

Dyademagazine

nummer 12 | december 2010 | maandelijkse uitgave van Dyade Dienstverlening Onderwijs



- > Leergang Dyade Academy: Meer Doen! met minder
- > Een wereld van verschil!
- > Commissie Don: Ligt de pot met goud nog steeds onder de regenboog?

Dyade
Dienstverlening
Onderwijs



Bel direct

Advertenties

023 564 96 90

voor opendagen en personeels-
advertenties plaatsen met hoge
korting?

Mogen wij uw voordeel berekenen? Dit kan namelijk oplopen tot wel 30% op lokale en landelijke media! Wij plaatsen uw advertentie, maken eventueel de advertentie op en plaatsen in alle media (ook lokale kranten en tijdschriften).

Neem voor meer informatie contact op met Heleen Geerlings (023) 564 96 90/06 220 944 89, via advertenties@dyade.nl of kijk op www.dyade.nl.

Dyademagazine is een uitgave van Dyade. Dyademagazine verschijnt elf maal per jaar.

Redactie

Wilma Antonisse
Clemens Geenen
Marianne Groen
Joop de Jager
Rinus Welleman
Herman de Wild (hoofdredacteur)
Aad van der Wilt

Met medewerking van

Aart Berkhout
Lina Damsma
Peter van Engeldorp Gastelaars
René van Ommeren

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 €39,95 per jaar, exclusief btw. Voor opgave van abonnementen en adreswijzigingen kunt u contact opnemen met uw Dyade-vestiging.

Advertentie-informatie

Herman de Wild
Tel. (030) 630 56 26

Hoewel aan de productie van Dyademagazine 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

Illustraties

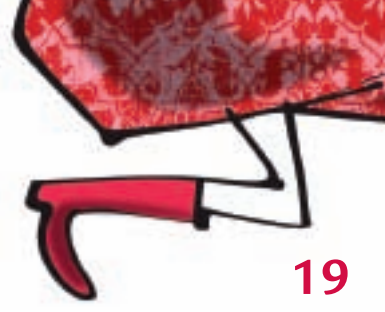
Mieke de Haan, Gouda

Drukkerij

Nivo, Delfgauw



5



19



23

In dit nummer:

4 d e r a c e n d e r e c h t e r

Liegen dat het gedrukt staat...



6 De directeur door z'n knieën

10 k o r t



11 c o l u m n

Een vet salaris beneden de Balkenende-norm...



12 Directeurenochtenden 2010/2011

13 v a n D o n n a a r D o e n !

Commissie Don: Ligt de pot met goud nog steeds onder de regenboog?



18 Leergang Dyade Academy: Meer Doen! met minder

20 De schooldiagnose: een waardevol instrument

22 i n t h e s p o t l i g h t

Een wereld van verschil!



26 Bereid u voor op een veilige jaarwisseling

28 Voordeelservice van de zaak

30 Waar vindt u ons?

31 Kalender

Dyade

Dienstverlening
Onderwijs

Foto voorpagina: leerlingen van basisschool Marco Polo, Bergen op Zoom.

Liegen dat het gedrukt staat...

Wanneer wordt het cv 'pimpen' leugen en bedrog?

Het is een must om bij een sollicitatiebrief een 'curriculum vitae' – Latijns voor levensloop en meestal kortweg aangeduid met de letters cv – toe te voegen. Meestal is het een opsomming van werkervaring, behaalde diploma's en relevante nevenactiviteiten. Het komt steeds vaker voor dat het door de sollicitant in het cv vermelde gedeeltelijk niet juist is, of soms totaal verzonnen.

door Aart Berkhout

Een bekend voorbeeld is de journalist Charles Schwietert, die in 1982 enkele dagen staatssecretaris van Defensie was namens de VVD. Hij trad na enkele dagen af toen bleek dat zijn cv niet klopte. Hij had hierin aangegeven dat hij doctorandus was en dienstplichtig luitenant was geweest. Echter, na controle van zijn cv bleek dit allemaal niet waar te zijn.

Gaatjes dichten Vooral in onderwijskringen worden het cv en referenties uit schroom niet gecontroleerd. Zoals de waard is, vertrouwt hij zijn gasten, is vaak het credo. De praktijk leert echter dat controle vaak wel noodzakelijk is. Ook uit verschillende onderzoeken blijkt dat cv-fraude veel voorkomt. Er wordt gelogen over de genoten opleiding en het salaris, de loopbaan en de verantwoordelijkheden die men bij vorige werkgevers had, worden aangedikt of overdreven. Ook worden 'gaten' in de loopbaan op slimme wijze gedicht door verkeerde data van dienstverband bij een werkgever in te vullen.

Ook over de reden van vertrek bij de vorige werkgever wordt de waarheid regelmatig met voeten getreden, door te zeggen dat men in een goede verstandhouding uit elkaar is gegaan. Achteraf blijkt er een geducht conflict te zijn geweest en soms blijkt zelfs een ontslag op staande voet de reden van het vertrek.

Toestemming voor controle Aan de werkgever de taak het cv te controleren op onwaarheden, voordat een sollicitant wordt aangenomen. Dat kan tijdens het sollicitatiegesprek, maar ook in de tijd dat de beslissing over de invulling van de vacature nog niet is genomen. Van belang is het ook dat tijdens het sollicitatiegesprek wordt gevraagd of het cv klopt en of alle zaken die van belang zijn voor het vervullen van de functie naar waarheid zijn genoemd. Dit kan door tijdens het sollicitatiegesprek even tijd in te ruimen voor het doornemen van het cv van de kandidaat. Door de gegevens stap voor stap door te

nemen, heeft de kandidaat nog de mogelijkheid te reageren. Het is echter wel zo dat de sollicitant toestemming moet geven aan de toekomstige werkgever om zijn cv op waarheid te controleren. Stiekem mag dus niet, de Wet op de bescherming persoonsgegevens is hierover heel duidelijk. De kandidaat moet dan ook de kans worden geboden zijn sollicitatie in te trekken, voordat de controle plaatsvindt. Als dat gebeurt, is het wel duidelijk dat er iets niet in orde is met het aangeleverde cv. De sollicitant heeft bij een sollicitatiegesprek wel een meldingsplicht van zaken die voor de aangeboden functie van belang zijn. Echter hier staat ook de informatieplicht van de potentiële werkgever tegenover. Dus beter te veel vragen tijdens de sollicitatieperiode dan te weinig.

Valsheid in geschrifte Via internet is het mogelijk om allerhande diploma's en certificaten te kopen. Zelfs universitaire titels kunnen worden aangeschaft bij schimmige instellingen, zonder dat men ook maar één stap binnen een universiteit heeft gezet. Daarnaast komt het voor dat diploma's worden vervalst door een origineel diploma te scannen en daarna de naamgegevens te veranderen. Het is dus altijd belangrijk het originele diploma onder ogen te krijgen. Het in bezit hebben van een dergelijk diploma heeft geen justitiële gevolgen, het er daadwerkelijk gebruik van maken wel. Men kan dan aangeklaagd worden wegens valsheid in geschrifte en de maximale celstraf die daarop staat is zes jaar hechtenis.

Uitbreid onderzoek U vraagt zich wellicht af of het mogelijk is een werknemer die bij zijn sollicitatie een vervalst cv heeft ingediend te ontslaan? Daar



Meerderheid sollicitanten liegt in cv

Meer dan de helft van de sollicitanten is niet eerlijk in zijn curriculum vitae. Dat beweert adviesbureau the Risk Advisory Group, dat 2.900 Europese cv's onder de loep nam. Volgens het jaarlijkse onderzoek bevatte in 2008 64 procent van de onderzochte cv's onwaarheden. Na het begin van de crisis steeg het percentage cv's met leugens zelfs naar 75 procent. Een kwart van alle sollicitanten werd zelfs betrap op 3 of meer leugens.

Bron: HRpraktijk.nl

Populairste cv-leugens

Vaardigheden	35%
Verantwoordelijkheden	23%
Functie	12%
Vorige werkgevers	12%
Academische titel	7%
Perioden van dienstverband	7%

Bron: Enquête Career Builder onder werkgevers (2008)

zal de kantonrechter een uitspraak over moeten doen die voor zowel de werkgever als de werknemer bindend is. Uit jurisprudentie blijkt dat de kantonrechter verschillende zaken, zoals het functioneren op het niveau van de baan en de mate van bedrog, laat meewegen bij zijn uitspraak.

Ondertussen zijn er diverse bedrijfjes op de markt gekomen die cv's en referenties voor een werkgever tegen betaling willen controleren. Natuurlijk zijn daar naast betrouwbare, ook schimmige aanbieders bij. Het is dus belangrijk dit ook te controleren door zelf referenties na te trekken. In een kader bij dit artikel vindt u een voorbeeld van hoe uitgebreid zo'n onderzoek kan zijn.

Uit de duim gezogen Dat je een heel eind kunt komen met een verzonnen cv, blijkt wel uit een aantal artikelen van het dagblad 'De Gelderlander' dat in 2009 de landelijke pers haalde. De directeur van de Schouwburg in Nijmegen had bij zijn sollicitatie een indrukwekkend cv overlegd, waarin stond dat hij onder andere topman bij Philips in Japan, wethouder namens de PvdA in Rotterdam en KLM-piloot was geweest. Na enkele jaren een riant salaris te hebben opgestreken, raakte hij echter om diverse redenen in opspraak. De Gelderlander onderzocht zijn cv. Deze bleek van a tot z uit de duim gezogen te zijn. Na een golf van negatieve publiciteit nam de directeur zelf ontslag.

Al is de leugen nog zo snel, de waarheid achterhaalt haar wel... ●

Hoe screen je sollicitanten?

Dat men met het screenen van de sollicitant heel ver kan gaan, bewijst de website screening.com. (De auteur van dit artikel kan niet instaan voor de integriteit en kwaliteit van deze website, want dit heeft hij niet onderzocht.)

- Vaststellen en controleren identiteit: identiteitsbewijs en controle in het BKR (Bureau Kredietregistratie), en VIS-register (Verificatie Informatie Systeem);
- Curriculum Vitae-check: controle diploma's en cijferlijsten, getuigschriften, werkhistorie;
- Toetsing sollicitatieformulier;
- Verklaring omtrent het gedrag (VOG), die wordt afgegeven door het ministerie van Justitie. Deze verklaring geeft een indicatie of de kandidaat een voor de functie bezwaarlijk justitieel verleden heeft;
- Referentieonderzoek;
- OSINT (mass media search) onderzoek, onder andere controle in open bronnen, in professionele semi-open bronnen, onderzoek naar internationaal gezochte personen, in waarschuwingslijsten, op relevante civielrechtelijke uitspraken;
- Financieel onderzoek: BKR, WSNP (Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen), faillissementen, loonbeslag en betalingsmoraal;
- Interview integriteit;
- Integriteitstest;
- Omgevingsonderzoek.

Bron: www.screening.com

De directeur door

Keuzemotieven van ouders

PCBO Meppel is een vereniging voor protestants-christelijk basisonderwijs. De vereniging heeft 4 scholen op 7 locaties in Meppel, waar 1.330 leerlingen onderwijs genieten. PCBO Meppel heeft een marktaandeel van 45 procent. 5 jaar geleden was dat nog 37 procent. In een relatief klein verzorgingsgebied moet PCBO Meppel concurreren met het openbaar en het katholiek onderwijs. En dat gaat goed, want het aantal leerlingen stijgt nog steeds.

door Clemens Geenen

Toch kan het altijd beter. Daarom hebben alle directeuren het afgelopen jaar de Masterclass Onderwijsmarketing van Dyade gevolgd en nagedacht over de vraag hoe hun school zich nog beter kan positioneren en profileren. In dit kader spelen keuzemotieven van ouders een belangrijke rol. Reden voor de redactie om algemeen directeur Herman Langhorst te verleiden tot een interview over dit onderwerp.

Op grond waarvan bepalen ouders hun schoolkeuze?
“Je kunt niet één bepalende factor aanwijzen. Nabijheid blijft erg belangrijk. Natuurlijk kijken ouders ook naar kwaliteit. Veel ouders kijken echter naar een mix van kwaliteiten. Wat is de reputatie, hoe ziet de school eruit, wat zeggen vrienden of kennissen over de school? Identiteit is daarbij ook belangrijk. Het staat voor een bepaalde zekerheid en betrokkenheid. Het maakt het beeld van een school compleet. Het allerbelangrijkste is: denk ik dat mijn kind op deze school gelukkig wordt? Je moet er als school ook consequent in zijn. We hebben onszelf de vraag gesteld: wat zou ik willen als mijn kinderen

naar mijn eigen school zouden gaan? Dat betekent concreet dat het kind optimale ontwikkelingskansen moet hebben, dat hij lekker in de klas moet zitten en dat hij goed les krijgt. Dat moeten wij uitstralen. Ouders moeten het gevoel hebben dat een school ‘hart’ heeft voor kinderen. Ouders, kom maar binnen, jullie zijn welkom. We moeten samen kinderen helpen naar een goede toekomst. Kleine details zijn belangrijk. Bij een open dag gaat bij een school de directeur even door de knieën en spreekt met het kind. Dat is belangrijk. Er wordt niet over het hoofd van het kind, maar met het kind gepraat.”

Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) heeft in 2004 onderzoek gedaan naar keuzemotieven van ouders¹. Vorig jaar heeft u hier zelf onderzoek naar gedaan². Wat blijkt uit beide onderzoeken?

“Uit het onderzoek van het SCP komt naar voren dat denominatie geen doorslaggevende factor meer is, behalve in sommige gebieden, zoals de Veluwe. Uit mijn onderzoek blijkt echter dat identiteit nog steeds een belangrijke rol speelt. Ik heb ouders gevraagd waarom zij voor ons hebben gekozen en of zij zelf een christelijke levensovertuiging hebben. Bij de laatste vraag hadden ouders ook de mogelijkheid ‘een beetje’ in te vullen. Voor mij als christen was dat in eerste instantie wel vreemd. Je bent christen of je bent geen christen. Uit mijn onderzoek bleek echter dat veertig procent van de ouders van dit antwoord gebruik heeft gemaakt. Deze groep had kennelijk ‘iets’ met de christelijke levensovertuiging. Wat mij verraste, is dat deze groep net zo groot is als de

‘Dat betekent concreet dat het kind optimale ontwikkelingskansen moet hebben, dat hij lekker in de klas moet zitten en dat hij goed les krijgt.’

z'n knieën

groep ouders voor wie christelijk geloof wel de doorslaggevende factor is. Wat is dan nog belangrijk bij een 'christelijke identiteit'? Ouders die eigenlijk niets met het christelijke geloof hebben spreken wel hun waardering uit voor de invulling daarvan. Mensen zijn over het algemeen best bereid een gok te nemen, maar niet bij een schoolkeuze. Dan zijn normen en waarden belangrijk. Openbaar onderwijs heeft die normen en waarden ook. Toch zijn er heel veel Nederlanders die normen en waarden toch meer bij het christelijk onderwijs neerleggen. Wij profileren ons hiermee en passen bij 'het plaatje' dat ouders al hadden."

Op welk moment heeft u gemeten?

"Ik heb onderzoek gedaan onder ouders van leerlingen in groep 8. Waarom? Je kunt dan als ouder na acht jaar vrij terugkijken op de hele periode. Een van de punten die naar boven kwam, heeft te maken met de manier waarop we 'extra zorg' hebben ingevuld. We bieden erg veel, maar er zijn zaken die we niet kunnen beïnvloeden. Belangrijk is het verwachtingspatroon goed te managen. Er zijn nu eenmaal grenzen aan de zorg. Wees daar eerlijk in. Zeg dat gewoon. Ik ben er van overtuigd dat ouders dat begrijpen en waarderen."

In hoeverre is het kind betrokken bij de schoolkeuze?

"Dat is maar heel zelden het geval. Het is niet altijd gezond als dat aan de orde is. Een kind van vier jaar kan daar nog weinig van vinden. Ouders zijn er uiteraard wel bij betrokken en willen wel zien dat

hun kind goed wordt opgevangen. Overigens, als een kind wat ouder is (bijvoorbeeld bij verhuizing) wordt hij of zij vaak wel bij die keuze betrokken."

Op grond waarvan denken uw leerkrachten dat ouders hun keuze bepalen?

"Leerkrachten denken daar vaak nog niet zo over na. Natuurlijk zijn er leerkrachten die écht ambassadeur zijn van de school. Eigenlijk zouden ze dat allemaal moeten zijn. Te veel hebben leraren nog zoiets van: wij verlenen een dienst en dat is goed genoeg. Leerkrachten zijn over het algemeen nog te veel aanbodgericht en denken te weinig vanuit de beleving van de ouders (vraaggericht). Daar is nog veel winst te boeken."

Waarın zou u dat ambassadeurschap willen terugzien?

"Leerkrachten moeten de mogelijkheid krijgen ambassadeur te zijn. Ik neem als voorbeeld een open avond. Daarbij staat vaak de directeur centraal. Schakel daarbij ook leerkrachten in. Geef leraren de kans trots te zijn op de school. Daar kunnen we ze bij ondersteunen. Ik heb bijvoorbeeld een school-directeur die de slogan 'Ouders zijn partners in educatie' overal in de school laat terugkomen. Op die manier gaat het leven onder leerkrachten en is duidelijk wat we van ze verwachten; van ouders verwachten we schoolbetrokkenheid, van leerkrachten ouderbetrokkenheid. Aan ambassadeurschap zijn grenzen en die grenzen moeten helder zijn. Soms is de aanjager het dalend aantal leerlingen, soms moeten we ze daar ook 'van bovenaf' bewust van maken. >>

‘Mensen in het onderwijs hebben voor hun vak gekozen vanuit inspiratie, passie, niet voor het geld.’

>> Mensen in het onderwijs hebben voor hun vak gekozen vanuit inspiratie, passie, niet voor het geld. Als we teruggaan naar die keuze destijds, dan vinden we elkaar. Kinderen moeten optimale kansen krijgen. Daar zijn we het over eens. Als die ‘vonk’ weer terug is, zie je dat leerkrachten buiten schooltijden gaan schaken met kinderen, of andere activiteiten gaan doen. Dat kost geen energie. Daar worden leerkrachten niet moe van. Daarmee ga je terug naar de principiële keuze die leerkrachten ooit hebben gemaakt.”

Heeft u beleid gemaakt op ouderbetrokkenheid?

“Jazeker. Maar van oudsher neemt de betrokkenheid af. Ouders weten dat we belangstelling voor hen hebben. Daar hebben we media voor. We hebben een ouderpanel, een nieuwsbrief et cetera. Op die manier willen we ouderbetrokkenheid kweken. PCBO Meppel is een vereniging. De vraag is of we dat blijven, want op de ledenvergadering ontbreken helaas de ouders. Wij gaan daar binnenkort goed naar kijken.”

Welke keuzefactoren van ouders kan de school beïnvloeden?

“Wij beseffen terdege hoe belangrijk het kerstfeest is, ook voor ouders zonder een christelijke achtergrond. Voor een aantal ouders is de viering van kerst een belangrijke reden om voor ons te kiezen. Het beeld dat ouders van een school hebben is te beïnvloeden. Hoe ziet de school eruit? Hoe kijken ze rond in de school? Noem maar op. Kijk, als je zegt ‘we zetten het kind centraal’, dan moet dat zichtbaar zijn. Dat gaat van logo, tot toespraak, tot nieuwsbrieven et cetera. Bijvoorbeeld: als het kind centraal staat, dan staat automatisch ook de leerkracht centraal. We vinden het daarom belangrijk leerkrachten goed te faciliteren en daarbij te betrekken. Leerkrachten vinden het bijvoorbeeld prettig dat we bepaalde basismaterialen op voorraad hebben. Dat regelen we. Het bestuurskantoor van onze organisatie is in dit verband niet belangrijk. Daar moet de energie en het geld niet in zitten. De focus moet gericht zijn op het kind en de relatie met leerkrachten en partnerschap in educatie. Dat moeten we waarmaken. Van leerkrachten verwachten we professioneel gedrag. Dat betekent dat ze elkaar aanspreken op hun gedrag en de schoolvisie uitdragen buiten schooluren. Geef leraren aandacht en een stuk autonomie, faciliteer leerkrachten; dat straalt uit naar kinderen, dat werkt als een magneet. Dan kunnen dingen ook erg snel. We hadden onlangs een situatie waarin een auto-

matische externe defibrillator (AED) nodig was. We hebben toen besloten alle scholen uit te rusten met een AED. Waarom? Het is niet van bovenaf gekomen, maar leerkrachten zijn ermee gekomen, dus regelen we dat.”

Welke rol kan onderwijsmarketing spelen?

“Bewustwording. Waar ben je goed in, de USP’s (unique selling points, red.). Dat heeft twee effecten. Mensen worden trots. Ten tweede, als we dan weten waar we goed in zijn, dan kunnen we dat communiceren. We gaan in Meppel een grote nieuwe brede school bouwen (1.000 kinderen). Hoe zorgen we er dan voor dat, in een dergelijk grote school, het principe ‘het kind staat centraal’ fier overeind blijft? Dat thema komt dus terug in de communicatie. Zo gaan we bewust om met communicatie gebaseerd op onze USP’s. Maar wij zorgen er bijvoorbeeld ook voor dat ouders die voor ons hebben gekozen, voortdurend worden geïnformeerd over de ontwikkelingen op de school. Dat kost bijna niets en de waardering is hoog. Het onderstreept ook weer het feit dat het kind centraal staat. Een proactieve houding dus, in plaats van reageren op vragen van ouders. Ouders kijken bewust naar dit soort zaken. We zijn weer begonnen met huisbezoeken. Na twee maanden krijgen ouders de leerkracht van hun kind op bezoek. Niet alleen komt er dan veel informatie over de thuissituatie naar boven, ouders beseffen ook dat we hun rol als partner serieus nemen.”

Hoe geef je ouders handvatten om trots te zijn op de school?

“Als je wilt dat leraren ambassadeurs zijn, wil je in feite ook dat ouders dat zijn. Dan moet je ze iets aanreiken. Wij gaan bijvoorbeeld foto’s maken gedurende het schooljaar en stellen die gratis beschikbaar aan de ouders. Ouders kunnen dan per leerjaar een fotoboek samenstellen. Dat kun je printen bij Blokker of waar dan ook. Daar kunnen ouders dan mee ‘de boer op’. Dat is al langer gebruikelijk in de Verenigde Staten. Dat slaat aan. Daarmee kun je trots zijn op jouw schoolperiode en je hebt als ouder iets in handen wanneer de buurvrouw langskomt. Op die manier maak je het ouders gemakkelijk ambassadeur te zijn.”



Meer informatie over positionering en profilering
Wilt u meer informatie over de mogelijkheden
van de Masterclass Onderwijsmarketing voor uw
school of organisatie? Neem dan contact op met
drs. Clemens Geenen, tel. (033) 469 82 17 of
mail naar clemens.geenen@dyade.nl. ●

¹ SCP (december 2004), Ouders over opvoeding en
onderwijs.

² Tegen kostprijs is dit onderzoek te verkrijgen.
Stuur uw verzoek naar info@pcbomeppel.nl.

Masterclass Marketing: 'Meer leerlingen door positioneren'

Dyade heeft een masterclass marketing voor het
onderwijs ontwikkeld. Doestelling is onderwijsorga-
nisaties te ondersteunen bij het toepassen van de
modernste marketingtechnieken. Deelnemers
kunnen aan het einde van de masterclass concreet
inhoud geven aan de manier waarop de eigen
onderwijsorganisatie het aantal leerlingen (weer)
kan laten groeien.

Voor meer informatie kunt u bellen of mailen
naar Herman de Wild (06-13716693 of
herman.de.wild@dyade.nl) of Clemens Geenen
(06-21210234 of clemens.geenen@dyade.nl).

p *Veel animo voor innovatieve projecten aanpak lerarentekort*

158 scholen in het primair en voortgezet onderwijs ontvangen subsidie voor de uitvoering van innovatieve maatregelen voor de aanpak van het lerarentekort.

De scholen konden zich afgelopen voorjaar inschrijven voor één van de - door een jury - geselecteerde projecten binnen de regeling Innovatielimpuls Onderwijs van het ministerie van OCW.

Onderwijsproces centraal

De ideeën voor deze projecten zijn door verschillende scholen aangedragen. Het zijn innovatieve aanpakken waarvan wordt onderzocht of deze een bijdrage gaan leveren aan het ondervangen van het (komende) lerarentekort. Het streven is dat de onderwijskwaliteit hieronder niet lijdt en dat de werkdruk van leraren niet stijgt. ICT en digitaal leren, regionale videolessen en anders organiseren van het onderwijsproces staan hierbij centraal. Om in aanmerking te kunnen komen voor subsidie hebben geïnteresseerde scholen het project van hun keuze nader uitgewerkt in schoolspecifieke uitvoeringsplannen.

Controlescholen en experimentenscholen

De effecten van de innovatieve maatregelen worden zuiver wetenschappelijk (met controlescholen en experimentenscholen) gemeten. Ook de controlescholen ontvangen subsidie. Een team van onderzoekers is gedurende de gehele looptijd van de projecten betrokken. De subsidieperiode loopt van 2011 tot en met 2014. De projecten worden gefinancierd uit het Fonds Economische Structuurversterking (aardgasbaten).

Bron: ministerie van OCW

v *Van Bijsterveldt wil toe naar flexibelere lestijden*

Er starten volgend jaar pilots waarin basisscholen hun lesuren flexibeler kunnen verdelen over het schooljaar. Dat heeft minister van Bijsterveldt (OCW) bekendgemaakt.

Nu is het zo dat lesuren die gegeven worden tijdens de vakantieperiode niet meetellen in het verplicht aantal uren onderwijstijd. Minister Van Bijsterveldt wil bij wijze van experiment een aantal scholen meer ruimte geven, onder strikte voorwaarde dat leerlingen aan het eind van de basisschool de kennis en vaardigheden hebben die de wet voorschrijft.

Zomervakantie

Het flexibeler inzetten van lesuren over het jaar heen kan in de praktijk betekenen dat de toekomstige pilotscholen vaker lesgeven tijdens de zomervakantie.

Van Bijsterveldt: "Ik wil toe naar modern basisonderwijs waar leerlingen tot het uiterste worden uitgedaagd en dat past bij de wensen van moderne gezinnen. Als ouders en scholen in goed overleg de zomerperiode willen gebruiken voor lessen, dan moet dat simpelweg kunnen mits dat bijdraagt aan de prestaties van leerlingen." Bijkomend voordeel voor ouders kan zijn dat de data van de zomervakantie flexibeler worden.

Wensen van deze tijd

Van Bijsterveldt zal de aangekondigde pilots gebruiken om in de volle breedte te kijken naar meer flexibiliteit in het basisonderwijs. "Sommige regels en richtlijnen zijn niet meer van deze tijd. Ik wil scholen en ouders de mogelijkheid geven om het onderwijs dusdanig te organiseren dat dit past bij de wensen van deze tijd."

Bron: ministerie van OCW

s *Steeds meer onderwijsorganisaties actief op social media*

Facebook, Twitter, LinkedIn en vele andere namen op het gebied van social media zijn voor veel mensen al lang niet meer onbekend. Sterker nog, steeds meer professionals in het onderwijs, maar ook scholen zelf maken gebruik van de mogelijkheden hiervan. Zo tweetert het Marnixcollege uit Ede bijvoorbeeld over projecten ('Tweede klasproject 'Kinderrechten en Kunst' op EdeTV') en vraagt MeesterDaan tips aan collega's ('Heeft iemand ook een tip voor mij voor aardrijkskunde icm groep 3 PO?'). Ook Dyade maakt gebruik van Twitter om u te informeren. Volg ons op http://twitter.com/Dyade_info en ontvang direct het laatste nieuws.

Op LinkedIn bestaan verschillende groepen om met collega's te discussiëren. Dyade heeft onlangs de groep Dyade Planning & Control opgericht, de ontmoetingsplek voor professionals in onderwijsorganisaties die betrokken zijn bij de planning en controlcyclus! Met binnen enkele dagen al meer dan 40 leden is de nieuwe LinkedIn-groep vliegend van start gegaan. Discussieer hier bijvoorbeeld mee over het financieel vertalen van onderwijsdoelen, planning en controlcyclus starten vanuit inkomsten of vanuit organisatie-doelen en de link tussen planning en control en de kwaliteit van het onderwijs. Meld u aan via www.linkedin.com, groep Dyade Planning & Control.

Een vet salaris beneden de Balkenende-norm...

Het is weer zo ver. De jaarlijkse berichtgeving over topsalarissen in het onderwijs zorgt voor hollende Tweede Kamerleden naar het spoeddebat. Vervolgens storten de media zich met heimelijk genoegen op de materie (weer zo'n spannend lijstje), waarna iedere Nederlander via de verschillende internetfora zijn ongezouten mening geeft. Meestal ten nadele van 'die zakkenvullers die niet voor klas staan, maar in hun dikke auto bedenken welke studiereis in een ver buitenland volgend jaar op het programma staat'.

Ik heb m'n best gedaan reacties van bestuurders zelf te vinden. Hooguit via de PO-raad en de VO-raad wordt matiging en beperking bepleit.

De discussie is ook lastig. Onderwijs is een maatschappelijke taak en in de regel zijn inkomens binnen de publieke sector niet vergelijkbaar met die binnen de private sector, terwijl de verantwoordelijkheden dat wel degelijk zijn. Jaarbegrotingen van grote schoolbesturen omvatten soms bedragen rond de € 200 miljoen en de bestuurders zijn daarbij verantwoordelijk voor de werkgelegenheid van soms meer dan 3.500 personeelsleden. Er is een idee ontstaan, dat men geen goede bestuurders kan krijgen voor zo'n verantwoordelijke taak, als men niet een vergelijkbaar salaris aanbiedt. Het is overigens maar de vraag of dat zo is.

Wat is wijsheid? Zoals vaak ligt de waarheid in het midden. En het salaris dus ook. Wat meer opvalt, is de wijze waarop de discussie wordt gevoerd. Of beter... niet (!) wordt gevoerd. Er worden weinig of geen argumenten gewisseld die leiden tot een gemeenschappelijk kader, waarbinnen richtlijnen duidelijkheid bieden. De verschillende stakeholders spannen zich in om de eigen rol nog eens sterk te bevestigen. Tegenstanders hebben het over 'vette salarissen' en 'genante salarisstijgingen', voorstanders haasten zich om toch de grote mate van verantwoordelijkheid te onderstrepen en de vergelijking te maken met salarissen uit andere sectoren: 'het valt uiteindelijk best wel mee...'. Aangekondigde wetgeving stuurt aan op salarissen rond de Balkenende-norm. Heeft onze oud-premier met zijn normen en waarden er toch nog één norm doorheen gekregen.

Ik blijf het moeilijk vinden. Vooral voor mezelf. Stel dat ik nu ooit eens zo'n bestuurder wordt en mijn naam in de lijst van 'grootverdieners' verschijnt. Wat zeg ik dan tegen de lezers van Dyademagazine? Ik heb daarom besloten dat ik nu al ga zorgen voor een vet salaris. Ik zal voortaan elke maand tijdens het bekijken van mijn salarisstrook tegelijk een patatje oorlog eten. Wedden dat ik dan ook een vet salaris heb?!

Peter van Engeldorp Gastelaars is al meer dan dertig jaar actief in en om het onderwijs, recent als voormalig bestuurder en momenteel als clustermanager a.i. 'interim-management'. In die functie is hij belast met alle Dyade-activiteiten op het gebied van interim-professionals. Voor vragen kunt u mailen naar peter.van.engeldorp@dyade.nl, of bel 06 - 229 461 31. Neem ook eens een kijkje op www.dyade.nl en klik in de menubalk aan de linkerkant op 'Interim-professionals'.



Directeurenochtenden 2010/2011

Dyade organiseert elk schooljaar interessante directeurenochtenden, waarin verschillende onderwerpen aan bod komen. We starten dit schooljaar met bijeenkomsten waarbij verzuim en het voorkomen hiervan centraal staat. Voor slechts € 85,- krijgt u tijdens deze bijeenkomsten gerichte informatie waarmee u direct aan de slag kunt. Ook is er ruimte om uw specifieke knelpunten te bespreken.

Directeurenochtend Verzuimbeheersing

Tegen de achtergrond van gewijzigde wet- en regelgeving

Medewerkers worden ziek. Dat is vervelend voor hen en soms best lastig voor u. Duurt het ziekteverzuim lang, dan is het niet altijd even makkelijk de juiste procesgang te bepalen. De wet- en regelgeving wijzigt immers regelmatig en elke ziekteverzuimsituatie heeft zijn eigen bijzonderheden.

Dyade heeft de procesgang, van ziekmelding tot betermelding of ontslag, gestructureerd. En belangrijker nog: het is toegespitst op wat voor u als werkgever in het onderwijs relevant is om uw verzuimbeleid goed vorm te geven. Dit betekent dat Dyade onder andere ingaat op de wijzigingen in de procesgang Wet verbetering poortwachter en de consequenties van de cao-afspraken rond ziekte en ontslag. Ook de administratieve procedures die bij ontslag wegens langdurige ziekte relevant zijn komen aan bod.

Dyade biedt u deze informatie aan door middel van de bijeenkomst Verzuimbeheersing op de volgende data:

Dag	Datum	Vestiging	Tijd
Dinsdag	23 november 2010	ZW-Nederland	09:30-12:00 uur
Donderdag	25 november 2010	Ede	09:30-12:00 uur
Dinsdag	30 november 2010	Rotterdam	09:30-12:00 uur
Donderdag	2 december 2010	Amersfoort	09:30-12:00 uur
Maandag	6 december 2010	Hoofddorp	09:30-12:00 uur

Directeurenochtend Sturen op bevlogenheid

Tegen de achtergrond van ziekteverzuim en burn-outs

Werken in het onderwijs is zelden een toevallige keuze. Plezier beleven aan de omgang met kinderen, voldoening halen uit het begeleiden van kinderen en trots zijn op je werk en je vak, zijn veelgenoemde motieven om les te geven of hierbij te ondersteunen. Hierdoor is veel bevlogenheid voor het vak terug te vinden onder medewerkers.

Toch zien we ook het omgekeerde gebeuren in het onderwijs: medewerkers raken hun bevlogenheid kwijt, krijgen een burn-out, of raken (langdurig) overspannen. Hoe kunt u als bestuurder, directeur of stafmedewerker de bevlogenheid vasthouden en vergroten? Hoe kunt u sturen op bevlogenheid?

In deze bijeenkomst verkennen we het begrip bevlogenheid in het kader van welbevinden, ziek zijn, burn-out, maar ook in het kader van het motiveren van uw medewerkers. U krijgt instrumenten aangegevoerd om te signaleren waar het goed of niet goed gaat met de werkbeleving van uw medewerkers én hoe u de juiste maatregelen neemt om uw medewerkers optimaal te laten functioneren. Thema's die ook aan bod komen zijn werkdruk, werkplezier, tevredenheid, werkbeleving, ziekteverzuim en inzetbaarheid per levensfase. Ook gaan we in op kengetallen en streefcijfers. De directeurenochtend Sturen op bevlogenheid vindt plaats op de volgende data:

Dag	Datum	Vestiging	Tijd
Dinsdag	8 februari 2011	ZW-Nederland	09:30-12:00 uur
Woensdag	9 februari 2011	Rotterdam	09:30-12:00 uur
Donderdag	10 februari 2011	Ede	09:30-12:00 uur
Woensdag	16 februari 2011	Hoofddorp	09:30-12:00 uur
Donderdag	17 februari 2011	Amersfoort	09:30-12:00 uur

Wilt u meer informatie of wilt u zich direct inschrijven? Kijk dan op onze website: www.dyade.nl/directeurenochtenden.

Ongeveer een jaar geleden trok de Commissie Don (2009) in haar rapport conclusies over financieel beheer bij onderwijsinstellingen. In Dyademagazine blijven we de actualiteit rond dit rapport volgen door artikelen te publiceren met betrekking tot de onderwerpen:

- Is onze kapitalisatiefactor op orde?
- Risico's in het onderwijs en de kosten daarvan
- De 'top 5 vaak vergeten begrotingsposten'
- De invloed van vreemd vermogen in vermogensbeheer
- De financiële impact en gevolgen van arbeidsconflicten
- Financieel management
- De rol van de onderwijscontroller

In deze editie evalueren we drie jaar lumpsum in het primair onderwijs.



Ligt de pot met goud nog steeds onder de regenboog?

Evaluatie na drie jaar lumpsum in het primair onderwijs

Denkt u ook nog wel eens terug aan de tijd dat het formatiebudget werd berekend in fre's (formatie rekeneenheden)? Het puzzelen van hoeveel fre's naar de mensen voor de klas konden gaan en of we de overgebleven fre's nu laag of juist hoog gingen verzilveren? Dat is nog niet eens zo lang geleden, want in 2006 werd de lumpsumvergoeding voor het primair onderwijs ingevoerd. Niet meer achteraf declareren, maar een zak met geld voor iedere onderwijsinstelling. In het kader van de serie 'Van Don naar Doen' evalueren we in vogelvlucht de invoering van de lumpsum.

door **Aart Berkhout**

In opdracht van het ministerie van OCW heeft Regioplan Beleidsonderzoek de invoering van de lumpsumbekostiging in het primair onderwijs geëvalueerd. De invoering van de lumpsumbekostiging ging gepaard met nog al wat protesten. Velen zetten vraagtekens bij de vervanging van de oude declaratiesystematiek. 'We gaan er natuurlijk weer op achteruit, dit is een verkapte bezuiniging en dit wordt het bankroet van het onderwijs', waren veel gehoorde protesten.

Effectief invoeringstraject De eerste vraag die werd onderzocht, is of het flankerend beleid rond de invoering van de lumpsum effectief is geweest. Er is een intensieve begeleiding geweest van de besturen en scholen waarbij de veldorganisaties een belangrijke rol hebben gespeeld.

Vanaf 2004 is het budget voor 'Bestuur & Management' ter beschikking gesteld, zodat schoolbesturen zich konden voorbereiden op de invoering van de lumpsum. Veel schoolbesturen investeerden deze extra middelen in de professionalisering van het financiële beleid, scholing van de schoolleiders en de verbetering van de informatie- en administratiestructuur. Het stopzetten van het budget voor 'Bestuur en Management' in 2010 wordt door veel besturen als strijdig ervaren met het feit dat het financieel management bij besturen en scholen juist moet worden versterkt. Samenvattend wordt het invoeringstraject van de lumpsumbekostiging als effectief ervaren. De (G)MR's vonden zich achteraf gezien minder goed voorbereid op de planning en controlcyclus op het gebied van financieel beleid. Echter de stap naar goed financieel management en integratie van beleid, moet in veel gevallen nog gemaakt worden. De bijna gelijktijdige invoering van het jaarverslag in het primair onderwijs heeft bij het grootste deel van de schoolbesturen geen problemen opgeleverd.

>>

>> **Kleine veranderingen** De tweede vraag was of de beoogde doelstellingen en randvoorwaarden zijn behaald. Het doel van de invoering van de lumpsum-bekostiging was de autonomie van scholen en schoolbesturen te vergroten. Zij zouden zelf duidelijke (financiële) beleidskeuzes kunnen maken om de kwaliteit van hun onderwijs te verbeteren. Uit het onderzoek blijkt dat een meerderheid de invoering van de lumpsum als positief heeft ervaren. Met de invoering van de lumpsum hebben de besturen en scholen meer te zeggen gekregen over het inzetten van middelen. Dit is bij de meeste schoolbesturen dan ook in beperkte mate gebeurd.

Bij schoolbesturen met meerdere scholen is het bovenschools budget vaak hoger geworden en het schoolbudget kleiner. Deze toename van het bovenschools budget kan zijn ingegeven door de 'Richtlijnen voor de Jaarverslaglegging', waarin wordt aangeraden een voorziening aan te leggen voor bapo (m.i.v. 1-1-2010 bestemmingsreserve of Algemene reserve publiek), jubilea en spaarverlof (kort- of langlopende schuld) (zie artikel 'Waar blijft mijn geld...' in Dyademagazine van november 2010). Ook kan het zijn dat besturen door de onzekerheid van de te maken kosten in de toekomst, meer geneigd zijn de financiën te centraliseren op bestuursniveau in plaats van op schoolniveau. De veranderingen in de bestedingen kunnen ook verklaard worden uit het feit dat vooral meer wordt begroot op personeel en investeringen en minder voor exploitatie en de financiële reserves. Uit het onderzoek blijkt dat de financiële competenties van besturen en vooral schoolleiders beperkt zijn en dat kan een reden zijn dat er momenteel slechts kleine veranderingen in beleidsprioriteiten zichtbaar zijn. Slechts bij een zeer klein aantal besturen is sprake van integraal meerjarig beleid: onderwijskundig, personeels-, materieel en financieel beleid wordt samengevoegd tot één meerjarig beleidsplan. Het maken van integraal meerjarig beleid is een belangrijke voorwaarde voor het maken van financiële keuzes voor (meerjarige) beleidsplannen.

Financieel kwetsbaar De derde vraag gaat in op wat de beleidsmogelijkheden zijn voor kleine schoolbesturen en welke rol de (G)MR daarin kan spelen. Vóór de invoering van de lumpsum werd aangenomen dat er vooral voordelen zouden optreden voor schoolorganisaties van een zekere grootte en dat invoering van de lumpsum deze schaalvergroting

alleen maar zou stimuleren. Uit het onderzoek blijkt dat de invoering van de lumpsum door zowel grote als kleine schoolbesturen even positief wordt beoordeeld. Wel zijn schoolleiders van kleine besturen positiever over de lumpsumbekostiging dan die van grotere besturen, doordat zij vaak de verantwoordelijkheid over het financieel management hebben en daaruit ook zelf het beleid kunnen maken. Uit het onderzoek blijkt tevens dat bij de helft van de onderzochte besturen de betrokkenheid van de (G)MR's zich beperkt tot het wettelijke minimum; de (G)MR beoordeelt de begroting en de jaarrekening op basis van het adviesrecht. Bij de (G)MR's blijkt dat de kennis van financieel management vooral afkomstig is vanuit de oudergeleding. De kennis en het geheugen van de (G)MR's op financieel gebied is kwetsbaar, omdat er regelmatig wisselingen optreden in de samenstelling van de oudergeleding en er nieuwe leden moeten worden ingewerkt. Hierdoor is het moeilijk voor de (G)MR als serieuze gesprekspartner voor het bestuur op te treden.

Penningmeesters en controllers Hoe is de kwaliteit van het financieel management bij scholen en is dit afdoende voor het behalen van de beoogde doelstellingen? Zo luidde de vierde vraag die Ernest & Young onderzocht namens Regioplan. Schoolbesturen in het primair onderwijs hebben sinds de invoering van de lumpsumfinanciering grote stappen gezet in het ontwikkelen van financieel management. Er is een planning en controlcyclus opgezet met een jaarlijkse begroting en een financieel jaarverslag. Daarbij wordt voornamelijk gestuurd op kostenbeheersing, een sluitende exploitatie waarin geen grote overschotten of tekorten voorkomen. Tussentijdse monitoring van de uitgaven is al redelijk gemeengoed bij de grote besturen die dan vaak een (parttime) controller in dienst hebben. Kleine en middelgrote besturen zijn vaak afhankelijk van een goede penningmeester, een algemeen directeur of een schooldirecteur die interesse heeft in financiële zaken. Ook het wel of niet aanwezig zijn van een controller en een administratiekantoor is bepalend.

Aan het maken van meerjarenbegrotingen, financiële en strategische risicoanalyses en liquiditeitsprognoses komen alleen de grote schoolbesturen, met professionele controllers in dienst, echt toe. De meerjarenbegroting wordt over het algemeen gebruikt om te bepalen of gebruikte verdeling van middelen ook in de toekomst mogelijk is.

Benutten financiële ruimte Op bestuursniveau is nog niet echt een koppeling van het beleidsproces en het financiële proces te ontdekken. De financiële middelen worden meestal op traditionele wijze over de scholen verdeeld. Dit gebeurt dan op basis van het aantal leerlingen en het aantal gewichtenleerlingen op de scholen.

'Uit het onderzoek blijkt dat de invoering van de lumpsum door zowel grote als kleine schoolbesturen even positief wordt beoordeeld.'



Ook in de tijdsplanning is meestal geen koppeling tussen geld en beleid. De materiële begroting wordt opgemaakt op basis van het kalenderjaar, terwijl de formatiebegroting, de grootste post, voor een schooljaar wordt gemaakt. Hiermee wordt voor veel schoolbesturen een integrale afweging in financiële termen beperkt. In plaats van het euromodel, waarbij men uitgaat van de werkelijke kosten van het personeel, maken nog veel besturen bij het doorrekenen van de kosten voor het personeel gebruik van het zogenaamde fpe-model (formatie plaatsen eenheid-model). In het fpe-model worden de salariskosten doorberekend met één gemiddeld tarief. Dit model belemmert het denken dat het aannemen van duurder personeel een bewuste keuze moet zijn. Opvallend is, dat veel schoolbesturen de financiële ruimte die er is, niet benutten. Er zijn grote exploitatieoverschotten die soms het gevolg zijn van het anticiperen op toekomstige ontwikkelingen, zoals de daling van het aantal leerlingen, maar soms ook door 'conservatief' begroten als gevolg van de onzekerheid die het invoeren van een nieuwe bekostigingssystematiek met zich meebrengt.

Focus verleggen De meerderheid van schoolbesturen in het primair onderwijs staat nog aan het begin van de omslag naar meerjarig en integraal beleid. De koppeling van meerjarig onderwijskundig beleid aan het financieel management is nog onvoldoende. Uit de bevindingen van dit onderzoek blijkt, dat de financiële deskundigheid bij het besturen van schoolorganisaties in het primair onderwijs verder dient te worden ontwikkeld. Zo zal met name de focus van het financieel management moeten worden verlegd van kostenbeheersing gedurende het lopende jaar (eenjarig financial control), naar een meerjarige kijk op het realiseren van beleidsdoelstellingen (management control). De onderzoekers onderstrepen hierbij, net als de Commissie Don, het belang van een gefundeerde beleidsrijke meerjarenbegroting, risicoanalyse en liquiditeitsbegroting. ●

Dit artikel is een verkorte samenvatting van het onderzoeksrapport Lumpsum PO in de praktijk: slotevaluatie en onderzoek kwaliteit financieel management (juni 2010). Het originele rapport met de aanbevelingen is te vinden op www.regioplan.nl. In de zoekbalk in de rechterbovenhoek typt u publicatienummer '1973' in.

Collectieve verzekering van Agis

Middels advisering van ons intermediair Mandema & Partners heeft Dyade per 1 januari 2011 gekozen voor een nieuwe zorgverzekeraar: Agis Zorgverzekeringen.

Agis Zorgverzekeringen behoort tot de grootste zorgverzekeraars en heeft een breed scala aan zorgverzekeringen.

Onderstaand vindt u informatie over hetgeen Agis u en uw werknemers heeft te bieden.

Natuurlijk let u op de premie en de korting. Bij Agis kunt u een verzekering kiezen waarbij de vergoedingen zijn afgestemd op uw persoonlijke situatie. Hebt u een gezin, dan is de zorg voor uzelf en uw kinderen belangrijk. Voor wie jong is, staat gemak voorop. Singles en stellen kiezen voor een uitgebreide buitenlanddekking. En als 50-plusser hebt u liever een vergoeding voor bijvoorbeeld een grieprik dan kraamzorg. Uw wensen staan centraal. Daarnaast hebt u bij Agis de keuze uit verschillende tandartsverzekeringen. Naast de verzekeringen bieden we u veel extra's. Wat denkt u van sporten onder professionele begeleiding en de Agis Zorgcoach voor hulp bij al uw vragen over zorgverleners en gezondheid.

De Agis Zorgcoach Eenmaal klant bij Agis, profiteert u van extra klantvoordelen. De Zorgcoach bijvoorbeeld is uw persoonlijke coach die u advies geeft over de kwaliteit van zorg, helpt bij het vinden van zorgverleners in de buurt en bemiddelt in wachtlijsten. Ook kan hij u informeren over de activiteiten die Agis u kan aanbieden op het gebied van bewegen, voeding en lifestyle. Want wie beweegt, zit lekkerder in zijn vel.

Met Agis in Beweging Een gezonde geest in een gezond lichaam maakt dat u zich prettig voelt. Regelmatig bewegen helpt daarbij. Daarom is er Met Agis in Beweging: verschillende activiteiten op het gebied van sport en beweging om een gezonde levensstijl te ontwikkelen of te behouden. Met veel tips, programma's, aanbiedingen en evenementen die passen bij uw levensstijl.

PreventCarePlus U krijgt ook PreventCarePlus, extra gratis vergoedingen die u helpen gezond en fit te blijven. Met extra vergoedingen voor: gezondheids- en lifestylecursussen, sportmedisch advies en een health check, vakantievaccinaties en preventieve geneesmiddelen.

Online gemak

Een persoonlijke online omgeving waarbinnen u uw verzekeringszaken kunt regelen. Dat is Mijn Agis. U kunt online uw declaraties indienen, uw persoonlijke gegevens wijzigen en u heeft toegang tot onze online zorgverleners en de vele klantvoordelen. Inloggen doet u snel en eenvoudig met uw DigiD.

Scherpe premie Als medewerker krijgt u een speciale collectieve korting die wij bij Agis hebben bedongen. Hierdoor profiteert u van een scherpe premie. U ontvangt 10% korting op de basisverzekering en 12% korting op de aanvullende verzekeringen.

Extra voordeel: € 75,- korting Stap nu over naar Agis en ontvang € 75,- extra korting cadeau. Deze korting is bovenop de collectieve premiekorting voor de aanvullende verzekering. U kunt alleen gebruikmaken van deze actie als u in 2010 niet verzekerd was bij Agis. Actievoorwaarden staan omschreven op uw werkgeverspagina bij Agis, www.agiscollectief.nl/dyade.

Overstappen, heel eenvoudig

Het overstappen regelt u in een handomdraai. Ga dan naar www.agiscollectief.nl/dyade. Hier kunt u premies berekenen en offertes aanvragen. Hebt u vragen? Bel dan Agis op 0900 202 19 18 (€ 0,03 p/min). Als u naar Agis overstapt vóór 31 december 2010, dan zeggen zij automatisch uw huidige zorgverzekering op.

Bent u al bij Agis verzekerd? Indien u al bij Agis verzekerd bent, kunt u zich via een simpele handeling aanmelden voor de collectiviteit van Dyade. Ga hiervoor naar www.agiscollectief.nl/dyade. U ontvangt dan per 1 januari de speciale collectieve korting. ●

Daarom Agis!

- Uw korting: 10% op de basisverzekering en 12% op de aanvullende verzekering.
 - € 75,-* extra instroomkorting als u nog niet bij Agis verzekerd bent.
 - Altijd een verzekering die past bij uw persoonlijke situatie.
 - Uitgebreide vergoedingen voor brillen en fysiotherapie.
 - Via Mijn Agis online uw gegevens beheren.
 - Persoonlijke Agis Zorgcoach voor al uw vragen over zorg.
 - Korting op deelname aan Met Agis in Beweging.
- * zie de website voor de actievoorwaarden

Meer informatie voor werkgevers

Indien u als werkgever vragen heeft omtrent de collectieve zorgverzekering bij Agis, dan kunt u altijd onze adviseur Mandema & Partners bellen, telefoonnummer (070) 302 2282. Zij staan u graag te woord.

Wat Agis doet voor de gezondheid
van uw werknemers



De zorgverzekeringen van Agis, altijd goed geregeld!

Tevreden en gezonde werknemers? Dat wil elke ondernemer. De uitstekende collectieve zorgverzekeringen van Agis helpen daar bij.

De gezondheid van mensen staat voorop. Daarom heeft Dyade voor al hun leden en hun personeel een collectieve zorgverzekering met Agis gesloten. Met een brede keuze aan aanvullende verzekeringen, snelle toegang tot de zorg, vele extra's en een aantrekkelijke korting op de premie.

Nieuwsgierig geworden?

Wilt u ook weten hoe Agis bijdraagt aan tevreden en gezonde werknemers en waarom een collectiviteit beheren makkelijk is? Kijk op www.agiscollectief.nl/dyade. Voor vragen kunt u bellen naar Mandema & Partners, telefoonnummer 070 302 22 82.

Meer Doen! met minder

Dyade Academy introduceert leergang

Op basis van de aanbevelingen van de Commissie Don introduceerde Dyade Academy eerder dit jaar het succesvolle seminar 'Van Don naar Doen!' Na afloop van het seminar ontvingen we veel positieve reacties. De workshops werden 'inspirerend en waardevol' genoemd en de informatie gaf velen meer inzicht. Uit de evaluatie bleek dat veel bezoekers behoefte hebben aan een verdiepingsslag, maar vooral ook aan handvatten om aan de slag te gaan. Hun vraag was: op welke manier kunnen we hier nu praktisch invulling aan geven binnen onze organisatie?

door Lina Damsma

Dyade Academy heeft een leergang ontwikkeld, speciaal voor bestuurders en bovenschools directeurs in het PO, VO & SO:

Meer Doen! met minder: Actief Financieel Beleid

In deze innovatieve leergang kunt u een praktische invulling geven aan het begrip 'Doen!' uit het seminar van deze zomer. Het is nu tijd voor actie! De leergang is interactief: bij de kosten van de leergang is een Acer Netbook inbegrepen. Hiermee kunt u tijdens de bijeenkomsten en thuis onbeperkt gebruikmaken van onze applicaties en online modules.

6D-model Dyade Academy heeft voor deze leergang een speciaal '6D-model' ontwikkeld. Hierin wordt financieel beleid in tijden van bezuinigingen voor u inzichtelijk, werkbaar en resultaatgericht. Het 6D-model behandelt de volgende dimensies van financieel beleid:

Bijeenkomst	Module	Datum
D1	Doen!= Doortastend begroten en bezuinigen	9 februari 2011
D2	Doen!= Doorgronden van uw vermogen	16 maart 2011
D3	Doen!= Durven risico's te nemen	13 april 2011
D4	Doen!= Doelstellingen formuleren	18 mei 2011
D5	Doen!= Delegeren van verbetering	15 juni 2011
D6	Doen!= Daadkrachtig te werk gaan	29 juni 2011

Concrete vaardigheden Na het volgen van deze leergang bent u in staat:

- > financieel beleid te vertalen naar financieel management;
- > de aanbevelingen van de Commissie Don om te zetten in concrete acties binnen uw onderwijsorganisatie;
- > risico's eerder te signaleren en te beheersen;
- > onderwijsfinanciën effectief te doorgronden;
- > de juiste managementbeslissingen te nemen;
- > te sturen op resultaat.

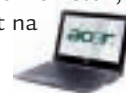
Direct aan de slag De leergang start op 9 februari 2011 en bestaat uit 6 modules op verschillende data.

De modules van de leergang vinden plaats op Nyenrode Business Universiteit, Straatweg 25, 3621 BG te Breukelen.

Investing De kosten van deelname zijn € 2.950,- per persoon, vrijgesteld van btw.

Dit is inclusief:

- > de complete leergang in 6 bijeenkomsten;
- > een Acer Netbook (deze wordt na de leergang uw eigendom);
- > de eLearning module;
- > deskundige online begeleiding gedurende het hele traject;
- > broodjes voor aanvang van de module;
- > koffie en thee tijdens de pauze;
- > parkeerplek op het Nyenrode terrein.



Inschrijven kan op www.dyade.nl. Er is plaats voor maximaal 30 personen. Heeft u het seminar 'Van Don naar Doen!' deze zomer gemist? Ook dan is deze leergang een uitgelezen kans uw kennis op peil te brengen en te houden. ●



Thema	Inhoud	Aanbeveling commissie Don	Docenten	
1	Doen!= Doortastend begroten en bezuinigen	Planning & Control Meer doen met minder Strategisch begroten en bezuinigen Financieel beleid	Opstellen van meerjarenbegroting [§ 2.3] Kengetallen in samengang bezien [§ 3.6.4, § 3.6.6]	Eric Boerstoeel/ Wilma Antonisse
2	Doen!= Doorgronden van uw vermogen	Vermogensbeheer Financiële effecten	Beter benutten van de mogelijkheden van vreemd vermogen [§ 3.4.6]	Harry Klein-Obbink
3	Doen!= Durven risico's nemen	Signaleren Beheersen	Opstellen van risicoanalyse [§ 2.3] Benodigde financiële buffer [§ 3.5.2.2] Delen van risico's door instellingen [§ 4.6.3]	Rinus Welleman
4	Doen!= Doelstellingen formuleren	Kapitalisatiefactor	Introductie van de kapitalisatiefactor als nieuw kengetal [§ 3.6.3] Ondergrens voor solvabiliteit in alle onderwijssectoren [§ 3.6.4] Verruimen signaleringsgrenzen liquiditeit [§ 3.6.5] Onder- en bovengrenzen voor de rentabiliteit [§ 3.6.6]	Hans Bol
5	Doen!= Delegeren van verbetering	Sturing Toezicht Governance	Versterking financiële deskundigheid op decentraal niveau [§ 4.2] Aanbevelingen voor het versterken horizontaal en verticaal toezicht [§ 4.3] Taken Inspectie [§ 4.4]	Hans Bossert
6	Doen!= Daadkrachtig te werk gaan	Schoolcontroller Rolverdeling	Versterking financiële deskundigheid op decentraal niveau [§ 4.2] Aanbevelingen voor het versterken horizontaal en verticaal toezicht [§ 4.3]	Fia Rietveld

De schooldiagnose: een waardevol instrument

De kwaliteit van vandaag is niet die van gisteren en ook die van morgen zal weer anders zijn. Net zoals de kwaliteit van de ene school verschilt van die van de andere school. Een organisatie die aan kwaliteitszorg doet, werkt systematisch en doelgericht aan het verbeteren van haar kwaliteit. Dat kan door regelmatig haar resultaten te meten, maar ook de tevredenheid van leerlingen, ouders/verzorgers en het personeel. Om de kwaliteit van de school in kaart te brengen en de verbetering in gang te zetten, kunnen meerdere instrumenten worden ingezet.

door René van Ommeren

Een van die instrumenten is de schooldiagnose die deel uitmaakt van het systeem van kwaliteitszorg. Een schooldiagnose kan worden ingezet op het moment dat de behoefte bestaat de school door te lichten. Via Dyade kunt u een diagnose laten uitvoeren door een van onze adviseurs. Voordeel is dat deze persoon extern is en dus onafhankelijk voor wat betreft de uitkomst van het onderzoek. De school krijgt daardoor een uitstekend beeld van haar sterke kanten en verbeterpunten en kan op basis daarvan goede en gefundeerde keuzes maken voor kwaliteitsverbetering. Met dit instrument maakt Dyade kwaliteitszorg bespreekbaar voor de betrokkenen bij een school (bestuur, schoolleiding, personeel, leerlingen en ouders).

Interne en externe kwaliteitszorg

We spreken van interne kwaliteitszorg, wanneer de school zelf activiteiten onderneemt. Dat is in de meeste gevallen een zelfevaluatie, een proces van kritisch naar zichzelf (laten) kijken door direct betrokkenen (leerkrachten en de directie). De resultaten van zo'n zelfevaluatie kunnen op gezette tijden worden vastgelegd in een zelfevaluatierapport. Zelfevaluatie kan aan kracht winnen wanneer de school personen van buiten vraagt feedback te geven op de onderwerpen, waarover de zelfevaluatie handelt, of over de zelfevaluatie op zich.

We spreken van externe kwaliteitszorg, of kwaliteitscontrole, wanneer het initiatief voor de kwaliteitszorgactiviteiten bij personen of instellingen buiten de school ligt. Dyade is zo'n instelling.

Verbetertraject Vaak wordt een schooldiagnose ingezet op scholen waar sprake is van 'een crisissituatie'. Maar de schooldiagnose bewijst ook zijn waarde in het licht van de totale kwaliteitszorg. Trudy Hogenbirk (zie kader op pagina 21) zegt daarover het volgende: "Het is natuurlijk altijd zinvol om een externe naar je school te laten kijken. Het geeft een objectiever beeld, omdat de diagnose wordt opgesteld door iemand die niet bij de school betrokken is en er geen emotionele binding mee heeft. Dat maakt het beeld helderder. Voor alle organisaties zou het goed zijn om zichzelf af en toe eens tegen het licht te houden en een beeld te krijgen hoe diverse geledingen de school ervaren en waar zij sterke en zwakke punten zien. Het voordeel van een schooldiagnose is, dat met name teamleden zich makkelijker tegen een onafhankelijk persoon uitspreken. Een schooldiagnose kan ook een startpunt vormen voor een nieuwe koers, het uitzetten van verbeterplannen."

Intakegesprek De schooldiagnose van Dyade bestaat uit verschillende onderdelen. Allereerst vindt een intakegesprek plaats met de opdrachtgever. In dit gesprek wordt helder gemaakt wat de aanleiding is voor de schooldiagnose en wat de onderzoeksbehoefte is.

In zo'n eerste gesprek komen zaken aan de orde als:

- > de kwaliteit van het onderwijs;
- > de organisatie van de school;
- > de leraren;
- > de in- en externe communicatie.

De probleemstelling wordt duidelijk geformuleerd. Vervolgens wordt het onderzoekstraject doorgesproken en worden afspraken gemaakt met betrekking tot de verschillende onderzoeksmomenten.

Diagnosetraject Na het intakegesprek volgt een diagnosetraject, waarin het team een belangrijke plaats inneemt. Het spreekt dan ook vanzelf dat de teamleden volledig worden geïnformeerd over het traject en het nut en de noodzaak ervan. De benodigde informatie krijgt men in een teambijeenkomst, waarbij alle teamleden aanwezig zijn. Deze bijeenkomst leent zich bij uitstek om de WMK-Quick Scan af te nemen. Deze scan geeft in korte tijd een kwaliteitsprofiel van de school als organisatie en is bedoeld voor leraren en de directie. De Quick Scan is gebaseerd op het toezichtskader van de Onderwijsinspectie; de actuele indicatoren zijn hierin opgenomen. Na het afnemen van de scan, krijgt het team tekst en uitleg over de in te vullen diagnosevragenlijsten die bij de schooldiagnose van Dyade horen.

Deze vragenlijsten zijn tot stand gekomen uit een samenwerking tussen de vakgroep Didactiek van de Vrije Universiteit Amsterdam (VU-MOC) en Dyade Advies. De vragenlijsten bestaan uit tweemaal veertig uitspraken. De uitspraken verwijzen naar positieve kenmerken op het gebied van vijf kwaliteitsterreinen: identiteit, schoolleiding, werkorganisatie, onderwijsaanbod en leerlingbegeleiding. De uitkomsten van de vragenlijsten geven een beeld van de huidige situatie binnen de organisatie en vergelijkt deze met de gewenste situatie. Op die manier ontstaat een verschilscore per onderdeel en krijgt men zicht op het ambitieniveau.

Kwaliteitszorg Nr Indicator

Enkele vragen uit de Quick Scan, onderdeel 'kwaliteitszorg'

- 1) De school heeft inzicht in de verschillen in de onderwijsbehoeften van haar leerlingpopulatie.
- 2) De school evalueert jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten
- 3) De school evalueert regelmatig het leren en onderwijzen
- 4) De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten
- 5) De school borgt de kwaliteit van haar leren en onderwijzen
- 6) De school rapporteert aan belanghebbenden inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs
- 7) De school waarborgt de sociale veiligheid voor leerlingen en personeel
- 8) De schoolleiding stuurt kwaliteitszorg aan

Ouderenquête Naast de diagnosevragenlijsten die door de directie en het team worden ingevuld, wordt een enquête uitgezet onder een willekeurig geselecteerde groep ouders. De uitkomsten van de Quick Scan, de diagnosevragenlijsten en de ouderenquête worden in diverse interviews met individuele teamleden en ouders op waarde getoetst. Na het bestuderen van diverse documenten, waaronder inspectierapporten, de schoolgids en het jaarplan, kan de onderzoeker conclusies trekken. Deze conclusies, met daaraan gekoppeld de aanbevelingen, maken de uiteindelijke rapportage compleet. Het concept wordt vervolgens met de opdrachtgever besproken. Vervolgens wordt de rapportage definitief gemaakt en volgt er een presentatie aan het team. ●

Meer informatie? Voor informatie over de schooldiagnose kunt u contact opnemen met de afdeling Advies van uw Dyade-vestiging of met René van Ommeren, senior adviseur van de Dyade Ede, tel. (0318) 675 179 of 06 - 12069946. U kunt ook een e-mail sturen naar rene.van.ommeren@dyade.nl.

Trudy Hogenbirk, waarnemend directeur op een school voor primair onderwijs, heeft onlangs gebruikgemaakt van de schooldiagnose van Dyade. We vroegen Trudy naar haar ervaringen.

Wat is de toegevoegde waarde van een schooldiagnose?

“De toegevoegde waarde van een schooldiagnose zit voor mij in het feit dat door een onafhankelijk persoon naar alle aspecten van de school wordt gekeken. De mening van de leerkrachten komt goed in beeld en daarnaast worden ook andere aspecten van de school meegewogen. Ik vond het prettig dat de diagnose door een externe deskundige werd uitgevoerd.”

Wat heeft de schooldiagnose jou opgeleverd?

“Mijn ervaringen met de schooldiagnose van Dyade zijn positief. In een korte tijd is een duidelijk beeld van de school neergezet. Daarnaast werden ook praktische oplossingen aangegeven. De kwaliteit van de diagnose is goed. De aanbevelingen zijn zeer praktisch en bruikbaar. Ze geven een goed houvast om een verdere koers uit te zetten.”

Een wereld van verschil!

“We hebben een heel leuk verbouwingsproject gedaan in Bergen op Zoom”, meldt een collega van de afdeling Vastgoed.

“Misschien leuk om daar eens iets over te schrijven?” Met het idee dat het wel een aardig technisch verhaal zou worden, gingen we op weg naar de protestants-christelijke basisschool Marco Polo die net na de vakantie in een nieuw jasje is gestoken. In het gesprek met directeur Lia Vermeulen blijkt, dat we een verkeerde vooronderstelling hadden: in deze verbouwing stond het idee centraal en was de technische uitvoering volgend. Oordeel zelf!

door Aad van der Wilt

De Lowys Porquinstichting in Bergen op Zoom is het bestuur van 33 protestants-christelijke en rooms-katholieke scholen in de regio. In Bergen op Zoom is een aantal scholen samengevoegd als gevolg van het dalend aantal leerlingen. Zo is De Heiberg gefuseerd met de dislocatie van De Grebbe; daaruit is een nieuwe school ontstaan: Marco Polo. Lia Vermeulen legt uit: “Ik was al directeur van De Grebbe en ben daar sinds 2000 bezig het onderwijs volgens de Reggio Emilia-benadering vorm te geven. Het bleek een succesvolle manier om het teruglopende leerlingaantal van De Grebbe op te vijzelen. Op 1 augustus van dit jaar is De Heiberg gefuseerd met de dislocatie van De Grebbe. In 2009 zijn we met beide teams na gaan denken of Reggio Emilia het uitgangspunt zou kunnen vormen voor de nieuwe school. Vanuit die gedachte is na een jaar van voorbereiding basisschool Marco Polo ontstaan.”

‘100 werelden om te ontdekken’, is de slogan van de school. Wat maakt Marco Polo uniek als school?

“In de eerste plaats zijn we natuurlijk een gewone basisschool die moet voldoen aan de wet en aan de kerndoelen. Vakken als rekenen, taal, lezen en schrijven worden dan ook cursorisch gegeven. Het moment van een scholenfusie biedt uiteraard volop mogelijkheden de nieuwste methoden te gaan gebruiken. De overige vakken, zoals de zaakvakken, de creatieve vakken en de bewegingsvakken worden gegeven in ateliers. We hebben een kookatelier, een dans/drama atelier en ateliers voor techniek, natuur, muziek en beeldende vorming. Sommige atelierlessen worden verzorgd door beeldend kunstenaars die we inhuren van het Centrum Beeldende Kunst in Bergen op Zoom.

Ieder jaar kiezen we voor de hele school een jaar-thema. Voor het komend schooljaar is dat ‘100 werelden om te ontdekken’. Met het hele team worden daar vier deelthema’s bij bedacht, die ieder tien



oude situatie

weken centraal staan. Bij die thema’s worden de bijpassende kerndoelen geordend die dan ook in die periode aan de orde moeten komen. Op basis daarvan mogen alle leerlingen hun eigen leervragen toevoegen. In overleg met de leerkrachten ontstaat zo een persoonlijk programma. Elk thema wordt afgesloten met een presentatie door de leerlingen. Alles wat ze geleerd en gemaakt hebben, wordt tentoongesteld. Ook worden verslagen van hun ontwikkeling en leermomenten opgenomen in een port-



nieuwe situatie



folio. De resultaten van het onderwijs worden zo zichtbaar gemaakt in het hele gebouw.”

Maar, het gebouw was niet geschikt voor jullie onderwijsconcept?

“We zouden het gebouw van De Heiberg gaan betrekken; een gebouw uit de jaren zeventig. Dus vrij donker, wat gedateerd, maar groot genoeg. Er waren al enkele grote onderhoudswerkzaamheden uitgesteld, tot we een idee hadden wat het zou moeten worden. Je kunt het natuurlijk beter in een keer goed doen! Uiteindelijk is besloten het gebouw te herontwikkelen met gebruikmaking van de nog openstaande onderhoudsbudgetten, enkele al toegekende subsidies en wat eigen investeringen. Omdat herontwikkelen behoorlijk ingrijpend is, hebben we Ruud van Loon, onze vastgoedadviseur van Dyade ingeschakeld (zie kader). Toen zijn we gaan

nadenken over de opzet van het gebouw en de buitenruimte. Ruud bracht een binnenhuisarchitect mee, die ons heeft geholpen bij het opstellen van een ‘vlekkenplan’ en bij het formuleren van onze wensen. Voor een deel is zo’n proces simpel: we wilden een keuken voor het kookatelier, ateliers voor beeldende vorming en dans en drama, met een toneel. Het plein moest opnieuw worden ingericht met meubilair, we wilden beplanting met vruchten en kruiden voor in het kookatelier. Maar er waren ook andere wensen: licht en ruimte, kleur en transparantie, zichtbaarheid en robuuste materialen. Ruud heeft vervolgens net zo lang met de architect gestoeid tot een tekening kon worden gepresenteerd. Die was meteen goed: iedereen was enthousiast en verbaasd dat alle wensen zo duidelijk waren gehonoreerd. Er is heel goed naar ons geluisterd en er is heel creatief omgegaan met onze ideeën.”

Meer foto's van basisschool Marco Polo vindt u in Dyademagazine van november (pagina 7, 8 en 9).

>>



Pedagogiek van het luisteren

Reggio Emilia is een klein plaatsje in de streek Emilia Romagna in het noorden van Italië. Na de Tweede Wereldoorlog besloten ouders zelf een pand te bouwen, met geld uit de verkoop van de schaarse goederen die de Duitsers hadden achtergelaten toen ze zich terugtrokken. In de Reggio Emilia-visie wordt het kind gezien als rijk met, al vanaf de geboorte, vele mogelijkheden en talenten. Kinderen zijn in wezen al van jongs af aan bezig met leren, ze zijn nieuwsgierig en zitten vol creativiteit, hebben hun eigen passies en zijn van nature uit op contact. Jonge kinderen worden gestimuleerd hun omgeving te verkennen en zich uit te drukken door middel van al hun natuurlijke 'talen' of expressiemiddelen, als woorden, bewegen, tekenen, schilderen, bouwen, beeldhouwen, schaduwspel, collages, drama en muziek. Dit betekent onder meer dat aan iedere school naast pedagogen ook kunstenaars zijn verbonden. Onder de bezielenleiding van pedagoog en filosoof Malaguzzi is men destijds begonnen met het doorbreken van de pedagogische en onderwijskundige tradities: een 'pedagogiek van het luisteren', in plaats van een 'pedagogiek van het vertellen'.

>> En dan wordt het een grote puinhoop...

"Tijdens de verbouwing ging de 'verkoop' gewoon door. De school moest uiteraard 'in bedrijf' blijven, ook in het halfjaar dat de werkzaamheden moesten worden uitgevoerd. Dyade nam dat hele proces voor zijn rekening door als een soort hoofdaannemer op te treden en voor alle uitvoerende werkzaamheden (veertien verschillende!) gespecialiseerde onderaannemers in te schakelen. Die mensen moesten allemaal volgens een goede planning werken, die samen



met ons is opgesteld. Ingrijpende en lawaaiige werkzaamheden werden buiten schooltijd en in vakanties gepland, zodat wij er in de klassen geen last van zouden hebben. Bij problemen hoefde ik alleen Ruud maar te bellen en die kwam het dan oplossen. Het eindresultaat mag gezien worden: de kinderen, het personeel en zeker ook de ouders zijn heel enthousiast.”

Dus met het nieuwe gebouw is in ieder geval één wereld gewonnen?

“Zeker! Het geeft ons allemaal een heleboel energie om het nieuwe jaar met een nieuwe school te kunnen beginnen in een totaal vernieuwde omgeving. We zijn heel trots dat we aan het schoolgebouw kunnen zien hoe ideeën en dromen zichtbaar zijn geworden.”

Eigenlijk is het proces van herontwikkelen wel een illustratie van het onderwijsconcept van Reggio Emilia. Het begint met een thema, met dromen en wensen, met luisteren naar elkaar. Vervolgens gaat het leerproces van start en wordt samengewerkt, gebouwd en zichtbaar gemaakt. Dan wordt veranderd en aangepast, steeds maar weer worden nieuwe dingen geleerd en uitgevoerd en aan het eind wordt het leerresultaat gepresenteerd aan ieder die het wil zien. Er zijn honderd werelden, maar het gebouw van basisschool Marco Polo is een wereld van verschil! ●

De bouwkundig adviseur in actie

Dyade Huisvesting & Vastgoed koppelt een stichting aan één bouwkundig adviseur. Deze adviseur blijft verantwoordelijk voor al het bezit van die stichting en het overleg met de bestuursverantwoordelijke voor huisvesting. Op die manier raakt de adviseur nauw betrokken bij de werk- en denkwijze van ‘zijn of haar’ stichting en zal daarom aan een half woord genoeg hebben om gebouwwensen, op welk vlak dan ook, op de juiste manier te vertalen.

door Ruud van Loon, bouwkundig adviseur

Dyade Huisvesting & Vastgoed van Dyade Zuid-West Nederland heeft de verbouwing/renovatie van basisschool De Heiberg in Bergen op Zoom tot de nieuwe school Marco Polo geheel voorbereid en tijdens de bouw begeleid. Maar wat maakt Dyade Huisvesting & Vastgoed de juiste partner voor een bestuur om dit soort renovatiewerkzaamheden te begeleiden? Dat antwoord is niet in een paar zinnen samen te vatten.

Schaalvoordeel bedingen

Het begint uiteraard met het weten wat de klant wil. Iedere scholenstichting, van een eenpitter tot een stichting met veertig scholen, heeft een eigen onderwijskundige visie, een denkwijze over hoe het onderwijs eruit moet zien. Afhankelijk van die visie rijst de vraag welke uitstraling de gebouwen moeten hebben om die visie uit te dragen.

De bouwkundig adviseur brengt alle gebouwen onderhoudstechnisch in kaart. Daarnaast weet hij als geen ander wat er binnen de gemeentelijke begrotingen is gereserveerd voor groot onderhoud aan een locatie. Door het maken van de juiste combinaties, zorgt de adviseur ervoor dat er schaalvoordeel ontstaat door verschillende onderhoudswerkzaamheden gecombineerd uit te laten voeren. Daardoor is de overlast voor de school beperkt en worden kosten bespaard.

Plannen en coördineren

Bij een onderwijskundige vernieuwing, zoals bij de Marco Polo-school het geval was, is het groot onderhoud van de gemeente én het bestuursonderhoud in hetzelfde traject meegenomen. In dit specifieke geval zijn tevens de werkzaamheden meegenomen in het kader van de subsidieregeling binnenmilieu die in 2010 door het ministerie van OCW in het leven is geroepen. Door slim te combineren, snijdt het mes dus aan wel vier kanten!

In het geval van de Marco Polo-school werd gewerkt met veertien aannemers van verschillende disciplines. Denk hierbij aan een schildersbedrijf, een hoveniersbedrijf, een stratenmaker, een plafonneur, een elektrabedrijf, een bouwkundig aannemer en een projectinrichtingsbedrijf. Dat een dergelijke hoeveelheid verschillende bedrijven een nauwgezette planning en coördinatie met zich meebrengt, spreekt voor zich!

Elke week werden twee klaslokalen geheel opgeknapt, terwijl het onderwijs gewoon doorgang kon vinden. In die week kreeg een klaslokaal een nieuw plafond, inclusief verlichting, een nieuw datanetwerk, de vloer werd vervangen, de wanden gesausd, het schoolbord werd vervangen en de keukenblokjes werden vernieuwd. Als iemand daarbij een steekje laat vallen, bestaat de kans dat de planning in het honderd loopt. Het is de taak van de bouwkundige om hier ‘vol bovenop’ te zitten en de uitvoering volgens plan te laten verlopen.

Ontzorgen van de school en het bestuur

Naast de coördinatie van de werkzaamheden, rapporteert de bouwkundige de financiële administratie. In de afwikkelingsfase worden de kosten in nauwe samenwerking met de afdeling financiën op de juiste manier gedeclareerd.

Op deze manier ontzorgt de bouwkundig adviseur uw stichting in de breedste zin van het woord en krijgt men voor, tijdens en na het project een helder en compleet overzicht van de budgetten en de kosten van het onderhoudstraject. Na dit traject zorgt de bouwkundige ervoor dat de meerjaren onderhoudsplanung voor de betreffende locatie wordt aangepast aan de nieuwe stand van zaken, zodat geen onnodige reserveringen plaatsvinden voor onderhoud aan dit gebouw.

Meer dan bouwen alleen

Het zal duidelijk zijn: het gaat in dergelijke gevallen niet alleen om het uitvoeren van onderhoud. Bouwkundig adviseurs van Dyade hebben oog voor de continuïteit van het onderwijs, kennis van de gebruikswensen van het bestuur en het vermogen een bouwtraject strak te managen. Die combinatie maakt Dyade Huisvesting & Vastgoed dé partner voor het onderhouden én renoveren van uw schoolgebouw.

Bereid u voor op een veilige jaarwisseling

Praktische tips voor een brandveilige school

Vernieling en brandstichting in december is voor veel scholen een jaarlijks terugkerend probleem. Ieder jaar lopen gemiddeld 20 scholen brandschade op tijdens de jaarwisseling. In 2007 bedroeg de totale brandschade aan onderwijsgebouwen in Nederland € 24 miljoen, waarvan voor € 20 miljoen tijdens oudejaarsnacht werd veroorzaakt. Maar niet alleen tijdens de jaarwisseling lopen scholen grote risico's. De brand die op zaterdag 16 oktober 2010 basisschool De Hoeksteen en basisschool De Vlint in Hoogkerk volledig heeft verwoest, is hiervan het harde bewijs.



Cees van der Jagt, oud-basisschooldirecteur van de Prins Constantijnschool in Ede is ervaringsdeskundige. Tijdens zijn loopbaan is zijn school maar liefst drie maal volledig afgebrand. De gevolgen van brand zijn volgens Van der Jagt extreem te noemen. “In één klap raken alle kinderen hun school kwijt. Weliswaar is een groot deel van het materiaal vervangbaar – meubilair en boeken kunnen opnieuw worden aangeschaft – maar werkstukken en zelfontwikkeld lesmateriaal gaan voorgoed verloren. En wat te denken van de leerlingenadministratie en de administratie rondom het leerlingvolgsysteem. Dat heeft nogal wat consequenties voor de leerkrachten. Daarnaast heeft brand op kinderen sociaal-emotioneel gezien grote impact. Bij één van de branden op de Constantijn gingen bijvoorbeeld zelfgemaakte moederdagcadeautjes verloren. De kinderen waren ontroostbaar.”

Spedoverleg en een noodoplossing Een brand kunt u in de meeste gevallen niet tegenhouden. Als iemand echt brand wil stichten, hoeft hij bijvoorbeeld maar een brandende tak op het dak te gooien. Een derde van de branden blijkt echter te ontstaan tijdens ‘spelen met vuur’. Een fikkie stoken kan dus eenvoudig uit de hand lopen. “Dat was de aanleiding van één van de branden op de Prins

Constantijnschool”, vertelt Van der Jagt. “Twee kinderen waren op het dak geklommen. Toen ze brandende propfen papier in de luchtkokers gooiden, was het snel gebeurd. Vaak overzien de aanstichters de gevolgen niet.” Na zo’n brand komt er veel op het schoolbestuur, de directie en het team af, weet Van der Jagt als geen ander: “Samen met de gemeente moesten we in een spoedoverleg een noodoplossing bedenken, om snel weer les te kunnen geven. Als school blijf je die verplichting wel houden. En er moest natuurlijk ook een nieuw schoolgebouw komen.”

Voorkomen is beter dan genezen Juist omdat u een brand niet altijd kunt voorkomen, is het belangrijk na te denken over hoe u de schade kunt beperken. Cees van der Jagt heeft ondervonden hoe belangrijk dit is. “Tijdens de eerste brand heeft de brandweer per toeval een doos met leerlingenadministratie uit mijn kantoor kunnen redden. Op advies van mijn omgeving besloot ik belangrijke gegevens als back-up op diskettes te zetten. De diskettes lagen keurig bewaard in mijn bureaulade. Tijdens de tweede brand is de leerlingenadministratie samen met de diskettes verbrand. Nu staat alles op usb-sticks en die gaan in de tas mee naar huis.” Het maken van back-ups is natuurlijk niet alleen belangrijk voor computersystemen, maar voor alles wat belangrijk is voor het geven van onderwijs op uw school. “Basisscholen zijn kwetsbaar. Voor continuïteit en veilig onderwijs is het belangrijk van te voren na te denken over de gevolgen van brand. Maar voorkomen is beter dan genezen. Er zijn genoeg stappen die u direct kunt ondernemen. De vijf praktische tips van de Octaaf Groep kunnen helpen brandschade in december te voorkomen en te beperken”, aldus Van der Jagt. ●



Vijf praktische tips

- > Geef uw leerlingen vuurwerkvoorlichting. Vergroot hun bewustzijn door ze te laten weten wat de gevolgen kunnen zijn van spelen met vuurwerk.
- > Zorg voor brandveilige kerstversiering. Impregneer alles en haal de versiering aan het begin van de kerstvakantie al weg.
- > Zorg dat kerstbomen in de school de vluchtwegen niet belemmeren.
- > Probeer aanleidingen tot brandstichting of vandalisme zoveel mogelijk weg te halen. Zet vuilcontainers binnen en haal opgehangen prullenbakken waar mogelijk tijdelijk weg. Maar u kunt bijvoorbeeld ook vóór de kerstvakantie een rondje om de school maken en alle stenen en takken opruimen.
- > Maak back-ups van belangrijke documenten en data en bewaar deze op een andere locatie dan op school.

‘Het maken van back-ups is natuurlijk niet alleen belangrijk voor computersystemen, maar voor alles wat belangrijk is voor het geven van onderwijs op uw school.’

Octaaf Groep

Octaaf Groep, het kennisinstituut voor veiligheid en zelfredzaamheid, kan u helpen bij het voorkomen en beperken van onnodige schade aan uw schoolgebouw. Bijvoorbeeld door de brandveiligheid van uw schoolgebouw te beoordelen. Octaaf Groep kan u tevens ondersteunen bij het opstellen van een schoolveiligheidsplan. Daarmee zorgt u voor meer veiligheid én bespaart u geld. Neem contact op voor een vrijblijvend gesprek: bel (030) 602 2976 of stuur een e-mail naar info@octaafadviesgroep.nl.



Agens begeleidt en bemiddelt mensen naar passend en duurzaam werk of naar succesvolle, duurzame dagactiviteiten. Dit doen wij in opdracht van werkgevers, gemeenten, UWV en de individuele klant.

We bieden diensten en programma's aan op het gebied van re-integratie, re-socialisatie, preventie, outplacement en coaching. Deze zijn bedoeld voor mensen met een kleine tot (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt.

- **Deskundige en persoonlijke begeleiding**
- **Kennis van de lokale markt**
- **Maatwerk, zowel individueel, als collectief**
- **Resultaatgericht**
- **Ervaren adviseurs**



omdat je verder wilt
agens

Neem voor meer informatie gerust contact op met Agens, tel 038 467 00 80 of mail info@agens.nl

Wij helpen u graag verder!

Dienst / product	Partner van Dyade	Uw voordeel	Hoe kunt u profiteren?
Arbodienstverlening	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	Projectum	> Korting op ontwerp- en projectkosten	Aanmelden / Informatie Rien Sandifort, Johan Strating of Dominique Soares (030) 634 62 90.
Bankarrangement	Dyade beschikt over bankarrangementen	> Speciale Dyade tarieven	Informatie bij Henk Schoone (henk.schoone@dyade.nl)
Brandpreventie	Dry Sprinkler Powder Aerosol (DSPA)	> Speciale Dyade tarieven	Informatie bij Jorg Aaldering (024) 352 25 73
Elektronische beveiliging	Chubb Varel Security	> beveiligingsoplossingen op maat	Aanmelden via tel. (020) 651 61 24
Digitale schoolborden	Lyreco	> 10% korting	Inschrijven via www.dyade.nl > Diensten > Dyade Voordeelservice
IP Aanvullingsplan	Loyalis	> 20% korting	Aanmelden via tel. (045) 579 61 11
ICT Computer Training & Ondersteuning	ICTonic	> Speciale Dyade tarieven	Informatie bij Heidi van Kampen (040) 297 85 85 of per mail dyade@ictonic.nl
Koffieconcepten (koffiemachines) voor professioneel gebruik	Overwijk Koffiesystemen	> Kortingen op aanschaf en aantrekkelijke huur- en onderhoudstarieven	Aanmelden / Informatie Peter Verwoert Telefoon (0513) 46 50 50
Liftinstallaties	Bos Consultancy	> 10% korting	Aanmelden via www.bosconsultancy.nl of via tel. (085) 877 94 67
Motorrijtuigenverzekering	Univé	> 10% korting	Aanmelden via de vestiging
Opleidingen & Trainingen en werkdrukreductie	TMI	> Speciale Dyade tarieven	Informatie bij B. Hoorn 06 553 417 68 W. Barendregt 06 460 755 84 www.tminederland.nl
Papier print- en kopieerpapier	BührmannUbbens Office Products (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 25% korting op reguliere advertentietarieven	Aanmelden via tel. (023) 564 96 90 of per mail advertenties@dyade.nl
Re-integratie en outplacement	Agens Pro Mobile B.V.	> Speciale Dyade tarieven	Aanmelden via ronald.van.rooijen@dyade.nl of via tel. (033) 4698 225.
Schoolmeubilair	Presikhaaf	> aantrekkelijke (leverings)condities	Aanmelden via tel. (026) 368 56 85
Schoonmaken	ISS Cleaning Services	> mantelcontract schoonmaken	Aanmelden via Frank Schilperoort tel.(010) 209 33 33 of per mail frank.schilperoort@nl.issworld.com
Sanitaire voorzieningen Toilet papier, zeep, handdoeken, etc.	ISS Washroom Services	> mantelcontract sanitaire voorzieningen	Aanmelden via Ron Bauhuis tel. (075) 612 71 61 of per mail bauhuis@groeneteam.nl
Veiligheid, agressie en BHV, middelen, advies en opleidingen	Octaaf Adviesgroep	> Speciale Dyade tarieven	Aanmelden via Peter Schut tel. (030) 6022976 of per mail p.schut@octaafadviesgroep.nl
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. (023) 564 96 90 of per mail advertenties@dyade.nl
Ziektekostenverzekering	VPZ/VGZ	> uitstekende dekking	Aanmelden via www.dyade.nl > Diensten > Dyade Voordeelservice
	Agis	> zeer scherpe premie > eenmalig €75,- instapkorting	Aanmelden via www.agiscollectief.nl/dyade
Plaagdier beheersing	ISS Pest Control	> 5 % korting	Aanmelden via Rutger Markerink Tel. (030) 2652970 of per mail salespestcontrol@nl.issworld.com

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

Dyade Noord-Holland

Hoofddorp

Wegalaan 14-28 | Postbus 346 | 2130 AH Hoofddorp
tel. (023) 564 96 00 | fax (023) 564 96 99

Dyade Rotterdam

Rotterdam

Scheepmakershaven 64 | Postbus 1080 | 3000 BB Rotterdam
tel. (010) 224 50 00 | fax (010) 414 72 27

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

Middelburg

Dam 10 | 4331 GJ Middelburg
tel. (0118) 61 11 59 | fax (0118) 61 30 46

Tilburg

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

Servicedesk Planning & Control

tel. (030) 630 56 99 | mail Servicedesk@dyade.nl
Openingstijden: 8:00 - 17:00 uur tijdens werkdagen



De Directeuren- ochtenden zijn weer begonnen

U kunt zich weer inschrijven voor de directeurenochtenden, nu voor de bijeenkomst 'Verzuimbeheersing tegen de achtergrond van gewijzigde wet- en regelgeving' en de bijeenkomst 'Sturen op bevoegenheid tegen de achtergrond van ziekteverzuim en burn-out', zie voor meer informatie pagina 12.

Schrijf nu direct in via www.dyade.nl/directeurenochtenden

- 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.*

CASO

RAET

07/12

09/12

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

20/12

20/12

Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 16.00 uur) salarisbetaling december.

23/12

23/12

Het salaris over de maand december wordt uitbetaald.

Kerstvakantie

In verband met de kerstvakantie is Dyade van 27 t/m 31 december niet bereikbaar. Vanaf maandag 3 januari zijn we weer bereikbaar.

Wij wensen u fijne feestdagen en een inspirerend 2011!

Vergroot uw onderscheidend vermogen!

Custom made

Development

Advice

Knowledge

Personal touch

Uw onderwijsinstelling onderscheiden ten opzichte van anderen? ictonic kan u hiermee helpen. Hoe?

Wij zorgen ervoor dat uw medewerkers én leerlingen ICT middelen optimaal in kunnen zetten binnen dagelijkse praktijksituaties. Of het nu een presentatie maken in PowerPoint, rapporten schrijven in Word, een planning maken in Excel of vergaderingen plannen in Outlook betreft, samen met u bepalen wij hoe u het beste resultaat kunt bereiken.

Tijdens schooltijd, studiedagen of naschools? Klassikaal les of ondersteuning op de werkplek? Standaard lesprogramma's of speciaal ontwikkelde maatwerk trainingen? Alles wordt afgestemd op de behoeften van uw docenten of leerlingen. U kunt zich hierdoor profileren als een vooruitstrevende onderwijsinstelling die leerlingen optimaal voorbereidt op de toekomst.

Bent u nieuwsgierig geworden naar uw mogelijkheden bij ictonic? Neem dan contact met ons op voor een vrijblijvend advies en ontdek 'our sparkling ICT solutions'.