

Vakblad voor bedrijfsvoering in het onderwijs

# Dyade magazine

nummer 10 | oktober 2018

Formatiebeleid,  
bestuursformatieplan,  
werkverdelingsplan...  
Wat betekent **de**  
**nieuwe cao** voor u?

**Flexibele**  
**contracten** in  
het arbeidsrecht

Nieuwe **arbeids-**  
**ongeschikten**  
uit onderwijs  
sinds 2008 bijna  
verdubbeld



Auto-  
verzekering  
**exclusief** voor  
iedereen in het  
onderwijs

# Bespaar honderden euro's in slechts 10 minuten!

Onderwijspersoneel wordt beloond door rijgedrag in het verkeer!  
Zij veroorzaakt aantoonbaar minder schade, de premie kan voor deze  
doelgroep dus flink omlaag. **Vergelijk het zelf!**

Premievergelijking autoverzekering\*



WA verzekerd



WA+ verzekerd



Allrisk verzekerd

|                   | Premie per maand<br>Dyade collectief | Premie per maand<br>Verzekeraar X | Premie per maand<br>Verzekeraar Y | Uw<br>mogelijke<br>besparing op<br>jaarbasis |
|-------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------|
| WA verzekerd      | € 9,38                               | € 17,29                           | € 26,44                           | € 204,72                                     |
| WA+ verzekerd     | € 25,32                              | € 30,40                           | € 32,01                           | € 80,28                                      |
| Allrisk verzekerd | € 49,54                              | € 71,23                           | € 87,41                           | € 454,44                                     |

\* Deze vergelijking is gebaseerd op een kleine (€ 12.700), midden (€ 26.900) en grote (€ 40.300) auto, tot 15.000 km per jaar en 10 schadevrije jaren (op 1-11-2017).

- ✓ Géén eenmalige poliskosten
- ✓ Uitstekende dekking
- ✓ Nieuwwaarderegeling: 36 maanden
- ✓ Allianz biedt veiligheid, kwaliteit én persoonlijke benadering

**Bereken uw  
premie op**

[allianzcollectief.nl/  
dyade](http://allianzcollectief.nl/dyade)

Dyademagazine is een uitgave van Dyade. Dyademagazine verschijnt elfmaal per jaar.

#### Redactie

Jan Maarten Brommersma  
Frank Cannegieter  
Elzemieke Janzen  
Joyce Reijmerink  
Herman de Wild (hoofdredacteur)  
Iris Wortelboer

#### Met medewerking van

Peter de Vette  
Sander Wijnhoff  
Frank Cannegieter  
Cathy van Tuij  
Marcel Hoes  
Ronald van Rooijen  
Wilma Rijndorp-Kreft  
Bianca Brouwer

#### Redactie-adres

Postbus 5040  
3502 JA Utrecht  
redactie.dyade@dyade.nl

#### Abonnementen

Het Dyademagazine kost € 39,95 per jaar, exclusief btw. Voor opgave van abonnementen en adreswijzigingen kunt u contact opnemen via redactie.dyade@dyade.nl

#### Advertentie-informatie

Iris Wortelboer  
(030) 3035055

Hoewel aan de productie van Dyademagazine veel zorg wordt besteed, kan het voorkomen dat iets aan onze aandacht ontsnapt. Dyade aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de eventuele gevolgen van drukfouten, onjuistheden of onvolledigheden in de gepubliceerde informatie.

#### Vormgeving

designGenerator, Arnhem

#### Eindredactie

Erica Rasink

#### Drukwerk

drukkerij Printvisie, Rotterdam



9



13



16

## In dit nummer:

### Column: de aftrap

- 4 Onvoltooid verleden tijd - Over het bestaan van Dyade sinds 1656
- 5 Flexibele contracten in het arbeidsrecht
- 9 Formatiebeleid, bestuursformatieplan, werkverdelingsplan... Wat betekent de nieuwe cao voor u?
- 13 Prinsjesdag: Had u nou écht een wonder verwacht?
- 14 Dyade breidt dienstverlening uit: Nieuwe arbeidsongeschikten uit onderwijs sinds 2008 bijna verdubbeld
- 16 Een "aanbrengpremie" gaat het onderwijs niet redden!
- 19 Ambtenaren voor de klas, ouders die willen helpen of gewoon een vak schrappen
- 20 Sociale veiligheid in school: Een handreiking voor schoolleiders
- 21 Is uw glas halfvol of halfleeg?
- 24 **Kort Nieuws**
- 25 Dyade Academy
- 26 Voordeelservice
- 27 Kalender/Waar vindt u ons?

# DE Aftrap...



**Herman de Wild RM**  
Algemeen directeur/bestuurder  
[herman.de.wild@dyade.nl](mailto:herman.de.wild@dyade.nl)

## Onvoltooid verleden tijd - Over het bestaan van Dyade sinds 1656

In de communicatie van Dyade noemen wij wel eens dat we al bestaan sinds 1656. Soms krijg ik de vraag of het een tikfout is of een grap. Daarop kan ik alleen maar zeggen; nee, het is een feit dat één van de rechtsvoorgangers van Dyade (Stichting DCO Rotterdam) al bestaat sinds dat jaar. In 1656 namen de Diakenen van de Laurenskerk in Rotterdam namelijk ook scholen voor arme kinderen op in hun zorg. In de diakoniekamer van de Laurenskerk hielden zij ook de scholenadministratie bij: dé oorsprong van het Scholenbureau Rotterdam-Centrum (Stichting DCO Rotterdam). De scholenadministratie voor Rotterdam en omstreken verhuisde in 1847 van de Laurenskerk naar de Oppert in Rotterdam. Het pand werd in 1940 echter volledig verwoest. Dit is slechts een stukje van het verhaal van één van de rechtsvoorgangers van Dyade. Andere rechtsvoorgangers hebben eveneens een lang bestaan in de geschiedenis van onderwijsadministratie.

En daar zijn we trots op! Dyade en haar rechtsvoorgangers laten continuïteit zien. Toen en nu. We spelen letterlijk al honderden jaren in op de behoefte in het onderwijs en werken voortdurend aan kwaliteit. Onlangs behaalde Dyade Onderwijsbedrijfsvoering en Dyade Huisvesting & Vastgoed als eerste in Nederland voor al haar dienstverlening het ISO certificaat volgens de nieuwe (aangescherpte) 2015 norm. Daar zijn we ook trots op en het onderstreept 'onvoltooid verleden tijd'; de subtitel van deze aftrap.

Dyade blijft innoveren. Of het nu gaat om nieuwe systemen voor onderwijsbedrijfsvoering, kennis van medewerkers of dienstverlening op het gebied van virtual reality. Dyade blijft innoveren en werken aan kwaliteit.

Voor de liefhebbers een pentekening uit het gemeentearchief van Rotterdam met daarbij het onderschrift: 'In haar krochten en spelonken waarde de eerste administrateur rond. In haar ingewanden stonden de archiefkasten opgeslagen.' ●

**Herman de Wild**



# Flexibele contracten in het arbeidsrecht

In het onderstaande artikel bespreek ik de stand van zaken van de flexibele contracten in het arbeidsrecht. In het bijzonder de ketenregeling en de verruiming daarvan voor het primair onderwijs, de tijdelijke taakuitbreiding, het oproepcontract en payroll onder de cao voor het primair onderwijs en onder de Wet arbeidsmarkt in balans. Door de veranderde arbeidsmarkt en het tekort aan leerkrachten zullen scholen al blij zijn dat zij hun bezetting van leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel rond kunnen krijgen en hun personeel aan zich kunnen binden middels contracten voor onbepaalde tijd. Dit laat onverlet dat er in het onderwijs behoefte is aan personeel dat kan worden ingezet bij ziekte en verlof van personeel en er veel behoefte blijft aan flexibele inzet van personeel om dit op te vangen en geen klassen naar huis te hoeven sturen. Hierbij kan ook worden gedacht aan passend onderwijs en zorgleerlingen die extra ondersteuning gedurende een bepaalde periode of hun gehele schooltijd behoeven. Er zijn allerlei situaties denkbaar die toch om flexibele inzet van personeel vragen.

door Mr. Bianca Brouwer, juriste Dyade Advies



## De ketenregeling

De ketenregeling houdt in dat er maximaal drie contracten in twee jaar kunnen worden aangegaan welke elkaar opvolgen met tussenpozen van zes maanden of korter. De keten wordt dus doorbroken met een tussenpoos van zes maanden en een dag. Bij het vierde contract of bij de overschrijding van de twee jaar, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit is de hoofdregel. Vervolgens geeft het Burgerlijk Wetboek de mogelijkheid aan cao partijen om hier bij cao van af te wijken. De mogelijkheid om hiervan af te wijken is echter een beperkte; maximaal zes contracten in maximaal vier jaar tijd. Cao partijen in het primair onderwijs maken (niet volledig) gebruik van deze afwijkmogelijkheid en geven aan dat bij vervanging anders dan wegens ziekte er maximaal zes contracten in drie jaar tijd mogen worden aangegaan. Bij het zevende contract of bij overschrijding van de drie jaar ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

## Uitzonderingen Ketenregeling

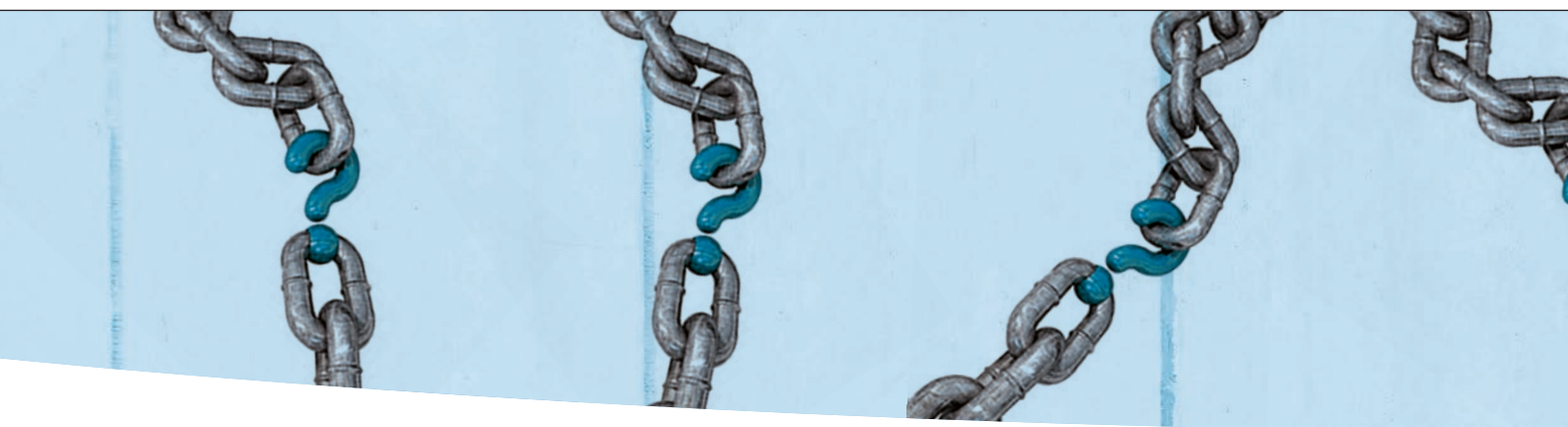
Bovendien geeft het Burgerlijk Wetboek de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de mogelijkheid om voor bepaalde beroepsgroepen een algemene uitzondering op de ketenregeling te maken. Eerder deed hij dit al voor profvoetballers. Nu maakt de minister deze uitzondering ook voor vervangers in het onderwijs die worden ingezet wegens ziekte.

Deze algemene uitzondering houdt in dat er in de periode van drie jaar onbeperkt van de ketenregeling mag worden afgeweken. Dus vervangers van leerkrachten welke wegens ziekte afwezig zijn mogen onbeperkt worden ingezet tot een maximum van 36 maanden. Indien de vervanger na deze drie jaar wordt ingezet ontstaat er wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze regeling treedt in werking per 1 augustus 2018 en heeft alleen betrekking op toekomstige situaties en heeft dus geen terugwerkende kracht. Dus voorgaande

>>







- >> benoemingen tellen wel degelijk mee. Dus afhankelijk van de situatie zal moeten worden bekeken of er al dan niet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

**Als voorbeeld:** een leerkracht heeft drie benoemingen in de vervanging anders dan wegens ziekte in twee jaar tijd. Indien de vierde benoeming er een is in vacature, dan ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het vierde contract is niet in de vervanging, dus dan geldt de hoofdregel maximaal drie contracten in twee jaar tijd. De uitzondering maximaal zes contracten in drie jaar in de vervanging anders wegens ziekte gaat dan niet op.

De situatie is echter anders indien het vierde contract een contract betreft in de vervanging anders dan wegens ziekte. Dan is niet de hoofdregel maar de uitzondering van toepassing. Maximaal zes contracten in drie jaar tijd in de vervanging anders dan wegens ziekte en er is sprake van een vierde contract voor bepaalde tijd.

### De uitzonderingsregel

Een leerkracht heeft zes contracten gehad in de vervanging wegens ziekte in twee jaar tijd. Per 1 augustus 2018 wordt hem de zevende arbeidsovereenkomst wegens ziekte aangeboden. Dan is het zevende contract er een voor bepaalde tijd.

De uitzonderingsregel van de minister is dan al van toepassing. Deze treedt immers in werking per 1 augustus 2018. Immers dan geldt niet dat het zevende contract vast is maar dat er gedurende drie jaar onbeperkt mag worden afgeweken van de ketenregeling bij vervanging van een zieke leerkracht. Pas na drie jaar ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Wel tellen de voorgaande contracten mee om te bepalen of er na drie jaar recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Stel degene heeft zes contracten gehad in drie jaar tijd, dan is het zevende contract ook onder de nieuwe regeling vast omdat de 36 maanden wordt overschreden.

Stel echter dat het zevende nieuwe contract in de vervanging wegens ziekte per 31 juli 2018 ingaat, toen gold de uitzondering van de minister nog niet,



dan ontstaat er wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Immers, de regeling is alleen van toepassing op toekomstige situaties en niet met terugwerkende kracht. De cao PO gaat weliswaar in per 1 januari 2018, maar de uitzondering welke alleen kan worden gemaakt bij ministeriële regeling geldt pas per 1 augustus 2018. De minister loopt met zijn uitzondering voor het bijzonder onderwijs wel alvast vooruit op de Wet arbeidsmarkt in balans die naar alle waarschijnlijkheid per 1 januari 2020 in werking treedt. In het voorstel arbeidsmarkt in balans is immers de uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs, die invallen wegens ziekte van een leerkracht, opgenomen dat zij onbeperkt kunnen vervangen. Cao partijen lopen voorop en hebben de minister verzocht om hier al in het schooljaar 2018-2019 gebruik van te mogen maken. Zoals hiervoor geschetst heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dit verzoek gehonoreerd en is deze uitzondering in de cao primair onderwijs opgenomen.

### Wet arbeidsmarkt in balans

Ook komt de Wet arbeidsmarkt in balans tegemoet aan verruiming van de ketenregeling. De openvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar aan te gaan, uitzonderingen daargelaten, welke bij cao kunnen worden overeengekomen. Dit wordt 3 jaar. Wel is er kritiek vanuit de bonden op de Wet arbeidsmarkt in balans omdat er juist meer behoefte aan rechten voor flexibel personeel bestaat.

### Makkelijker om vast personeel te ontslaan

Daarnaast maakt de minister in de Wet arbeidsmarkt in balans het makkelijker om vast personeel te ontslaan door een cumulatiegrond in te voeren.



Nu het zo is geregeld dat wil een werkgever een werknemer wegens een persoonlijke grond kunnen ontslaan, denk hierbij o.a. aan disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhouding, plichtsverzuim op een limitatief aantal gronden, dan dient de werkgever aan te tonen dat het dossier aan alle vereisten voldoet. Dit wordt wel een voldragen ontslaggrond genoemd. Bijvoorbeeld bij de grond disfunctioneren is bepaald dat er dient te zijn geconstateerd dat degene niet goed functioneert, dat dit is vastgelegd, dat er de mogelijkheid tot verbetering is geboden, dat er begeleiding en scholing is geweest en mocht het functioneren niet verbeteren dat er intern en extern wordt gekeken naar herplaatsing. Indien het dossier aan deze vereisten voldoet, zal er sprake zijn van een voldragen ontslaggrond en dan pas zal de rechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Nu heeft de minister voorgesteld dat het niet meer hoeft te gaan om een voldragen ontslaggrond, maar dat er sprake mag zijn van een cumulatie van gronden, dus bijvoorbeeld een (beetje) disfunctioneren en een (beetje) verstoorde arbeidsverhouding samen en dan hoeft de werkgever niet aan alle vereisten van een voldragen ontslaggrond te voldoen. Wel is in dat geval de vergoeding 1,5 keer de transitievergoeding. Dit maakt het echter veel makkelijker om vast personeel te ontslaan indien niet meer aan alle vereisten van een ontslaggrond hoeft te worden voldaan. De gedachte van de minister hierachter is dat werkgevers, indien zij makkelijker vast personeel kunnen ontslaan, eerder personeel voor onbepaalde tijd zullen benoemen.

#### Oproepovereenkomst min-max contracten

De oproepovereenkomst min-max contracten is niet meer apart in de cao primair onderwijs opgenomen. Nu geldt gewoon de wettelijke regeling en deze regelt dat een min-max contract voor bepaalde tijd is of onbepaalde tijd voor een minimaal aantal uren per week, maand of jaar. Dit zijn de garantie-uren. Deze dienen altijd te worden uitbetaald. Voorts geldt een afspraak voor de maximaal oproepbare uren. De medewerker moet beschikbaar zijn tot het maximaal aantal uren. En na zes maanden is er een loondoorbetalingsverplichting. Is er sprake van een contract van minder dan 15 uur per week dan dient er per oproep minimaal 3 uur te worden uitbetaald. Toch kan een oproep-

overeenkomst nog steeds nuttig zijn in die gevallen dat het niet gaat om vervanging wegens ziekte. Of dat het geen leerkracht betreft die ziek is, maar bijvoorbeeld een onderwijsassistent, conciërge, administratief medewerker. Dan geldt immers de regel dat er maximaal zes keer in drie jaar mag worden ingevallen in de vervanging, denk hierbij aan schorsing, zwangerschaps- en bevallingsverlof, studie, etc., omdat in die gevallen een werkgever gauw aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vastzit. Terwijl in een oproepovereenkomst van een jaar er wel onbeperkt kan worden opgeroepen. Wel telt dat jaar mee voor de keten.

#### De tijdelijke taakuitbreiding

Een tijdelijke taakuitbreiding zal steeds meer voorkomen in het onderwijs en er zal een beroep op parttimers, welke voor bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd in dienst zijn, worden gedaan om, indien mogelijk, vervangingen van collega's op te vullen. De vraag is of de tijdelijke taakuitbreiding meetelt voor de keten van tijdelijke contracten. Tot nu toe wordt vooralsnog aangenomen dat deze van rechtswege vervalt en niet meetelt voor de keten omdat er geen sprake is van een zelfstandige opvolgende arbeidsovereenkomst. Hierbij is wel de voorwaarde dat de tijdelijke taakuitbreiding binnen de looptijd van de arbeidsovereenkomst valt, anders is er wel sprake van een nieuw contract in de keten. De cao primair onderwijs bepaalt vooralsnog dat deze tijdelijke taakuitbreidingen van rechtswege vervallen en laat deze niet onder de ketenregeling vallen.

In de Wet arbeidsmarkt in balans is er ook nog een bepaling opgenomen wat betreft payrolling welke nog aan beide kamers dient te worden voorgelegd en naar alle waarschijnlijkheid pas in 2020 in werking treedt. In de wet wordt een definitie van de payroll-overeenkomst opgenomen en moeten werknemers van een payrollbedrijf wat betreft (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk worden behandeld als werknemers bij de inlener, met uitzondering van pensioen. Ten aanzien van pensioen wordt een adequate pensioenregeling voorgeschreven.

**Er zijn nogal wat mogelijkheden om werknemers flexibel in te zetten onder (bijna) dezelfde voorwaarden als vast personeel. ●**

## SERVICE & MONTAGE OP MAAT, DAT ZIT BIJ PRESIKHAAF SCHOOLMEUBELN WEL GOED!

**Presikhaaf Schoolmeubelen heeft haar eigen service- en montageteam en dat biedt de mogelijkheid om u 'maatwerk' te bieden. Wij bieden dus meer dan alleen een vakkundig advies voor de beste schoolmeubels en de mooiste en best passende inrichtingen. Met ons team met louter vakmensen, bieden we het onderwijs en de kinderopvang in heel Nederland ook nog eens de beste service!**

Geen enkele schoolomgeving is hetzelfde en dat is nou net waar ons service- en montageteam met haar kennis en vakmanschap op kan inspelen. Of het nu gaat om het opnemen en inmeten van maatwerkopdrachten, preventief periodiek onderhoud, of de inbouw van een kastenwand, het ervaren team van Presikhaaf heeft altijd de best passende oplossing!

Heeft u gekozen voor Presikhaaf Schoolmeubelen, dan is het voor ons vanzelfsprekend dat wij zowel, voor, tijdens als na de levering klaar staan met ons service- en montageteam!

Meer weten over Presikhaaf Schoolmeubelen of een bezoek brengen aan onze vernieuwde showroom en fabriek? Maak dan een afspraak met onze Customer Service tel.nr. 026 - 3 685 685 of met één van onze Onderwijs Inrichtingsspecialisten via onze website [www.schoolmeubelen.com/inrichtingsspecialisten!](http://www.schoolmeubelen.com/inrichtingsspecialisten!)



Heeft u een schoolinrichting van of bent u van plan een nieuwe schoolinrichting aan te schaffen? Neem dan contact op met onze Inrichtingspecialist in uw regio of met onze Customer Service via 026 - 368 685. Of vul het contactformulier in op onze website.

Vakantieperiodes zijn de beste momenten om periodiek onderhoud uit te laten voeren. Wanneer u voor de herfst- of kerstvakantie onderhoud uit wilt laten voeren, laat ons dit dan zo snel mogelijk weten. Wij bespreken dan de werkzaamheden, maken een kostenopgave en natuurlijk de planning.



# Formatiebeleid, bestuursformatieplan, werkverdelingsplan... Wat betekent de nieuwe cao voor u?

Zoals u heeft kunnen lezen in de cao primair onderwijs 2018-2019 gaat er vanaf 1 augustus 2019 een nieuwe systematiek in voor het meerjarenformatiebeleid en het taakbeleid/de werkverdeling. In dit artikel zetten we kort de nieuwe systematiek uiteen en staan we stil bij de praktische gevolgen hiervan op de totstandkoming van het meerjarenformatiebeleid en het proces van de werkverdeling. Ten slotte belichten we de meerwaarde van het bestuursformatieplan en de rol die het plan heeft in voorbereiding op de werkverdelingsgesprekken.

door Sander Wijnhoff, MSc.,

Junior adviseur P&O Advies



## Nieuw systeem van formatiebeleid en werkverdeling

Hoofdstuk 2 van de cao PO komt te vervallen per 1 augustus 2019. Hiermee verdwijnen een aantal artikelen, waaronder de huidige opzet van het formatiebeleid, taakbeleid en werkverdeling (basismodel/overlegmodel). Ook met betrekking tot de werktijd vervallen een aantal bepalingen, zoals de minimale benoemingsomvang, bepalingen over overwerk voor onderwijzend personeel en de inzetbaarheidstabel. Ook de verwijzing van de 40-urige werkweek in het kader van de werkverdeling is vervallen, al blijft deze nog wel in effect voor het bepalen van de werktijdfactor, het salaris en verlof. De maximale lestijd is aangepast van 930 naar 940 uur.

In plaats van het huidige hoofdstuk 2 zal, per 1 augustus 2019, hoofdstuk 2 opgenomen in bijlage XXI van kracht zijn. Voor werkgever en werknemers is het zaak ervoor te zorgen dat invoering van het werkverdelingsplan per 1 augustus 2019 mogelijk is. De voorbereiding voor de werkverdeling in 2019-2020 zal dan dit schooljaar al plaats moeten vinden.

## Meerjarenformatiebeleid, bestuursformatieplan en overig beleid

De werkgever dient volgens de nieuwe systematiek het meerjarenformatiebeleid en het bestuursformatieplan op te stellen. Het meerjarenformatieplan dient hierbij te bestaan uit een jaarlijks geactualiseerde meerjarenbegroting voor minimaal 4 jaar en de gevolgen van deze begroting voor de formatie. Het bestuursformatieplan dient te beschrijven hoe de middelen bovenschools dan wel aan de scholen worden toebedeeld. Ook dient de beschikbare formatie per school (BRIN-nummer) te worden vastgesteld, waarbij de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren per school wordt verantwoord. De verplichting de behaalde percentages functiemix te vermelden is komen te vervallen vanwege het vervallen van de vereisten functiemix.

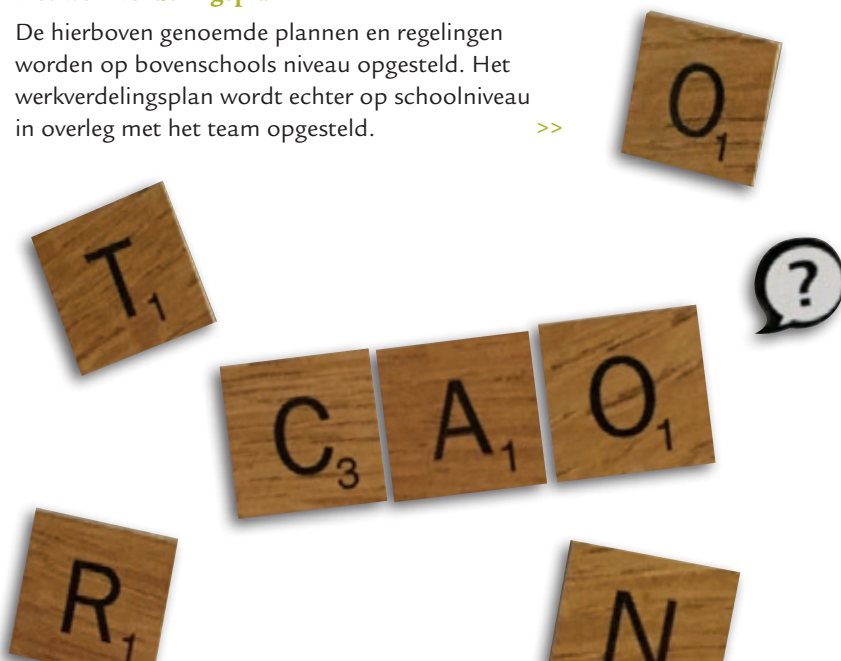
Tevens dienen regelingen te worden opgesteld voor de introductie en begeleiding van startende werknemers en de wijze waarop de kaders van het vervangingsbeleid bij de werkgever worden vormgegeven (enkel bijzonder onderwijs).

Het meerjarenformatiebeleid en het bestuursformatieplan dienen jaarlijks voor 1 mei te worden vastgesteld met instemming van de P(G)MR.

## Het werkverdelingsplan

De hierboven genoemde plannen en regelingen worden op bovenschools niveau opgesteld. Het werkverdelingsplan wordt echter op schoolniveau in overleg met het team opgesteld.

>>



>> **De procedure voor de totstandkoming van het werkverdelingsplan is als volgt:**

- > Jaarlijks worden voor de zomervakantie gesprekken met het team ingepland welke de basis vormen voor het werkverdelingsplan. De werkgever plant in op dagen dat de meeste medewerkers er zijn en stelt hen tijdig op de hoogte van de vergaderingen over het werkverdelingsplan.
- > De werkgever brengt per (school)team de werkzaamheden voor het volgend schooljaar in kaart, waaronder het aantal groepen, het aantal (zorg) leerlingen, overige werkzaamheden en geplande teamscholingen.
- > De werkgever verstrekt het overzicht van werkzaamheden aan de teamleden, alsmede informatie over de kaders die het bestuur hanteert inzake de werkverdeling op de scholen, de strategische doelstellingen, de kaders voor het vervangingsbeleid, het meerjarenformatiebeleid en het bestuursformatieplan.
- > De teams voeren voor de zomervakantie het gesprek over de werkzaamheden op de school en maken hier afspraken over. Dit gesprek zal dienen als basis voor het werkverdelingsplan. In het werkverdelingsplan dient zorgvuldig een breed scala aan onderwerpen te worden vastgelegd over de wijze waarop de door de werkgever in kaart gebrachte werkzaamheden het komende schooljaar ingevuld dienen te worden. Ook zaken zoals verhouding tussen lesgevende en overige taken, pauzetijden en besteding van werkdruk-middelen worden opgenomen. Voor invoering van het werkverdelingsplan is voldoende draagvlak binnen de teams nodig. De wijze waarop dit getoetst dient te worden wordt door de teams zelf bepaald en opgenomen in het werkverdelingsplan.
- > De werkgever maakt op basis van het teamgesprek een concept-werkverdelingsplan en legt dit voor aan het team voor voorlopige vaststelling.

- > De PMR toetst vervolgens of de vaststellingsprocedure van het plan goed is doorlopen en of er voldoende draagvlak is binnen het team. De PMR heeft hierbij instemmingsrecht.
- > Na vaststelling van het werkverdelingsplan bepaalt de werkgever in overleg met de individuele werknemers hun inzet voor het komende schooljaar en worden afspraken gemaakt over de professionalisering. Het werkverdelingsplan dient hierbij als uitgangspunt. Wat blijft gelden is dat een fulltime medewerker 1659 klokuren op jaarbasis kan worden ingezet. In overleg tussen werkgever en werknemer kan wel worden overeengekomen dat de werknemer meer lesuren verzorgt dan de (bijgestelde) norm van 940 uur.

**Planning uitvoering nieuwe systematiek**

Van het team wordt verwacht dat zij beslissingen neemt over de inzet van mensen en middelen op de school in het komende schooljaar. Om deze beslissingen te kunnen maken krijgt zij informatie van de werkgever, zoals hierboven beschreven. Het verstrekken van deze informatie zal, zeker het eerste jaar, niet genoeg zijn. Het leren lezen van documenten als meerjarenbestuursformatieplannen, alsmede het inzicht krijgen in bijvoorbeeld de gevolgen van het aannemen of afstoten van medewerkers zal de nodige tijd kosten. Aangezien dit schooljaar de eerste keer is, dient rekening te worden gehouden met extra tijdsbesteding om alle partijen te laten wennen aan de nieuwe methodes, beleidsstukken en verantwoordelijkheden. Het is dus meer dan ooit van belang om tijdig te beginnen met het opstellen van meerjarenformatiebeleid en het bestuursformatieplan. Idealiter zouden de beleidsstukken al rond januari gereed zijn om het vervolgtraject tijdig in gang te kunnen zetten.

**Onderstaand een voorbeeldplanning voor de totstandkoming van het werkverdelingsplan.**

| Activiteit                                                                                                                                                                                  | Planning                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Opstarten meerjarenbegroting, meerjarenformatiebeleid, bestuursformatieplan en overige beleidsstukken                                                                                       | Oktober-december                                  |
| Meerjarenformatiebeleid en bestuursformatieplan afronden en voorleggen aan P(G)MR ter instemming                                                                                            | December-januari                                  |
| Werkzaamheden per team in kaart brengen. Data verzamelen                                                                                                                                    | Februari                                          |
| Teams informeren en informatie (kaders bestuur, meerjarenformatiebeleid, strategische doelstellingen, bestuursformatieplan) ter beschikking stellen en ondersteunen bij leren lezen stukken | Februari                                          |
| Teamgesprekken voeren over werkverdeling                                                                                                                                                    | Maart                                             |
| Concept-werkverdelingsplannen opstellen en voorleggen team, aanpassingen verwerken                                                                                                          | Begin april                                       |
| Instemming verkrijgen PMR (doorgaans 6 weken)                                                                                                                                               | Concept-werkverdelingsplan medio april voorleggen |
| Gesprek individuele medewerkers                                                                                                                                                             | Juni                                              |
| Start zomervakantie                                                                                                                                                                         | Vanaf 1e week juli                                |



### Praktische consequenties voor de inhoud en planning van het bestuursformatieplan

Ondanks de wijzigingen in de cao-teksten en de nieuwe systematiek van het werkverdelingsplan zijn een aantal zaken gelijk gebleven. Er dient nog steeds een meerjarenbegroting en bestuursformatieplan opgesteld te worden. Het bestuursformatieplan geldt nog steeds als basis voor RDDF-plaatsing van werknemers.

In het meerjarenformatiebeleid worden aan de hand van de meerjarenbegroting de gevolgen bepaald voor de formatie. Het bestuursformatieplan vertaalt deze gevolgen naar de praktijk en bevat de beschikbare formatie en via welke stappen de werkgever deze beoogt te bereiken, zoals bijvoorbeeld RDDF-plaatsing.

Om goed aan te sluiten bij de voorbereidingen voor het werkverdelingsplan is ons advies de bestuurlijke kaders inzake de werkverdeling eveneens in het bestuursformatieplan op te nemen, alsmede de strategische doelstellingen. Het voordeel hiervan is dat een en ander op een logische plaats vastligt en er in de komende jaren op kan worden teruggegrepen.

Voor de planning heeft de nieuwe systematiek ingrijpende gevolgen. Het bestuursformatieplan diende in voorgaande cao's al voor 1 mei vastgelegd te zijn met instemming van de P(G)MR. Deze deadline blijft gehandhaafd in de nieuwe cao-teksten. In de cao PO 2016-2017 was de planning verschoven naar uiterlijk 1 februari van een jaar voor die besturen die tot RDDF-plaatsing moesten overgaan vanwege de procedure bedrijfseconomisch ontslag.

Sinds 2012 pleit Dyade voor het naar voren halen van het opstellen en vaststellen van het bestuursformatieplan tegelijk met de meerjarenbegroting. Overlap in documenten wordt hiermee voorkomen en het zorgt voor meer afstemming tussen de begrotingscyclus per kalenderjaar en het formatiebeleid per schooljaar.

Met de komst van de aangepaste procedure bij bedrijfseconomisch ontslag in 2016 en per dit schooljaar de procedure invoeringswerkverdelingsplan is het naar voren halen van het opstellen en vaststellen van het meerjarenformatiebeleid nog belangrijker geworden.

### Bestuursformatieplan: Een moetje of een must?

Wij hebben ervaren dat, indien deze twee documenten goed op elkaar aansluiten, beide een unieke bijdrage kunnen bieden en van waarde zijn bij het bepalen van een zo efficiënt mogelijk meerjarenformatiebeleid. De meerjarenbegroting geeft de financiële situatie van het bestuur weer.



Op basis hiervan worden doelstellingen gemaakt voor de beoogde formatie. Het bestuursformatieplan maakt vervolgens de vertaling naar de praktijk en zoomt in op de te nemen stappen en relevante randvoorwaarden, zoals natuurlijk verloop en ontslagruimte.

Wij merken dat sommige besturen het bestuursformatieplan zien als een verplicht nummer dat opgesteld dient te worden en daarna ongelezen in de kast komt te liggen. Zeker in de nieuwe systematiek is dit een gemiste kans. Het bestuursformatieplan kan als ideaal vertalingsmiddel gelden van de financiële situatie van het bestuur naar de praktische gevolgen voor de formatie van de scholen en de door de werkgever in kaart gebrachte werkzaamheden. In die rol kan het bestuursformatieplan een cruciale schakel zijn in het volledig en begrijpelijk informeren van uw teams ter voorbereiding op de werkverdelingsgesprekken.

Bij Dyade laten wij het bestuursformatieplan zo nauw mogelijk aansluiten op de meerjarenbegroting. Met het oog op de nieuwe systematiek en bijbehorende benodigde beleidsstukken raden wij dit ook zeker aan. Op deze wijze kunt u namelijk de teams van uw scholen zo helder en compleet mogelijk informeren en kunt u tijdig de benodigde vervolgstappen zetten om het gehele traject voor de zomervakantie te kunnen voltooien. Mocht u de voorkeur geven aan een zo kort en simpel mogelijk bestuursformatieplan dat toch aan de eisen van de cao voldoet, dan kunnen wij u hier uiteraard ook bij ondersteunen. ●



Voor meer informatie over de nieuwe systematiek of ondersteuning bij het opstellen van uw bestuursformatieplan helpen wij u graag verder. Ook denken we graag met u mee over uw voorbereiding op de werkverdelingsgesprekken. Meer informatie is te vinden op onze website. U kunt ook direct contact opnemen met Sander Wijnhoff, via [sander.wijnhoff@dyade.nl](mailto:sander.wijnhoff@dyade.nl) of 06-27329415.



**MEYSON COMPANY**

*arbeidscommunicatie*

# MEER IMPACT MET CROSSMEDIALE AANPAK

Wij zorgen voor de opmaak, plaatsing  
en controle van uw advertenties  
in landelijke en lokale media.

*"Lerarentekort vraagt creativiteit."*

*Bron: Het Parool*

*"Zak geld betekent niet vanzelf  
meer leraren."*

*Bron: Volkskrant*

*"Van gelukkige leraren, leer je  
de mooiste dingen."*

*Bron: Loesje*

*"Meer leerkrachten keren na hun  
pensioen terug voor de klas."*

*Bron: Trouw*



EXCLUSIEF VOOR  
KLANTEN VAN DYADE:  
KORTING OPLOPEND TOT

**35%**

Heeft u advies nodig waar in te plaatsen? Wilt u crossmediaal bereik?

Wij geven u graag een advies op maat.

Bel 06 - 10 98 75 70 of mail naar [advertenties@dyade.nl](mailto:advertenties@dyade.nl)

Meyson is al jarenlang partner van Dyade

# Prinsjesdag: Had u nou écht een wonder verwacht?

U kent mij als een sportliefhebber. Enkele weken geleden ontstond er commotie op social media over een vacature die voetbalclub AZ Alkmaar plaatste. AZ is namelijk op zoek naar een video-scout die voor het scoutingsteam iedere week wedstrijden uit binnen- en buitenland bekijkt en analyseert. Op het eerste gezicht niets vreemds. Maar de discussie ging om het feit dat de club uit Alkmaar geen budget heeft voor deze functie en de vacature vrijwillig ingevuld wil zien. Met een begroting van 24 miljoen euro per jaar zou je verwachten dat er voldoende budget is om deze functie te voorzien van een riant salaris, maar de club kiest hier dus niet voor. Als u het mij vraagt, een zeer creatieve en slimme keuze. Waarschijnlijk zijn er genoeg belangstellenden die vrijwillig en vol passie voor de club de functie willen bekleden. Dit voorbeeld toont aan dat AZ slim en creatief omgaat met de middelen.

door Frank Cannegieter,

directeur Dyade Academy / Voordeel-service / Entrance Onderwijsmedia



Ik zie een kans voor het onderwijs. Als ik mijn oor in het onderwijs te luisteren leg, hoor ik hier en daar om mij heen: 'Daar hebben wij geen geld voor, dus dat doen wij niet.' Of: 'als de Overheid geen extra middelen beschikbaar stelt, kunnen wij ons onderwijs niet verder verbeteren.' Ik snap daar niks van. Het zou toch ook gek zijn als AZ roept: 'Als de televisierechten niet omhoog gaan, dan...' of 'de KNVB moet de clubs extra middelen ter beschikking stellen, want anders.....'

We weten al decennia lang dat de onderwijssector met beperkte middelen moet werken. Beperkte middelen bieden niet alleen nadelen. Het grote voordeel is dat het de creativiteit bevordert. Nadenken over: 'Als we onze doelstellingen toch willen bereiken, hoe

kunnen we dat dan doen, ook als er geen budget is?' Die vraag kan het onderwijs zich vaker stellen in plaats van naar 'de ander' te wijzen.

Sinds de invoering van het koffertje op Prinsjesdag in 1947 is er nog nooit een wonder uitgekomen voor de onderwijssector. Dus waarom verwachten dat het nu wel zo is? Ik kan u adviseren het heft in eigen handen te nemen en te blijven zoeken naar mogelijkheden. U zult zich verwonderen over wat er toch allemaal mogelijk is. "If you can dream it, you can do it" sprak Walt Disney ooit wijs. Over wijs gesproken. Wijzen heeft geen zin. Want als je wijst, wijzen meer vingers naar jezelf. Ook in het onderwijs.

**Side note:** Gelukkig zie ik ook veel scholen met nul of beperkt budget prachtige dingen bereiken door creatief en slim te organiseren. Tegen die scholen wil ik zeggen: Keep up the good work! Ik ben dan ook benieuwd hoe uw 'videoscout-moment' eruit ziet? Wat hebt u toch gerealiseerd zonder budget, wat in eerste instantie onmogelijk leek? ●





Dyade breidt dienstverlening uit

# Nieuwe arbeidsongeschikten uit onderwijs sinds 2008 bijna verdubbeld

In 2008 stroomde 0,13% van de medewerkers in de sector onderwijs en wetenschappen in de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) in. In 2016 was dat maar liefst 0,22%. Dat zijn ruim 1.000 mensen. En dat in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Veelal wordt bij onderwijsinstellingen gestuurd op het verzuimpercentage. Immers verzuim is een evidente kostenpost. Echter de kosten van arbeidsongeschiktheid krijgen ten onrechte weinig aandacht.

door Ronald van Rooijen,  
senior HR adviseur



## Kostenverzuim

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de kosten van verzuim van zieke medewerkers, in tijdelijke of vaste dienst, gedurende 2 jaar. Wordt een medewerker na 2 jaar verzuim arbeidsongeschikt bevonden, dan worden veelal ook deze kosten gedurende maximaal 10 jaar toegerekend aan de werkgever. Krijgt een WGA gerechtigde bijvoorbeeld een WGA uitkering van € 20.000, dan kan de rekening voor de ex-werkgever al gauw € 30.000 per jaar bedragen en dat gedurende 10 jaar!

U kunt deze schadelast echter beïnvloeden en substantieel verlagen. Dat vraagt echter om specifieke kennis die, begrijpelijk, bij de meeste onderwijsinstellingen niet aanwezig is. Ook de meeste Arbeidsdiensten focussen de dienstverlening op de eerste twee jaar ziekte en niet op de consequenties van arbeidsongeschiktheid in de 10 jaar daarna.

Daarom introduceert Dyade het Dyade WGA Schademanagement. Daarbij wordt u volledig ontzorgd ten aanzien van de mogelijkheden om de financiële consequenties van arbeidsongeschiktheid te beperken. Het Dyade WGA Schademanagement bestaat uit de volgende stappen die u geheel naar eigen wens kunt inzetten. Wij passen de dienstverlening uiteraard volledig aan op uw specifieke wensen.

## STAP 1

### Periodiek onderzoek verzuimdossiers (check-up)

Wij kunnen langlopende verzuimdossiers vanaf de 26e week (of eerder als dat nodig is) periodiek beoordelen. Hiervoor hebben we in sociale verzekeringen en verzuim gespecialiseerde Dyade adviseurs beschikbaar. Die dragen zorg voor de check-up en komen indien nodig ook op locatie. Dit kan in de vorm van een basisafspraken en/of op maat voor u worden geregeld. Per dossier kunnen wij het instroomrisico inclusief de verwachte schadelast onderzoeken, de wijze waarop het WGA instroomrisico beïnvloedbaar is en welke interventies hiertoe het beste kunnen worden ingezet. Het dossieronderzoek geeft u inzicht in de mogelijkheden voor schadelastreductie op korte en lange termijn.

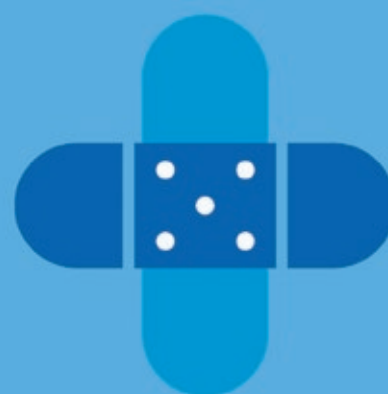
## STAP 2

### Ondersteuning WIA aanvraag

In de 84e week starten wij met de voorbereiding van de WIA aanvraag. De Dyade adviseur ondersteunt u en/of uw werknemer bij de voorbereiding van de WIA aanvraag en komt daarvoor desgewenst op locatie.

Na de WIA aanvraag wordt uw werknemer uitgenodigd voor een gesprek bij UWV. Het is verstandig om dit gesprek goed voor te bereiden. Wij kunnen dit gesprek met uw werknemer voorbereiden en leggen uit wat kan worden verwacht bij UWV. Desgewenst gaan wij mee naar de afspraak bij UWV. Zodra de WIA beslissing binnen is controleren wij de beschikking op juistheid en beoordelen wij of bezwaar nodig is.

Bij een toekenning WGA gaan wij na overleg met u pro forma in bezwaar en vragen wij de stukken op bij UWV. Medische gegevens worden beoordeeld door een gespecialiseerde arts. Op grond van de ontvangen informatie bepalen wij vervolgens in overleg met u of het doorzetten van bezwaar nodig is. Indien dit niet het geval is, wordt op deze wijze informatie verworven die wij kunnen gebruiken voor



## Arbeids ongeschikt

de monitoring en begeleiding van uw (ex-)werknemers in de WGA. In dat geval zullen wij verder gaan met stap 4 en 5.

### STAP 3

#### Voeren van bezwaar / beroep WGA

Als bezwaar nodig is, kunnen wij u hierbij ondersteunen. Om met succes bezwaar te kunnen maken is het benoemen van de juiste gronden van bezwaar erg belangrijk. Wij kunnen zorgdragen voor de benodigde medische, arbeidskundige en juridische onderbouwing in bezwaarprocedures. Desgewenst kunnen wij u vertegenwoordigen tijdens hoorzittingen van UWV. Hierbij maken wij gebruik van verzekeringsartsen met uitgebreide UWV kennis en ervaring. Na het indienen van bezwaar zullen wij het proces van behandeling bij UWV monitoren, behandeltermijnen en uitkomst bewaken. Zo nodig kunnen wij u ondersteunen bij beroep.

### STAP 4

#### Periodiek monitoren en begeleiden van (ex-)werknemers in de WGA (spoor 3)

Wij kunnen per WGA dossier samen met u een WGA plan van aanpak opstellen met concrete afspraken over het vervolg van de re-integratie. Wij zullen de WGA casemanagementtaken van u overnemen. Wij beoordelen periodiek de WGA dossiers en zoeken actief naar mogelijkheden om schadelast te verminderen. Wij hebben minimaal twee keer per

jaar contact met de WGA gerechtigden. Doel van dit gesprek is om de huidige situatie te bespreken. Veranderingen ten opzichte van de WIA keuring zijn van belang.

### STAP 5

#### Voeren van herbeoordelingen WGA

Blijkt tijdens de gesprekken met uw WGA gerechtigde (ex-)werknemer dat er aanwijzingen zijn voor een herbeoordeling of herziening, dan bespreken wij dit met u en uw ex-werknemer. Na overleg met u bereiden wij de aanvraag herbeoordelingen voor. Wij kunnen zorgdragen voor de medische, arbeidskundige en juridische onderbouwing van een herbeoordeling richting UWV.

De Dyade adviseurs werken samen en schakelen met externe specialisten. Dyade stuurt op resultaat. Dit betekent dat Dyade in uw opdracht bij werkzaamheden vanaf stap 3 gebruik kan en zal maken van diensten van partners voor de inzet van bepaalde gespecialiseerde werkzaamheden. Een van deze belangrijke partners is Mercedes Custodio. ●

Wilt u een vrijblijvend gesprek over de mogelijkheden van het Dyade WGA Schade-management? Neem dan contact op met Ronald van Rooijen, senior HR adviseur, via telefoon: 030 3035130 / mobiel: 06 51097257 of Email: [ronald.van.rooijen@dyade.nl](mailto:ronald.van.rooijen@dyade.nl)

# Een 'aanbrengpremie' gaat het onderwijs niet redden!

In het NRC van donderdag 19 juli jl. stond een interessant artikel over het basisonderwijs met de titel: 'Gezocht: meester/juf (1.000 euro).' Een onderwerp dat vaker het afgelopen jaar de mediakolommen, -bites, en -zendtijd haalt. Een verhandeling over hoe moeilijk het is geschikt personeel te vinden, de extra's die scholen moeten bieden om een sollicitant over de streep te trekken en de inmenging van de uitzend- en detachingsbureaus in het onderwijs. Dat laatste was de geïnterviewden vooral een doorn in het oog omdat zij dit zien als geld dat onterecht buiten het onderwijs wordt besteed.

door Marcel Hoes,

Marketing & communicatie specialist

en docent aan de leergang

schoolpositionering, Dyade Academy



Deze opmerking zette mij aan het denken en van daar ook deze blog. Hoezo 'buiten het onderwijs' vroeg ik mijzelf af? Begin juli kondigde het kabinet een verandering aan in de hoogte van het collegegeld. Eerstejaarsstudenten krijgen een korting van 50% en pabostudenten krijgen die korting zelfs de eerste twee jaar. Wat een goede en sympathieke regeling! In mijn beleving zeer goed besteed overheidsgeld. Het kabinet wekt hiermee in ieder geval de schijn dat zij het tekort in het onderwijs serieus neemt. Maar zou dit niet veel verder moeten gaan dan deze geste?

## Verplichting

De overheid in Nederland heeft een aantal verplichtingen ten opzichte van haar bevolking, zoals veiligheid, gezondheidszorg, etc. Ook onderwijs is zo'n verplichting. Sterker nog, het is de motor achter onze welvaart en welzijn. De overheid stelt eisen aan de mensen die dit onderwijs geven en die op hun buurt weer zorgen dat iedereen zich op haar/zijn niveau kan ontwikkelen. Nu al een aantal jaren zichtbaar is dat de mensen die dit onderwijs moeten geven niet meer te vinden zijn of vroegtijdig stoppen vanwege de enorme werkdruk die zij ervaren, komt het kabinet met deze oplossing. Maar gaat dit opleveren wat zij willen bereiken?

## Collegegeld naar nul!

Ik denk zeker dat een halvering van het collegegeld voor de eerste twee jaar zal helpen, maar ik vind dat we een grotere stap en daarmee een geste moeten doen. Hoe? Door de pabostudenten geheel vrij te stellen van collegegeld. Maar betekent dit dan dat iedereen maar kan komen studeren? Nee, want voor pabo's blijft gewoon gelden dat ze moeten voldoen aan drie criteria die cruciaal zijn om uit deze impasse te komen: kwaliteit, continuïteit en rendement. Om de kwaliteit van deze nieuwe studenten te waarborgen, stel ik voor de toelating tot de pabo te verzwaren en te toetsen. Anders dan wat nu gebeurt bij sollicitanten, volgens het artikel in het NRC, waar men stelt dat referenties in veel gevallen niet worden nagetrokken en een proefles inmiddels meer uitzondering dan regel is. Een zo boterzacht toelatingsbeleid kan niet waar zijn met de uitwassen die wij de afgelopen jaren hebben gezien en gehoord, over onder andere discutabel gedrag van leerkrachten en kwaliteit van onderwijs in sommige gevallen. Om de continuïteit en het rendement te borgen, stel ik verder voor een 5-jarig contract te hanteren. Deze groep verbindt zich met dat contract aan de afspraak om 5 jaar werkzaam te zijn in het onderwijs. Verlaat iemand binnen 5 jaar het onderwijs, dan moet zij/hij het collegegeld naar rato terugbetalen. Deze regeling zou ook moeten gelden voor zij-instromers.

## Als ze er niet zijn kun je ze niet vinden

De wijze waarop we nu extra geld besteden aan het werven van nieuwe leerkrachten is niet de oplossing. Meer campagnes, uitzendbureaus inschakelen, het werkt niet. Het kan zeker tijdelijk helpen,

Onderneem Verbind  
Creëer Leer Maak Organiseer  
Onderwijs Ervaar  
Ontwikkel Ontdek Ontmoet  
Diversiteit Innoveer



# Gezocht: meester/juf (1.000 euro)

**Basisonderwijs** Stagiaires, ouders en desnoods de directeur zelf: iedereen moet bijspringen zodat leerlingen op de basisschool na de zomer een leerkracht voor de klas hebben staan. „Het beeld van een klas van 25 kinderen moeten we loslaten.” De problemen en de oplossingen op een rij.

✎ Mirjam Remie 18 juli 2018



maar zoals het goed onderwijs betaamt gaat het om de toekomst. Bureaus die tijdelijke leerkrachten kunnen leveren zouden dus een tijdelijk kwaad kunnen zijn. Maar sollicitanten die er niet zijn, kun je ook niet vinden! Zoals valt te lezen in het stuk van het NRC is het aantal eerstejaarsstudenten aan de pabo met 6.000 gedaald t.o.v. 2006. En terzijde: dit wordt vergeleken met cijfers uit 2015. Volgens mij hoeft u niet helderziend te zijn om te kunnen constateren dat de cijfers op dit moment nog lager zullen zijn... Ook valt er te lezen dat 30% van de eerstejaars pabostudenten na het eerste jaar stopt. En de prognose zegt dat er in 2023 een lerarentekort zal zijn van 4.600! En dat is het moment waarop volgens de recente cijfers van het CBS de leerlingenaantallen in het primair en secundair onderwijs weer zullen stijgen.

## Koolstofdioxide versus zuurstof

In het artikel van het NRC wordt gesproken over huizenbemiddeling, bonusregelingen, parkeervergunningen en aanbrenghpremies. Voor de korte termijn zal hier zeker een positief effect van uitgaan. Huizenbemiddeling lijkt mij van alle extra regelingen een houdbare, de gemeentelijke overheid zou hier een rol kunnen spelen. Bonus- en incentiveregelingen zoals bekend vanuit de private sector moeten altijd progressief zijn, anders verliezen zij hun kracht en zijn ze niet of nauwelijks terug te draaien. Waar

ik echt van opkijk is het geven van parkeervergunningen. We willen de auto uit de centra, een CO<sub>2</sub> reductie en dan geven wij parkeervergunningen? Wat is er mis met de fiets en de trein? Mogelijk dat hier een gebaar kan komen van de NS, deze organisatie kent volgens mij dezelfde “aandeelhouder” als het onderwijs.

Dus kabinet, een goede eerste stap maar nu doorpakken: onderwijs is de zuurstof voor een gelukkige welvarende samenleving! Ik hoop dat ik met dit artikel een bijdrage kan leveren aan het onderwijs in het algemeen maar voor leerlingen en studenten in het bijzonder. Mocht je willen reageren naar aanleiding van dit artikel, dan kun je mij bereiken via [marcel.hoes@dekitchen.nl](mailto:marcel.hoes@dekitchen.nl) ●

**Marcel Hoes** is eigenaar van “de Kitchen marketingstrategie & innovatie” en is gespecialiseerd in marketing en schoolpositionering. Met meer dan 30 jaar ervaring in het marketingvak, zowel nationaal als internationaal. Hij heeft in diverse management- en directiefuncties gewerkt voor o.a. Nyenrode Business Universiteit, Nederlandse Publieke Omroep, World Association of Newspapers and News Publishers, Telegraaf Media Groep, Reed Elsevier etc. Naast zijn eigen bedrijf is hij docent bij Dyade Academy en Nyenrode New Business School. Voor meer informatie: kijk op de website van “de Kitchen” ([www.dekitchen.nl](http://www.dekitchen.nl))



KONICA MINOLTA

**YOU**

**U RICHT ZICH OP HET NIEUWE  
DIGITALE TIJDPERK**



**WE**

**WIJ MAKEN U ER  
DEELGENOOT VAN**

### **Een werkomgeving die voor u werkt**

Een schoolomgeving die inspireert door innovatieve en productieve oplossingen van Konica Minolta

Nieuwsgierig? [Marketing@Konicaminolta.nl](mailto:Marketing@Konicaminolta.nl)





# Ambtenaren voor de klas, ouders die willen helpen of gewoon een vak schrappen

Zijn dit de oplossingen waar je het als schoolleiding mee moet doen? Of is er een andere manier om formatiestress te verminderen? Zorg voor een betrouwbare partner die kan helpen en adviseren bij het invullen van vacatures.

door Tim Poorthuis,

Resource manager Teach-In Group



- 11 Werkt met ondernemende leraren die écht kiezen voor het ondernemerschap en de onzekerheden die daarbij komen kijken. Dit trekt een ander type docent aan.
- 12 Denkt in opdrachten en resultaten. Ambities van een leraar worden gekoppeld aan de visie van een school.
- 13 Door de profielschets die voortkomt uit het assessment altijd de juiste match maakt tussen school en leraar.

## Een partner die:

- 1 Zowel een structurele als een tijdelijke oplossing kan bieden.
- 2 Kwaliteit altijd boven kwantiteit laat gaan.
- 3 Een streng selectietraject hanteert dat wordt afgesloten met een assessment en een referentieonderzoek, waardoor alleen de allerbeste leraren overblijven.
- 4 Kennis heeft van onderwijs, door te werken met mensen die praktijkervaring hebben.
- 5 De lijntjes kort houdt, door te werken met vaste contactpersonen.
- 6 Werkt met een unieke en eigen modelovereenkomst die is goedgekeurd door de belastingdienst.
- 7 De extra kosten voor de school laag kan houden door voornamelijk met ZZP'ers te werken (gemiddelde factor van 1,5 i.p.v. minimaal 2 bij een detachingsconstructie).
- 8 Géén overnamefee hanteert wanneer de leraar na een interim-klus regulier wordt aangenomen.
- 9 Een online platform heeft geïntroduceerd, waar scholen hun werving en selectie compleet in eigen hand houden en waar gratis vacatures geplaatst kunnen worden.
- 10 Net als het onderwijs altijd in ontwikkeling is door te luisteren naar de behoeftes van de markt.



**Teach-In Group**



Plaats nu al je vacatures **GRATIS** op [www.teachingroup.nl](http://www.teachingroup.nl)

Ontdek en ervaar de nieuwste en meest innovatieve vacaturebank binnen het onderwijs; hier komt alles samen! Jouw eigen unieke recruitmenttool waarmee je zelfs in een krappe arbeidsmarkt nog voldoende mogelijkheden kan creëren. Een vacaturebank mét een kwaliteitskeurmerk door de unieke reviewmodule. Werving en selectie is nog nooit zo makkelijk geweest. Plaats nu **gratis** je vacatures en laat je verrassen door alle mogelijkheden die het platform biedt.



# Sociale veiligheid in school: Een handreiking voor schoolleiders

Elke school heeft in zijn missie of visie staan dat het fijn en veilig op school moet zijn. Veiligheid in de school is een randvoorwaarde om te kunnen leren en verdient daarom prioritering. Maar hoe weet je hoe de leerlingen zich voelen? Hoe voorkom je problemen en weet je hoe te handelen als het wél misgaat? Heb je (voldoende) zicht op wat er 'in real life' maar ook online allemaal gebeurt? Hoe neem je de ouders daarin mee? Hoe zorg je dat alle neuzen in het team dezelfde kant op staan?

door **Cathy van Tuijl**,

*auteur uitgeverij Pica*



## Wet sociale veiligheid scholen

Nu schoolleiders moeten voldoen aan de eisen van de Wet sociale veiligheid op school komen dit soort vragen op hen af. Bij sociale veiligheid gaat het echter om veel meer dan alleen handhaving van gedragsregels. Het gaat om het inspireren en begeleiden van het team naar een levend veiligheidsbeleid om daarmee het team, leerlingen en ouders een positieve en veilige leeromgeving te bieden. Een leeromgeving waarin leerlingen leren om vertrouwen in zichzelf en anderen te hebben en om respectvol om te gaan met verschillen.

## Hoe scholen sociale veiligheid kunnen uitvoeren

In dit boek wordt stilgestaan bij sociaal-emotioneel leren als basis voor sociale veiligheid. Daarnaast wordt aandacht besteed aan een relatief nieuw verschijnsel: cyberpesten. Een drietal schoolportretten laat praktisch zien hoe scholen sociale veiligheid kunnen uitvoeren. Tot slot wordt een stappenplan voor implementatie van sociale veiligheid besproken en een overzicht geboden van voorlopig goedgekeurde programma's. In de appendix is praktische informatie opgenomen voor gebruik in het onderwijs. Naast leerlijnen en kerndoelen van sociaal-emotioneel leren zijn een checklist, belangrijke websites en de titels van enkele korte films opge-

nomen. Het boek is bedoeld als steuntje in de rug bij het vormgeven van het sociale veiligheidsbeleid in school. Dit boek is verschenen bij uitgeverij Pica, in de serie *Leiderschap in de onderwijspraktijk* ([www.uitgeverijpica.nl](http://www.uitgeverijpica.nl)). ●

## Auteurs boek:

**Cathy van Tuijl** (klinisch pedagoog) is gedreven om wetenschappelijke inzichten rond omgevingsinvloeden op de ontwikkeling van jonge kinderen door te geven en te vertalen naar praktijken binnen gezinnen en scholen. Ze werkt als docent-onderzoeker bij Pedagogiek van de Universiteit Utrecht en is lector Gedrag- en Leerproblemen bij de Academie Pedagogiek en Onderwijs van Saxion. In die laatste functie heeft ze met studenten, leerkrachten en scholen ervaren hoe lastig het kan zijn om sociale veiligheid in school vorm te geven.

**Ingrid F. Zijlstra** (orthopedagoog) is als hoofd-docent-onderzoeker werkzaam bij de Academie Pedagogiek en Onderwijs van Saxion. Binnen het lectoraat Gedrag- en Leerproblemen houdt zij zich onder andere bezig met sociale veiligheid.

# Is uw glas halfvol of halfleeg?

Laatst had ik een meeting in een restaurant  
toen mijn gezelschap naar het toilet ging.  
Normaliter zou mijn eerste reactie een greep  
naar mijn telefoon zijn, maar ik werd getriggerd  
door een gesprek achter mij van twee vrouwen  
op leeftijd en bleef even luisteren.

door Frank Cannegieter,  
directeur Dyade Academy / Voordeel-  
service / Entrance Onderwijsmedia



“... Nou, gisteren kwam mijn dochter eten. Ze staat voor de klas, 3 dagen per week. Groep 5. Het schooljaar is pas net begonnen, maar ze kijkt nu al uit naar het einde van het schooljaar. Wat een vervelende groep is het, zei ze. Ook met haar duo kan ze niet overweg. Doordat ze beiden anders naar dingen kijken, zorgt dat voor de nodige frustraties. En last but not least: er is een nieuwe directeur. Zo’n jonge gozer, die denkt dat hij het wiel heeft uitgevonden. Het is geen onderwijsman. Hij komt uit het bedrijfsleven. Wat weet die nou van het aansturen van een school? ...”

De andere vrouw reageerde: “... Zoals je weet, Els, werkt mijn zoon Joost ook in het onderwijs. Hij is docent geschiedenis op een school bij ons in de stad. Ik sprak hem toevallig gisteren nog aan de telefoon. Hij heeft het zo naar z’n zin. Niet alle leerlingen zijn even leuk, maar hij bedenkt continu manieren om het voor de hele groep leuk te houden. Ook met zijn collega’s kan hij goed overweg. Laatst heeft hij een collega opgebeurd die er even helemaal doorheen zat. En weet je, die week erop kreeg hij een mooie bos bloemen thuisgestuurd. Daarnaast heeft hij goed contact met de directie. Toevallig ook mensen uit het bedrijfsleven. Hij gaf aan dat de kijk op de onderwijsorganisatie juist heel verfrissend werkt...”

Het gesprek ging nog even door. Ik was geboeid. Ik dacht, hoe kan het nou dat twee bijna identieke situaties dusdanig anders worden geïnterpreteerd? De een kijkt negatief en de ander juist positief naar situaties die spelen op iedere school. Onderzoek heeft aangetoond dat een ‘negatieve instelling’ geen karaktertrek is. Net als de instellingen van je

computer of telefoon kun je ook je eigen ‘instellingen’ opnieuw programmeren. Alles is namelijk een kwestie van perspectief. Als een negatieve blik op de wereld dusdanig lang is ingesleten in het systeem is het moeilijk om het vanuit een ander licht te bezien. Maar het goede nieuws is; een positieve instelling is trainbaar.

## Waar je mee omgaat, daar raak je door ‘besmet’

Het kan goed zijn dat de sfeer op de basisschool van de dochter van Els, in tegenstelling tot de school van Joost, negatief is. Immers, het is wetenschappelijk bewezen dat je ‘besmet’ kan raken door de omgeving. Zowel positief als negatief. Als leiding van de school heb je belang bij een positief werk- en leerklimaat op school. Extra aandacht aan positiviteit kan leiden tot een hogere betrokkenheid bij medewerkers. Harde cijfers leren ons dat 91% van de Nederlandse werknemers onbetrokken is. Ik vraag me af hoe het dan met het werkklimaat gesteld is. Aan onbetrokkenheid kleven een hoop gevaren, waaronder langdurige uitval van medewerkers door ziekte of een negatief imago in de omgeving. Het is dus van belang dat het meest

>>



*Houd je gedachten positief,  
Want je gedachten worden je woorden.  
Houd je woorden positief,  
Want je woorden worden je gedrag.  
Houd je gedrag positief,  
Want je gedrag worden je gewoontes.  
Houd je gewoontes positief,  
Want je gewoontes worden je waarden.  
Houd je waarden positief,  
Want je waarden worden Je bestemming.*

- Mahatma Gandhi

>> waardevolle bezit van de school, de leraren, optimistisch acteert binnen (en bij voorkeur ook buiten) de school. Maar wat is er nodig om te komen tot een positief werk- en leerklimaat? Hier volgen een aantal tips:

#### 1. Voorbeeldgedrag

Goed voorbeeld doet volgen. Onderschat niet welke rol je zelf hebt in het proces van gedragsverandering. Het goede voorbeeld geven is een van de belangrijkste aspecten voor het creëren van een sfeer in een school. Laat vooral geen ongewenst gedrag zien. We zijn allemaal mensen, maar als leiding moet je altijd het goede voorbeeld geven. Anders loop je het risico dat medewerkers bevestiging krijgen dat ongewenst gedrag normaal is.

#### 2. Denk in oplossingen

Op het moment dat je in oplossingen gaat denken ben je meteen constructief. Hiermee houd je de controle over de situatie. Het kan enorm verlamdend werken als gedachten blijven ronddwalen in het hoofd, zonder dat daar acties aan verbonden zijn.

#### 3. Investeer in positieve contacten

De mensen waar je mee omgaat hebben meer invloed op je dan je in eerste instantie zou denken. Woorden, gedachten en gedragingen zijn allemaal uitwisselingen van informatie en energie. Zoek dus actief mensen op met een positieve instelling. Draag deze energie weer over op uw (docenten) team.

#### 4. Zorg voor voldoende inspiratie

Het helpt om jezelf en anderen te omringen met positieve reminders. Dat kan van alles zijn. Een foto van iemand die je bewondert om zijn of haar

positieve levenshouding. Een mooi verhaal. Positieve spreken, etc. Vaak kom je deze teksten tegen op tegeltjes (op het toilet). Hang zo'n tegeltje eens op in het toilet waar uw leraren komen.

#### 5. Stel verwachtingen bij

Als je er goed over nadenkt kom je tot de conclusie dat veel teleurstellingen, verdriet, woede, ruzies en ergernissen voortkomen uit niet ingeloste verwachtingen die jij van een ander had. De ander heeft niet gedaan wat jij verwacht had.

#### 6. Zet ergernissen om in verwondering

Als je je ergert stel dan de 'wie, wat, waar, waarom, hoe-vragen'. Alles heeft namelijk een oorzaak. Door te relativeren en te verwonderen voorkom je ergernissen die een grote invloed hebben op het perspectief hoe je iets ziet.

Alle bovenstaande tips zijn op ieder mens van toepassing. Op onderwijsleiders, maar ook op onderwijspersoneel. Uit onderzoek is gebleken dat positief ingestelde mensen beter om kunnen gaan met stress, minder snel ziek worden, langer leven en gelukkiger zijn. In steeds meer sectoren staan duurzame inzetbaarheid, betrokkenheid en werkplezier steeds hoger op de agenda. Want als medewerkers met passie en energie voor de klas staan is de kans dat uw doelstellingen behaald worden des te groter.

Benieuwd hoe u antwoordt op de volgende vragen: Hoe is het werk- en leerklimaat bij u op school? Is het glas halfvol of halfleeg? ●

14 november 2018 start de leergang **Positief leiderschap in het onderwijs**. Tijdens de leergang leren deelnemers op een positieve manier feedback te geven en dit vol te houden, bouwen aan goede relaties op het werk, hoe medewerkers in bloei gezet kunnen worden en hoe een positieve cultuur te realiseren is binnen de school.

Kijk voor meer informatie op:  
[www.dyadeacademy.nl](http://www.dyadeacademy.nl) > **Positief leiderschap in het onderwijs**





**LEERGANG**

# Positief leiderschap in het onderwijs

## Positief leiderschap levert u het volgende op:

- Inzichten in de activatie van onbetrokken en ongemotiveerde medewerkers + handvatten voor coachend leidinggeven
- Inzichten in de functies van het brein in relatie tot gedrag
- U leert uw team motiveren, enthousiasmeren en activeren

INCLUSIEF  
APPLE IPAD  
2018  
WIFI 32GB

INCLUSIEF ONLINE  
LEERPROGRAMMA

**HOE KRIJG IK ZE ZOVER?**  
(GLASHEIDER  
LEIDERSCHAP)

**Leergang 3 dagen, 6 dagdelen**

**14 november 2018**

**21 november 2018**

**28 november 2018**



## Verlofposters vernieuwd

Uw medewerkers kunnen met omstandigheden te maken krijgen waarvoor in de cao is beschreven dat zij bij u verlof kunnen aanvragen. De voorwaarden waaronder dit verlof wordt verleend zijn beschreven in de cao primair onderwijs en de cao voortgezet onderwijs. De omstandigheden en voorwaarden zijn door Dyade samengevat op verlofposters. Aangezien in beide sectoren een nieuwe cao is afgesloten, zijn de verlofposters beoordeeld en herschreven naar de huidige cao. U treft de verlofposters aan als bijlage bij dit magazine. U kunt de verlofposters ook downloaden van onze website ([www.dyade.nl](http://www.dyade.nl)). De verlofposters vindt u onder *Bedrijfsvoering > Personele Administratie > Wet en Regelgeving*.

## Onderhandelaarsakkoord cao bestuurders primair onderwijs

De Vereniging voor toezichthouders in onderwijsinstellingen en kinderopvang (VTOI-NVTK) heeft op 3 augustus gemeld dat er een onderhandelaarsakkoord is bereikt voor een nieuwe cao voor bestuurders in het primair onderwijs. Conform de huidige afspraak (de stijging van het salaris van de bestuurder volgt de trend van de reguliere cao PO) worden de salarisschalen per 1 september 2018 verhoogd met 2,5%. Ook ontvangt iedere bestuurder in oktober een eenmalige uitkering van bruto € 750,00 naar rato van de omvang van het dienstverband. Zodra het akkoord definitief is, worden deze salarismaatregelen verwerkt in de salarisadministratie. Dit zal naar verwachting in oktober met terugwerkende kracht tot 1 september plaatsvinden.

## Tegemoetkoming arbeidsongeschikten wordt niet meer via werkgever betaald

Indien een werknemer op 1 juli een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontving en voor minimaal 35% arbeidsongeschikt was op die datum, heeft hij mogelijk recht op de tegemoetkoming arbeidsongeschikten. Deze tegemoetkoming wordt jaarlijks in september uitgekeerd. Tot dit jaar verliep de betaling via de werkgever. Vanaf 2018 wordt de tegemoetkoming door het UWV rechtstreeks op de bankrekening van de werknemer gestort.

## Verantwoording middelen uit het werkdrukakkoord

In het werkdrukakkoord is eerder dit jaar bepaald dat de extra gelden worden toegevoegd aan het lumpsum budget. Er is geen aparte subsidieregeling waardoor er een aparte geldstroom ontstaat. Verantwoording van de ingezette werkdrukgeden zult u moeten verrichten via uw bestuursverslag. Om snel inzichtelijk te hebben welk bedrag u heeft besteed aan het verlichten van de werkdruk adviseren wij u de salaris-kosten en de materiële kosten die hiermee samenhangen in de financiële administratie en de salarisadministratie te boeken op een aparte plaats. Dit kunt u bijvoorbeeld doen door gebruik te maken van een specifieke kostendrager.

## Functionaris gegevensbescherming

Binnen de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) bent u verplicht een functionaris gegevensbescherming (FG) aan te stellen. Een FG houdt binnen uw organisatie toezicht op de toepassing en naleving van de privacy-wetgeving. Aangezien een FG een onafhankelijke rol moet kunnen vervullen binnen uw organisatie, moet deze zonder tussenkomst van anderen benaderbaar zijn. De manier waarop contact kan worden opgenomen met de FG moet dan ook eenvoudig te achterhalen zijn door belanghebbenden. De Autoriteit Persoonsgegevens kan controleren of een persoon de rol van FG uitoefent binnen uw organisatie en of deze te bereiken is, mocht hier aanleiding voor zijn. U bent niet verplicht zelf een FG in dienst te hebben. U kunt ook kiezen voor een externe FG. ●

Dyade Academy ontwikkelt en verzorgt trainingen voor schoolbesturen, scholen en onderwijsorganisaties. Deze trainingen zijn veelal gericht op alles wat met de bedrijfsvoering te maken heeft: financiën, personele zaken, huisvesting, management en bestuur, public

relations en communicatie. De trainingen van Dyade Academy zijn praktisch, compact, resultaatgericht en worden gegeven door trainers met kennis van de onderwijsomgeving. Daarnaast kunnen de meeste trainingen ook bij u op locatie gegeven worden.

De meeste opleidingen binnen de Dyade Academy kunnen ook bij u op locatie worden verzorgd! Kijk voor meer informatie op [Dyade.nl](http://Dyade.nl) > Academy > Studiedag op locatie of neem contact op via [academy@dyade.nl](mailto:academy@dyade.nl) of 030-3035099



## > Professionaliseringsevent Leraren maken het verschil! - Meesterlijk lesgeven

| Dag      | Datum            | Tijd              | Locatie                 |
|----------|------------------|-------------------|-------------------------|
| woensdag | 21 november 2018 | 09.30 - 16.15 uur | Beatrix Theater Utrecht |

register  
leraar.nl



## > Leergang Ondernemen in het Onderwijs

| Dag       | Data             | Tijd              | Locatie                        |
|-----------|------------------|-------------------|--------------------------------|
| donderdag | 1 november 2018  | 09.30 - 16.30 uur | Nyenrode Business Universiteit |
| donderdag | 8 november 2018  | 09.30 - 16.30 uur | Nyenrode Business Universiteit |
| donderdag | 15 november 2018 | 09.30 - 16.30 uur | Nyenrode Business Universiteit |

VOLGBOEKT



## > Leergang Positief leiderschap in het onderwijs

| Dag      | Data              | Tijd              | Locatie               |
|----------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| vrijdag  | 28 september 2018 | 10:30 - 20:00 uur | AFAS Live (OPTIONEEL) |
| woensdag | 14 november 2018  | 09.30 - 16.30 uur | Landgoed de Horst     |
| woensdag | 21 november 2018  | 09.30 - 16.30 uur | Landgoed de Horst     |
| woensdag | 28 november 2018  | 09.30 - 16.30 uur | Landgoed de Horst     |



## > Leergang Schoolpositionering en Onderwijsmarketing

| Dag     | Data             | Tijd              | Locatie                        |
|---------|------------------|-------------------|--------------------------------|
| dinsdag | 20 november 2018 | 09.30 - 16.30 uur | Nyenrode Business Universiteit |
| dinsdag | 27 november 2018 | 09.30 - 16.30 uur | Nyenrode Business Universiteit |
| dinsdag | 4 december 2018  | 09.30 - 16.30 uur | Nyenrode Business Universiteit |



## > Leergang Strategisch inspelen op de onderwijstoekomst

| Dag       | Data             | Tijd              | Locatie                        |
|-----------|------------------|-------------------|--------------------------------|
| donderdag | 22 november 2018 | 09.30 - 16.30 uur | Erasmus Universiteit Rotterdam |
| donderdag | 29 november 2018 | 09.30 - 16.30 uur | Erasmus Universiteit Rotterdam |
| donderdag | 6 december 2018  | 09.30 - 16.30 uur | Erasmus Universiteit Rotterdam |



Wilt u meer informatie of uzelf inschrijven? Ga naar [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl) > Dyade Academy.



Een schoolorganisatie heeft diverse kostenposten. Van arbodienstverlening en schoolmeubilair tot kosten voor de koffiesystemen. Dyade heeft voor haar klanten uitgebreid geanalyseerd welke kosten scholen maken en welke partijen deze diensten/producten aanbieden. Met deze partijen heeft

Dyade een collectief contract afgesloten. Door de schaal-grootte kunnen wij gunstige condities afspreken, waardoor onze klanten zowel zakelijk als privé profiteren van uiteenlopende voordelen. Daarnaast wordt u het werk van het zoeken naar het juiste inkoopadres bespaard.



**Uitgelicht**

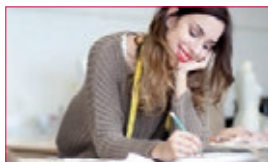
#### Arbodienstverlening

- > Tot 33% korting op abonnementen
- > Zeer goede resultaten



#### Crossmediale werving onderwijspersoneel

- > Adverteren in dé onderwijskrant / het online platform van Nederland; de Volkskrant



#### Inkomensverzekering (privé)

- > Gunstige premies met werkgeverskorting
- > Gratis inkomensoverzicht in uw persoonlijke online omgeving



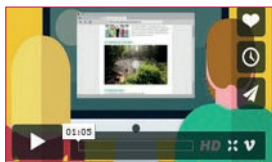
#### Koffiesystemen

- > Kortingen op aanschaf en aantrekkelijke huur- en onderhoudstarieven



#### Multifunctionals

- > Tot 55% korting op apparatuur



#### Online schoolprofilering

- > Unieke promovideo van uw school ter bevordering van het leerlingenaantal



#### Opleidingen

- > **NIEUW:** Een divers aanbod aan cursussen en opleidingen in de DIT IS WIJS Academy
- > 10% korting via Dyade



#### Payroll

- > De oplossing voor een optimaal formatieplan
- > Speciale tarieven via Dyadecollectief



#### Personeelsadvertenties

- > Korting oplopend tot 38% op reguliere advertentietarieven



#### Re-integratie & outplacement

- > Speciale tarieven via Dyadecollectief



#### Schadeverzekering (privé)

- > **NIEUW** in de markt: Autoverzekering speciaal voor onderwijspersoneel



#### Schoolbenodigdheden

- > Bodemtarieven (en hoge kortingen) voor alle schoolbenodigdheden waaronder; printpapier en digitale schoolborden



#### Schoolmeubilair

- > Aantrekkelijke kortingen
- > Goede (leverings) condities
- > Kwaliteitsmeubilair



#### Zorgverzekering (privé)

- > Afgestemd op behoefte onderwijspersoneel
- > Scherpe premie
- > Juiste dekking
- > Collectiviteit via Dyade



#### Schoolprofilering

- > Een unieke profilering van uw school
- > Passende vormgeving in uw huisstijl

# KALENDER

## oktober - november 2018

*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.*

*Vervangingsmutaties moeten binnen 3 maanden zijn gedeclareerd bij het Vervangingsfonds. In verband met de verwerkingstijd is het van belang vervangingsmutaties binnen 2 maanden in te dienen bij Dyade. Wanneer de termijn wordt overschreden, kunnen de kosten niet meer worden gedeclareerd bij het Vervangingsfonds.*

*Gewerkte invaldagen moeten liefst direct, maar uiterlijk vóór de 5e van de volgende maand voor verwerking worden aangeboden.*

**Toezenden personeelsmutaties aan de afdeling Dyade Personeel.**  
*Wij verzoeken u personeelsmutaties gespreid - bijvoorbeeld wekelijks - aan te bieden via [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl) > Mijn Dyade > Youforce*

|              |                                                                                                              |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>10/10</b> | <i>Mutaties die uiterlijk voor 17.00 uur worden ingeleverd, worden verwerkt in het salaris van oktober.</i>  |
| <b>22/10</b> | <i>Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 12.00 uur) salarisbetaling oktober.</i>                             |
| <b>25/10</b> | <i>De geplande betaaldatum van het salaris over de maand oktober.</i>                                        |
| <b>08/11</b> | <i>Mutaties die uiterlijk voor 17.00 uur worden ingeleverd, worden verwerkt in het salaris van november.</i> |
| <b>20/11</b> | <i>Laatste mogelijkheid blokkering (vóór 12.00 uur) salarisbetaling november.</i>                            |
| <b>23/11</b> | <i>De geplande betaaldatum van het salaris over de maand november.</i>                                       |

## Waar vindt u ons?

kijk op [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl) voor een routebeschrijving

### Locatie Bergen op Zoom

#### **B** Bergen op Zoom

Bezoekadres: Marslaan 1,  
4624 CT Bergen op Zoom  
Postadres: 4600 AP Bergen op Zoom, Postbus 648  
tel. (0164) 23 75 57

### Locatie Ede

#### **E** Ede

Bezoekadres: Horapark 3, 6717 LZ Ede  
Postadres: Postbus 8040, 6710 AA Ede  
tel. (0318) 67 51 11

### Locatie Utrecht

#### **U** Utrecht

Bezoekadres: Savannahweg 71, 3542 AW Utrecht  
Postadres: Postbus 5040, 3502 JA Utrecht  
tel. (030) 303 50 00 | fax (030) 303 50 12

### Locatie Tilburg

#### **T** Tilburg

Bezoekadres en postadres: Dyade  
Dr. Hub van Doorneweg 91, 5026 RB Tilburg  
tel. (030) 303 50 00

### Locatie Zeist

#### **Z** Zeist

Bezoekadres en postadres: Dyade  
Antonlaan 598, 3707 KD Zeist  
tel. (030) 303 50 00



## Volg Dyade via:

- > Website: [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl)
- > Nieuwsflits: [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl) > downloads
- > Maandbrief: [www.dyade.nl](http://www.dyade.nl) > downloads
- > Twitter: [Dyade\\_info](https://twitter.com/Dyade_info)
- > LinkedIn: [Dyade Groep](https://www.linkedin.com/company/dyade-groep)



# Word ik uw nieuwe interim-directeur?



Enkele unieke kenmerken van onze interim-directeuren:

- ✓ Zorgen voor stabiliteit, continuïteit en voortgang binnen uw school
- ✓ Ervaring met organisatorische veranderingen én met het ontwikkelen van onderwijskundig beleid en personeelsbeleid
- ✓ Ook direct een adviseur in huis, u kunt daarom rekenen op betrokken personen met kennis van en ervaring in uiteenlopende situaties in het onderwijs
- ✓ Extra voordeel voor Dyade klanten: integrale afstemming met Dyade Onderwijsbedrijfsvoering en de overige Dyade bedrijven

*“Ik heb zelf met de voeten in de spreekwoordelijke klei gestaan. Daarom weet ik wat het geven van goed onderwijs inhoudt en wat dit van groepsleerkrachten vraagt”.*

**Dyade**

Nieuwsgierig naar andere unieke kenmerken van de Dyade interim-directeuren? Wij vinden de perfecte match. Neem vrijblijvend contact op.

**Jan Maarten Brommersma**  
Dyade Advies Interimmanagement  
Jan.Maarten.Brommersma@dyade.nl  
06 - 11004587