

JULI 2016

FIJNE VAKANTIE

Beste collega's,

Namens het bestuurskantoor wens ik jullie een hele fijne vakantie.

Het afgelopen schooljaar zijn er steeds meer initiatieven van uit de onderwijsteams én individuele leerkrachten gekomen. Ideeën om het onderwijs te verbeteren, om slimmer te werken, om werkdruk te verminderen, om leraren meer in hun kracht te zetten.

Wij horen enthousiaste verhalen van de scholen die al volgens en met leerKRACHT werken.

De leraar pakt letterlijk zijn/haar vak terug, mooi om te zien gebeuren.

Pak nu de vakantie, het is van harte gegund!

Alex Peltekian

Voorzitter college van bestuur



WONING-WERKVERKEER EN DIENSTREIZEN

Het afgelopen schooljaar zijn er regelmatig vragen binnengekomen over vergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen.

De wet- en regelgeving vanuit de cao PO is helder, alleen erg technisch uitgewerkt.

Met behulp van voorbeelden proberen we de regelgeving te verduidelijken.

1 Reiskosten woon-werkverkeer

In de CAO voor het primair onderwijs (CAO 7.3) is een vergoedingsregeling woning-werkverkeer opgenomen. Volgens deze regeling heeft de medewerker recht op een tegemoetkoming in de reiskosten wanneer de afstand tussen de woning en de school minimaal 7 kilometer bedraagt (enkele reis), ongeacht het vervoermiddel dat wordt gebruikt. Het aantal kilometers wordt berekend op basis van de snelste route via de routeplanner van de ANWB (www.anwb.nl).

De hoogte van de vergoeding wordt berekend op basis van de (snelste) afstand en het aantal dagen dat je werkt en conform de tabel A10 van de CAO PO wordt vervolgens het bedrag bepaald. In deze tabel is een maximumbedrag per reisdag opgenomen. Na invulling wordt de tegemoetkoming maandelijks met het salaris uitbetaald. Voor onderwijsgevenden wordt de tegemoetkoming niet uitbetaald over de maanden juli en augustus. Voor onderwijsondersteunend personeel wordt de tegemoetkoming niet uitbetaald over de maand juli.

Deze vergoeding is bedoeld om de reiskosten naar de standplaats te dekken voor alle taken die horen bij de functie. Het bedrag aan vergoeding woon-werkverkeer waar de werknemer recht op heeft (tabel A10 van de CAO PO) betreft namelijk een forfaitair bedrag waarbij al rekening is gehouden met extra terugkomdagen op een niet-werkdag. De vergoeding geldt dus niet alleen voor de werkdagen maar voor alle werkzaamheden die voortvloeien uit de functie en zijn opgenomen in het taakbeleid en vastgelegd in de normjaartaak.

Voorbeelden van extra ritten die onder de forfaitaire regeling vallen:

- rapportenbesprekingen met ouders op de avond;
- voorbereiden van een Sinterklaasfeest
- lidmaatschap van een MR
- teamvergaderingen of studiedagen van het OT etc.

Afwezigheid

Bij afwezigheid langer dan twee weken, anders dan vakantieverlof, wordt de tegemoetkoming vanaf de derde week stopgezet. Wanneer je weer aanwezig bent, dien je de tegemoetkoming zelf weer aan te vragen.

Re-integratie

Wanneer je tijdens ziekte weer op arbeids-therapeutische basis gaat werken, of wanneer je weer

deels op loonwaarde gaat werken, moet jouw directeur de betreffende werkdagen aan ons doorgeven. De tegemoetkoming kan dan voor deze dagen weer uitbetaald worden.

Verhuizing

Bij verhuizing wordt de tegemoetkoming woon-werkverkeer stopgezet. Je moet zelf een nieuwe aanvraag in dienen.

Aanvraagprocedure

In de maand augustus dient het aanvraagformulier ingevuld en opgestuurd te worden. De directeur ondertekent dit formulier ook.

Downloaden via www.helder-onderwijs.nl/downloads (reiskosten woon-werk verkeer PO incl. korttijdelijken, deel A)

2 Woon-werkverkeer en de uitruilregeling (voorheen cafetarieregeling)

De "Uitleenregeling vergoeding woon-werkverkeer" biedt de mogelijkheid om voordeel te behalen uit de vergoeding woon-werkverkeer. Voor kosten van woon-werkverkeer mag een werkgever van de belastingdienst een vergoeding geven van maximaal € 0,19 netto per kilometer. De vergoeding voor woon-werkverkeer die je volgens de CAO ontvangt, is lager dan de maximaal fiscaal toegestane netto reiskostenvergoeding. Fiscaal is er dus nog ruimte voor een hogere netto uitkering.

Om optimaal gebruik te maken van deze fiscale ruimte mag je het verschil tussen de fiscaal maximaal toegestane netto reiskostenvergoeding en de ontvangen CAO-vergoeding omruilen met de bruto eindejaarsuitkering. In de praktijk betekent dit, dat het gedeelte van de eindejaarsuitkering dat je omruilt in plaats van bruto, netto wordt uitbetaald. Je voordeel bestaat dan uit de belasting en de sociale premies die je niet meer hoeft te betalen. In het onderstaand voorbeeld leggen we uit hoe dit werkt.

Een werknemer reist per jaar 4.300 kilometer voor zijn woon-werkverkeer.

- *De fiscaal maximaal toegestane vergoeding voor woon-werkverkeer is per jaar $4.300 \times € 0,19 = € 817,-$.*
- *In het arbeidscontract van de werknemer is bepaald dat de werknemer € 0,10 vergoed krijgt per gereden kilometer. Daardoor krijgt de werknemer dus een vergoeding van $4.300 \times 0,10 = € 430,-$ per jaar.*

- *De fiscale ruimte is $€ 817,00 - € 430,00 = € 387,00$.*

De medewerker kan dit saldo uitruilen met de eindejaarsuitkering. Hij ziet dan af van een bruto eindejaarsuitkering voor het bedrag van € 387,00 en krijgt hiervoor in de plaats een netto reiskostenvergoeding voor hetzelfde bedrag. Het fiscale voordeel hangt grotendeels af van het belastingtarief van de medewerker. Bij een belastingtarief van 42%, bedraagt het voordeel door de uitruil ongeveer: 42% van $€ 387,00 = € 162,54$.

Aanvraagprocedure Uitrustregeling

De aanvraagformulieren zijn te vinden op www.helder-onderwijs.nl/downloads.

De directeur ondertekent dit formulier ook.

3 Extra (inval) dagen

Ook voor extra gewerkte dagen, of losse invaldagen, kom je in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten. Hierbij dient de minimale afstand tussen de woning en de school weer 7 kilometer te zijn.

Aanvraagprocedure

Het formulier moet per kalenderjaar worden ingediend en wel uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar (artikel 7.5a CAO PO). De directeur ondertekent dit formulier ook.

Downloaden via www.helder-onderwijs.nl/downloads (reiskosten woon-werk verkeer PO incl. korttijdelijken, deel B)

4 Dienstreizen

Voor alle extra reizen die buiten het taakbeleid en de normjaartaak vallen en die in opdracht van een leidinggevende plaatsvinden, geldt artikel 7.5 van de CAO PO.

De dienstreizen worden in beginsel vergoed op basis van het reizen met openbaar vervoer, tweede klas. Voor reizen per auto geldt het tarief van € 0,28 per kilometer. Daarvan is € 0,09 belast.

Een voorbeeld:

Een directeur geeft aan dat een medewerker in het belang van school een studiedag volgt.

De studiedag vindt plaats op een andere locatie dan de werkplek. Er is dan sprake van een dienstreis.

Aanvraagprocedure

Verzoek om toekenning van alle reiskostenvergoedingen moeten per kalenderjaar aangevraagd worden en wel uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar (artikel 7.5a CAO PO) middels het formulier Zakelijke reizen. Downloaden via www.helder-onderwijs.nl/downloads
De directeur ondertekent dit formulier ook.

5 Vergoeding reiskosten bij individuele professionele ontwikkeling

De werkgever stelt voor de individuele professionele ontwikkeling van medewerker (artikel 9.7 cao PO) jaarlijks een bedrag beschikbaar. De medewerker bespreekt met de leidinggevende op welke wijze er inhoud wordt gegeven aan de eigen ontwikkeling waarbij er wederzijdse afstemming moet zijn tussen de wensen van de medewerker en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie.

Indien er kosten worden gemaakt voor reizen, geldt bij reiskosten bij individuele professionele ontwikkeling een vergoeding van € 0,19 per km.

Een voorbeeld:

Een leerkracht heeft met de directeur afgesproken dat in het kader van de persoonlijke ontwikkeling een aantal workshops worden gevolgd. Er is dan sprake van een tarief van € 0,19.

Aanvraagprocedure

Verzoek om toekenning van alle reiskostenvergoedingen moeten per kalenderjaar aangevraagd worden en wel uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar (artikel 7.5a CAO PO). Het formulier ‘declaratie reiskosten i.v.m. persoonlijke ontwikkeling’ is hierop van toepassing. Dit formulier kun je opvragen bij jouw manager bedrijfsvoering

SAMENWERKING EN SLUITING

Bij de Reinbôge in Kûbaard en de Marnewier in Kimsward stond de afgelopen periode in het teken van afsluiting en afscheid, meer nog dan anders aan het eind van een schooljaar. Op hun eigen manier hebben ze de sluiting van hun school vorm gegeven. De een met een heuse reünie, de ander met een grote gezamenlijke lunch.

Ook de Totem in Warns heeft het schooljaar bijzonder afgesloten. Hier stond de afsluiting in het teken van

samenwerking. Samenwerkingschool De Meiboom is geopend op 14 juli.



De verbouwing van het schoolgebouw in Makkum is zo goed als voltooid. It Iepen Stee zal dan ook in het nieuwe schooljaar terug verhuizen naar het oude adres met een nieuw gebouw en een nieuwe naam. De feestelijke opening is op 30 augustus.

STARTERSBIJENKOMST OVER GRENZEN

We hebben allemaal onze grenzen maar kennen we ze ook? Op de bijeenkomst voor startende leerkrachten en onderwijsassistenten van 16 juni zijn wij ons allemaal weer bewust geworden van de grenzen die wij hebben. Om je eigen grenzen te kennen is het goed dat je jezelf kent. Aan de oevers van *De Snitsermar* is de groep met behulp van spelvormen hiermee aan de slag gegaan. Van verstilde momenten waarbij je via de ademhaling dichtbij jezelf bleef, tot hilarische tafereeltjes met grensverleggende opdrachten. De deelnemers definieerden en herkenden hun grensmoment.



Om jezelf tegen grensoverschrijdende situaties te beschermen en je relaties met anderen te verbeteren, is het van belang om je grenzen te kennen, deze aan te geven en ook zorgvuldig te beschermen. Te vaak overschrijden we onze eigen grenzen, of laten we anderen onze grenzen overschrijden. Dat levert stress en wrijving op.

In een aangename en ontspannen sfeer werd de bijeenkomst afgesloten met een gezellige BBQ.



Wil je meer hierover weten? Er zijn een aantal bijeenkomsten voor startende leerkrachten en onderwijsassistenten gepland. Gearhing beschikt over drie coaches om hierover met je te sparren, neem dan contact met de coaches op.

Ant Altenburg, ant.altenburg@gearhing.net

Alie Heijnis, alie.heijnis@gearhing.net

Geart Rypkema, geart.rypkema@gearhing.net

Personeelswijzigingen

Zonder de illusie te hebben compleet te kunnen zijn zetten we belangrijke personeelswijzigingen op een rijtje.

Door het fuseren van 2 scholen, te weten Marnewier met It Leech en Reinbôge K. met Opslach Wommels

worden personeelsleden overgeplaatst. Alle medewerkers van genoemde scholen hebben op een andere Gearhingschool een plekje gevonden.

Door de fusie te Warns stappen 4 medewerkers van de Skoalfinne over naar Gearhing. Het is een hele stap om van bestuur te veranderen. Fijn dat dit is gelukt!

Ook zijn er leerkrachten overgestapt op eigen verzoek. Na het invullen van loopbaanwensen, het bezoek aan de Banenmarkt en het voeren van gesprekken met directeuren vindt een verschuiving plaats in de personele bezetting op een flink aantal scholen.

Ook in het management zijn veranderingen opgetreden. Thijs vd Veen vertrekt als manager bedrijfsvoering van OT 5; hij is directeur aan de 'school voor nieuwkomers' te Balk. Jacob Anema volgt hem op. Directeur Fonny Docter vertrekt uit OT 5 en gaat werken als teamleider in het voortgezet onderwijs. Zij wordt na een interne sollicitatieprocedure opgevolgd door Mirjam Holwerda. De functie van directeur van OT 3 wordt vervolgens ingenomen door Bertus Rietman. Samen met Geart Rypkema en Ria Jongstra zal hij de kar gaan trekken in OT 3.

Ook nemen we afscheid van Jolanda Verhoef.

Na een lange carrière bij Gearhing als leerkracht, intern begeleider, directeur en interim directeur van OT 3, gaat zij weer als zelfstandig ondernemer binnen het onderwijs aan de slag.

Een klein aantal medewerkers gaat Gearhing verlaten, sommigen in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. We nemen onder dankzegging voor al hun inspanningen voor Gearhing onder andere afscheid van Martha Ploegstra op de Kogge, van Loes de Boer (administratieve kracht) en op 14 september a.s. van Lodewijk Riedhorst.

We willen hierbij een ieder dankzeggen voor de inzet voor en de betrokkenheid bij Gearhing en wensen jullie een goede vakantie toe en een prettig schooljaar 2016-2017.

WWZ en eigen invalkrachten

Door de invoering van de W(et) W(erk) en Z(ekerheid) is tussen een aantal schoolbesturen in de regio een convenant gesloten. Elk bestuur neemt eigen invalkrachten in dienst. Deze invalkrachten worden aan elkaar uitgeleend wanneer de vraag om invalkrachten

hoger is dan het aanbod in het eigen bestuur. De sollicitatieprocedure is net voor de zomervakantie afgerond. Gearhing beschikt over 3 nieuwe medewerkers die gaan invallen bij kortdurend verzuim en verlof tot maximaal 14 dagen. We hebben Ant Altenburg bereid gevonden op te treden als contactpersoon voor de invalkrachten, zij zal hen coachen en begeleiden.

Het aantal van 3 invalkrachten is niet voldoende om alle vervanging binnen Gearhing te kunnen opvangen. Op 27 augustus a.s. verschijnt de advertentie in de Leeuwarder Courant waarmee we Ronde 2 opstarten:

***Vacature leerkracht
invalpool (0.5 fte)***

Stichting Gearhing neemt met ingang van augustus 2016 deel aan een interbestuurlijke invalpool. Wij zijn op zoek naar medewerkers die in deze invalpool willen werken.

Vanaf 1 augustus 2016 is er voor zeven medewerkers een werkplek beschikbaar in de invalpool van (ongeveer) 0.5 fte.

Kijk voor informatie over Gearhing en de vacature op www.gearhing.nl