

## Februari 2017

Rob Schuilenburg, manager Personeel & Organisatie, heeft te kennen gegeven te willen stoppen met zijn werkzaamheden bij Gearhing.

Het college van bestuur heeft ingestemd met het verzoek van Rob om per 1 augustus 2017 te stoppen.

Na ruim 8 jaar onderwijzer te Deventer, 19 jaar schooldirecteur in de gemeente Lemsterland, 6 jaar beleidsmedewerker en 8 jaar manager Personeel & Organisatie van Gearhing zet hij er een punt achter. Hij gaat gebruik maken van het ABP-pensioen.

Uiteraard draagt hij nog zorg voor een zorgvuldige overdracht.

Gearhing zal in gesprek met Rob Schuilenburg besluiten op welke wijze we zullen stilstaan bij zijn naderend vertrek. Er wordt binnenkort een wervings- en selectieprocedure opgestart voor zijn opvolging.



## COLLECTIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDS VERZEKERING VOOR MEDEWERKERS

Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap wil Gearhing een verzekering inzake arbeidsongeschiktheid voor alle medewerkers in één keer collectief regelen. De voordelen van een dergelijke collectieve aansluiting zijn:

- Korting op de premie voor medewerkers;
- Blanco medische acceptatie (geen keuring of gezondheidsverklaring nodig, geen risico op uitsluiting wegens aandoeningen);
- Subsidie bij re-integratie van zieke medewerkers.

### *Inkomensrisico*

De huidige arbeidsongeschiktheidsverzekering, voorheen IPAP, dekt het risico van een val in de 'WIA-krater'. Een krater, aangezien het inkomen bij arbeidsongeschiktheid niet ondenkbeeldig van €40.000 tot €6.500 kan dalen (voorbeeld arbeidsongeschiktheid 50% door UWV bepaald, met ontslag zonder herbenoeming vanwege ontbrekende passende functies).

### *Inkomenszekerheid*

De arbeidsongeschiktheidsverzekering biedt een inkomensgarantie van minimaal 70% van het oude inkomen bij arbeidsongeschiktheid, waardoor een situatie onder bijstandsniveau kan worden voorkomen.

### *Voordelen werknemer*

Een collectieve verzekering biedt extra premievoordelen voor de werknemer ten opzichte van een individuele dekking. Daarnaast geldt een zogenaamde blanco medische acceptatie voor de medewerkers. Werknemers hoeven geen vragen over medicijngebruik of artsbezoeken te beantwoorden en zullen geen uitsluitingen op de dekking krijgen. Uitsluitingen op bestaande dekkingen komen – behoudens bestaande WAO/WGA uitkeringsituaties – eveneens te vervallen.

### *Voordelen werkgever*

Indien alle medewerkers een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben, ontnemt dit een zorg bij de werkgever in het re-integratietraject van de zieke medewerker. Het onderwijs heeft weinig mogelijkheden, vanwege de beperkte functiedifferentiatie, om arbeidsongeschikte medewerkers conform de restverdiencapaciteit te kunnen herplaatsen. De arbeidsongeschiktheidsverzekering kan zodoende een extra sociaal en financieel vangnet bieden.

De premieplichtige loonsom daalt structureel met meerdere duizenden euro's per jaar, zodat hier ook nog een financieel voordeel ontstaat vanwege lagere werkgeverslasten.

Tenslotte kunnen we van de re-integratiesubsidie van Loyalis gebruik maken. Deze bedraagt – onder de op easinet gestelde voorwaarden – max. euro 3.000 per persoon.

### *Beperking aansprakelijkheidsrisico*

Tenslotte wordt met de arbeidsongeschiktheidsverzekering collectief ook een extra aansprakelijkheidsrisico afgedekt.

Werkgevers worden de laatste tijd vanwege de grote financiële gevolgen bij arbeidsongeschiktheid vaker met aansprakelijkheidsclaims geconfronteerd, wanneer de werkgever de medewerkers onvoldoende over de risico's heeft geïnformeerd cq onvoldoende voorzieningen heeft getroffen.

### *Invoering*

Gearhing wil de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering invoeren en de premie volledig ten laste laten komen van de werkgever. We hebben de GMR vroegtijdig bij de invoering van een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering betrokken om extra draagkracht voor het voornemen van het afsluiten van een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering te krijgen. De P-GMR heeft dan ook op dinsdag 7 februari jl. ingestemd met het afsluiten van een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering.

We kunnen niet zomaar een medewerker tot deelname verplichten. Arbeidsrechtelijke bepalingen staan hierin de weg. De werknemer zal expliciet toestemming moeten verlenen. Om de collectiviteit niet teveel in het gedrang te laten komen wordt voor een opting-out constructie gekozen. Degene die geen dekking wensen, moeten voor een bepaalde tijd een afstandsverklaring inleveren. Bij een zuiver collectieve verzekeringsdekking arbeidsongeschiktheidsverzekering moet vanwege de verhoogde risico's bij Loyalis door de medisch blanco acceptatie minimaal 80% van de medewerkers mee doen. Deze weg is juridisch dekkend. Informatie hierover volgt via de mail.

### *Premies*

De jaarpremie dient de werkgever als verzekeringsnemer vooraf aan Loyalis te voldoen. Hiermee ontvangt de werkgever nog eens 5% extra korting op de premie.

Nieuwe medewerkers komen ook automatisch in de verzekeringsdekking, tenzij zij expliciet van de dekking afzien. Zieken (voor zover zij niet van verzekering hebben afgezien) zitten voorwaardelijk in de verzekeringsdekking (tenzij er eerder al een individuele IPAP-dekking bestond). De dekking wordt onvoorwaardelijk na een herstel van 28 dagen. Voor deze zieken wordt, gezien de risico's, wel premie berekend.

Meer informatie wordt binnenkort per mail verzonden naar de medewerkers in dienst van Gearhing. Deze regeling geldt niet voor de payrollers.

## **VERTROUWENSPERSOON VOOR OUDERS EN LEERLINGEN**

Ouders kunnen in het contact met de school een probleem hebben, waar ze graag met een onafhankelijk iemand over willen praten. Zoals aangegeven in de schoolgidsen kunt lezen is het verstandig dit probleem eerst te bespreken met de betreffende persoon, met de contactpersoon van de school of met de directeur. Maar soms is dit om verschillende redenen niet mogelijk.

Als vertrouwenspersoon bied ik een luisterend oor en alle ruimte voor het verhaal en emoties van de ouder. Ik sta naast hen als het gaat om het zoeken naar een oplossing, maar neem het probleem niet van hen over, ze houden daarin zelf de regie. Samen met hen kijk ik naar mogelijke oplossingen, welke stappen daarin gezet kunnen worden, en wat daarvan de voor- en nadelen zijn. Het kan zijn dat ouders alleen hun verhaal kwijt willen, maar ik kan ze waar nodig ook verwijzen naar een bemiddelaar of mediator.

Ik help ouders bij het maken van een passende keuze en begeleid hen zolang dit nodig is.

Tjitske Feersma

Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit (gecertificeerd en geregistreerd LVV)

Telefoon: 06-12522629

e-mail: [t.feersma@cedin.nl](mailto:t.feersma@cedin.nl)



**VAN PAYROLL NAAR BENOEMEN VOOR ONBEPAALE TIJD**

Met instemming van de P-GMR is besloten om een aantal leerkrachten met een payroll-aanstelling in aanmerking te laten komen voor een benoeming voor onbepaalde tijd.

Gearing heeft een dikke flexibele schil aan flexpersoneel om de gevolgen van de leerlingendaling op te kunnen vangen én de werkgelegenheid van het 'vaste' personeel te kunnen garanderen.

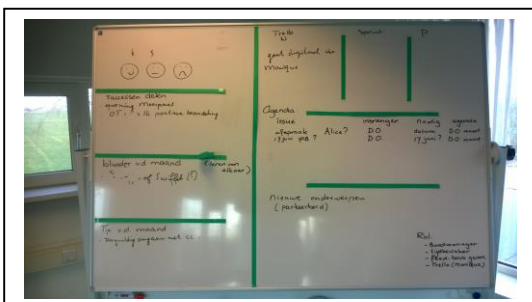
Een groep payrollers die al een flinke poos op payroll basis voor Gearing heeft gewerkt, wordt na een beoordelingstraject voor een vast contract voorgedragen door de directeuren.

Gearing hoopt per 1 maart circa 10 personen in eigen dienst te kunnen nemen!

**Bordsessie op het bestuursbureau**

Verschillende scholen binnen Gearing werken in samenwerking met Stichting LeerKRACHT aan een schoolcultuur van "elke dag samen een beetje beter". Het enthousiasme van deelnemende scholen is groot en ook komend schooljaar zullen er meer scholen starten met LeerKRACHT.

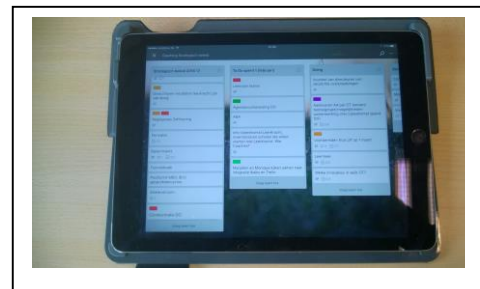
Het college van bestuur, de directeuren en medewerkers van het bestuursbureau hebben zich samen met medewerkers van stichting LeerKRACHT gebogen over de wijze waarop we het directieberaad kunnen inrichten met behulp van een bord. Na verschillende ontwerpen, hebben we nu een bord waarmee we verder gaan werken.



Een deel van het bord werken we uit in Trello. We beschrijven daarin de doelen, acties, afspraken uit het directieberaad.

We houden zo zicht op de voortgang van onze activiteiten en de te realiseren doelen. Onze doelen koppelen wij aan het strategisch beleidsplan, namelijk

Samenwerking, nieuwe vormen van kennisoverdracht en zelfmanagement van professionals.



We realiseren ons dat deze manier van werken nog in ontwikkeling is, ook zal dit niet de laatste versie van het bord zijn. Het vraagt discipline om op deze manier te blijven werken. Onze eigen interne coaches LeerKRACHT hebben ons daarin al geadviseerd. Belangrijkste sleutelwoord in de fase waarin wij zitten, is Ritmiek. We zijn er van overtuigd dat we op deze wijze meer doelgericht werken met elkaar en beter zicht houden op het realiseren van de strategische doelstellingen van Gearing.

**1 maart, regie in de eigen ontwikkeling**

Je krijgt als medewerker van Gearing de ruimte om je eigen vak weer terug te nemen. Je mag zelf de regie nemen in je eigen ontwikkeling als professional. Maar wat betekent dit voor jou, als medewerker? Je realiseert je eigen feedback, je stelt zelf doelen en zoekt samen met je collega's wat jij nodig hebt, hoe jij kunt bijdragen aan de schoolontwikkeling. Hoe zorg je ervoor dat je blijvend ontwikkelt.

Op 1 maart nemen we je mee in het nieuwe personeelsbeleid en wat dit betekent voor je eigen professionele houding. We laten zien hoe je zicht kunt houden op je eigen ontwikkeling en de bijdrage die je levert aan de organisatieontwikkeling.

We hebben Jeroen Busscher gevraagd om deze dag te leiden. Een aantal medewerkers kent zijn boeiende manier van vertellen, van de laatste Gearingdag (De kracht van de roze bril). Hij zal op een inspirerende manier schetsen wat het betekent om eigen regie te nemen in je ontwikkeling. Wat dit betekent voor jou, als professional. En hoe je ervoor kunt zorgen dat je blijvend ontwikkelt.

Jan Oudenboon gaat in op het instrument 'Meesterlijk Bekwaam', een instrument wat je helpt om de regie te nemen in je eigen ontwikkeling.

Succesvolle leraren ontwikkelen zich van startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam tot excellent bekwaam. In Meesterlijk Bekwaam zijn de competenties uit de wet BIO uitgewerkt in een competentieprofiel voor start- basis-, vak- en excellent bekwaame leraar. Je kunt op een overzichtelijke wijze zien welke competenties je al beheerst en wat een logische volgende stap is in je ontwikkeling, (zone van de naaste ontwikkeling). Je bepaalt hiermee je eigen weg naar de ontwikkeling tot een vakbekwaam of zelfs excellente leraar.

Het programma ziet er als volgt uit:

- 15.00 – 15.30 uur: Inloop met koffie en thee
- 15.30 – 15.45 uur: Opening door Jeroen Busscher
- 15.45 – 16.00 uur: Inleiding Alex Peltekian  
Reflectie
- 16.00 – 16.45 uur: Jeroen Busscher  
Reflectie
- 16.15 – 17.00 uur: Jan Oudeboon  
Reflectie
- 17.00 – 17.30 uur: Afsluiting door Jeroen Busscher

## **Tevredenheidsonderzoek Gearhing**

Om een goed beeld van de kwaliteit op de scholen te krijgen, hecht Gearhing veel waarde aan het oordeel van de ouders, de leerlingen en het personeel. Dit jaar voeren wij weer een tevredenheidsonderzoek uit. We nemen daar het thema veiligheid in mee. Dit onderzoek zal plaatsvinden met een digitale vragenlijst. Alle ouders, de leerlingen uit de groepen 5 t/m 8 en alle medewerkers vragen wij mee te werken aan het onderzoek. Dit onderzoek zal eind maart plaatsvinden. Ouders en medewerkers worden via de e-mail benaderd. De leerlingen kunnen de vragenlijst in de klas invullen. Verdere informatie ontvang je via de mail of via de school.