

In deze
DCOntact o.a.
aandacht voor:

DCO in de steigers

Effectief bestuur

Schadeplicht bij WAO

Functionerings-
gesprekken anders

Kennelijk onredelijk
ontslag

Jaarlijkse huur-
aanpassing 1 juli 2003

In deze DCOntact aandacht voor de verrassende mededeling van O.C. en W. dat de lump sum bekostiging met een jaar wordt uitgesteld.

De besturenorganisatie VOS/ABB heeft inmiddels geprotesteerd tegen dit uitstel door een brief op poten te schrijven aan de vaste kamercommissie voor onderwijs.

VOS/ABB verbaast zich over het feit dat schoolbesturen zich kennelijk al wel aan het voorbereiden zijn op de grote operatie door zich in toenemende mate te professionaliseren terwijl O.C. en W. zelf dat kennelijk heeft verzuimd.

Voorts bevestigt VOS/ABB de constatering die DCO bij de invoer van uw schoolgegevens in het berekeningsmodel ook heeft moeten doen, er worden te weinig middelen vrijgemaakt voor het primair onderwijs.

VOS/ABB laat weten dat Twijnstra Gudde (de adviseur aan O.C. en W.) desgevraagd heeft bevestigd dat het budget onvoldoende is.

Verder in deze DCOntact veel aandacht voor beleidsgerelateerde onderwerpen, bedoeld om tijdens de vakantie eens rustig over na te denken. Als gevolg op onze informatieve lump sum bijeenkomsten en passend binnen het integraal beleid dat in de bijeenkomsten en de reader naar voren is gebracht en vooruitlopend op de nieuwe CAO primair onderwijs zullen we na de zomervakantie terugkomen op competentie-management binnen de scholen. Tijdens de zomervakantie nemen ook veel medewerkers van DCO hun verlof op. Mocht u langs willen komen is het handig om een afspraak te maken. Voor nu een hele onbezorgde zomervakantie gewenst door de DCO-ers.

Inhoudsopgave

	Pagina
Algemeen	
DCO in de steigers	3
Arbeidstijdenregistratie	4
Controle protocol primair onderwijs	4
Checklist	4
Besturen op afstand, ofwel resultaat meting met verstand	5
Effectief bestuur	5
Onderwijs	
Invoering lump sum uitgesteld!	8
Pilot lump sum	8
Onderwijs aan samengestelde groepen	8
Minder basisschoolleerlingen	9
Te veel vrouwen voor de klas	9
Schandbord pesters	9
Groei lerarenopleidingen	9
Personeel	
Burn-out in het onderwijs	10
Schadeplicht bij WAO	11
Functioneringsgesprekken anders	11
Subsidie overblijfmeeuwerkers	13
Tijdelijke aanvullende stimuleringsbijdrage ID-banen in het Primair en Voortgezet Onderwijs	13
Kennelijk onredelijk ontslag	14
Sluitingsdata CASO	15
Financiën	
Jaarlijkse huuraanpassing 1 juli 2003	16
Schadevergoeding bij pesten	16
Prikbord	17

Algemeen

DCO in de steigers

Zoals u op deze foto kunt zien is na een lange periode van voorbereiding (er zijn vijf totaal verschillende plannen ingediend voor het verkrijgen van een bouwvergunning) een aanvang gemaakt met de uitbreiding van ons pand aan de Vrouwenlaan.

De komende periode zal een tweede verdieping op het pand worden aangebracht. In verband daarmee zal de piramide van het dak af gaan en moet het dak bij de beide trappenhuizen opengebroken worden.

Gedurende de bouwperiode zal de normale bedrijfsvoering, zo veel als mogelijk is, gecontinueerd worden. Toch valt aan enige overlast als gevolg van de bouwactiviteiten niet te ontkomen.

Wij vragen uw begrip daarvoor. De overlast zal zo rond oktober/november 2003 weer voorbij zijn volgens de overeengekomen planning met de aannemer. Voor de tussenliggende maanden hopen wij in ieder geval op veel mooi weer!



Arbeidstijdenregistratie

Het Gerechtshof in Arnhem heeft onlangs bevestigd dat de Arbeidstijdenwet ook voor het onderwijs geldt. De praktische oplossing die veel scholen met betrekking tot deze verplichting hebben gekozen, blijkt in principe voldoende. Deze praktische oplossing houdt in dat als uitgangspunt het lesrooster wordt gehanteerd en dat afwijkingen door de leerkrachten worden geregistreerd. Uit het totaal aan gegevens moet in ieder geval blijken wanneer is gewerkt en dat er voldoende pauzes zijn genomen.

Volgende is dus: lesrooster, vergaderrooster, rooster spreekuur ouders en pauze overzicht aangevuld met een afwijkingenlijst door individuele leerkrachten.

Controle protocol primair onderwijs

Het is weer de tijd van het jaar voor accountants. Tegelijk zijn op locatie DCO Zwolle accountants neergestreken van het Vervangingsfonds/Participatiefonds en de huisaccountant PriceWaterhouseCoopers. Het controleprotocol primair onderwijs heeft in verband met vragen van vorig jaar omtrent de verantwoording van bovenschoolse kosten, opnieuw tot vergelijkbare verschillen van mening geleid. Het ministerie heeft nu het volgende bepaald:

Personeelsleden die bovenschools zijn aangesteld kunnen worden gedeclareerd op een willekeurige school mits het aantal formatie rekeneenheden toereikend is. Het verbruik van de fre's dient in verhouding te staan tot de verrichte werkzaamheden ten behoeve van die school/scholen. Voor het schoolbudget en de materiële instandhouding geldt deze beperking niet.

Checklist

David Maister, auteur over managementsaspecten, heeft een checklist samengesteld met daarop de 10 belangrijkste vragen voor directeuren/managers en bestuurders voor het sturen en begeleiden van werknemers- en vrijwilligers. U kunt uzelf de volgende vragen stellen:

1. wijkt iemand in de groep af;
2. heeft iemand ergens moeite mee;
3. wie heeft er hulp nodig;
4. wie kan een oppepper gebruiken;
5. wie heeft erkenning nodig;
6. met wie heb ik al een tijdje geen koffie/thee gedronken;
7. doet iemand dingen die slecht zijn voor de groep;
8. met wie heb ik de slechtste relatie;
9. worden de jongste medewerkers goed begeleid;
10. zijn er conflicten tussen mensen.

Alles is onder controle bij aandacht voor en werken aan deze 10 vragen, aldus Maister. Wat kan het leven toch overzichtelijk zijn!

Besturen op afstand, ofwel resultaatmeting altijd met verstand

Om het onderwijs meer bedrijfsmatig te laten fungeren gaan steeds meer directeuren resultaatafspraken maken. Het voordeel daarvan is dat het transparant is en veelal de juiste prikkels omvat. Het gevaar dat daarbij op de loer ligt is dat strategisch gedrag bevorderd wordt. Als voorbeeld moge de rattenvangers dienen. Rattenvangers worden per stuk (rat) uitbetaald. Dit heeft geleid tot calculerend gedrag: er wordt pas na het voorjaar gejaagd want dan zijn de jongen inmiddels geboren en kunnen er meer ratten worden gevangen, hoewel het een maatschappelijk belang is dat ratten juist vóór de periode van hoog water gevangen worden (de winter). Een resultaat sturing derhalve waarvan het effect niet goed was doordacht. Daarnaast zijn sommige zaken moeilijk op papier te vangen zoals de communicatie van de leiding, de wijze waarop leerkrachten omgaan met leerlingen, kortom de zachte kanten. Veel besturen vinden het moeilijk om na eerst uitvoerend bestuur geweest te zijn, zinvolle invulling te geven aan bestuur op afstand. Stuurinstrumenten die worden ingezet zijn beleidsnota's, kwaliteitskaarten, jaarverslagen en toch kan het bestuur van de ene op de andere dag geconfronteerd worden met een brief van het personeel waarin het vertrouwen in de directie/directeur wordt opgezegd. Het bestuur blijkt geen notie te hebben van soms al jarenlang groeiende frustraties.

Hoe kan de bestuurder nieuwe stijl in zijn organisatiestructuur realiseren dat zich deze situatie (bijna) niet kan voordoen? Het antwoord op deze vraag ligt besloten in de wijze waarop betrokkenheid kan worden ingebouwd. Betrokkenheid naar de directeur en het uitbuiten van natuurlijke contactmomenten zoals officiële gelegenheden, vieringen, werkbijeenkomsten met de directeur momenten om iets eerder te komen en nog even te blijven hangen, met zoveel mogelijk mensen te praten en goed te luisteren en te kijken. Hoe ziet de school eruit, hoe is de sfeer, wordt er gelachen, waarover wordt gesproken, hoe gedraagt de directeur zich, wat houdt de mensen bezig. Hoe ziet de schoolkrant eruit, hoe is de toonzetting, hoe ziet de agenda eruit voor de personeelsvergadering, wat staat er in de verslagen van de personeelsvergadering. Deze informatie wordt teruggekoppeld naar de directeur. Een klimaatmeting dus op basis van subjectieve waarneming.

Effectief bestuur

In de voorlaatste DC-ontacten gingen we in op de policy governance van Carver. Het artikel "besturen/policy governance". Hieronder worden de 10 strategieën van Carver omschreven die er op gericht zijn het bestuur effectiever te maken. In een tijd van veranderende verdeling van taken en rollen tussen besturen en management de moeite waard om kennis van te nemen.

1). Carver beschouwt het bestuur als "eigenaar" van de scholen, een eigendom met name vanuit de optiek van normen, waarden/achterban.

De relatie met deze achterban is wezenlijk en legitimeert (alle) keuzes binnen de organisatie. De rechtsvorm waarin het bestuur deze rol vervult is daarbij feitelijk niet relevant: met andere woorden een vereniging met een slecht functionerende ledenvergadering kan minder bepalend/inhoudelijk zijn dan een stichting met "cliënten" raden.

2). Het bestuur moet werken als team, zodat voorkomen wordt dat de voorzitter en de directeur bepalen welke beslissingen genomen worden.

3). Bij voorkeur moet de samenstelling binnen het bestuur zo divers en gevarieerd mogelijk zijn. Goede bestuursleden zijn in staat om de verschillende belangen, standpunten en bijdragen van allerlei groeperingen binnen de achterban in te brengen.

4). Profiel van een goed bestuurder (volgens Carver) is:

- iemand die iets “heeft” met de achterban/eigendom en,
- die de organisatie als geheel overziet, begrijpt en doorvoelt (daarom moeten specialisten worden ingezet als adviseur en niet als bestuurder) en,
- die gericht is op het zien van achterliggende waarden en normen van de organisatie en die relatie daarvan met de visie op de toekomst van de organisatie,
- en die tenslotte feitelijk deelneemt aan de discussies.

Bestuursleden die niet of nauwelijks iets zeggen tijdens de vergadering moeten worden verwijderd vindt Carver.

Omdat goede bestuurders zeer waardevol zijn moet er naar het oordeel van Carver een permanente “nominatie-commissie” actief zijn, een commissie die voortdurend op zoek is naar nieuwe bestuursleden en die een introductieprogramma voor nieuwe bestuursleden samenstelt. Carver vindt dat deze commissie haar taak niet kan overdragen aan de directeur. Centrale taak van het bestuur moet zijn dat er voortdurend aandacht is voor de doelen van de organisatie en de achterliggende normen en waarden. Tijdens iedere bestuursvergadering zou een deel van de missie van de organisatie centraal moeten staan die ter vergadering verder wordt uitgediept naar meer concrete doelstellingen en toepassingen.

Carver verwacht daarbij “spetterende” discussies want saaie vergaderingen zouden wijzen op onjuiste doelen. De vergadering gaat daarbij niet over het abstracte doel “ik wil de beste school van de gemeente worden” maar over een daarvan afgeleide vraag die bepaald wordt door de normen en waarden die de organisatie kenmerken, bijvoorbeeld op welke wijze goed onderwijs kan worden geboden aan (kans)arme gezinnen. De discussie over deze (voorbeeld)vraag zal dan gaan over de vraag of het bestuur extra middelen beschikbaar wil stellen om deze kinderen meer aandacht te kunnen geven, met welke welzijnsorganisaties in dat kader kan worden samengewerkt, of er alternatieve subsidiekanalen kunnen worden aangeboord etc, etc.

Voor non-profit organisaties geldt volgens Carver dat het bestuur de baas is en niet de directeur. Om die reden is een bestuursmodel met een bestuur op afstand of een bestuur als toezichthouder niet een passend bestuursmodel.

De eindverantwoordelijkheid van het bestuur brengt met zich mee dat het bestuur een controlerende taak heeft. Het bestuur formuleert de randvoorwaarden waarbinnen de directie moet functioneren. De controle van het bestuur richt zich daarbij niet op de ideale lijn maar op de “doorgaande lijn” en knelpunten.

Besturen moeten minder praten en schrijven vindt Carver, het bestuur dient wel na te gaan op welke wijze de uitspraken van het bestuur worden “vertaald” door de organisatie. Belangrijk daarbij is na te gaan of de school er zelf nog iets aan heeft toegevoegd want dat laat zien dat de uitspraak “doorleefd” is en niet alleen maar slaafs wordt nagevolgd.

Wolllig taalgebruik moet daarbij worden vermeden omdat wollig taalgebruik leidt tot onduidelijkheid. Carver vindt veel besturen weinig dynamisch en adviseert besturen regelmatig iets nieuws te proberen.

Bij deze nieuwe ontwikkelingen moet zo veel mogelijk de achterban betrokken worden en gebruik worden gemaakt van alle deskundigheid waarover een bestuur kan beschikken, zowel intern als extern.

Omdat een non-profit organisatie is gericht op de verandering van de toekomst moet het leren van het verleden. Periodieke evaluatie van het eigen functioneren is daarbij noodzakelijk.

Wie meer wil lezen over Carver: "Strategies for board leadership. Carver Guide 10", Jossey-Bass Inc., San Francisco.

Hoe verfrissend en inspirerend het gedachtegoed van Carver ook kan zijn, zijn ideeën zijn wel gebaseerd op de Amerikaanse markt waarbij de rol van non-profit organisaties niet altijd goed vergelijkbaar is met de Nederlandse situatie.

In de volgende DCOntact vervolgen we met opnieuw een artikel over Carver: de synergie tussen bestuur en directie.

Onderwijs

Invoering lump sum uitgesteld!

Ondanks aandringen door diverse organisaties op uitstel van de invoering van de lump sum bekostiging voor het primair onderwijs, was de minister vastbesloten om de lump sum bekostiging per 1 augustus 2005 in te voeren. Dat van uitstel geen sprake zou zijn werd nog eens in de decemberbrief aan de Tweede Kamer bevestigd. Inmiddels blijkt dat het CASO-systeem technisch niet in staat zal zijn om tijdig deze verandering te kunnen verwerken. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat het ministerie heeft ontdekt dat scholen optimaliserend gebruik maken van de formatierekeneenheden, iets wat DCO ook veelvuldig toepast. Dit optimaliseren houdt in dat in eerste instantie zo veel mogelijk formatierekeneenheden op declaratiecode 1 worden gezet (rekening rijk) en dat pas bij het opmaken van de aanvraag voor de rijksvergoeding (AVR) correcties worden aangebracht en pas dan te hoge bestedingen worden gecorrigeerd naar declaratiecode 4 (rekening bestuur).

Als gevolg daarvan ontstaan discrepanties tussen de gedeclareerde formatierekeneenheden en de feitelijk gedeclareerde personeelskosten, terwijl het ministerie behoefte heeft aan inzicht in de personele kosten in relatie tot de formatierekeneenheden om de bekostigingsformule te kunnen vaststellen. Omdat het CASO-systeem zo groot en complex is kost de aanpassing veel extra tijd zodat het niet mogelijk blijkt om het jaar 2003/2004 te nemen als ijkjaar voor de lump sum. Er wordt nu uitgegaan van een nieuw ijkjaar: 2004/2005. Als gevolg daarvan kan de lump sum bekostiging pas per 1 augustus 2006 worden ingevoerd.

Pilots lump sum

Door de besturenorganisaties is een aantal schoolbesturen geselecteerd die mochten participeren in de pilot lump sum.

Het ging daarbij om 35 schoolbesturen met 690 scholen. Het aantal van 690 blijkt te veel te zijn (er moeten eerdaags bijna 8000 scholen over naar lump sum!). De pilot wordt beperkt tot drie besturen met samen 40 scholen. Er bestaat nog veel onduidelijkheid omtrent voorwaarden, ingangsdatum, instrumentontwikkeling, etc. De Tweede Kamer zal binnenkort door de minister geïnformeerd worden. Via één van de bij ons aangesloten schoolbesturen, PCBO-Apeldoorn, was DCO Zwolle eveneens betrokken bij de pilot zodat we konden beschikken over informatie vanuit de eerste hand. Het is teleurstellend dat de pilot aldus een zo onfortuinlijke afloop kent.

Onderwijs aan samengestelde groepen

In Uitleg nummer 12 (23 april) vraagt het ministerie aandacht voor een groeiende praktijk van optimaliserend gedrag: het geven van onderwijs aan groepen samengesteld uit leerlingen van verschillende scholen. Daar bekostiging op het niveau van de school plaatsvindt acht het ministerie deze handelswijze in strijd met wet- en regelgeving (met name in verband met toepassing van de toeslag kleine scholen). Het ministerie beschouwt deze manier van werken als samenvoeging hetgeen consequenties heeft voor de bekostiging. De waarschuwing richt zich dus vooral op die scholen die "kunstmatig" klein worden gehouden om de toeslagen veilig te stellen.

Minder basisschoolleerlingen

Volgens gegevens van het CBS is het aantal leerlingen binnen het basisonderwijs voor het eerst sinds 10 jaar afgenomen (met 2500 op een totaal van 1,5 miljoen). Het aantal achterstandsleerlingen is met ruim 10% afgenomen sedert 1996/1997 (wellicht ook in verband met strengere wegingseisen).

Het aantal leerlingen binnen het speciaal onderwijs is daarentegen gegroeid. Naar verwachting zal het aantal autochtone leerlingen de komende 15 jaar dalen met 135.000 terwijl het aantal allochtone kinderen in diezelfde periode zal groeien met zo'n 130.000.

Te veel vrouwen voor de klas

Volgens prof. Louis Tavecchio, hoogleraar kinderopvang in Amsterdam, wordt de ontwikkeling van jongens geremd door de oververtegenwoordiging van vrouwen in onder meer het basisonderwijs en de kinderopvang. Met name "vrouwelijke vrouwen" (zij die van structuur en orde houden) belemmeren jongens omdat jongens graag afwijken van gebaande paden. Het is volgens de professor niet goed om van jongens te verlangen dat ze net zo ijverig en volgzaam zijn als meisjes. Of de les voor het onderwijs moet zijn dat er minder structuur en orde komt, wordt niet geheel duidelijk uit de uitlatingen van de professor. Dat er meer en andere redenen zijn om meer evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen in de school te brengen was u al bekend maar prof. Tavecchio heeft er dus een aan toegevoegd.

Schandbord pesters

Scholen gooien diverse wapens in de strijd om het pestgedrag te verbeteren. De scholengemeenschap 'Het Assink' in Neede maakt daarbij gebruik van een middeleeuws aandoend instrument: "het schandbord". Op het schandbord, dat in de hal van de school hangt, wordt de naam opgeschreven van een pester die drie waarschuwingen heeft gehad.

De dader moet een opstel schrijven over pestgedrag en ook een videofilm bekijken over pesten op school.

Groei lerarenopleidingen

Uit cijfers van de HBO-raad blijkt dat de belangstelling voor het vak van leerkracht weer groeit. Zowel voor het primair onderwijs als ook het voortgezet onderwijs is het aantal studenten toegenomen. Het basisonderwijs doet het daarbij goed: bijna 11.000 aanmeldingen, ongeveer 1.000 meer dan vorig jaar (in 1998 slechts 8.798).

Personeel

Burn-out in het onderwijs

In een periode van toenemende vergrijzing en een te beperkte instroom in vacatures door jonge afgestudeerden zet heel het onderwijs de zeilen bij om mensen te behouden voor het onderwijs.

Daarbij passen ook maatregelen om uitval te voorkomen door middel van senioren beleid. Toch wordt ook het onderwijs steeds meer geconfronteerd met het verschijnsel burn-out. Naar aanleiding van onderzoek onder meer bij opgebrande leraren bleek dat zij het “hormoon der wanhoop”, cortisol, overmatig produceerden. Anders dan tot dusverre aangenomen werden de ziekteverschijnselen dus niet veroorzaakt door adrenaline maar door cortisol. Adrenaline mobiliseert bij kortdurende bedreigingen het organisme. Cortisol neemt deze mobilisatietaken over als de bedreiging langer dan bijvoorbeeld een half uur duurt. Als de bedreiging te lang duurt en de betreffende persoon er geen vat op krijgt moet het cortisolsysteem te lang op volle toeren draaien en kunnen diverse lichamelijke processen ontregeld raken zodat het afweersysteem aangetast kan raken of de aanmaak van glucose ontregeld. Vatbaarheid voor verkoudheden, griep en vermoeidheid zijn het gevolg.

Uit onderzoek bij burn-out leerkrachten bleek dat hun cortisolsysteem totaal ontregeld was. De mate van ontregeling hield verband met de mate van hun klachten. Aangenomen wordt dat de kans op burn-out toeneemt als er een langdurige onevenwichtigheid bestaat tussen iemands draagkracht en diens draaglast, (de combinatie van lichamelijke kracht, geestelijke kracht en de sociale steun).

Om uitval van de -waardevolle- medewerkers te voorkomen zal iedere school moeten nadenken over maatregelen die in dat kader genomen worden. De tempodwang is daarbij een niet te onderschatten factor. Uit een werkdrukonderzoek van de Onderwijsraad vorig jaar (“Toerusten = Uitrusten”) bleek dat de werkdruk in het onderwijs vooral werd veroorzaakt door het feit dat er te veel in een te korte tijd moet worden gepresteerd waarbij het onderwijs dan ook nog eens een intensieve arbeid is.

Minder taken in de week, het inbouwen van herstelperiode, flexibele lestijden ook voor leerlingen, beleidsontwikkeling aan het eind of het begin van het schooljaar, onderwerpen die onderzocht worden op haalbaarheid maar waarop een school natuurlijk ook kan anticiperen.

Draagkracht is het incasseringsvermogen (zowel lichamelijk als geestelijk) en draaglast is het totaal van eisen die aan iemand worden gesteld op het werk, het wonen en de vrije tijd.

Veel onderwijsgeevenden die de afgelopen jaren in de WAO terecht kwamen zijn in feite niet ziek maar kunnen de (toenemende) draaglast van hun werk niet meer aan. Feitelijk zijn ze taakongeschikt geworden. Deze groep uitvallers wordt in het kader van de toepassing van de Wet Poortwachter steeds vaker alsnog “gezond” verklaard, soms zelfs voor eigen werkzaamheden. Directeuren van scholen doen er dus verstandig aan om rekening te houden met de meer kritische houding van USZO. Maatregelen in het kader van integraal personeelsbeleid om deze groep voor de scholen te behouden gericht op een aanpassing van de werklast en deze in balans brengen met de veranderde draagkracht liggen in de logische lijn.

Schadeplicht bij WAO

Een directeur van een basisschool van 56 jaar oud en met een dienstverband van 33 jaar werd na een fusie en een nieuw bestuur overspannen en vertoonde burn-out verschijnselen. Na 2 jaar ziekte kwam er een positief Functie Ongeschiktheids Advies en werd de directeur ontslagen wegens gebrek aan herplaatsingsmogelijkheden. Een situatie waar we in de dagelijkse praktijk voortdurend mee worden geconfronteerd en die een punt zet achter de arbeidsrelatie tussen bestuur en werknemer (directeur of leerkracht). In deze zaak liet de directeur het er echter niet bij zitten en stapte naar de kantonrechter.

Hij eiste:

- een aanvullende financiële regeling omdat hij altijd probleemloos heeft gefunctioneerd;
- een immateriële schadevergoeding wegens nalatigheid van het bestuur bij de reïntegratie.

De laatste vordering werd door de kantonrechter afgewezen omdat er van de zijde van het bestuur geen sprake was van kwaadwilligheid. De eerste vordering werd echter toegewezen! Bepalend voor de toewijzing waren:

- het langdurige dienstverband;
- het goede functioneren tot de ziekte;
- het feit dat de ziekte in belangrijke mate werd veroorzaakt door het werk.

Het schoolbestuur moest een bedrag betalen van het verschil tussen de uitkering en het inkomen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (9 jaar met een aanvulling van zo'n € 12.000 is toch al gauw ruim € 100.000).

Met dergelijke vonnissen wordt het werkgeversrisico stevig opgerekend en doet het bestuur er goed aan om zich toch meer in te spannen om een dergelijke situatie te voorkomen want schoolbudgetten hebben veelal niet een zodanige omvang dat deze kosten daaruit gemakkelijk gedragen kunnen worden.

Functioneringsgesprekken anders

Integraal personeelsbeleid veronderstelt samenhang tussen de doelen van de organisatie en het daarbij behorende personeelsbeleid. Functioneringsgesprekken zijn instrumenten die daarbij horen. Veel scholen hanteren voor de functioneringsgesprekken nog de vragenlijsten uit de periode dat de raamovereenkomst een aantal beleidsplannen verplichtend voorschreef.

Functioneringsgesprekken zijn daarbij een jaarlijks verplichte activiteit geworden die lang niet altijd de toegevoegde waarde hebben die ze zouden kunnen hebben. In het functioneringsgesprek zou meer aandacht kunnen worden ingeruimd voor de volgende vragen waarin de werknemer wordt geprikkeld over zichzelf na te denken.

1. Welke factoren maken mij uniek;
2. Wat is voor mijn persoonlijk succes doorslaggevend;
3. Wat is voor mij essentieel voor het realiseren van mijn persoonlijke doelen:
 - a. in financieel opzicht;
 - b. in relaties met werkgever, partner en kinderen;
 - c. lichamelijke en geestelijke gezondheid;
 - d. bekwaamheid, vaardigheden en leervermogen.
4. waar ben ik goed in (competenties ofwel bekwaamheden).

Op deze aspecten staat de vraag centraal hoe de werknemer persoonlijke resultaten kan meten en wat de persoonlijke doelen meetbaar maakt.

Deze resultaten/doelen worden afgestemd op de resultaten/doelen van de school (interne doelen: pedagogisch klimaat, doorgaande lijn, effectieve onderwijstijd; externe doelen: transparantie naar ouders; financieel; welke ontwikkeling wil de school over vijf jaar hebben gerealiseerd). Vervolgens worden resultaatafspraken gemaakt met de leerkrachten waarbij de individuele doelen gekoppeld worden aan bekwaamheden/vaardigheden vanuit de functie die deze doelen ondersteunen. (De zogenaamde prestatie en ontwikkeldoelen).

Periodiek vindt daarop coaching plaats, de voortgang wordt besproken, afspraken worden opnieuw beoordeeld en eventueel bijgesteld, er wordt feedback gegeven en zo nodig individuele begeleiding op de werkplek.

Via cursussen en het creëren van oefensituaties en het mee laten lopen met ervaren collega's vindt gerichte competentieontwikkeling vanuit de functie plaats. Beoordeling hoort eveneens in deze reeks van afspraken thuis: zijn alle afspraken nagekomen, zijn de afgesproken resultaten behaald en hoe zijn deze bereikt. Het persoonlijk ontwikkelplan (POP) past in deze aanpak waarin de huidige functie van leerkracht gekoppeld wordt aan resultaten die een leerkracht vanuit zijn functie wil behalen. Voorafgaand aan het POP gaan echter wel de boven vermelde vragen (1,2,3 en 4 en A,B,C,D). Bijvoorbeeld met betrekking tot gedrag of kennis van de kinderen maar ook samenwerking met collega's. De functiegerichte competenties voor leerkrachten/directeuren worden door de beroepsgroep nader uitgewerkt maar omvatten bijvoorbeeld gedifferentieerd werken, groepsmanagement, onderwijskundige wendbaarheid, vakmatige beheersing, vernieuwend denken, stimuleren tot vernieuwing, samenwerken, lange termijn planning, collegiale consultatie en externe contacten.

Dit zijn FUNCTIE gerichte competenties. Met andere woorden: competenties die zich richten op doelen die de school wil bereiken. Stel nu dat een school er voor kiest om vakken meer geïntegreerd aan te bieden en het onderscheid tussen vakken in een leerprogramma of leerlijn aan te bieden (longitudinaal plannen) dan zal in het persoonlijk ontwikkelingsplan concreet iets terug te vinden moeten zijn van de tijdhorizon en de fasering maar ook in welke volgorde welke leerdoelen worden gerealiseerd. In zo'n POP worden een aantal concrete voorbeelden genoemd (bijvoorbeeld Nederlandse taal, geschiedenis en aardrijkskunde). De vraag naar de te bereiken effecten wordt daarin tevens beantwoord maar ook de ontwikkelactiviteiten, de oefensituaties, de benodigde hulp en/of hulpmiddelen en de planning.

Omslachtig?

Het is de bedoeling om deze manier van werken de komende jaren te stimuleren, af te stappen van het systeem van functie (of stoel-) beloning en meer ruimte te bieden voor competentiebeloning en eventueel resultaatsbonussen. Daarmee zullen ook nieuwe impulsen worden gegeven aan taak- en functiedifferentiatie en het oplossen van het tekort aan gekwalificeerde leerkrachten. Verwacht wordt dat in de komende CAO veel aandacht wordt gegeven aan dit aspect omdat het onderwijs op dat aspect te star zou zijn.

Subsidie overblijfsmedewerkers

Het ministerie heeft een subsidie beschikbaar gesteld van € 500 voor deelname aan een korte cursus en € 2.000 voor deelname aan een (beroepsgerichte) scholing per overblijfsmedewerker van een school met dien verstande dat in de eerste tranche maximaal € 1.000 per school of instelling wordt toegewezen (voor de korte cursus). Indien mocht blijken dat het gehele subsidiebedrag na behandeling van alle aanvragen nog niet is uitgeput zal het resterende budget worden verdeeld onder alle aanvragers voor de korte cursussen. Voor de (beroepsgerichte) scholing en opleiding gericht op het behalen van een kwalificatie geldt een toewijzing in de eerste tranche van maximaal € 2.000 per school of instelling. Indien het totale subsidiebedrag na behandeling van alle aanvragen nog niet is uitgeput geldt dezelfde procedure als hierboven omschreven. Voor beide subsidies geldt: wie het eerst komt, wie het eerst maalt.

Tijdelijke aanvullende stimuleringsbijdrage ID-banen in het Primair en Voortgezet Onderwijs

In de circulaire Gele Katern van 21 mei 2003, nummer 13 is de "Tijdelijke aanvullende stimuleringsregeling ID-banen in het PO en VO" gepubliceerd. Deze regeling houdt in dat de minister het bevoegd gezag die een ID-werknemer in dienst heeft, in 2003 een projectsubsidie verstrekt met als doelstellingen:

- stimulans om de ID-banen in de sector onderwijs om te zetten in reguliere dienstbetrekkingen;
- een bijdrage aan het behoud van zoveel mogelijk ID-banen in het onderwijs;
- een bijdrage aan de doorstroom van ID-werknemers om hun loopbaanperspectief in het onderwijs te verbeteren.

In het onderwijs werkten medio 2002 ruim 9.700 ID-werknemers in ondersteunende functies. De minister van OC&W wil zoveel mogelijk van deze functies behouden en heeft met dit doel de ruimte gecreëerd om alle scholen in het PO en VO die op 1 juli 2003 een ID-werknemer in dienst hebben, een vast bedrag van € 1.750,- per ID-werknemer te verstrekken, ongeacht de betrekkingsomvang van de ID-werknemer. De werkgever kan deze middelen inzetten om ID-werknemers te behouden en te scholen met het oog op doorstroom naar een reguliere functie. Het bedrag is vrij besteedbaar, maar moet nadrukkelijk wel ten goede komen van de ID-werknemer. De minister stelt de subsidie voor 1 december 2003 vast.

De beschikking waarin de subsidie wordt vastgesteld, wordt door het Cfi aan het bevoegd gezag toegezonden.

Voorts is tussen vakorganisaties een akkoord bereikt waarin onder andere de afspraak is gemaakt over het creëren van extra ruimte voor ondersteunende functies voor alle scholen voor basisonderwijs en speciale scholen voor basisonderwijs.

Deze scholen krijgen per 1 augustus 2003 structureel op jaarbasis een bedrag van € 3.308,48 toegevoegd aan het schoolbudget. Met dit bedrag kunnen scholen voor ongeveer een dagdeel (4 uur) per week een ondersteunende functionaris aantrekken maximaal op het niveau van schaal 4.

Kennelijk onredelijk ontslag

Steeds vaker stappen werknemers na opzegging wegens arbeidsongeschiktheid naar de rechtbank, sector kanton waar zij de werkgever aanspreken op kennelijk onredelijk ontslag in het kader van artikel 7:681 van het Burgerlijk Wetboek. De rechter kan in dit geval de werknemer een schadevergoeding toekennen.

Indien de arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd, de werkgever zich heeft ingespannen om voor de werknemer binnen en buiten het onderwijs andere werkzaamheden te vinden, de werkgever geen reïntegratiemogelijkheden gevonden heeft en er bovendien geen uitzicht is op herstel van de werknemer, dan kan opzegging rechtsgeldig plaatsvinden.

Toch moeten onderwijswerkgevers er rekening mee houden dat werknemers de mogelijkheid hebben deze opzegging aan te vechten. Voor werknemers staan er in het bijzonder onderwijs twee mogelijkheden open. De eerste is het aantekenen van bezwaar bij de Commissie van Beroep. De Commissie van Beroep kan geen schadevergoeding toekennen. Daarom bewandelen werknemers, die een financiële schadeloosstelling beogen, vaker de weg van de kennelijk onredelijk ontslagprocedure op grond van artikel 7:681 van het Burgerlijk Wetboek. In een kennelijk onredelijk ontslagprocedure vragen werknemers om een (extra) financiële voorziening die de schade als het gevolg van het verlies van hun baan moet dekken.

Opzegging van de arbeidsovereenkomst zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden wanneer de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging. Alleen het gegeven dat het dienstverband lang geduurd heeft maakt een ontslag nog niet kennelijk onredelijk (Rechtbank Haarlem, nr. 171740, JAR 20-12-2002).

Als werkgever dient u ernaar te streven om in een situatie waarin arbeidsongeschiktheid een rol speelt, de opzegging zo zorgvuldig mogelijk te doen. U wilt immers voorkomen dat een werknemer naar de Commissie van Beroep stapt waar hij bezwaar aantekent tegen de opzegging of dat de werknemer de werkgever in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure schadeloos stelt. Ook wenst u dat de opzegging de toets van het Participatiefonds doorstaat. Immers, bij een negatief oordeel moet de werkgever de uit het ontslag voortvloeiende kosten voor eigen rekening nemen.

Belangrijkste aandachtspunten in een arbeidsongeschiktheid en/of reïntegratietraject:

- De werkgever dient te zorgen voor een veilige werkomgeving en organiseert het werk zodanig dat werknemers worden beschermd tegen gezondheidsrisico's;
- Indien arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk optreedt zoekt de werkgever samen met de werknemer naar lichtere of meer geschikte werkzaamheden binnen, maar ook buiten de organisatie (passende arbeid);
- Alvorens de werkgever opzegt vraagt deze aan het UWV een functieongeschiktheidsadvies.
- De werkgever houdt zich aan het opzegverbod wegens ziekte, dat van kracht is gedurende een periode van tenminste twee jaar;
- Bij de opzegging neemt de werkgever de juiste opzegtermijn in acht.

Zelfs wanneer een werkgever heeft voldaan aan bovenstaande wettelijke en zorgvuldigheidsverplichtingen kan onder omstandigheden de Commissie van Beroep het bezwaar van de werknemer tegen de opzegging toch nog gegrond verklaren en kan de kantonrechter de opzegging nog steeds als kennelijk onredelijk beschouwen. De kans hierop is bij het volgen van bovengenoemde aandachtspunten echter aanmerkelijk kleiner.

Sluitingsdata CASO

Wij verzoeken u vriendelijk de mutaties voor de salarisadministratie tijdig, regelmatig en gespreid naar ons kantoor te zenden.

Uiterste inleverdatum mutaties juli 2003	7	juli 2003
Betaaldatum salaris <u>juli</u> 2003	24	juli 2003
Uiterste inleverdatum augustus 2003	8	augustus 2003
Betaaldatum salaris <u>augustus</u> 2003	25	augustus 2003
Uiterste inleverdatum september 2003	9	september 2003
Betaaldatum salaris <u>september</u> 2003	25	september 2003

Financiën

Jaarlijkse huuraanpassing 1 juli 2003

Op 1 juli 2003 vindt de jaarlijkse huuraanpassing plaats. Veel besturen die zelf een woning verhuren verzuimen nogal eens om de periodieke verhoging toe te passen. De belastingdienst beoordeelt of de door de besturen toegepaste huurverhoging mogelijk aan de lage kant is. Het komt nogal eens voor dat de belastingdienst van oordeel is dat er te weinig huurverhoging is toegepast zodat een correctie plaatsvindt wegens loon in natura. Over dit fictieve salarisbedrag moeten alsnog premies worden afgedragen etc.

Correctie achteraf kan dus zowel voor de werkgever alsook de werknemer vervelende zijn. De huur die gevraagd moet worden dient minimaal het onderstaande percentage van de WOZ-waarde te zijn:

WOZ-waarde	0-12.500	1,15% van de Woz-waarde
	12.500-25.000	1,45%
	25.000-50.000	1,60%
	50.000-75.000	1,75%
	75.000 en hoger	2,00% met een maximum van € 20.000,-

De wettelijke huurverhoging per 1 juli aanstaande bedraagt 3% tot 5% bij woningen die nog niet voor de maximale huurprijs worden verhuurd.

Schadevergoeding bij pesten

Ter voorkoming van een rechtszaak heeft de scholengemeenschap het Baken in Almere slachtoffers van pesten een bedrag van € 8.200 betaald. De beide kinderen uit een gezin werden jarenlang gepest door medeleerlingen. Als gevolg van het pesten is het tweede kind van school gehaald en op een school in Bussum geplaatst. Voor de psychologische hulp en de vervoerskosten claimden de ouders een vergoeding. Ofschoon de school van oordeel was dat het pesten aan de ouders zelf te wijten was door hun overbezorgde houding, werd toch besloten tot uitbetaling van de claim over te gaan.

Prikbord

Salarisaanpassing CAO-PO en CAO-VO:

Jongstleden 1 mei is het onderhandelaarsakkoord over de CAO definitief geworden. De afspraken welke in het akkoord zijn gemaakt m.b.t. de financiële arbeidsvoorwaarden zijn als volgt:

- met ingang van 1 maart 2003 een algemene salarisverhoging van 2,25%;
- een uitkering 13e maand 2003 van 4,17%, waarvan 3,48% structureel en 0,69% incidenteel;
- een incidentele nominale eindejaarsuitkering van € 100,- op jaarbasis bij een fulltime betrekking (deeltijders naar rato);
- versnelde afbouw van de ZKOO-tegemoetkoming tot 50% van de gemiddelde ziektekosten;
- vanaf 1 januari 2004 de mogelijkheid hebben van het pensioengevend maken van de uren boven de normbetrekking.

Verder zijn er specifieke maatregelen afgesproken zoals:

- een eenmalige verhoging van het budget voor de Regeling kinderopvang met 5 miljoen euro om de wachtlijsten in 2003 te voorkomen;
- terugdringing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
- vereenvoudiging van de bovenwettelijke regeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

In de sector PO zijn de volgende specifieke maatregelen afgesproken:

- het via het schoolbudget beschikbaar stellen van extra middelen voor ondersteunende functies om de werkdruk van directieleden en onderwijsgevend personeel te verlagen;
- het onderzoeken van de mogelijkheden om de secundaire arbeidsvoorwaarden verder te decentraliseren;
- het wegnemen van (financiële) knelpunten bij onderwijs als tweede loopbaan;
- verkennen van de mogelijkheid om de Regeling Spaarverlof te flexibiliseren.

In de sector VO wordt het schoolbudget voor het VMBO verruimd, om het werken op achterstandscholen te stimuleren. Met deze extra toekenning kan men functiedifferentiatie verder uitbreiden.

Over deze laatste twee sectorspecifieke maatregelen komt nog verdere informatie via Uitleg Gele Katern.

De salarismaatregel per 1 maart 2003 wordt in juni met terugwerkende kracht verwerkt in de salarisadministratie.

Verder worden per 1 juli 2003 de belastingtabellen aangepast i.v.m. een verhoging van de AWBZ-premie met 0,5%. Dat houdt in dat men per 1 juli een lager nettoloon zal ontvangen dan in de maanden daarvoor.