

## JUBILEA

**25-jarig ambtsjubileum:**  
geen jubilea deze periode

**40-jarig ambtsjubileum:**

Coen Backx (A) 22-7-2016  
Wilma Blommerde (S) 1-8-2016  
Anja Verheijen (D) 14-9-2016  
Hugo v.d. Elshout (A) 12-8-2016  
Marij Gulickx (D) 1-8-2016  
Annette Jaspers (S) 23-6-2016  
Tine van Loon (W) 24-5-2016



**12,5 jaar in dienst bij Het Groene Lint zijn:**  
Tamara Oudenhooven (S) 8-7-2016

**25 jaar in dienst bij Het Groene Lint zijn:**  
Rita Hermans (I) 1-8-2016

**40 jaar in dienst bij Het Groene Lint zijn:**  
Wilma Blommerde (S) 1-8-2016  
Anja Verheijen (D) 13-9-2016  
Marij Gulickx 1-8-2016  
Annette Jaspers (S) 1-8-2016

**Alle jubilarissen (alvast) van harte proficiat!**

### **In dienst:**

Sarina Bruers (B)  
Nienke de Vet (B)

### **Uit dienst:**

Adje Aerts (B)  
Guus Bertens (V)  
Niek van den Broek (B)

## 25-JARIG OF 40-JARIG AMBTSJUBILEUM

Bij een 25-jarig of 40-jarig ambtsjubileum wordt een gratificatie uitgekeerd. Om de juiste datum te kunnen bepalen is hiertoe altijd een uitdraai nodig van de arbeidshistorie. Die kun je vinden op mijnabp.nl Heb je dit op de site van het ABP gevonden, dan moet je die tijdig, liefst 8 weken voor de jubileumdatum, e-mailen naar pz@hetgroenelint.nl

## VAN DE BESTUURDER

Ofschoon de nieuwjaarsbijeenkomst alweer enige tijd achter ons ligt, wil ik er toch nog even op terugkomen. Gekozen is, door de Willibrordusschool, voor een andere opzet. Erop terugkijkend kan maar één conclusie worden getrokken: een juiste keuze en een fantastische opzet. Het was een gezellig samenzijn, ongedwongen en met veel gelegenheid om met elkaar te praten.

Ik sprak een van de 'standhoudsters' en zij was onder de indruk van de geweldige sfeer tijdens deze bijeenkomst. Haar conclusie was dan ook dat Het Groene Lint een club moet zijn waar het fijn is om te werken. Ik kon dat naar haar toe alleen maar beamen. En dat doe ik volmondig, want het is gewoon zo.

Dat blijkt ook uit andere dingen. Zo hebben we gekozen voor een andere wijze om de (ziekte)vervanging in te vullen: zoveel mogelijk met 'eigen mensen'. Collega's in een min-max-contract en teamcollega's zijn beter in staat om vervanging in te vullen: zij kennen de kinderen en de schoolregels en kunnen ook beter aansluiten op de ontwikkelingen die er binnen de school zijn. Dat blijkt van grote waarde te zijn. Maar we zien ook dat in pieksituaties het niet altijd lukt om vervanging te regelen, daar willen we nog aan

werken.

Als we kijken naar wat de andere opzet tot dusver heeft gebracht, dan stemt dat tot tevredenheid. We kunnen op een behoorlijke wijze invulling geven aan de duurzame inzetbaarheid, zien een lager ziekteverzuim en een vervangingsopzet die goedkoper is dan voorheen. Dat kunnen we alleen maar bereiken met collega's die er zin in hebben en zich betrokken voelen met hun werk.

Onlangs hebben we in het directeurenberaad ons onderwijskundig beleid geëvalueerd en de globale planning gemaakt voor dit kalenderjaar. We gaan in ieder geval op dezelfde voet verder en gebruiken daarvoor in belangrijke mate scholing en begeleiding door eigen mensen die hun kwaliteiten kunnen en willen inzetten. Een belangrijk onderwerp de komende jaren is de '21st century skills' of in goed Nederlands de '21 eeuwse vaardigheden'. We zullen onze kinderen in toenemende mate vaardigheden moeten laten ontwikkelen die nodig zijn om in de nieuwe tijd, die zich kenmerkt door allerlei technologische en maatschappelijke ontwikkelingen die sneller gaan dan voorheen, te functioneren. We denken vaak dat het hier alleen gaat om technologische kennis en vaardigheden, maar dat is niet zo. Ook thema's als burgerschap, sociale en culturele vaardigheden, communicatie, samenwerking behoren bij de nieuwe vaardigheden. Maar technologische kennis en vaardigheden zijn niet onbelangrijk en daar steken we nadrukkelijk op in. Onze ICT-infrastructuur is op orde en we kunnen de volgende stap maken door onze vaardigheden te vergroten. En ik bedoel dan ook juist de vaardigheden van ons zelf.

Het is alleen mogelijk om onze kinderen nieuwe vaardigheden te laten ontwikkelen als we ze zelf ook beheersen en toepassen. Zo kun je bij kinderen geen samenwerking bevorderen als je zelf niet samenwerkt. En zo'n vergelijking is met alle vaardigheden te maken.

Valt je trouwens op dat ik in de voorgaande alinea steeds spreek over 'laten ontwikkelen' als ik het heb over leren? Natuurlijk doe ik dat bewust, want het is mijn overtuiging dat we kinderen niet zoveel leren, maar dat we de juiste voorwaarden scheppen die ertoe leiden dat kinderen zelf iets leren. Dat zal, al in de nabije toekomst, steeds belangrijker worden: de leerkracht is dan niet meer de leider van het onderwijsleerproces maar de persoon die begeleidt en regisseert. Dat vraagt om flexibiliteit en onderwijsprocessen die nog meer zijn afgestemd op het niveau, maar vooral de leerstijl, van de leerling. En daar is lang niet altijd een vaste groep voor nodig waar de leerling de hele dag in zit. We

hebben de beschikking over moderne middelen die zowel het onderwijs optimaliseren, als ons werk meer hanteerbaar en leuker maken.

Een van onze uitdagingen in de komende jaren zal zijn het realiseren van flexibiliteit in ons onderwijs en vooral in onze schoolorganisatie. Vanuit overwegingen die een financieel economische basis kennen en vanuit de veranderende eisen die gesteld gaan worden aan het onderwijs, ontkomen we er niet aan om onze scholen zo te organiseren dat er meer onderlinge samenwerking gaat bestaan, persoonlijke kwaliteiten en deskundigheid breder wordt ingezet en er meer taakdifferentiatie ontstaat. Dat laatste wil zeggen dat gekeken wordt hoe taken het beste verdeeld en ingericht kunnen worden. In ons geval zou dat kunnen betekenen dat er echte lesgevers zijn, naast collega's die zich met andere taken bezighouden. Deze andere taken kunnen bestaan uit ondersteuning of uit specialismen. Ik stip het maar even aan en realiseer me dat we nog een lange weg te gaan hebben. Mocht het vragen bij je oproepen: ik ga er graag over in gesprek.

Bert van Hoek.

### FORMATIE 2016 -2017

Wij, bestuurder en directeuren, zijn al druk bezig met de voorbereidende werkzaamheden voor de formatie voor het schooljaar 2016 -2017. Dat we er zo vroeg mee zijn begonnen heeft te maken met het gegeven dat we een flinke bezuinigingsoperatie te maken hebben. Onze loonkosten lopen namelijk nogal uit de pas met onze financiële mogelijkheden. Oorzaken hiervoor zijn op de eerste plaats de daling van het leerlingaantal. Dat is niet dramatisch maar wel zodanig dat maatregelen niet uit kunnen blijven. Vooral de daling bij aanvang van het schooljaar 2015 -2016 speelt ons nu parten. Daarnaast moeten we constateren dat we al enige tijd een te groot personeelsbestand hebben als we dit vergelijken met de basis van onze bekostiging. We zullen dus iets moeten.

Ik ben blij om in ieder geval mee te kunnen delen dat ontslagen niet aan de orde zijn en dat we collega's met een tijdelijke benoeming en een goede beoordeling kunnen behouden.

Wel zal in het komende schooljaar voor een aantal collega's het een en ander veranderen in hun taak. Niet elke leerkracht zal een eigen groep hebben. Voor ongeveer 10 FTE zullen we collega's gaan inzetten voor taken die anders zijn dan groepsleerkracht. Het blijven onderwijstaken, maar deze zijn anders dan men gewend was. Zo zal de vervanging voor het (ziekte)verlof van leerkrachten

een belangrijke taak zijn voor deze collega's. Maar ook onderwijs-ontwikkeltaken, schooltaken en ondersteuning van collega's in de klas zijn werkzaamheden die in aanmerking komen. Hierover zullen, binnen het taakbeleid, met eenieder vaste afspraken worden gemaakt. Het is belangrijk dat iedereen precies weet wat er wordt verwacht en met welke taken hij / zij is belast. En natuurlijk doen we dat zoveel mogelijk in dialoog. Het geeft natuurlijk ook mooie kansen. De gelegenheid kan zich nu voordoen dat er nu wel tijd is om met bepaalde ontwikkelingen bezig te zijn of om eens ergens anders ervaring op te doen binnen Het Groene Lint. Ook kunnen we ervaring opdoen met een meer flexibele wijze van werken. Volgens mij liggen er meer kansen dan problemen. Maar ik begrijp ook dat het niet voor iedereen gemakkelijk is om geen vaste groep meer te hebben en andere onderwijstaken te gaan doen.

Dit beleid betekent ook dat we de komende tijd geen vacatures zullen hebben en gaan proberen om door natuurlijk verloop het personeelsbestand op de juiste sterkte te krijgen. We hebben het natuurlijk verloop zo nauwkeurig mogelijk in beeld gebracht en zullen daarop anticiperen. Groot is dit geplande verloop het komende jaar niet. Daar waar medewerkers onverwacht Het Groene Lint verlaten, kan dit consequenties hebben voor een andere collega die de vrijgekomen plek moet invullen. Maar alles gaat zoveel mogelijk in overleg, dat past ook in de cultuur van Het Groene Lint.

### **GESLAAGD !**

Mohn Meeuwissen van de Mattheusschool heeft de



post-HBO opleiding "Schoolleider primair onderwijs" gehaald. In 2008 is John begonnen met de opleiding bij Avans +(Magistrum) en heeft daar zijn "schoolleider basis-bekwaam" gehaald. In 2014 is hij gestart bij de Via Vinci Academy in Breda en hij heeft op 15 februari 2016

zijn "proeve van vakbekwaamheid" succesvol afgelegd.

### **SCHOOL- EN WERKTIDEN**

Met de invoering van de nieuwe cao, en daarmee de 40-urige werkweek, in 2014 / 2015, is binnen onze organisatie de discussie ontstaan over de schooltijden. Gedacht werd aan een achturige

werkdag (vijf keer acht uur per week) en in samenhang daarmee schooltijden die elke dag hetzelfde zijn voor alle kinderen en dus geen vrije woensdagmiddag meer en geen beperktere schooltijden voor onderbouwleerlingen.

De GMR heeft zich indertijd op het standpunt gesteld om de werktijden afhankelijk te maken van de schooltijden en pas naar vijf keer acht uur te gaan als de schooltijden gelijk verdeeld zijn over de dagen. Een standpunt dat door de bestuurder is overgenomen. Vanaf dit schooljaar zijn de werkdagen daarom vier keer 8,5 uur en 1 keer 6 (woensdag).

Een werkgroep uit het directieurenberaad heeft zich gebogen over de schooltijden en geconstateerd dat er geen harde argumenten zijn om te komen tot het 'gelijke dagen model'. Er zijn voordelen, maar het is de vraag of die opwegen tegen de nadelen die met een invoering gepaard gaan. Om die reden is besloten om niet te streven naar het gelijke dagen model op onze scholen. Zoals gewoon binnen onze organisatie zullen scholen zelf invulling blijven geven aan de schooltijden, in overleg met ouders en team.

Voor onze werktijden betekent dit dat we vasthouden aan de verdeling over de week zoals die nu bestaat. De woensdag blijft daarmee dus een werkdag van 6 uur.

Het kan natuurlijk zijn dat over enige tijd, door nieuwe ontwikkelingen in maatschappij, onderwijs of regelgeving, de discussie hierover heropend wordt. Maar op dit moment sluiten we de discussie af.

### **NIEUWS UIT DE DELTAKLAS**

Regelmatig krijgen we de vraag wat nu eigenlijk de plaats van de Deltaklas is binnen Het Groene Lint. In dit stuk lichten we dat toe. Na een pilotfase is de Deltaklas inmiddels drie jaar een vaste plusklasvoorziening. Binnen de stichting heeft de Deltaklas een eigen formatie en budget. De Deltaklas biedt plaats aan 48 leerlingen, verdeeld over twee locaties. Zowel in Alphen als in Bavel is er een onder- en bovenbouwgroep.



**Deltaklas**  
plusklasvoorziening  
van Het Groene Lint

Het is belangrijk dat begaafde leerlingen al op jonge leeftijd worden gesignaleerd, zodat het onderwijs kan worden afgestemd. Op alle scholen binnen Het Groene Lint wordt er vanaf groep 1

gesignaleerd. Bij mogelijk begaafde kinderen worden met behulp van het Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid (DHH) de onderwijsbehoeften in beeld gebracht. Het DHH is ook het toelatingscriterium voor de Deltaklas. Leerkrachten kunnen een aanvraag voor een DHH-traject bij hun IB-er of bij de hoogbegaafdheidscoördinator van de school doen.

De activiteiten in de Deltaklas zijn gericht op eigentijdse vaardigheden en samenwerkend leren. We streven er naar dat de leerlingen in de reguliere klas op een zelfstandige manier aan uitdagende taken kunnen werken en in ontwikkeling zijn. Daarnaast komen leerlingen ook met individuele leerdoelen in de Deltaklas. Zo ligt bij de ene leerling de nadruk op het ontwikkelen van een realistisch zelfbeeld en bij de ander op het toepassen van leer- en werkstrategieën.



We zijn sinds kort gestart met Klasbord. Een informatieve app waarmee we ouders en leerkrachten beter op de hoogte kunnen brengen. Ook hebben we een proefabonnement op Acadin. Een online opdrachtenplatform. Wellicht kunnen we in de toekomst nog meer de samenwerking aangaan waardoor leerlingen in de reguliere groep tijd krijgen om aan de Acadin-opdrachten te werken. Voor meer informatie, tips of vragen kun je ons bereiken via [deltaklas@hetgroenelint.nl](mailto:deltaklas@hetgroenelint.nl).

### **BETAALDATA SALARISSEN**

Hieronder een lijst met de data waarop de salarissen door Het Groene Lint worden overgemaakt in het jaar 2016.

Over het algemeen is de dag erna het salaris op je eigen bankrekening bijgeschreven.

25 maart  
22 april  
25 mei  
24 juni  
22 juli  
25 augustus  
23 september



25 oktober  
25 november  
23 december

### **DIGITAAL COMMUNICATIE PLATFORM**

Het DCP wordt door de uitgever niet meer ondersteund. Wij gaan het DCP middels Office 365 vervangen. Binnenkort hoort iedereen hier meer over. Het is goed om alle documenten die op het DCP geplaatst zijn in ieder geval goed op te slaan, zodat ze later op de nieuwe site opgeslagen kunnen worden. ***Doe dit tijdig!***

**WEBSITE** van Het Groene Lint:  
[www.hetgroenelint.nl](http://www.hetgroenelint.nl)

### **TWITTER**

Het Groene Lint heeft een twitteraccount:  
[@het\\_groene\\_lint](https://twitter.com/het_groene_lint)

