

Dyademagazine

nummer 12 | december 2008 | maandelijks uitgave van Dyade



- > Interview werkgever van het jaar 2008 over goed werkgeverschap
- > Actieplan Leerkracht: mooi, maar wie betaalt het?
- > Nu 10 % korting op digitale schoolborden via Dyade Voordeelservice

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/voordeelservice.

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

Stephan Geuljans

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. 24

Marco van Hal, Amsterdam

Illustraties

Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delft



In dit nummer:

4 de racende rechter

De onderwijsovereenkomst



7 OUD, maar niet 'OUT'!

12 kort



13 veelgestelde vragen



14 ICT Tips & trucs

Van een groen naar een wit bord



16 Werken met een digitaal schoolbord

18 Advocatenkantoor Loyens & Loeff Over goed werkgeverschap

23 Actieplan Leerkracht van Nederland. Mooi, maar wie betaalt het?

24 in the spotlight

Interview met de winnaar van de Bestuursbokaal



29 Dyade Voordeelservice

30 Waar vindt u ons?

31 Kalender

De onderwijsovereenkomst

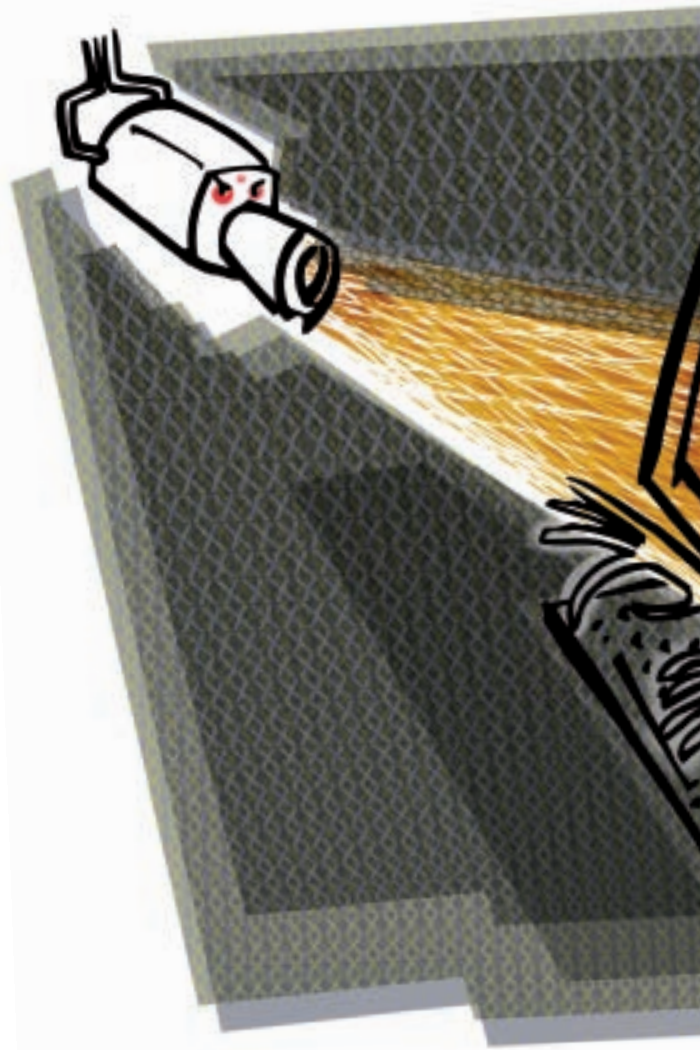
Voor een schoolbestuur is het niet voldoende de formaliteiten in acht te nemen indien het de arbeidsovereenkomst van een werknemer wil beëindigen. Van belang is dat het bestuur de regels zorgvuldig toepast en rekening houdt met de specifieke feiten en omstandigheden. Hier is in een eerder artikel in Dyade Magazine op gewezen. Deze eis geldt niet alleen voor de werknemers, maar ook voor het toepassen van disciplinaire maatregelen en straffen ten aanzien van de leerlingen.

door mr. S.C.M.W. Geuljans

De rechtspositie van een leerling is behoorlijk sterk en wordt onder meer vastgelegd in een (vormvrije) onderwijs-overeenkomst. Dit vindt zijn neerslag in onder meer het oudercontract, de gedragscode, de schorsingsregeling en het schoolstatuut. Op de achtergrond spelen de open normen van redelijkheid en billijkheid een rol, alsook beginselen van behoorlijk bestuur (bij openbaar onderwijs), evenredigheid, de afweging van belangen et cetera. Dit zijn meestal vage normen die, hoewel minder strak geformuleerd, niet minder belangrijk zijn voor de rechtspositie van een leerling. Hoe sterk is een onderwijsovereenkomst?

Rechtspositie Een arbeidsovereenkomst kan praktisch zonder meer worden ontbonden of per direct worden opgezegd ('ontslag op staande voet') indien de leerkracht zich schuldig maakt aan een misdrijf. In zijn algemeenheid gold voor de rechtspositie van de leerling niet anders. De rechtbank Den Bosch heeft in 2003 uitgemaakt dat een leerling de deelname aan het eindexamen kan worden ontnomen als sprake is van zwaarwichtige redenen. In de volgende recente casus blijkt echter dat de onderwijsovereenkomst ijzersterk is en alleen bij hoge uitzondering kan worden ontbonden.

Computervredebreuk Op 7 maart 2008 heeft de rechtbank te Breda in kort geding uitspraak gedaan over een besluit van het bestuur waarin een leerling van school werd verwijderd. De leerling had het computer-systeem van de school gehackt waardoor het systeem volledig was uitgevalen. De school leed daardoor ernstige schade, omdat gedurende een volle dag geen les kon worden gegeven via computers. Ook het administratiesysteem was buiten werking. De leerling heeft uiteindelijk, overigens na een week lang ontkennen, zijn inbraak bekend en twee video-opnames laten zien dat hij de bewuste computer ten tijde van de inbraak heeft gebruikt. Het staat dus vast dat de leerling zich op grond van het Wetboek van Strafrecht (artikel 138a, 'Computervredebreuk') schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf.



Zorgvuldig handelen Het schoolbestuur meent dat sprake is van 'zwaarwichtige redenen' in de zin van de uitspraak van de rechtbank te Den Bosch 2003 en gaat zorgvuldig te werk voordat het overgaat tot het nemen van een verwijderingbesluit. Er heeft een hoorzitting plaatsgevonden waarbij alle feiten en overwegingen op tafel zijn gekomen. Het bestuur heeft zelfs de inspectie geïnformeerd over het te nemen verwijderingbesluit en heeft de leerling begeleid bij zelfstudie en de leerling in staat gesteld toetsen af te leggen. Intussen heeft het bestuur een andere school gevonden die bereid is de leerling op te nemen, zodat de leerling geen onderwijs misloopt. Dit laatste is van wezenlijk belang omdat het bestuur hiermee zoveel mogelijk haar verplichtingen op grond van de onderwijsovereenkomst wil nakomen. De leerling wordt zo immers in staat gesteld aan de eindexamens op de andere instelling deel te nemen.

Zwaarwichtige redenen Het bestuur stelt zich tegenover de rechter op het standpunt dat zij aan alle formaliteiten heeft voldaan en dat sprake is van



‘Van belang is dan ook dat de voorzieningenrechter van oordeel is dat het bestuur inderdaad alle formele vereisten voor het ontbinden van de onderwijs-overeenkomst in acht heeft genomen.’

zwaarwichtige redenen. Van belang is dan ook dat de voorzieningenrechter van oordeel is dat het bestuur inderdaad alle formele vereisten voor het ontbinden van de onderwijs-overeenkomst in acht heeft genomen. Het lijkt er op, nu ook feitelijk vaststaat dat sprake is van een misdrijf in de zin van het Wetboek van Strafrecht en het overtreden van de op school geldende gedragscode, dat het bestuur op voldoende juridische gronden de leerling van school heeft verwijderd.

Toch zijn voormelde overwegingen voor de rechter niet voldoende sterk om het verwijderingsbesluit in stand te laten.

Vernietiging besluit De rechter stelt verrassend dat het schoolstatuut, deel uitmakend van de onderwijsovereenkomst, aan het bestuur de bevoegdheid geeft de leerling voor één week te schorsen indien de leerling ‘zich schuldig maakt aan wangedrag of in strijd handelt met de voorschriften’. Het schoolbestuur slaagt er niet in de rechter ervan te overtuigen dat de zwaarste sanctie, het definitief verwijderen van de leerling, noodzakelijk is. Het bestuur kan niet duidelijk maken waarom het niet voor het toepassen van de lichtere maatregel van de schorsing heeft gekozen. De rechter stelt onder meer dat de leerling nooit eerder het reglement heeft overtreden en van onbesproken gedrag is. Tevens acht hij het aannemelijk dat de leerling zijn gedrag waarschijnlijk niet helemaal heeft overzien en stelt vast dat er weinig kans is op recidive. De rechter betreft ook de lange reistijd naar de andere instelling in zijn oordeel en vernietigt het verwijderingsbesluit.

Aanscherping criteria We zien dus dat het plegen van een misdrijf niet zonder meer de kwalificatie ‘zwaarwichtige redenen’ oplevert. Het schoolbestuur komt slechts bij hoge uitzondering uit onder haar verplichtingen zoals neergelegd in de onderwijsovereenkomst. Dit lijkt mij overigens anders als er sprake is van een geweldsmisdrijf. Toch is de uitspraak van belang. De rechter benadrukt immers dat het bestuur altijd zal moeten nagaan of zij bij het nemen van een disciplinaire maatregel of verwijdering van school alle belangen tegen elkaar heeft afgewogen. De rechter heeft het criterium ‘zwaarwichtige redenen’ verder aangescherpt waarbij de uitspraak van de rechtbank Breda laat zien dat de belangen van de leerling in de belangenafweging aanzienlijk zwaar meewegen, ook indien sprake is van een misdrijf. ●

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

OUD maar niet 'OUT'!

Hoe levensfasebewust is ons personeelsbeleid?

Het begrip 'oud' wordt veelal gekoppeld aan de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar. Tot die leeftijd wordt men oud en daarna is men oud. U kent allemaal het gezegde: 'Men is zo oud als men zich voelt'. Harry Mulisch is de 65 al lang gepasseerd, maar voelt zich 17 jaar. Piet Hein Donner waarschuwt voor de reclamebeelden dat werken iets is dat je tot je 65e doet, waarna je gaat leven. Echt leven. Werken is voor minister Donner een belangrijk en onmisbaar onderdeel van zijn leven. Hij kan zich niet voorstellen dat hij het aantrekkelijk gaat vinden om te stoppen met werken en niets meer te doen. "Het is goed voor een mens om in zekere mate hoofd en handen te blijven gebruiken. Daardoor blijf je fris en actief", aldus minister Donner.

door Joop de Jager

In het onderwijs werkt een grote groep leerkrachten en directieleden van boven de 50 jaar. Voor deze groep zijn allerlei regelingen om het 'vol te houden' tot de 65-jarige leeftijd. Wil een leerkracht doorwerken na zijn 65e dan zijn daar in de CAO-PO ook afspraken over gemaakt (zie kader 1). Lang niet alle leerkrachten zijn van plan het 'vol te houden' tot hun 65e. Dat neemt niet weg dat het goed zou zijn als de mogelijkheden na je 65e door te werken verder worden verruimd, zodat iemand kan afbouwen tot een zelf gekozen leeftijd waarop men stopt met de betaalde baan. Werken op school is voor veel mensen een leefwijze, waarmee ze de eigen mogelijkheden realiseren, telkens nieuwe ervaringen opdoen, sociaal en maatschappelijk betrokken blijven en een inkomen verwerven voor andere activiteiten. Het bereiken van de 65-jarige leeftijd is dan geen reden met deze leefwijze te stoppen.

CAO-PO

3.10 Opzegging en benoeming pensioengerechtigde werknemer

1. Ingeval de arbeidsovereenkomst zal eindigen op grond van het bereiken van de 65-jarige leeftijd door de werknemer, kunnen werkgever en werknemer:
 - a. jaarlijks overeenkomen om het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst telkens met maximaal 12 maanden uit te stellen;
 - b. aansluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomen met een duur van maximaal 12 maanden, welke arbeidsovereenkomst jaarlijks met maximaal 12 maanden kan worden verlengd.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 3.6, vierde lid, eindigt de verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedoeld in het eerste lid, onder b van dit artikel van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging noodzakelijk is.

Inkomen en wetgeving Doordat het bereiken van de 65-jarige leeftijd bepalend is voor het verkrijgen van AOW en het pensioen heeft dit wel effect op het netto-inkomen van de leerkracht.

Tot de 65-jarige leeftijd	Vanaf de 65-jarige leeftijd
Inkomen via arbeid Verzekerd via - werkloosheidswet - ziektewet - wet werk en inkomen	AOW als basisinkomen en daarbij pensioen Premies voor AOW en werknemersverzekeringen vervallen > hoger nettoloon Geen werkgeverspremies meer > kostendaling voor werkgever
bij geen/onvoldoende werk: bijstand met - sollicitatieplicht - aanvaarding passende arbeid	Bij onvolledige AOW: bijstand zonder sollicitatieverplichting en aanvaarding passende arbeid

>>



Het arbeidsovereenkomstenrecht, de arbeidstijdenwetgeving en de arbeidsomstandighedenwetgeving gelden zowel voor 65-plussers als voor 65-minners.

Impulsen tot langer doorwerken Het huidige kabinet heeft duidelijk gemaakt dat zij de mogelijkheden langer door te werken wil stimuleren, zowel voor de leerkracht als voor het bestuur. Er zal sprake zijn van financiële impulsen in de vorm van belastingmaatregelen. Werknemers van 62 jaar of ouder, die aan de slag blijven, krijgen een doorwerkbonus van max. €4592,- per jaar. Werkgevers die arbeidskrachten vanaf 62 jaar in dienst houden krijgen een premiekorting van €2750,- per jaar. Vanaf 2013 wordt dat €6500,- per jaar.

Door als werkgever levensfasebewust personeelsbeleid invulling te geven kunt u ook een positieve bijdrage leveren. Levensfasebewust personeelsbeleid is gericht op duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

Levensfasen van de werknemer De wensen en mogelijkheden van de werknemer verschillen per levensfase. Het ligt voor de hand om de levensfasen

in te delen naar kalenderleeftijd. De volgende fase-
ring doet meer recht aan de onderlinge verschillen
tussen mensen.

Er zijn medewerkers van 28 jaar met een compleet
gezin en medewerkers van 40 die net aan kinderen
beginnen. De een kijkt met 55 al uit naar zijn pensi-
oen, terwijl de ander met 65 nog een aantal jaren
door zou willen gaan. Er zijn jonge mensen die de
zorg voor een ziek of gehandicapt familielid hebben,
naast ouderen die hun partner tot steun moeten
zijn. De ontwikkeling die mensen doormaken in hun
leven is dus sterk persoonsgebonden.

De ontwikkelingsfase

De periode waarin iemand een (beroeps)opleiding
volgt en aan een eerste baan begint, kenmerkt zich
door enthousiasme, idealisme en hard werken. De
meeste mensen kiezen in deze ontwikkelingsfase voor een
fulltime baan. Ze zijn zonder probleem inzetbaar als
de werkzaamheden dat vragen. De motivatie is
groot, net als het geloof in eigen kunnen. Doel is
'iets in het leven te bereiken'. De combinatie werk en
privé vormt geen probleem. Het leven is een ontdek-
kingsreis en een leerschool.

De beste manier om de ambitie van de werknemer in
deze fase te steunen en te belonen is het aanbieden
van opleiding en training.

De spitsuurfase

De spitsuurfase breekt aan wanneer er kinderen
komen. De gezinsuitbreiding brengt, buiten de fysie-
ke verzwarende, een grote verantwoordelijkheid met
zich mee. Het is zoeken naar een nieuw evenwicht.
Onderzoek leert dat vooral in deze periode veel
(grijs) verzuim voorkomt. Veel mensen willen in de
spitsuurfase parttime werken of de fulltime baan ver-
delen over vier werkdagen.

*'De gezinsuitbreiding brengt,
buiten de fysieke verzwarende,
een grote verantwoordelijkheid
met zich mee.'*



Een organisatie doet er goed aan met medewerkers in gesprek te gaan over bijvoorbeeld de afstemming van werk en zorg, flexibele werktijden en thuiswerkplekken.

De balansfase

In de derde periode kijkt de werknemer een beetje terug op het verleden. Hij evalueert het belang van het werk, de verworven positie en zijn individuele ontwikkeling. Er is een balans gevonden tussen werk en privé. Voor mensen met kinderen ontstaat er ook in het gezin een nieuw evenwicht. Kinderen worden zelfstandig en de eigen sociale contacten worden weer opgepakt. De balansfase geeft ruimte voor herstel en groei.

Vrouwen die uit het arbeidsproces gestapt zijn, oriënteren zich. Het zijn sterk gemotiveerde herintreedsters. Medewerkers die al in dienst zijn, krijgen meer gelegenheid voor het volgen van opleidingen en het maken van stappen in de carrière.

De mogelijkhedenfase

Er komt een tijd in het werkzame leven dat de invloed van de lichamelijke veroudering zich doet gelden. Zeker nu de pensioengerechtigde leeftijd verlengd wordt, zal de werkgever op een andere manier over leeftijd moeten gaan denken. Ieder mens reageert psychisch en fysiek anders op de merkbare beperkingen. Belangrijk is in deze fase te blijven zoeken naar de mogelijkheden om te groeien in het werk. En hoe men via het doorgeven van kennis en ervaring een nieuwe generatie kan voorbereiden.

Vooroordelen

Lang niet alle dertigers zijn fit, gemotiveerd en ambitieus, net zo min als alle 50-plussers zijn vastgeroest en uitzien naar hun prepensioen. Ook toont de

oudere leerkracht niet minder inzet en heeft hij of zij niet meer gezondheidsproblemen dan de jongere leerkracht. Het besef dringt door dat de oudere leerkracht vaak betrouwbaarder is, efficiënter werkt en uiteraard veel meer ervaring heeft. De gedachte dat iemand na zijn 40e als arbeidskracht alleen maar achteruit gaat is gelukkig al lang achterhaald. Het feit dat sommige competenties minder worden is gedeeltelijk leeftijdsgebonden, maar vooral ook persoonsgebonden. Allerlei zaken kunnen hier invloed op hebben. Denk bijvoorbeeld aan de thuissituatie, sociale contacten, hobby's, de leefwijze van de betrokkene en natuurlijk de werkomstandigheden. Het schoolklimaat heeft grote invloed op het welzijn en het welbevinden van de leerkracht, kortom invloed op hoe de leerkracht zich voelt. Het zal iedereen ook duidelijk zijn dat sommige capaciteiten juist versterken naar mate iemand ouder wordt. Denk hierbij aan de sociale en mentale vaardigheden zoals verantwoordelijkheidsgevoel, relativiseringsvermogen, 'eerst denken, dan doen', de creatieve vermogens en het tonen van loyaliteit.

Levenservaring Veel oudere mensen hebben hun toevlucht gezocht tot het ondernemerschap. Zij tonen dagelijks alles in hun mars te hebben om in de moderne en snelle samenleving de nodige kwaliteiten te ontwikkelen en behouden. Op deze manier zijn ze uiterst succesvol. Zij laten zich als

'Levenswijsheid en energie zijn twee ingrediënten die prima samengaan.'

>>

Convenant LeerKracht van Nederland

In het Convenant LeerKracht van Nederland zijn allerlei nieuwe zaken rond personeelsbeleid vastgelegd, zoals :

- > Levensfasebewust personeelsbeleid moet de komende tijd een sterke stimulans krijgen. Daarbij wil men onder andere tot een senioren regeling komen die zodanig is ingericht dat ouderen worden gestimuleerd om tot hogere leeftijd in het arbeidsproces te blijven.
- > Een scholingsfonds moet het voor elke leerkracht mogelijk maken zich te scholen naar een hoger kwaliteitsniveau. Uit het fonds wordt een subsidie verstrekt voor de scholingskosten en de vervangingskosten tijdens het studieverlof.
- > Voor de leerkracht worden hogere salarisschalen ingevoerd.

In het basisonderwijs wil men komen tot 58 procent in schaal LA, 40 procent in schaal LB en 2 procent in schaal LC. In het speciaal basisonderwijs wil men komen tot 86 procent in schaal LB en 14 procent in schaal LC. Naast de werkzaamheden en verantwoordelijkheden, gaat daarin ook de opleiding meewegen.

In het voortgezet onderwijs wil men één op de drie leraren in 2014 in schaal LC beloofd hebben en bijna één op de drie in schaal LD.

- > Voor de directies wordt een toelage van €275,- per maand voorgesteld.
- > Om de werkdruk/werkbelasting te verlagen wordt voorgesteld om meer onderwijsondersteunend personeel aan te stellen (conciërges en administratieve krachten).

>> interimkracht inhuren en dan blijkt de leeftijd geen rol meer te spelen. Integendeel. Levenswijsheid en energie zijn twee ingrediënten die prima samengaan. Om als strategisch ondernemer goed te kunnen functioneren wordt een leeftijd van boven de 45 jaar optimaal genoemd, want sommige vaardigheden komen nu eenmaal met de tijd en niet uit boekjes of tijdschriften. Iemand met een langer levenspad heeft logischerwijs zoveel meer verschillende valkuilen meegemaakt en overbrugd om empathie op te kunnen brengen rond de vele, uiterst gevoelige en vaak persoonlijke situaties die in een organisatie spelen. Zij kunnen dan teruggrijpen op eigen, vaak diepe emotionele ervaringen en die koppelen aan de moderne technieken en methodes. Zij winnen daardoor aan authenticiteit.

Oud, maar niet 'out' Houden we in ons personeelsbeleid voldoende rekening met hoe oud iemand zich voelt? Betekent integraal personeelsbeleid automatisch ook levensfasebewust personeelsbeleid? Onder integraal personeelsbeleid wordt de koppeling tussen de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van het personeel verstaan. Integraal personeelsbeleid als middel tot hoge kwaliteit van het onderwijs. Een goede zaak, maar hierbij moet het belang van de

'Houden we in ons personeelsbeleid voldoende rekening met hoe oud iemand zich voelt?'

individuele leerkracht niet uit het oog worden verloren. Het is de leerkracht voor de groep die uiteindelijk de kwaliteit bepaalt. Het is dus in ieders belang om goed rekening te houden met het welzijn en welbevinden van de leerkracht. Levensfasebewust personeelsbeleid is vooral gericht op het welzijn en welbevinden van de leerkracht. Levensfasebewust personeelsbeleid moet dus beginnen op het moment dat een leerkracht aan de school benoemd wordt met als doel alle leerkrachten zo lang mogelijk gemotiveerd en inzetbaar te houden. Levensfasebewust personeelsbeleid alleen gericht op de oudere leerkracht is een TE LAAT-beleid.

Professionele begeleiding Levensfasebewust personeelsbeleid begint dus al bij de werving en selectie. De school bepaalt eerst welke competenties zij zoekt in de nieuwe leerkracht. Alle mogelijkheden worden gebruikt om te achterhalen of deze competenties bij een van de sollicitanten aanwezig zijn. Zo kan er vanaf het begin een goede basis zijn voor een lange, plezierige samenwerking. Misschien zijn bepaalde competenties die nodig zijn op de school, nog niet volledig aanwezig. Dan kunnen via een persoonlijk ontwikkelplan de benodigde kennis en vaardigheden alsnog verworven worden. Ook een uitgebreid programma om iemand in te werken, helpt school en leerkracht te komen tot de gewenste situatie voor beide.

Met een goede start en een professionele begeleiding gedurende de jaren op de school kan men het lang volhouden. Die professionele begeleiding kan bestaan uit:

- > terugkerende gesprekken over het eigen functioneren, de doelstellingen van de school, de voortgang en de loopbaanwensen;

- > scholing op kennis, vaardigheden en motivatie, waarbij werken en leren als één proces wordt gezien;
- > coaching on the job;
- > mogelijkheden voor interne en externe mobiliteit;
- > een goed taakbeleid;
- > een optimale interne communicatie in de school en de totale organisatie;
- > welzijnsbeleid.

Ten aanzien van het welzijnsbeleid kan nog het volgende worden opgemerkt. Bij bepaalde functies en taken zijn maatregelen nodig om het welzijn van de leerkracht te garanderen. Zo kunnen bij fysieke problemen aanpassingen noodzakelijk zijn.

Levensfasebewust personeelsbeleid moet een algemeen personeelsbeleid zijn en preventief werken.

In gesprek blijven De maatregelen in het Convenant LeerKracht van Nederland (zie kader) en eventuele nieuwe maatregelen van de regering kunnen als een stimulans werken voor leerkrachten om lang actief betrokken te blijven bij het onderwijs. Onderzoek geeft echter aan dat de leerkracht niet alleen op basis van zijn/haar salaris en werkervaringen tot een keuze komt al of niet lang in het onderwijs werkzaam te blijven. Omstandigheden die van invloed kunnen zijn:

- > gezondheidsredenen;
- > de houding van de partner tegenover al of niet stoppen met werken;
- > hobby's;
- > de deelname aan vrijwilligerswerk;
- > het grootouderschap;
- > de beleving van werkbelasting;
- > een forse reorganisatie.

Het is dus aan te bevelen dat directies voortdurend in gesprek blijven met hun teamleden, zodat ze weten wat er bij hen leeft. Zo krijgt u als directie zicht op de specifieke competenties en wensen die

Quickscan levensfasebewust IPB	ja	nee	actie
1. Wij kennen de leeftijdsopbouw van onze team(s)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ons personeelsbeleidsplan bevat levensfasebewuste maatregelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Het bestuur/de algemeen directeur heeft een visie op goed werkgeverschap voor alle levensfasen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. In het taakbeleid wordt rekening gehouden met de verschillende levensfasen van ons team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Het mobiliteitsbeleid geeft teamleden ruime mogelijkheden om werk en levensfasen te combineren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. In onze gesprekkencyclus is voldoende tijd beschikbaar voor welzijn en welbevinden van alle teamleden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tip voor leidinggevende:

Schakel de oudere leerkrachten in bij moeilijke kwesties en stel hen in staat de overdracht van hun kennis en vaardigheden te realiseren. Ga in gesprekken na wat er nog moet gebeuren. Zet in gesprekken aan tot nadenken over het leven na het werk en faciliteer een geleidelijke overgang naar minder werk.

teamleden in een bepaalde levensfase bezitten. Door gebruik te maken van deze specifieke competenties bevordert u het welzijn en welbevinden van de teamleden en verhoogt u aldus de kwaliteit van het onderwijsaanbod op de school.

Uw organisatie Met behulp van de volgende quickscan krijgt u snel een indicatie hoe levensfasebewust het integraal personeelsbeleid van uw organisatie is. ●

Dyade Advies

Wilt u ondersteuning bij de uitwerking van uw integrale personeelsbeleid (waarbij ook nadrukkelijk aandacht is voor levensfasebewust personeelsbeleid) dan kunt u contact opnemen met de afdeling advies van uw Dyade-vestiging.

- Dyade Noord-Holland: Joop de Jager (joop.de.jager@dyade.nl)
- Dyade Rotterdam : Wilma Rijndorp (wilma.rijndorp@dyade.nl)
- Dyade Amersfoort : Ronald van Rooijen (ronald.van.rooijen@dyade.nl)
- Dyade Ede : Hanneke Westening (hanneke.westening@dyade.nl)
- Dyade Nieuwegein : Ton Goeman (ton.goeman@dyade.nl)

Zie ook: De CAO-PO, de 'NOTA werken in het onderwijs 2009' van het ministerie van OCW, het Convenant LeerKracht van Nederland en de site van het Vervangingsfonds.



Gewijzigde regeling cultuureducatie

Met de 'Regeling versterking cultuureducatie in het primair onderwijs 2008-2011' wordt deze subsidie automatisch toegekend aan de besturen van alle scholen. De belangstelling voor de versterking van cultuureducatie is groot, 90 procent van de scholen doet al mee.

Aantal leerlingen bepaalt subsidie

Een aanvraag is niet meer nodig. Door de ambtshalve toekenning van de subsidie zijn alle scholen in het primair onderwijs in staat om hun visie te bepalen op de functie van cultuureducatie in het lesprogramma. Deze regeling wordt gefinancierd op basis van het aantal leerlingen van een school. Het gewicht van een leerling speelt geen rol bij de verdeling van de middelen.

Betaling in gedeelten

De subsidie bedraagt € 10,90 per ongewogen kind en wordt als volgt betaalbaar gesteld.

Voor het schooljaar 2008-2009:

- > vijftwaalfde in december 2008;
- > zeventwaalfde in januari 2009.

Voor het schooljaar 2009-2010:

- > vijftwaalfde in november 2009;
- > zeventwaalfde in januari 2010.

Voor het schooljaar 2010-2011:

- > vijftwaalfde in november 2010;
- > zeventwaalfde in januari 2011.

Bron: CFI



Wetenschappelijk onderzoek op school

Aanvragen Onderwijs Bewijs tot 15 december indienen

Al eerder maakte het ministerie bekend 25 miljoen euro uit te trekken voor wetenschappelijk onderzoek naar wat werkt in het onderwijs. Hiervoor kan binnen het programma Onderwijs Bewijs geld worden verkregen. Tot 15 december 2008 kunnen aanvragen worden ingediend.

Het geld is bedoeld voor het onderzoek, voor de opstartkosten van de innovatie, voor de innovatie zelf en voor de tijd die gemoeid is met het onderzoek en de innovatie. Ook wordt via internet een matching tool aangeboden om contact te leggen met wetenschappers die geïnteresseerd zijn in dezelfde onderwerpen. Er zijn op dit moment veel initiatieven in het onderwijs voor nieuwe methoden, activiteiten en projecten. Maar hoe effectief zijn die initiatieven? Is een plusklas bijvoorbeeld dé oplossing voor hoogbegaafde leerlingen? Een school is geen laboratorium waar je leerlingen en leerkrachten kunt isoleren en externe factoren voor honderd procent kunt buitensluiten. Dat maakt experimenteel onderzoek in de school lastig. Toch zijn er manieren om ook in de school onderzoek te doen. Wetenschappers kunnen daarbij helpen. Onderzoek in de school behoort niet tot de primaire taak van scholen. Daarom wordt er nog maar weinig onderzoek in scholen gedaan. Vooral in het primair onderwijs is wetenschappelijk onderzoek volgens experimenteel design zeer uitzonderlijk. Onderwijs Bewijs brengt daar verandering in. Onderwijs Bewijs is een actieprogramma waarbinnen instellingen voor funderend onderwijs, jeugdzorg en/of voorschoolse educatie samen met wetenschappers experimenteel onderzoek kunnen verrichten. Er wordt gekeken naar de effecten van innovaties in het onderwijs op het gebied van hoogbegaafdheid, het lerarentekort, rekenen en taal en jeugdzorg. Het gaat om de wetenschappelijke onderbouwing van initiatieven, zodat voor de langere termijn bijvoorbeeld wordt aangetoond wat het meest effectieve instrument is in de signalering en begeleiding van hoogbegaafde leerlingen.

De exacte voorwaarden van het programma staan op www.onderwijsbewijs.nl



Piepkleine basisscholen krijgen drie jaar de tijd om voldoende leerlingen te werven

Het gaat om scholen die onder een overkoepelend bestuur vallen. Op dit moment moeten zij de deuren sluiten als zij minder dan 23 leerlingen aantrekken. Voor heel kleine scholen met een zelfstandig bestuur geldt al dat zij drie jaar respijt krijgen als zij onder de norm terechtkomen.

Directe aanleiding voor het voorstel van Tweede Kamerlid Van Dijk (CDA) was de situatie in de Friese plaats Goingarjip in de gemeente Skarsterlân. Daar is dit jaar de openbare basisschool 't Slúske gesloten, omdat die drie jaar achtereen onder de opheffingsnorm van 23 leerlingen zat.

De huidige regels bepalen dat een basisschool dicht moet als die drie jaar onder de opheffingsnorm blijft, ongeacht een eventueel positief toekomstperspectief. Van Dijk stelde voor om de situatie voortaan per geval te bekijken. Als er bijvoorbeeld als gevolg van nieuwbouw een positieve leerlingprognose is, zou de school open kunnen blijven. Voorwaarde is wel, dat de onderwijskwaliteit aantoonbaar in orde is.

Staatssecretaris Dijkzwa schreef aan de Tweede Kamer dat ze positief staat tegenover het voorstel 'om voor scholen in de door het CDA geschetste omstandigheden, een treffende oplossing te vinden'.

Bron: VOS/ABB

Dyade krijgt veel vragen van klanten over de financiële positie van het ABP. De rubriek VGV gaat volledig over dit onderwerp en is volledig gebaseerd op de vrij verkrijgbare informatie van het ABP.

1

Heeft de kredietcrisis gevolgen voor de financiële positie van ABP?

ABP beoordeelt de ontwikkelingen op de financiële markt vanuit het langetermijnbeleggingsbeleid. Ook ABP is natuurlijk niet immuun voor de gevolgen van kortetermijnontwikkelingen op de financiële markten. Maar uiteindelijk gaat het bij een pensioenfonds om het gemiddelde rendement/risico over de jaren. Dit is ook de reden waarom de beleggingsportefeuille van ABP breed gespreid is. Daardoor verdeelt ABP die risico's over vele verschillende soorten beleggingen in de diverse wereldeconomieën. Dat deze strategie werkt, bleek bijvoorbeeld tijdens de ernstige crisis op de aandelenbeurzen van deze eeuw. Ondanks de negatieve rendementen toen en de huidige kredietcrisis heeft ABP sinds 1994 een gemiddeld rendement behaald van 6,9 procent op jaarbasis (eind september 2008). Het eerste halfjaar van 2008 heeft laten zien dat de negatieve effecten die de aandelenmarkt op ABP's beleggingen had, gedempt werden door de resultaten van hun alternatieve beleggingen. Dat het beleid heeft gewerkt was ook te zien aan het feit dat er in 2008 volledig is geïndexeerd. Bovendien is de in het verleden gemiste indexatie gecompenseerd.

2

Op welke manier beïnvloeden beursontwikkelingen mijn pensioen of de opbouw ervan?

ABP is een langetermijnbelegger, maar is vanzelfsprekend niet immuun voor ontwikkelingen op de beurs. ABP heeft de afgelopen goede jaren weer een flinke buffer opgebouwd om tegenvallende resultaten op de beurs op te kunnen vangen. Het vermogen van ABP is op dit moment voldoende om alle huidige én toekomstige pensioenen uit te betalen. Pensioenuitkeringen worden momenteel net als anders gewoon uitbetaald. De kredietcrisis heeft uiteraard wel gevolgen voor het rendement van ABP over dit jaar en de ontwikkeling van het vermogen. Het is mogelijk dat de indexatie hierdoor wordt beïnvloed.

3

Kan ik met deze kredietcrisis nog rekenen op indexatie van mijn pensioen?

ABP streeft er naar de pensioenen jaarlijks mee te laten stijgen met de gemiddelde loonontwikkeling bij overheid en onderwijs. Voorwaarde voor de indexatie is dat ABP voldoende reserves heeft. Het bestuur van ABP besluit in december in welke mate de pensioenen in 2009 aan de loonontwikkeling zullen worden aangepast (indexatie). Normaal gesproken bepaalt het bestuur van ABP dat in november. Dat het besluit later dit jaar wordt genomen heeft alles te maken met de onrust op de financiële markten. Daarmee geeft het ABP-bestuur tevens gehoor aan het advies van de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB). DNB heeft pensioenfondsen, gezien de situatie op de financiële markten, in overweging gegeven meer tijd te nemen voor de indexatiebeslissing. De onrust op de financiële markten heeft naar verwachting geen belangrijke gevolgen voor de premie en het beleggingsbeleid van het fonds.

4

Ik ga binnenkort met pensioen, komt mijn pensioen nu in gevaar?

De financiële crisis geeft geen reden om u zorgen te maken over uw pensioen. Om tegenvallers op de beleggingsmarkten, zoals die van de afgelopen tijd, op te kunnen vangen heeft elk pensioenfonds een buffer. Het vermogen van ABP is op dit moment voldoende om alle huidige én toekomstige pensioenen uit te betalen. Pensioenuitkeringen worden momenteel net als anders gewoon uitbetaald. Overigens is er landelijk zo'n 600 miljard euro in kas en wordt er jaarlijks ongeveer 20 miljard euro uitgekeerd.

Bron: ABP

www.abp.nl/abp/abp/over_abp/vragen.asp

Van een groen naar een wit bord

Kinderen komen tegenwoordig steeds vroeger in aanraking met de computer. Met een digitaal schoolbord kunnen de kinderen al vroeg interactief leren. Het oude schoolbord heeft zijn beste tijd gehad. Het elektronische of digitale schoolbord is de multifunctionele opvolger. Maar er zijn veel merken, technieken en verschillen. Wellicht kan dit artikel u wegwijs maken.

door Marieke de Korte

Het digibord, zoals het bord in de praktijk vaak wordt genoemd, verdringt het groene schoolbord in de klas. Meer en meer geldt dit ook voor het whiteboard op school en kantoor. Op het scherm dat het bord vervangt worden met een beamer, die aangesloten is op een computer (eventueel met internet-aansluiting), beelden geprojecteerd. Ook zijn er videomogelijkheden en soms is er geluidsversterking aanwezig. Op het scherm kan extra informatie worden bijgeschreven, en het geheel kan digitaal worden opgeslagen. Naargelang de gebruikte technologie wordt voor het schrijven een speciale pen, of gewoon de vinger gebruikt.

Materialen Doorgaans is op de computer waarop het bord is aangesloten ook speciale software geïnstalleerd. Deze software activeert het bord en stuurt het aan zodra de computer wordt opgestart. Meestal moet het bord de eerste keer, en telkens wanneer beamer of bord worden verplaatst, gekalibreerd worden. Via de software wordt elk contact met, of benadering van het bord (met stift en/of vinger) omgezet in een muisklik of digitale markering. Touchscreen en elektromagnetische borden worden op de computer aangesloten met een USB- of seriële kabel, en halen eventueel hun energie uit de computer. Bij infrarood- en ultrasoon-technologieën daarentegen kan om het even welk whiteboard, of zelfs een wit stuk muur, omgezet worden in een interactief schoolbord.

Verskillende technologieën Een touchscreen scherm werkt als volgt. Twee elektrisch geleidende folies worden gescheiden door een dun laagje lucht. Raken de laagjes elkaar (door druk), dan wordt contact gemaakt, waarbij de (X,Y) coördinaten worden doorgegeven. Bij deze technologie is het bordoppervlak zacht. Het kan beschreven en aangetikt worden met een pen, of met de vinger. Bij een elektromagnetisch scherm reageert een net van dunne kabels achter het bord met de spoel in de stift om de (X,Y) coördinaten te bepalen. Stiften kunnen actief zijn (met batterij of kabel) dan wel passief (wijzigen elektrische signalen van het bord zelf, maar hebben geen eigen stroomvoorziening). Dit type bord heeft doorgaans een hard oppervlak, en werkt alleen met speciale stiften. De vinger kan hier niet gebruikt worden. Andere soorten borden maken gebruik van laser, infrarood en ultrasoon, al dan niet in combinatie. Bij de laatstgenoemde borden wordt

Interactief lesgeven

Mantelcontract Voordeelservice Dyade heeft een mantelcontract afgesloten met Lyreco waarin de interactieve borden van Legamaster zijn opgenomen.

Lyreco is wereldwijd marktleider in kantoorbenodigdheden en heeft in 2007 een omzet van € 2,2 miljard gerealiseerd. In de Benelux heeft Lyreco de afgelopen zeven jaar de omzet zien groeien van 81 naar 252 miljoen euro. Lyreco kan door haar omvang tegen zeer gunstige condities inkopen, waardoor de prijzen voor Dyade-kanten laag kunnen blijven. Lyreco biedt u een uitgebreid assortiment kantoorartikelen, computer supplies en facilitaire producten.

Legamaster is gevestigd in Lochem en al meer dan vijftig jaar actief als fabrikant van hoogwaardige presentatiemiddelen (van prikboard tot whiteboard en van flipover tot interactief bord). De grote kracht van Legamaster schuilt juist in de jarenlange ervaring en opgebouwde know-how. Het heeft geresulteerd in de meest harde, meest slijtvaste interactieve borden ter wereld. De interactieve borden van Legamaster zijn bovendien als enige beschrijfbaar met normale whiteboardmarkers. Zelfs de inkt van permanent markers is probleemloos verwijderbaar! Legamaster is zo overtuigd van de kwaliteit van zijn borden dat het 25 jaar garantie geeft op de beschrijfbaarheid en uitwisbaarheid van de borden.

De borden van Legamaster werken middels de eerder genoemde ultrasoon/infrarood technologie. Belangrijkste voordeel van deze technologie is dat de techniek níet in het bordoppervlak verwerkt zit, maar

de positie van de stift gedetecteerd op het moment van de klik, en niet op de aanraking van het scherm. Vandaar dat deze technologie ook kan werken met het gewone whiteboard, of zelfs met een wit stuk muur.

Methodegebonden digibordsoftware De grote uitgeverijen zien de populariteit van digiborden en zijn bijna allemaal bezig met het ontwikkelen van digibordsoftware bij hun methoden. Veel daarvan is nu al verkrijgbaar. Een overzicht vindt u via de volgende link: www.welkdigibord.nl/methodegebonden-software.html.

Tip: Voor meer informatie over het digitaal schoolbord verwijzen wij u naar de volgende websites: www.digibordopschool.nl, www.welkdigibord.nl en digiborden.kennisnet.nl

met Legamaster Interactive

Nu 10% korting voor Dyade klanten!

veilig is weggewerkt in de linkerbovenhoek van het bord.

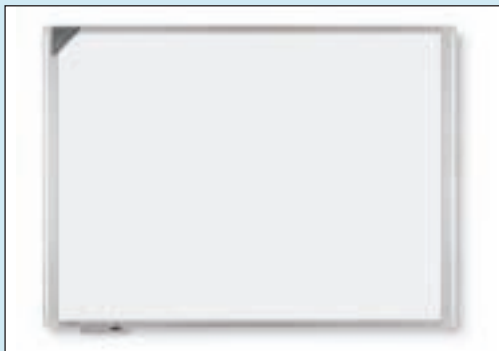
Zo komt het dat Legamaster kan stellen dat zij het meest harde, slijtvast en tevens best beschrijfbaar Interactieve bord ter wereld hebben.

Legamaster biedt u een breed scala aan mogelijkheden:

Het mobiele eBeam Interactive systeem (een losse sensor die elk normaal whiteboard verandert in een interactief bord)



Het e-Board Interactive (1-vlaks bord voor wandmontage of mobiel onderstel, met geïntegreerde sensor. Verkrijgbaar in 58 inch, 77 inch en 97 inch formaat)



Extra aandacht willen we besteden aan het interactieve vijfvlaks schoolbord, geschikt voor wandmontage of met mobiel onderstel. Het heeft een geïntegreerde sensor en is in hoogte verstelbaar, met een op het bord gemonteerde projector. Daardoor heeft u geen last van schaduwwerking of lichtinkijk.



De Legamasterborden zijn leverbaar in combinatie met een Super Close Projection beamer van 3M. Dé toekomst van projectoren/beamers moet u in deze typen zoeken. Het grote voordeel van deze zgn korte afstand beamer is o.a. de geringe schaduwwerking en vooral het feit dat de docent niet rechtstreeks de scherpe lichtbundel inkijkt zodra hij/zij zich omdraait naar de leerlingen. Bijzonder is het feit dat Legamaster speciale stabiele beugels heeft ontwikkeld om deze 3M-beamer te monteren op het in hoogte verstelbare schoolbord.

Het projectiebeeld schuift dus mee in hoogte/laagte zodra het bord verschoven wordt zonder dat de docent steeds maar weer hoeft te kalibreren. Een zeer praktische, ergonomische oplossing.

Lyreco biedt een zeer ruime keuze in producten. Voor elke situatie is een oplossing voorhanden. Voor minder dan € 699,- kunt u uw bord al interactief maken. De interactieve borden van Legamaster zijn via Lyreco te verkrijgen. U kunt voor meer informatie over de interactieve Legamaster-producten contact opnemen met Patrick Mertens. Mailt u naar patrick.mertens@lyreco.com, of bel 06 50 66 29 08.

Voor Dyade-klanten geldt een introductieaanbieding van 10% korting op de Legamaster-producten zoals hierboven vermeld.

Dyade organiseert in samenwerking met Lyreco en Legamaster op 9 en 10 februari 2009 informatiesessies. Hierover zullen wij u nader informeren in het januarinumnummer van het Dyademagazine. ●

De voordelen op een rij:

- > Geen enkel ander interactief bord is zo goed beschrijfbaar met normale whiteboardmarkers.
- > Zelfs permanente inkt is probleemloos verwijderbaar.
- > Het bordoppervlak is van geëmailleerd staal. Harder white-boardstaal bestaat niet. Het is zeer kras- en slijtvast ('leerling proof').
- > Legamaster geeft maar liefst 25 jaar garantie op het probleemloos kunnen beschrijven en uitwissen van het bordoppervlak.
- > Zeer mat projectiestaal: geen last van 'hotspot' (hinderlijke reflectie van de beamer).
- > Bij het bord hoort een eenvoudige Nederlandstalige handleiding en Nederlandstalige software.
- > Het bord is gebruiksvriendelijk: alle functies kunnen bediend worden vanuit de interactieve gereedschappencirkel.
- > De software is licentievrij: deze kan op een onbeperkt aantal pc's geïnstalleerd worden.
- > De software, die gratis gedownload kan worden, werkt in combinatie met elke Windows of Mac software.
- > Software-updates zijn gratis.

Werken met een digitaal

Je kunt geen school meer binnenlopen of er is wel ergens een digitaal schoolbord. Vroeger was de juf of meester nog te herkennen aan het krijtstof aan vingers en kleren. Moet je tegenwoordig zoeken naar nerdachtige types die voor het geven van goed onderwijs zijn aangewezen op een palmtop en een internetaansluiting? Niets is minder waar: het zijn gewoon normale leerkrachten!

door Aad van der Wilt

De Albert Plesmanschool en de Cornelis Haakschool in Rotterdam zijn volledig overgestapt op het werken met digitale schoolborden. ICT-coördinator Mieke Vrins en haar collega's Marijna van der Bie, Lisette de Roo en Ruud Gosselink bieden een kijkje in hun keuken. De enthousiaste leerkrachten wisselen hun ervaringen uit.

Zoals zo vaak gebeurt: iemand doet op een buitenlandse studiereis ergens een ontdekking. Vervolgens wordt 'thuis' gekeken of het wat is voor de eigen school. Zo is het ook gegaan met het digitale schoolbord op de Albert Plesmanschool. "Onze directeur was enthousiast geworden over de digitale borden die hij in Engeland op een school had gezien. Natuurlijk werden links en rechts enkele leerkrachten aangestoken met het virus en al snel werd overgegaan tot de aanschaf van één vrijrijdbaar bord. Helaas bleek dat in de praktijk niet te werken. Het vrijrijden, opstellen en aansluiten van het bord kostte zoveel tijd, dat het uiteindelijk nog maar sporadisch werd gebruikt." Daarom werd een leegstaand lokaal voorzien van een vast digitaal bord. Leerkrachten die dat wilden konden er dan volgens een rooster gebruik van maken. Het lokaal ging een beetje fungeren als het oude televisielokaal. Al snel werd duidelijk dat ook dit niet echt werkte. Er werd maar heel weinig gebruik van gemaakt.

Nooit anders gedaan "In een volgende fase werden twee borden geplaatst in de beide groepen acht. Eén van de groepsleerkrachten was ICT-specialist, de andere helemaal niet. Toch bleek deze aanpak heel goed te werken: de leek werd zo mogelijk nog enthousiaster dan de deskundige en ze stimuleerden elkaar met tips en trucs om het werken met een digitaal bord steeds beter te integreren in hun onderwijs."

Als volgende stap werden beide groepen zeven voorzien en in een later stadium stap voor stap de groepen 6 t/m 3. De invoering gebeurde dus van boven-



bouw tot onderbouw en werd geleid door het beschikbare budget. "De groepsleerkrachten leerden van elkaar te werken met de borden en zo werden alle klassen in een aantal jaren aangesloten. Op dit moment kunnen alle leerkrachten uitstekend uit de voeten met de digitale borden. Het lijkt wel alsof ze nooit anders gedaan hebben."

Met een paar muisklikken tevoorschijn

In eerste instantie werd het digitale bord gewoon als schoolbord gebruikt; met een speciale pen in plaats van een krijtje. "Je moest alleen even wennen aan het feit dat je iets meer druk moet zetten. Wat ook lastig was: je kon niet echt dingen op het bord laten staan, zoals huiswerk, regels en andere vaste teksten. Daarom is in alle klassen naast het digitale bord een klein whiteboard opgehangen om daaraan tegemoet te komen." Vervolgens werd het bord gebruikt als een groot beeldscherm: met een hele klas televisie kijken op groot formaat. Via Schooltv, maar ook via uitzendinggemist.nl en zelfs via YouTube zijn allerlei programma's en korte filmfragmenten te tonen die je bij de les kunt gebruiken. Door de aansluiting op internet haal je ze met een paar muisklikken tevoorschijn.

Aandacht veel beter bij de les Het grootste voordeel van de digitale borden is volgens de enthousiaste leerkrachten dat de instructie veel levendiger, sneller en visueler is geworden. "Je kunt

schoolbord



geen onderwerp bedenken of er is wel een plaatje, een werkblad, een tekening of een stukje film over te vinden, dat even kan worden getoond als introductie op een bepaalde les. Bovendien kun je heel interactief met die plaatjes omgaan: er kan worden bijgeschreven, je kunt er pijlen en strepen bij zetten en je kunt het opslaan voor een volgende keer.”

Er zijn ook effecten te merken op de lesvoorbereiding. Het Scrapbook - een stukje software dat bij de borden wordt meegeleverd - stelt de leerkracht in staat vooraf te bepalen welke beelden op welk moment in de les nodig zijn. Liniatuur, landkaarten, bordtekeningen en rekensommen zijn zo eenvoudig te projecteren. Alle moderne methoden hebben een uitgebreide set digitale hulpmiddelen die de lesvoorbereiding sterk vereenvoudigen en didactisch verbeteren. Het visuele aspect van de instructie sluit veel beter aan bij de leerpsychologische behoefte om via visuele prikkels te leren. Het oude adagium: 'praatje, plaatje, doen' komt door de digitalisering weer tot leven. Daardoor kunnen de leerlingen hun aandacht veel beter bij de les houden.

Individueel en in groepsverband Behalve voor klassikaal gebruik is het bord ook heel handig om herhaalde of verdiepte instructie te geven aan een bepaald groepje leerlingen. Vaak staat de instructietafel midden voor het bord. Soms kunnen leerlingen met een bordje aangeven dat zij de extra uitleg wil-

len volgen. Door de instructie op te slaan en in vertraagd tempo te herhalen wordt de reteaching sterk verbeterd.

Ook individuele leerlingen kunnen met het bord werken. Er is een opstapje beschikbaar zodat de kleintjes er goed bij kunnen. Misschien is in de lagere groepen een in hoogte verschuifbaar bord aan te bevelen. Veel leerlingen doen hun spreekbeurt met behulp van een zelfgemaakte powerpoint-presentatie. De praktijk leert dat heel jonge kinderen vaak handiger met het bord kunnen omgaan dan menige volwassene.

Het is duidelijk. Het digitale schoolbord zorgt voor veranderingen in het onderwijs, in positieve zin. De leerkrachten van de Albert Plesmanschool en de Cornelis Haakschool in Rotterdam zouden niet meer zonder kunnen! ●

Praktische tips

- > Behalve voor filmpjes, kan het bord ook gebruikt worden voor muziek: de speakers van de desktop kunnen prima naast het bord aan de muur worden gehangen. Liedjes en partituren kunnen van internet worden gehaald.
- > Op het bord kan heel eenvoudig een timer worden getoond om bijvoorbeeld de periode van zelfstandig werken aan te geven.
- > Als leerlingen uitleg nodig hebben over een bepaald spelletje dat ze op een computer willen doen, kan de leerkracht via het digitale bord instructie geven om zo de hele klas tegelijk uit te leggen hoe het werkt.
- > Via de screensaver kan heel handig de gedragsregel van de week worden geprojecteerd. Of er kan een bepaalde boodschap van de leerkracht verschijnen.
- > Bordtekeningen kunnen worden verlevendigd door er afbeeldingen aan toe te voegen. Vooral smileys zijn erg geliefd.
- > Het gebruik van Google Earth is een echte aanrader.
- > Het is leuk om voor een jarige een feestelijke plaat te projecteren met een gelukwens. Nog leuker is het als de jarige zijn eigen wens mag versieren. Aan het eind van de dag kan die dan naar huis worden gemaïld.
- > Bij normaal gebruik hoeft het lokaal niet te worden verduisterd. Bij films en foto's is het beter dat wel te doen.

Conclusies?

- > Het onderwijs wordt veel sneller en levendiger.
- > Instructies worden veel visueler.
- > Het voorbereiden van lessen is veel eenvoudiger en krijgt daardoor een veel hoger niveau.
- > Er is verschrikkelijk veel software beschikbaar, zowel methodisch als niet-methodisch.
- > Het onderwijs wordt veel flexibeler, je hebt heel snel iets opgezocht, bijvoorbeeld via Google Afbeeldingen.

Advocatenkantoor Loyens & Loeff over goed werkgeverschap

Advocatenkantoor Loyens & Loeff is in 2008 door Volkskrant Banen en Bureau Effectory uitgeroepen tot werkgever van het jaar. Medewerkers van Loyens & Loeff gaven hun kantoor een 8,2 voor de bedrijfscultuur, werkzaamheden, leidinggevenden, arbeidsomstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden van hun organisatie. Een advocatenkantoor is een voorbeeld van een kennisintensieve organisatie waar professionals werken. In dat opzicht lijkt een school op een advocatenkantoor. Hieronder volgt een interview met Jasper Brinkman, Human Resources manager bij Loyens & Loeff.

door Clemens Geenen



Wat is volgens u een goede werkgever?

“Een goede werkgever geeft binnen kaders zijn personeel veel ruimte en ontwikkelingsmogelijkheden. Dat sluit prima aan bij de generatie van hoogopgeleide mensen die nu op de markt komt. We scoren zo hoog omdat medewerkers bij ons zelfstandig kunnen werken binnen heldere kaders. Niet teveel controle, niet teveel systemen opleggen, maar vooral faciliteren.”

Wat onderscheidt Loyens & Loeff van andere kantoren?

“We zijn een typisch Benelux-kantoor dat zich heel zelfstandig ontwikkelt. Wij worden minder gestoord door missives vanuit Amerika of Engeland in de trant van 'we hadden dit ongeveer zo en zo bedacht'. Wij hebben daar minder last van en dat geeft de ruimte om een eigen kleur te maken. Dat onderscheidt ons van veel andere advocatenkantoren.”

Waaruit bestaat het personeelsbeleid van uw kantoor?

“Er is een voortdurende vraag naar hoog getalenteerde mensen. Maar er wordt gevist in een vijver waar al schaarste is. We hebben een stevige afdeling werving en selectie die niet anders doet dan campus-recruitment. Dat betekent dat er heel veel contacten gelegd worden en netwerken worden opgebouwd met allerlei instanties binnen het onderwijs. En dan niet voor even maar het liefst permanent. Het houdt ook in

dat we evenementen organiseren, waardoor studenten onze vennoten ontmoeten. Wij willen bereiken dat zij het gevoel krijgen dat bij ons echtheid, oorspronkelijkheid zit. Wij merken dat dat aanspreekt. Hoe studenten op dit moment op de markt benaderd worden, is heel anders dan twintig of dertig jaar geleden. Morgen gaat bijvoorbeeld een groep van dertig geselecteerde studenten naar Parijs voor een business course waarbij zij evenementen en kantoren bezoeken. Als men aansluiting bij elkaar vindt, ontstaat er vanzelf een onderling netwerk en gaat het balletje rollen. Een ander aspect van goed personeelsbeleid is een goed arbeidsvoorwaardenbeleid. Het is echter geen onderscheidend criterium, je moet er gewoon aan voldoen. De arbeidsvoorwaarden moeten bovengemiddeld zijn. Ook op het gebied van ontwikkeling en opleiding moet je het nodige te bieden hebben waardoor medewerkers continu gebruik kunnen maken van allerlei faciliteiten. Het liefst een beetje maatwerk, niet teveel 'hoog over'. Mensen moeten het gevoel hebben dat de werkgever hier op let en dat er initiatieven genomen worden. Ook hier is het weer belangrijk veel ruimte te scheppen om dat netwerk in stand te houden, zoals past in een lerende organisatie. Het moet organisch georganiseerd zijn. Kenmerk van Loyens & Loeff is dat we weinig hiërarchie hebben en dat er weinig van boven-



af gedirigeerd wordt. Mensen nemen zelf veel initiatieven die op het goede moment worden gefaciliteerd.”

Staat goed personeelsbeleid automatisch voor goed werkgeverschap?

“Volgens mij zit er wel een oorzakelijk verband tussen beide. Gek genoeg, en dat geldt voor zowel de advocatuur als voor het onderwijs, is goed werkgeverschap niet het deel van het personeelsbeleid waarop we vooraanstaand zijn. Er is veel aandacht voor en er zijn veel mogelijkheden. Maar we lopen niet helemaal voorop in de ontwikkeling. We moeten onszelf wel een spiegel voor blijven houden. We hebben 110 vennoten die allemaal hun eigen mening hebben en daardoor is het niet makkelijk om personeelsbeleid snel in te zetten en uit te rollen. Je moet vooral mensen zelf personeelsbeleid laten ontdekken en eigen maken en vervolgens faciliteren.”

In uw organisatie werken hoofdzakelijk hoogopgeleide professionals. Welke gevolgen heeft dit voor personeelsbeleid?

“Ik zei al eerder dat wij geen voorstander zijn van veel controlesystemen. Wij bieden kaders met veel ruimte. Autonomie is een groot goed hier op kantoor. Wat je met name bij hoogopgeleide mensen ziet is dat ze hierdoor geëngageerd raken. Ze krijgen

een intrinsieke motivatie om dingen te doen en extra te investeren buiten de overeengekomen kaders. Op basis van sollicitatiegesprekken en in exitgesprekken kunnen we een top drie maken van werkmotivatoren. Op nummer één staan interessante projecten waarin mensen autonoom kunnen participeren. Op twee staat de lerende ontwikkeling die mensen doorlopen en op drie collega's of communities waarin iemand heel direct met collega's om kan gaan. Aan die communities of sociale netwerken heeft men steeds meer behoefte. We proberen zoveel mogelijk aan deze drie motivatievoorwaarden te voldoen. Als men hier een goede tijd met elkaar heeft, dan kan dat een belangrijke drijfveer zijn om ook bij ons te blijven. Uitstraling van deze goede sfeer kan ook een reden zijn voor mensen om voor ons als werkgever te kiezen.

>>

“Personeelsbeleid was van oudsher erg op controle van bovenaf gericht en daar moeten we vanaf”

Wat kunnen scholen leren van Loyens & Loeff?

“Onderwijs heeft ook als kenmerk hoogopgeleiden. Die sociale netwerken vind ik steeds meer van belang, ook voor het onderwijs. Personeelsbeleid was van oudsher erg op controle van bovenaf gericht en daar moeten we vanaf. We moeten meer organisch kijken naar welke groeperingen en issues er toe doen. Hier moeten we op aansluiten en als expert op inspelen. Stel dat hier op een bepaald moment een concrete vraag ligt op het gebied van ontwikkeling. Dan moet je als expert kunnen zeggen welk aanbod op de markt het beste in de vraag voorziet, hierover adviseren en vervolgens dit gezamenlijk proberen te maken. Ik stel mij zo voor dat dit ook geldt voor onderwijs. Of scholen hiervoor openstaan weet ik nog niet zo. Ik ervaar onderwijs organisatorisch nog als wat ouderwets, in die zin dat de opzet traditioneel is. Ik zie dat op dit moment een enorm appèl gedaan wordt op leerkrachten om allerlei dingen zelfstandig op te pakken. Ik hoorde laatst van een school die in twee tot drie jaar tijd gegroeid is van 400 naar 1.300 leerlingen. En dan wordt verwacht dat dit maar even opgelost kan worden door de directeur en het team. Je ziet dat men organisatorisch uitgeput raakt. Mensen haken af omdat plannen voor beleidsaanpassingen verzanden. Je moet het proces van verandering kunnen volgen en bewaken. Daarvoor moeten wel voldoende faciliteiten aanwezig zijn. Als de resultaten van zo'n veranderingsproces in de spreekwoordelijke vijver verdwijnen, dan wordt die vijver alleen maar groter.”

Hoe zorgt u dat uw mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden?

“Dat is op ons kantoor extreem goed georganiseerd. We hebben advocaten, notarissen en fiscalisten met ieder hun eigen beroepsgroep. Je hebt dan een verplichting om een curriculum te onderhouden. Je moet elk jaar punten verzamelen om je vak op peil te houden. Dat zou ook heel goed kunnen in andere vakdisciplines zoals onderwijs. Medewerkers van Loyens & Loeff organiseren zelf jurisprudentielunches en happenings om hun inhoudelijke kennis op niveau te houden. En dat stimuleren we graag. We willen in de toekomst meer doen op het gebied

‘Het is niet zo dat een topprofessional als een hoogleraar per definitie een goede manager is’

van ontwikkelingskansen zoals mentoring, coaching en werken aan sociale vaardigheden. We hebben een portal waarop iedereen kan zien wat allemaal binnen onze organisatie mogelijk is en waarvoor mensen zich kunnen intekenen.”

Welke managementstijl past het beste bij uw mensen?

“Wat hier leeft is wat je het beste kan noemen 'leerling-gezel-meester verhouding'. De managementstijl die hierbij het beste past is er een die faciliteert, het voortouw neemt, kaders schept en in stijlen kan wisselen. Het is niet zo dat een topprofessional als een hoogleraar per definitie een goede manager is. Dat is een aandachtspunt, ook op ons kantoor. We proberen een steviger onderscheid te maken tussen uitgesproken commerciële personen, mensen met people skills en mensen die vooral wetenschapper zijn. Geef commercieel ingesteld personeel de ruimte en managers de bevoegdheden die ze nodig hebben om hun taak goed uit te oefenen. We proberen deze driedeling in de managementstijl terug te laten komen waardoor mensen accenten krijgen. De huidige generatie verwacht van een manager dat hij heel dicht ('gekoppeld') meekijkt. Tegelijkertijd moet hij de medewerker in een bepaalde richting zien te krijgen zonder dat dit te dominant wordt. Want anders krijg je een afstotend effect.”

Meer informatie

Wilt u meer weten over het personeelsbeleid van Loyens & Loeff? Kom dan naar de workshop die Dyade samen met Jasper Brinkman begin 2009 in Amersfoort organiseert. Deelname is gratis. Aan de workshop kunnen maximaal 15 personen deelnemen. U kunt zich aanmelden via clemens.geenen@dyade.nl. ●

Uit een interview in de Volkskrant van 28 juni 2008 met Pim Bertels, bestuursvoorzitter van Loyens & Loeff: “Een goede werkgever is volgens mij (...) een werkgever die op langere termijn het beste uit zijn medewerkers weet te halen, door een situatie te creëren waarin de medewerkers gemotiveerd worden om zeer goede prestaties te leveren, zich vakinhoudelijk en persoonlijk kunnen ontwikkelen, individuele initiatieven worden gestimuleerd en waar de medewerkers met plezier aan het werk zijn en weten dat zij gewaardeerd worden.”

L&L strategie en HR kader

L&L

- > Full service aanbieder bedrijf juridische diensten
- > Topsegment juridische kantoren
- > Europees kantoor voor grote/middelgrote ondernemingen
- > Stabiele en autonome groei
- > Externe focus, stabiliteit en controle
- > Ondernemende, positieve, dynamische organisatiecultuur
- > De beste professionals, vakmanschap & ontplooiing
- > Een genuanceerd “up or out” beleid
- > Aantrekkelijke werkgever voor medewerkers

L&L strategie en HR missie

Voortdurende werving van (jong) getalenteerde medewerkers

Goede **personeelsplanning**, evenwichtige opbouw medewerkers met ruimte voor diversiteitsbevordering en “life balance”

Goede marktpositie **beloningsbeleid**, plaats in derde kwartiel markt (fee)

Een uitdagende **ontwikkelingsperspectief** gebaseerd op “Up or out”, met beperkte specialisatie mogelijkheid voor Wetenschapper/Coördinator

Stimuleren en faciliteren **personeel- en carrière ontwikkeling**, bevorderen cultuur van “**lerende organisatie**”

Processen/systemen op orde, foutloze verwerking van gegevens en betalingen

Vernieuwing en initiatief nemen om L&L strategie te ondersteunen en voortdurende verandering te bewerkstelligen

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.

Actieplan Leerkracht van Nederland

Mooi, maar wie betaalt het?

Het Actieplan Leerkracht van Nederland beoogt gelden vrij te maken voor een aantrekkelijker beroep, een professionele school en een betere beloning. Met het uitvoeren van de acties is op termijn structureel jaarlijks 1,1 miljard benodigd. Grote vraag is, wie voor deze extra kosten gaat opdraaien. In dit artikel vindt u de actuele analyse.

door André van Oort

De actiepunten uit het convenant staan los van de algemene salarisverhogingen die door werkgevers en vakbonden worden afgesproken bij de CAO-onderhandelingen.

Bekostiging De extra uitgaven worden voor tweederde deel bekostigd uit de algemene middelen van de overheid. Eénderde komt uit de begroting van het ministerie van OCW. De investeringen worden gedekt uit:

- > de onderwijsenveloppe uit het coalitieakkoord;
- > inzet van middelen voor incidentele loonontwikkeling van onderwijssectoren en sector Rijk en gesubsidieerde sectoren;
- > bijdragen uit OCW (o.a. verhoging collegegelden);
- > de modernisering van het beleid van oudere werknemers.

Dit laatste betekent dat de middelen die vrijkomen door modernisering van de BAPO-regeling, worden gekoppeld aan maatregelen om oudere werknemers te binden aan het onderwijs.

Is dit eenderde deel (de bekostiging door OCW) hiermee een sigaar uit eigen doos? Volgens OCW is dat niet het geval. 90 procent van dit geld is nu niet beschikbaar voor het lerarenbeleid en de salarissen van leraren.

Wat komt wél voor rekening van het schoolbestuur? Door middel van kortere salarislijnen en doorstroming wil men de carrièremogelijkheden in het onderwijs vergroten. Men wil dit doel bereiken door te werken aan de zogenaamde 'functiemix'. De tussendoelen vindt u hierbij als kadertekst. Hierover is in het convenant Leerkracht van Nederland voor het primair onderwijs afgesproken dat 25 procent voor rekening van het schoolbestuur komt. Voorbeeld: in het primair onderwijs is afgesproken dat in 2011 16 procent van de leerkrachten in

schaal LB gehonoreerd worden. 12 procent hiervan wordt bekostigd door OCW en 4 procent door het schoolbestuur.

De budgetten voor dit onderdeel waren al opgenomen in het Personeels- en Arbeidsmarkt Budget (PAB). Voorheen werden dit de 'Van Rijn-gelden' genoemd. Kortom de inkomsten kreeg u al maar de uitgaven beginnen bij de uitvoering van het actieplan.

Monitoring door OCW De additionele middelen van de functiemix worden gefaseerd verstrekt. Na een initiële verstrekking van gelden zullen aanvullende gelden worden verstrekt als de sector de tussendoelen bereikt heeft. De gelden moeten daadwerkelijk gebruikt zijn ter versterking van de functiemix. Ze moeten volledig en herkenbaar in de geschoonde gemiddelde loonsom van de leraarformatie zijn toegevoegd. Indien de tussendoelen bereikt zijn komt de tweede tranche van de gelden beschikbaar aan het begin van het schooljaar 2012/2013.

Informatieverstrekking P(G)MR

Afspraak is dat het schoolbestuur de P(G)MR uit eigen beweging informeert over:

- > relevante data met betrekking tot de functie-mix en het te voeren beleid;
- > de omvang van het beschikbare budget dat als herkenbare component in de lumpsum opgenomen is.

Voor een deel van de maatregelen geldt dat deze ingaan na deze kabinetsperiode. De maatregelen na 2011 en dekkingen zullen nog wel door een nieuw kabinet moeten worden bevestigd.

Directeurenochtend Tot zover de financieel-technische kant van het Actieplan Leerkracht. Voor de meer inhoudelijke kant kunt u onze directeurenochtend over dit onderwerp bijwonen. Zie www.dyade.nl.

Kosten actieplan leerkracht van Nederland (in mln. per jaar)

Maatregel	2008	2009	2010	2011	2012	structureel
Een sterker beroep	32	64	101	119	143	133
Een professionele school	18	62	86	86	61	53
Een betere beloning	110	307	388	475	736	932
Korte termijnmaatregelen	13	22	26	25	21	9
Totale kosten	173	455	601	705	961	1.127

Tussendoelen functiemix per sector:

- PO: In 2011 is het doel 16% van de leerkrachten te bezoldigen in schaal LB en 1% in schaal LC.
- S(b)O: In 2011 streeft men ernaar 95,5% van de leerkrachten te bezoldigen in schaal LB en tenminste 4,5% in LC.
- VO: In Randstadregio's is het doel in 2011 een functiemix te bereiken van uitbetaling in schaal LB 36%, LC 45% en LD 19%.

Voor de overige regio's geldt en beoogde functiemix van LB 62%, LC 19% en LD 19%.

Het Openbaar Primair Onderwijs Deventer (OPO Deventer) is de winnaar van de Bestuursbokaal voor het beste bestuursverslag van Nederland over 2007. In het Dyademagazine van november heeft u kunnen lezen over de prijsuitreiking en wat de belangrijkste overwegingen van de jury zijn geweest voor de verkiezing van OPO Deventer. In dit artikel een interview met Jan Rensink, algemeen directeur Openbaar Onderwijs Deventer. We krijgen een blik achter het succes van de prijswinnaar. Jan is trots op het winnen van de Bestuursbokaal: "Een prima teamprestatie en een stuk waardering voor wat we gezamenlijk in Deventer hebben bereikt."

door Herman de Wild



Interview met de winnaar van de Bestuursbokaal

Jan Rensink kan het succes ook kwantitatief onderbouwen. Het aantal leerlingen bij OPO Deventer groeit. Zowel in 2007 als in 2008 bedraagt de groei ruim 2,5 procent. Dat is tegen de trend in. Het aantal leerlingen in het verzorgingsgebied groeit langzaam. Als we het marktaandeel van OPO Deventer over een wat langere periode bekijken, dan is dit gestegen van 41,3 procent in 2001 naar 47,5 procent in 2008. Het ziekteverzuim is gedaald van 13,8 procent in 2001 naar 4,4 procent in 2008.

Eenheid in verscheidenheid Het geheim achter het succes kent verschillende steekwoorden: samenwerking, betrokkenheid, lef, het benoemen van verbeterpunten en 'leren van de beste'. Jan: "Met samenwerking bedoel ik niet alleen de samenwerking binnen het schoolteam en het directieoverleg, maar ook met alle andere stakeholders van OPO Deventer, zoals ouders, gemeente, collegabesturen, kinderopvang, wijkteams et cetera. Die samenwerking mag géén los zand zijn, maar moet gebaseerd zijn op een gezamenlijke betrokkenheid en passie. Daarvoor is soms lef nodig en moeten problemen bespreekbaar worden gemaakt.

De positionering van de verschillende scholen is daar een voorbeeld van. Vanuit de gezamenlijke gedachte van het openbaar onderwijs heeft iedere school de opdracht en de vrijheid om zich te profileren. 'Eenheid in verscheidenheid' noemen we dat."

Profilering "Positioneren betekent keuzes maken", stelt Jan. Als voorbeeld hiervan noemt hij drie scholen voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs die OPO Deventer heeft overgedragen, omdat deze scholen in een ander samenwerkingsverband beter tot hun recht kunnen komen. OPO Deventer beschikt nu over 16 scholen voor primair onderwijs op 22 locaties en heeft bijna 4500 leerlingen.

De individuele basisscholen van OPO Deventer hebben de volgende profilering:

- > Borgloschool (Groenewold) - techniek;
- > Borgloschool (Wilhelminalaan) - brede school;
- > De Dorpsschool;
- > De Hagenpoort - kunst en cultuur/Dalton;
- > Hovenschool - natuur en milieu;
- > De kleine planeet - Jenaplan;
- > Kolmenscate - oriëntatie op meervoudige intelligentie;
- > De Looschool;
- > Het Mozaïek - brede school;
- > Het Roessink - Dalton;
- > De Rythmeen;
- > De Schakel - brede school en 'de school waar muziek in zit';
- > De Sleutel - Dalton;
- > Slingerbos - 'de veelzijdige dorpschool';
- > De Snijdeling - brede school;
- > C. Wilkeshuisschool - 'de veilige buurtschool';
- > De Wiz@rd - ICT.



*‘De keuze voor Daltononderwijs
in combinatie met kunst en cultuur
bleek een schot in de roos’*

Flexibele inzet van middelen “De Hagenpoort-school in de binnenstad was een aantal jaren geleden op sterven na dood. De keuze voor Daltononderwijs in combinatie met kunst en cultuur bleek een schot in de roos. De school heeft een eigen coördinator kunst en cultuur. Met de ouders werken we samen aan een verdere versterking van het profiel van de school. De school ontwikkelt een ‘eigen gezicht’ en werkt aan een ‘wij’-gevoel. Een voorbeeld van een heel sterke formule met groeipotentieel. Daarnaast is bijvoorbeeld Jenaplanschool ‘De kleine planeet’ erg succesvol.

Directeuren kunnen gericht geld investeren op basis van marktanalyses. Als een school extra middelen wil inzetten om aandacht te geven aan een trend die in het verzorgingsgebied speelt, dan is dit mogelijk. Noem het een ‘business case’; een schooldirecteur kan in feite als een ondernemer aan de slag. Zoeken naar behoeften in de markt en daar snel en flexibel op inspelen. Zo heeft de ICT-school onlangs middelen gekregen om boven eigen budget te investeren in de digitale leeromgeving”.

Trendanalyses OPO Deventer zoekt met de diverse profielen heel sterk naar aansluiting bij de wensen en behoeften van de deelverzorgingsgebieden. Iedere schooldirecteur moet weten wat er in zijn of haar verzorgingsgebied leeft en hoe daar het beste op ingespeeld kan worden. Het gekozen profiel sluit

dus aan bij wat er leeft in de wijken. Jan noemt hierbij de nieuwe wijk die in Deventer zal verrijzen. Door de veranderende vraag bij ouders zal hier een tweetalige school komen waar extra aandacht wordt gegeven aan de Engelse taal. OPO Deventer maakt overigens structureel trendanalyses van alle scholen. Marktontwikkeling in relatie tot marktaandeel worden ieder jaar geanalyseerd.

Samenwerking Er is ook een uitstekende samenwerking met de scholen van andere aanwezige zuilen, de protestants-christelijke en rooms-katholieke scholen. Alle Deventer schoolbesturen vormen samen het bestuur van de school voor speciaal onderwijs. Dat werkt prima. Onder andere deze goede samenwerking heeft ervoor gezorgd dat de verwijzing naar zorg is gedaald van 5 procent naar 2,2 procent.

Kleur Positioneren is méér dan het maken van trendanalyses en een extra budget. Als een school niet gelooft in de eigen positionering, dan werkt het niet. Een school moet zijn gezicht tonen. Het is belangrijk dat men zich betrokken voelt en betrokken is bij de ontwikkelingen. In Deventer laten medewerkers zich zien bij stakeholders. Synergie is daarbij het toverwoord. Leraren, ouders, de wijk, de gemeente: alles versterkt elkaar. De veelzijdige dorpsschool ‘Slingerbos’ is bijvoorbeeld nadrukkelijk >>

aanwezig bij Koninginnedag en participeert actief in Oranjefeesten. De school doet dat niet omdat het moet 'voor de positionering', maar doet dat omdat het team dat écht als uitdaging ziet! Een eigen profiel van de school vergroot herkenbaarheid. Dat verscheidenheid meer kleur geeft aan een organisatie, blijkt zeker uit de huidige profilering van scholen. De individuele inkleuring die scholen geven aan hun eigen profiel vergroot niet alleen de herkenbaarheid. Het zorgt ook voor de wenselijke en noodzakelijke nuanceverschillen naast het gezamenlijke doel: het verzorgen van goed onderwijs.

Leren

Jan gaat in op wat voorgaande informatie betekent voor de competenties van de schooldirecteuren van OPO Deventer. Het zegt wel iets dat de langst 'zittende' directeur nu vier jaar werkzaam is op dezelfde plek: er is sprake van een grote interne mobiliteit. OPO Deventer investeert veel in management- en visieontwikkeling en doet dit op basis van een aantal stappen (zie kader).

Hoe wordt 'leren' van professionals gestuurd? Het blijkt in de praktijk niet zo eenvoudig te zijn om het leren van professionals in een organisatie te sturen. Dat vraagt veel kennis en vaardigheden van leidinggevendenden. Om leren mogelijk te maken, moeten de organisatie, het team en het individu aan een aantal voorwaarden voldoen.

- > Op organisatieniveau is een structuur en cultuur nodig die erop is gericht, individuen en groepen in staat te stellen te leren.
- > Op teamniveau moet men bereid en in staat zijn elkaar te coachen om het individuele en het groepsleren ondersteunen.
- > Op individueel niveau moeten mensen in staat zijn hun eigen leermeester te zijn.

Innoveren Volgens Jan is de grootste valkuil hierbij dat innovatie een doel op zich wordt. Dat is het nu juist niet. Het gaat er om als organisatie de vruchten te plukken van innovatie. Vernieuwing moet dus afgemaakt worden en de organisatie moet voldoende rust krijgen om vervolgens weer te kunnen vernieuwen. Belangrijk is ook dat schoolplannen hetzelfde stramien hebben. Vernieuwen, maar ook afmaken, rust en vervolgens weer vernieuwen, innoveren. OPO Deventer gebruikt hierbij de Kwaliteitsmeter, gebaseerd op het INK-model. Het meten van ouder-, personeel- en leerlingtevredenheid vormt een

vast onderdeel van de meerjarencyclus. "Het is nog nooit zo leuk geweest in het onderwijs als nu", gaat Jan enthousiast verder. "Het is uitdagend met elkaar vorm te geven aan kwaliteit en vernieuwing. Planning is in onze organisatie overigens niet heilig. We passen onze plannen als dat nodig is aan op het verandervermogen van de organisatie en de trends in de markt."

Jan geeft een voorbeeld van aanpassing van de gemaakte planning binnen zijn organisatie. Uit een analyse bleek dat samenvoeging van een tweetal schoollocaties in een van de Vogelaarwijken een groot voordeel zou kunnen opleveren. Hiertegen kwam echter scherpe oppositie van ouders en wijkbewoners. Op basis hiervan is men in gesprek gegaan met de belanghebbenden en op zoek gegaan naar alternatieven. Dit zal leiden tot een andere oplossing en planning. Inspelen op actualiteit is erg belangrijk.

Aandachtspunten Jan geeft het belang aan van 'scherp blijven'. Klopt de strategie nog bij de ontwikkelingsfase van de organisatie? "Het klinkt wat aanmatigend, maar tot nu toe is er vrijwel niets fout gegaan. Natuurlijk maak je ook je eigen afwegingen. Wanneer is voor mij het moment aangebroken om het stokje over te geven? Andere fasen in een ontwikkelingsproces vragen ook om een ander leiderschap. Het gevaar is anders dat een organisatie in zichzelf blijft steken."

Genoeg docenten OPO Deventer krijgt meer leerlingen in een tijd van docententekort. Maar dat geeft geen spanningsveld. "Totaal niet!", reageert Jan. "Er is zelfs een wachtlijst van mensen die op één van onze scholen willen werken. We hebben nog nooit een advertentie gezet. Goede samenwerking met de pabo is daarbij cruciaal. Veel pabo-studenten lopen bij OPO Deventer stage. Na het afstuderen komen de meest gekwalificeerde mensen in de vervangingspool. We kennen de ex-pabo-studenten dan al een paar jaar, als stagiair, duaal student en LIO. De begeleiding van pabo-studenten wordt gedaan door docenten van OPO Deventer in het kader van 'Opleiden in school'. Overigens verzorgt Dyade de invalpool en regelt de inzet van vervangers."

Kweekvijver directie Het vinden van goede directeuren kost wat meer moeite. Maar OPO Deventer heeft geen directeurentekort. Er is een succesvol eigen kweekvijvertraject. OPO Deventer stelt altijd één directeur extra aan. Dus, bij 16 scholen zijn er 17 schooldirecteuren. De extra schooldirecteur is verantwoordelijk voor het managen van innovatieprojecten. Daarnaast is hij of zij beschikbaar op het moment dat er een directeur uitvalt. Op die manier is rust en continuïteit in de organisatie gewaarborgd. Na een vaste periode wordt de extra directeur gewoon weer schooldirecteur en wordt een andere schooldirecteur extra

'We passen onze plannen als dat nodig is aan op het verandervermogen van de organisatie en de trends in de markt.'

Stappenplan management- en visieontwikkeling OPO Deventer

Stap 1. Intentie: gedeelde visie

Alle betrokken medewerkers begrijpen de doelstelling van de organisatie en verklaren zich volledig te willen inspannen om die doelstellingen te realiseren.

Stap 2. Leren van en met elkaar

Intervisie en coaching worden ingezet als middel om te leren. Directeuren zijn verantwoordelijk voor elkaars handelen en leren van en met elkaar.

Stap 3. Good practice

De beste prestaties worden eenieders ambitie. Meten, leren, verbeteren, meten et cetera. Voor de directeuren van OPO Deventer is dit bijna een tweede natuur geworden.

Stap 4. Binding organiseren

Binding, betrokkenheid komt niet vanzelf. Dat moet een organisatie faciliteren. Voorbeelden daarvan bij OPO Deventer zijn personeelsblad Hét Blad, het volleybaltoernooi, de personeelsavond en de onderwijsdag. Nadrukkelijk is ook de betrokkenheid van de stakeholders aan de orde. De gemeente, ouders, toeleveranciers worden dus nadrukkelijk betrokken bij allerlei evenementen.

Definitie marktaandeel: het aantal leerlingen in het PO dat onderwijs krijgt op één van de scholen van OPO Deventer gedeeld door het totale aantal leerlingen PO in het verzorgingsgebied x 100 procent.

directeur. Zo bevorder je mobiliteit en wordt mensen een intellectueel platform geboden om zichzelf te ontwikkelen.

De toekomst Tenslotte wordt Jan gevraagd naar zijn toekomstvisie. Waar staat OPO Deventer over vijf jaar? “Ik denk dat er dan een verregaande samenwerking met de andere zuilen is bereikt. Er wordt optimaal samengewerkt binnen de wijk, in het belang van de kinderen. Herschikking van middelen en deskundigheid in het kader van Passend Onderwijs zal eveneens hebben plaatsgevonden. Zorg naar de leerlingen en niet andersom. Stedelijke samenwerking, met organisaties in de zorg en buitenschoolse opvang zal ver zijn doorgevoerd.

Denominatieve gedifferentieerdheid speelt minder. Daarnaast zal een soort Shared Service centrum ingericht zijn, waarin facilitaire zaken zoals Arbo, kopiëren, schoonmaken, ICT en vervangingspool zijn ondergebracht. We verlenen als samenwerkende schoolorganisaties onze diensten vanuit één stafbureau op één gezamenlijke locatie.” Voor Jan is daarbij de grootste uitdaging de ‘club’ bij elkaar te houden. “We willen onze mensen meenemen in visieontwikkeling. Een leven lang leren klinkt als een open deur, maar OPO Deventer wil daadwerkelijk die intellectuele uitdaging aan haar medewerkers bieden. Wij willen mensen de kans bieden de eigen meerwaarde te creëren.” ●



Uw school te klein en op zoek naar een integrale aanpak van uw huisvestingsbeleid?

Dyade Vastgoed vertaalt uw onderwijshuisvestingswensen in een verantwoorde (bouwkundige) oplossing!

Wilt u meer weten over de dienstverlening van Dyade Vastgoed op het gebied van huisvesting en onderhoudsbeheer? Kijk dan op www.dyade.nl > Onderwijshuisvesting of bel (0164) 23 75 57.

Dyade

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
Digitale schoolborden NIEUW!	Lyreco	> 10% korting	Inschrijven via www.dyade.nl > Diensten > Dyade Voordeelservice
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
Schoonmaken NIEUW!	ISS	> mantelcontract schoonmaken	Aanmelden via Frank Schilperoort tel.(010) 209 33 33 of per mail frank.schilperoort@nl.issworld.com
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

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

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. (010) 224 50 00 | 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

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

05/12

05/12

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

18/12

17/12

Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 16.00 uur) salarisbetaling december.

23/12

23/12

Het salaris over de maand december wordt uitbetaald.

Oproep discussiegesprek toetsen in het onderwijs

Leerlingen worden op steeds meer momenten getoetst en de uitkomsten hiervan hebben invloed op de manier waarop scholen het onderwijs organiseren. Voor een artikel in het Dyademagazine zijn wij op zoek naar voor- en tegenstanders van de toename van toetsen in het onderwijs. Wilt u ook meepraten, dan kunt u zich aanmelden via redactie@dyade.nl.



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.