalen, de gymzalen en de praktijkruimten voor kunst en muziek en het Media Resource Centre. Het theater met 350 zitplaatsen maakt duidelijk dat er ook grote manifestaties in het gebouw mogelijk zijn. Door het oprollen van een enorme roldeur kan een deel van de centrale ruimte als toneel bij de zaal betrokken worden.

Droog buitenspelen Voor Leon Thier was het heel belangrijk dat het nieuwe schoolgebouw een hart zou krijgen. Hij wilde dat mensen zich meteen thuis zouden voelen en dat het gebouw de onderlinge communicatie als vanzelf zou stimuleren. Daarom zijn binnen allerlei open ruimtes gecreëerd waar je bij elkaar kunt zitten. Ook is er veel glas gebruikt, waardoor je makkelijk een doorkijk houdt door het hele gebouw en ook overal de bosrijke omgeving blijft zien. Voor de jonge kinderen zijn extra voorzieningen getroffen om contact te houden met de buitenwereld. De ramen zijn laag bij de grond geplaatst. Buiten zijn ruime speelvoorzieningen voor de kinderen en is er zelfs een overdekte, open ruimte, zodat kinderen ook bij regen kunnen buitenspelen.

'Binnen word je gegrepen door een levendig schouwspel van ruimtes, gangen, bruggen en menselijk verkeer, zoals je ziet op een gezellig stadsplein'

Flexibel, praktisch en vertrouwd Het verhaal van Leon is zo boeiend en verrassend dat ik graag van zijn aanbod gebruik maak om samen ISH te gaan bezichtigen. Een afspraak is snel gemaakt. Het eerste wat opvalt als je bij het gebouw komt is: ruimte. Een riante oprijlaan brengt je voor het gebouw. Doordat een rondgang is gerealiseerd kunnen ouders hun kinderen veilig voor de school afzetten en doorrijden naar de rondweg van Den Haag. Een brede trap en de glazen Plaza nodigen je uit om het pand binnen te gaan. Binnen word je gegrepen door een levendig schouwspel van ruimtes, gangen, bruggen en menselijk verkeer, zoals je ziet op een gezellig stadsplein. Rondlopend valt op dat de architect oog heeft gehad voor de wensen en noden van een onderwijsvoorziening. Veel ruimtes zijn flexibel te gebruiken, materiaal en kleurgebruik zijn praktisch en ondersteunen tegelijkertijd het uitgangspunt dat kinderen en ouders zich 'thuis' moeten voelen in het gebouw.

Open school Als we het theater binnenstappen, word ik even stil. Het is werkelijk een prachtig theater met alle voorzieningen om geweldige voorstellingen te verzorgen. Leon geeft aan dat ook de plaatselijke bewoners het theater kunnen gebruiken. De school wil een open school zijn. Open voor ouders en kinderen, maar ook open voor de inwoners van Loosduinen en Kijkduin. Dat was een moedige beslissing van de directie. Vlak voor 11 september 2006 was het plan klaar en veiligheid werd toen het alles overheersende thema. Hekken, pasjes, poortjes en camera's werden al gauw standaardvoorzieningen voor openbare gebouwen. Ondanks de druk op het nemen van verstrekkende veiligheidsmaatregelen

>>



>> bleef men trouw aan het uitgangspunt dat ISH een open karakter moest hebben, zowel voor gebruikers als omwonenden.

Inspiraak bij planontwikkeling Op mijn vraag of de omwonenden veel bezwaren indienden tegen de realisatie van het gebouw kwam het verrassende antwoord dat er niet één bezwaar was ingediend! Dat maakte mij nieuwsgierig naar de overlegstructuur rond het ontwerp. Er zijn intensieve rondetafelgesprekken gevoerd met alle betrokkenen. Vragen en wensen van de opdrachtgevers en gebruikers waren telkens het belangrijkste uitgangspunt bij het doorontwikkelen van het ontwerp. Hierdoor is niet alleen voor de gebruikers een ‘natuurlijk’ gebouw ontstaan, maar zijn ook allerlei vernieuwende oplossingen gevonden voor de huisvestingsvragen.

Milieuvriendelijk Een duidelijke wens was dat er een duurzaam gebouw zou komen, waarbij rekening werd gehouden met het milieu. Aan die wens is onder andere ruim tegemoet gekomen bij de keuze

van het verwarmingssysteem. Verwarming en koeling vinden zowel in het plafond als in de vloer plaats, waardoor een aangenaam klimaat ontstaat. Warmte wordt ’s zomers in de grond opgeslagen en ’s winters gebruikt om te verwarmen. In de toren is een adiabatische koeling gerealiseerd (een enorme radiator wordt door het sproeien met koud water afgekoeld). Ook is er een open ruimte gelaten voor het plaatsen van een zogenaamde ‘Windwall’. Zodra die geplaatst is wordt, dankzij de bijna altijd aanwezige zeewind, elektriciteit opgewekt.

Winnende ontwerpen Samen met zijn collega Hans Kalkhoven heeft Leon een unieke, Haagse internationale onderwijsvoorziening weten te realiseren. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het ontwerp een prestigieuze internationale prijs heeft gekregen: de ‘Honor Award 2008’ van het Amerikaanse onderwijsplatform Design Share. ISH werd aangewezen als een van de twee beste en meest innovatieve internationale schoolontwerpen van 2008. Helemaal bijzonder was dat Leon voor een ander schoolontwerp, TRIAS/VMBO Krommenie, van Design Share tegelijkertijd een ‘Merit Award 2008’ kreeg. Ook in dit ontwerp loofde de jury het centrale thema van het creëren van een school als ontmoetingsplaats. ●

‘Vragen en wensen van de opdrachtgevers en gebruikers waren telkens het belangrijkste uitgangspunt bij het doorontwikkelen van het ontwerp’

Tip:

Meer informatie naar aanleiding van dit artikel vindt u op de volgende internetsites:

www.studioleonthier.nl

www.ishth Hague.nl

www.designshare.com



Op koers, toch volop in beweging...



Totaalleverancier en businesspartner op het gebied van papier, enveloppen, aanverwante producten en services.

Nieuwsgierig? www.living-office.nl

Paperservices@living-office.nl www.living-office.nl

livingOffice
Paper Services

Zie www.dyade.nl > Voordeelservice.

Voor algemene informatie belt u met (030) 630 56 00.

Dienst / product	Partner van Dyade	Uw voordeel	Hoe kunt u profiteren?
Arbodienstverlening NIEUW!	Perspectief	> Tot 33% korting op abonnementen > Zeer goede resultaten	Aanmelden via Peter Wijnholds (0341) 43 87 00 of per mail peterwijnholds@perspectief-diensten.nl
Architectuur van de inrichting Inrichtingsadvies NIEUW!	Projectum	> Korting op ontwerp- en projectkosten	Aanmelden / Informatie Joost van Pelt telefoon (06) 11 00 16 24
Bankarrangement	> ING Bank/Postbank > ABN-AMRO	> hoge rente op rekeningcourant > beleggen onder de onderwijscondities > geen bankkosten	Aanmelden via de vestiging
Elektronische beveiliging	Initial Varel Security	> beveiligingsoplossingen op maat	Aanmelden via tel. (020) 651 61 14
Intranetoplossing voor schoolorganisaties NIEUW!	Triqs	> Extra korting op de producten en diensten	Aanmelden / Informatie Arthur Weynschenk, telefoon (038) 466 15 70
IP Aanvullingsplan	Loyalis	> 20% korting	Aanmelden via tel. (045) 579 61 11
Koffieconcepten (koffiemachines) voor professioneel gebruik NIEUW!	Overwijk Koffiesystemen	> Kortingen op aanschaf en aantrekkelijke huur- en onderhoudstarieven	Aanmelden / Informatie Peter Verwoert Telefoon (0513) 46 50 50
Kopieermachines/printers	RICOH	> lage all-in afdrukprijs	Aanmelden via de vestiging
Liftinstallaties	Bos Consultancy	> 10% korting	Aanmelden via www.bosconsultancy.nl of via tel. (010) 209 92 56
Motorrijtuigenverzekering	Univé	> 10% korting	Aanmelden via de vestiging
Papier print- en kopieerpapier	Living Office	> 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 20% korting op reguliere advertentietarieven	Aanmelden via tel. (023) 564 96 90 of per mail advertenties@dyade.nl
Schoolmeubilair	Presikhaaf	> aantrekkelijke (leverings)condities	Aanmelden via tel. (026) 368 56 85
Verbruiksmateriaal pennen, potloden, stiften, linialen etc.	Lyreco	> 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

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

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

Nieuwegein

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

Dyade Noord-Holland

Hoofddorp

Wegalaan 14-28 | Postbus 346 | 2130 AH Hoofddorp
tel. (023) 564 96 00 | fax (023) 564 96 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

Dyade Managementloket

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.

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.

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

- > loonheffingsnummer*
- > burgerservicenummer werknemer*
- > naam werknemer*
- > geboortedatum werknemer*

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

CASO

RAET

08/10

08/10

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

21/10

20/10

Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 16.00 uur) salarisbetaling oktober.

24/10

24/10

Het salaris over de maand oktober wordt uitbetaald.

07/11

07/11

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

20/11

19/11

Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 16.00 uur) salarisbetaling november.

25/11

25/11

Het salaris over de maand november wordt uitbetaald.



Hoeveel sneller kunt u werken als u documentstromen slimmer organiseert?

In een tijd waarin de hoeveelheid informatie elke dag toeneemt, wordt het steeds belangrijker om de juiste informatie tijdig op de juiste plek te hebben. Dit vraagt om een integrale visie op uw documentstromen. Ricoh is wereldwijd marktleider op het gebied van IT- en Document Solutions. Samen met u ontwikkelen wij slimme oplossingen waarmee u sneller én efficiënter kunt werken. Meer weten? Kijk op www.ricoh.nl.