



PROCESPLAN

ANDERS ORGANISEREN

"5 GELIJKE DAGEN IN WESTLAND"



Inhoudsopgave

1. Vijf gelijke dagen model	3
1.1 Voorwoord	3
1.2 Anders organiseren	3
1.3 Inleiding.....	3
1.4 Aanleiding	4
1.5 Lestijden	4
2. Communicatieplan	6
2.1 Informatiebrieven	6
2.2 Informatiebijeenkomsten.....	6
2.3 Werkgroep.....	6
2.4 Bestuurders	6
2.5 Tijdsplan	6
2.6 Website voor ouders/verzorgers.....	6
2.7 Platform directeuren en leerkrachten.....	6
2.8 Individuele gesprekken	6
2.9 Feedbackmogelijkheden	6
2.10 Instemming	7
3. Creëren van draagvlak.....	8
3.1 Draagvlak betrokkenen	8
3.2 Draagvlak teams.....	8
3.3 Draagvlak ouders/verzorgers	9
3.4 Partners	9
3.5 Draagvlak ouderpeiling	10
4. Besluitvorming	12
4.1 Arbeids- en pauzetijden	12
4.2 Dagelijkse werkrooster en/of werktijdfactor	12
4.3 Taken en verantwoordelijkheden?	12
4.4 Lesvoorbereiding en lesmethoden.....	12
4.5 Bestaande afspraken	12
4.6 Flexibiliteit	12
4.7 Teamvergaderingen en samenwerkingstijd.....	12
4.8 Professionalisering en bijscholing	13
4.9 Instemmingsproces spoor 1	13
4.10 Werkverdeling	13

1. Vijf gelijke dagen model

1.1 Voorwoord

Het afgelopen schooljaar is er vanuit de drie Westlandse schoolbesturen een werkgroep gevormd die onderzoek heeft verricht naar de mogelijkheden tot samenwerken, wanneer het gaat om het (toenemend) lerarentekort in het Westland.

We onderzoeken de wenselijkheid van een Westlandbreed 'vijf gelijke dagen model'. Een unieke samenwerking waar we trots op zijn! Het vijf gelijke dagen initiatief is kansrijk wanneer zoveel mogelijk scholen in het Westland aansluiten. Juist met elkaar kunnen we een effect bereiken op een evenredige werkverdeling in de week voor zowel leerkrachten, ouders en kinderen, het beter kunnen organiseren van onderwijs wanneer tekorten groeien (mogelijkheden anders organiseren) en de samenwerking met kinderopvang verstevigen en het daarmee zorgen voor goed onderwijs en opvang.

We onderzoeken de effecten van het Westlandbreed 'vijf gelijke dagen model' op de maatschappelijke urgentie richting anders organiseren en visie op goed samenwerken met onze partners. Anders organiseren voor zowel scholen, opvang, verenigingen en het bedrijfsleven wordt mogelijk gemaakt, met als doel onze kinderen te blijven voorzien van goede opvang en goed onderwijs.

1.2 Anders organiseren

Anders organiseren in het basisonderwijs is een onderwerp dat steeds meer aandacht krijgt, omdat traditioneel onderwijs niet altijd voldoet aan de veranderende behoeften van de kinderen en de samenleving als geheel. Er zijn verschillende benaderingen en concepten die kunnen bijdragen aan een meer flexibele en effectieve organisatie van het basisonderwijs, denk hierbij aan effectieve lestijd benutten door anders organiseren en het samenwerken met professionals. Een van de belangrijkste aspecten van anders organiseren is het loslaten van structuren of leren anders vasthouden.

Waar kunnen we aan denken bij anders organiseren:

- Kinderen leren op hun eigen niveau en tempo.
- Differentiatie, waardoor leerkrachten hun instructiemethoden aanpassen aan de diverse behoeften van de individuele kinderen.
- Meer ruimte om verscheidenheid aan talenten de juiste aandacht te geven.
- Integratie van moderne technologie in het onderwijs. We kunnen kinderen op maat gemaakte leermogelijkheden bieden. Dit bevordert de digitale geletterdheid, maar kan ook de betrokkenheid en motivatie van de kinderen vergroten.
- Meer samenwerking tussen leerkrachten, omdat je je klassenorganisatie anders organiseert.
- Nieuwe schooltijdenmodel: b.v. Hoornsmodel (vrije vrijdagmiddag), continuooster of vijf gelijke dagen model.

1.3 Inleiding

Met dit procesplan willen we jullie meenemen in, de stappen die verschillende betrokken partijen gaan zetten en we geven antwoorden op de vragen die voortkomen uit het (veld-)onderzoek.

Wij gaan hierbij uit van deze vijf spelers in dit speelveld:

- 1: De drie Westlandse schoolbesturen en de eenpitters
- 2: De HR-afdelingen van deze besturen
- 3: De directies van deze scholen
- 4: De schoolteams
- 5: De partners: ouders/verzorgers, kinderopvang, ketenpartners, sportverenigingen en bedrijven uit de gemeente Westland en Midden Delfland.

1.4 Aanleiding

Anders organiseren staat hoog op de onderwijsagenda. In de toekomst zullen we anders met onze onderwijstijd en ons personeel om moeten gaan, wegens het groeiende lerarentekort.

Op 5 december hebben de bonden een oproep gedaan aan het nieuwe kabinet: *“Om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren moet het aanpakken van het lerarentekort de eerste prioriteit van het nieuwe kabinet zijn. Dit vereist een samenhangend plan om het vak van leraar en schoolleider aantrekkelijker te maken. Freddy Weima, voorzitter PO-Raad: ‘Werkgevers en werknemers in het primair en voortgezet onderwijs slaan de handen ineen. Vandaag presenteren we de belangrijkste bouwstenen voor een Deltaplan Lerarentekort. De zojuist gepubliceerde PISA-cijfers onderstrepen het belang hiervan.’”* [bron](#)

Naast dat er te weinig nieuwe leraren instromen blijkt ook dat de uitstroom van nieuwe leerkrachten hoog is. Mogelijk reden hiervoor volgens de Algemene Onderwijsbond is een te hoge werkdruk en te weinig mogelijkheden tot begeleiding door ervaren collega's. [bron](#) Daarnaast blijkt ook het ziekteverzuim langzaam op te lopen in het basisonderwijs. [bron](#) Dit alles samen geeft binnen onze organisaties grote zorgen over een groeiend lerarentekort dat op ons af dreigt te komen. Het onderzoeken naar anders organiseren is dan ook aanleiding voor het introduceren van het vijf gelijke dagen model. Wat ons naar de toekomst toe meer kansen geeft om anders te kunnen organiseren.

We zien daarom mogelijkheden om met een vijf gelijke dagen model Westlandbreed te werken aan:

- Een betere werkverdeling; alle werkdagen zijn hetzelfde. De kinderen gaan elke dag naar school van 8:30 uur tot 14:00 uur. We werken van 8 uur tot 16:30 uur met een wtf van 0,2 fte per dag. Hiermee nemen we de piekbelasting op werkdagen ma/di/do weg. De lastigere dagen om te formeren zijn de woensdag en de vrijdag i.v.m. veel parttimers en schoolgaande kinderen van personeel.
- Regiogebonden samenwerken met partners (kinderopvang). Samenwerken optimaliseren en mogelijk maken: ook de kinderopvang kampt met grote tekorten; gunstige contracten en organisatie doorbroken contracten gaan krachten bundelen en mogelijkheden geven om kinderen op te vangen en samen te onderwijzen.
- Meer tijd voor leerkrachten en onderwijsassistenten naast de lesgebonden taken: ruimer de tijd om samen te werken, voorbereiding, nascholing: daarmee verhogen we de onderwijskwaliteit.
- Gemakkelijk formeren wanneer alle wtf's 0,2 zijn. Zowel structureel als incidenteel.
- Mogelijkheden om teamleden te stimuleren om meer te gaan werken bij overgang van traditionele lestijden naar het vijf gelijke dagen model.
- Versnippering van huidige (hoge) wtf's passend maken – meer handen in de groep en daarmee ondersteuning mogelijk maken. Een voorbeeld; een dag wtf nu is 0,2125 wat in de nieuwe situatie 0,2 (8 uur) wordt. Hierdoor blijft er 0,0125 wtf over. Deze extra wtf kunnen ingezet worden bijvoorbeeld ziekte in het team, het opvangen van pauzes of het inzetten van talentlessen.
- Het mogelijk maken van de verlengde schooldag. Dit door samen te werken met verenigingen, Vitis Welzijn, cultuurweb, WNT web en bijvoorbeeld 2sur5 om tussen 14:00 uur en 17:00 uur extra aanbod voor leerlingen te organiseren.

1.5 Lestijden

Urennormen niet hetzelfde als lesuur

Scholen moeten zich aan de vastgestelde urennorm voor onderwijstijd houden. Die urennormen zijn uitgedrukt in 'gewone' uren van 60 minuten. Dat is niet hetzelfde als een lesuur. Scholen bepalen zelf hoe lang een lesuur duurt. Een lesuur kan dus 50 minuten duren, maar ook bijvoorbeeld 45, 60 of 75 minuten.

Urennorm basisonderwijs

Een kind op de basisschool moet het volgende aantal uren onderwijs krijgen:

- de eerste 4 schooljaren (onderbouw): minimaal 3.520 uur;
- de laatste 4 schooljaren (bovenbouw): 3.760 uur.

Over 8 schooljaren is dit minimaal 7.520 uur. De overgebleven 240 uur mogen scholen zelf verdelen over de onderbouw en de bovenbouw.

Er is geen wettelijk maximum aan het aantal uren onderwijs per dag.

Lesuren vijf gelijke schooldagen

Per school worden de begin- en eindtijden en de invulling van de dag in combinatie met de pauzes vastgesteld.

- Het gaat om 940 lesuren per schooljaar
- Dit zijn 25 lesuren per week.
- De werktijdfactor is 0,2 per dag.

Mogelijke roosters

Optie 1: Dagelijks les van 8:30 tot 12:00, met een pauze voor de kinderen tot 12:30 en weer les van 12:30 tot 14:00 uur.

Optie 2: Dagelijks les van 8:30 tot 12:00, met een pauze voor de kinderen tot 13:00 en weer les van 13:00 tot 14:30 uur.

Het organiseren van een pauze onder lestijd voor leerkrachten is onderdeel van het plan. Afhankelijk van de wenselijke situatie m.b.t. TSO onder schooltijd wordt in overleg met het team gezocht naar de mogelijkheden om pauze voor leerkrachten onder schooltijd te organiseren.

2. Communicatieplan

2.1 Informatiebrieven

We verstrekken informatieve brieven richting alle doelgroepen die impact van deze wijzigingen ondervinden. Dit gaat om de doelgroepen, ouders/verzorgers, teams, directeuren, bestuurders, GMR, MR, kinderopvang, verenigingen, gemeente/politiek, ketenpartners en alle betrokken die wij gaande het proces denken nodig te hebben.

2.2 Informatiebijeenkomsten

Organiseren van bijeenkomsten voor betrokkenen (zie benoemde groepen bij informatiebrieven 2.1). Dit biedt de gelegenheid om te bouwen aan de kracht van samen en duidelijkheid te verschaffen over het proces.

2.3 Werkgroep

De werkgroep bestaat uit directeuren, alle drie de besturen zijn vertegenwoordigd. De werkgroep doet onderzoek, bereidt processtappen voor, stelt communicatie op, wint informatie in en komt wekelijks bij elkaar om het proces verder vorm te geven. Proces en vervolgstappen worden afgestemd in een wekelijks bestuursoverleg tussen bestuurders en werkgroep.

2.4 Bestuurders

De bestuurders zijn actief betrokken bij het wekelijkse overleg met de werkgroep. Daarnaast zijn de bestuurders verantwoordelijk voor de communicatie en voortgang met de GMR.

2.5 Tijdsplan

Dit procesplan wordt samengevat in een tijdsplan. Dit tijdsplan wordt verspreid onder de directeuren en medewerkers. Het tijdsplan kan tussentijds aangepast worden, indien de planning niet haalbaar is.

2.6 Website voor ouders/verzorgers

Er is een gezamenlijke website voor ouders/verzorgers van alle scholen. Voor de meest recente ontwikkelingen in het onderzoek wordt deze regelmatig aangevuld. Ouders/verzorgers vinden hier de eerder genoemde 'vraag & antwoord' met de meest gestelde vragen en antwoorden voor hen.

2.7 Platform directeuren en leerkrachten

Voor directeuren en leerkrachten komt er per stichting van scholen een locatie waarop ook voor hen een Q&A met de meest gestelde vragen te vinden is. De informatie die hier verstrekt wordt is voor alle stichtingen hetzelfde.

2.8 Individuele gesprekken

Voor ouders/verzorgers/teamleden, die behoefte hebben aan meer persoonlijke informatie of die specifieke zorgen hebben, bieden we de mogelijkheid voor individuele gesprekken met de directie.

2.9 Feedbackmogelijkheden

Het creëren van een open kanaal voor feedback, waar ouders hun gedachten, vragen of zorgen kunnen delen. Dit kan zowel via e-mail, de vijf gelijke dagen website als persoonlijk op school.

2.10 Instemming

Het gehele proces binnen spoor 1 hangt samen met uiteindelijk instemming van de MR per school. Indien er keuzes op schoolniveau plaatsvinden ligt de instemmingsplicht bij hen. In deze gevallen zal de GMR altijd dezelfde informatie tot hun beschikking krijgen als die aan de MR aangeboden wordt. Zodat ook de GMR volledig geïnformeerd blijft. Binnen spoor 2 zal de GMR betrokken worden in besluitvorming.

3. Creëren van draagvlak

3.1 Draagvlak betrekken

Een aantal tips die kunnen helpen om draagvlak bij de betrokken partijen te creëren. Het is een tijd van veranderingen en het is belangrijk hier ten alle tijden begrip voor te tonen.

Openheid en transparantie: We zullen te allen tijde open en transparant zijn over de besluitvorming en de implementatie van het vijf gelijke dagen model.

Begrip voor zorgen: Waar redenen zijn om te bewegen, zijn ook altijd redenen om niet te bewegen. Veranderen brengt verlies met zich mee, heeft nadelen en geeft onzekerheid. We willen deze laag erkennen en meenemen in onderzoek waarin voordelen op moeten wegen tegen de nadelen. We moedigen betrokkenen aan hun zorgen met ons te delen, zodat we samen op zoek kunnen gaan naar passende oplossingen. In Q&A worden oplossingen gedeeld.

Duidelijke communicatiekanalen: Zorg ervoor dat alle communicatiekanalen openstaan en dat betrokkenen weten waar ze terecht kunnen voor informatie en ondersteuning.

3.2 Draagvlak teams

De overgang naar het vijf gelijke dagen model is een verandering betekenen in de dagelijkse routine en planning. Om ervoor te zorgen dat deze transitie soepel verloopt en dat iedereen zich ondersteund voelt, gaan we samenwerken aan het creëren van draagvlak.

Informatiesessies: Organiseer informatiesessies waarin de directie gedetailleerde informatie verstrekt over het vijf gelijke dagen model. Dit geeft leerkrachten de gelegenheid om vragen te stellen, zorgen te uiten en een beter begrip te krijgen van de verandering.

Luister naar zorgen: Neem de tijd om de zorgen van leerkrachten serieus te nemen. Door een open dialoog te bevorderen, kunnen eventuele zorgen worden geïdentificeerd en aangepakt. Laat hen weten dat hun mening belangrijk is en dat de school bereid is om te luisteren en indien mogelijk aanpassingen te doen.

Deel de voordelen: Communiceer duidelijk de voordelen van het vijf gelijke dagen model, zowel voor de kinderen als voor de medewerkers. Benadruk bijvoorbeeld de gelijke verdeling van werklast, de voordelen van een consistent rooster en de impact op de werk-privébalans.

Betrek leerkrachten bij de planning: Geef leerkrachten de mogelijkheid om mee te denken over de praktische implementatie van het nieuwe model. Dit kan variëren van het aanpassen van roosters tot het organiseren van professionele ontwikkelingssessies om de overgang te vergemakkelijken.

Professionaliseringssessies: Organiseer professionele ontwikkelingssessies gericht op het ontwikkelen van vaardigheden die specifiek relevant zijn voor het nieuwe rooster. Hierbij kan gedacht worden aan effectief tijdbeheer, optimalisatie van lesplanning en flexibele aanpassingen aan veranderende behoeften.

Positieve verhalen delen: Deel positieve ervaringen en succesverhalen van andere scholen die met succes zijn overgestapt op het vijf gelijke dagen model. Dit kan leerkrachten geruststellen en laten zien dat de verandering positief kan uitpakken.

Continue communicatie: Houd een open communicatiekanaal met leerkrachten gedurende het hele proces. Biedt regelmatige updates en deel successen om het vertrouwen te vergroten en eventuele bezorgdheid weg te nemen.

We hebben betrokkenheid en input van de directeuren nodig voor de overgang naar het vijf gelijke dagen model. Dit kan een positieve verandering zijn voor zowel kinderen, ouders/verzorgers als leerkrachten. Samen kunnen we streven naar een onderwijsomgeving die voor iedereen gunstig is.

3.3 Draagvlak ouders/verzorgers

Om ervoor te zorgen dat deze overgang soepel verloopt en dat iedereen zich ondersteund voelt, willen we samenwerken aan het creëren van draagvlak.

Informatieverspreiding: Verstrek gedetailleerde informatie over het vijf gelijke dagen model. Dit kan gebeuren via informatieve brieven, de vijf gelijke dagen website of ouderbijeenkomsten. Zorg ervoor dat ouders/verzorgers op de hoogte zijn van de veranderingen, het 'waarom' erachter en de voordelen die het kan opleveren. Sta open voor de nadelen die zij hierbij zien.

Open dialoog: Moedig ouders/verzorgers aan om vragen te stellen en hun zorgen te uiten. Organiseer op schoolniveau informatiesessies waar ouders persoonlijk met de directie kunnen praten over de veranderingen en waarom deze worden doorgevoerd. Dit biedt de gelegenheid om eventuele misverstanden op te helderen.

Benadruk de voordelen: Communiceer duidelijk de voordelen van het vijf gelijke dagen model, zowel voor de kinderen als voor de ouders/verzorgers. Denk hierbij aan de consistentie in het dagelijkse schema, de betere balans tussen school en vrije tijd voor kinderen, en de voordelen voor werkende ouders.

Creëer betrokkenheid: Betrek ouders/verzorgers(MR/GMR) actief bij de implementatie. Dit kan variëren van het deelnemen aan werkgroepen (bij de ouderpeiling) tot het bijwonen van ouderbijeenkomsten waar ze kunnen bijdragen aan de verdere uitwerking van het nieuwe model.

Positieve ervaringen delen: Deel positieve ervaringen en getuigenissen van ouders/verzorgers die al ervaring hebben met het vijf gelijke dagen model, indien mogelijk. Dit kan andere ouders/verzorgers geruststellen en laten zien dat de verandering positieve effecten kan hebben op het welzijn van de kinderen.

Flexibiliteit en aanpassing: Communiceer dat de school openstaat voor feedback en suggesties. Laat ouders/verzorgers weten dat er ruimte is voor aanpassingen als dat nodig is en dat hun inbreng wordt gewaardeerd.

Begrijp en erken zorgen: Erken dat veranderingen vragen kunnen oproepen en dat de zorgen van ouders/verzorgers serieus worden genomen. Dit draagt bij aan een gevoel van betrokkenheid en begrip.

3.4 Partners

Partners zijn onder andere, kinderopvangorganisaties, VO scholen, verenigingen en ondernemers. We streven naar een constructieve samenwerking om deze overgang soepel te laten verlopen. Hier zijn enkele manieren waarop we gezamenlijk draagvlak kunnen creëren.

Informatiedeling: Verspreid gedetailleerde informatie over het vijf gelijke dagen model onder uw team en belanghebbenden. Zorg ervoor dat iedereen op de hoogte is van de veranderingen en begrijp hoe deze van invloed kunnen zijn op de dagelijkse routines.

Afstemming van tijden: Stem de openingstijden van de kinderopvang of de planning van verenigingsactiviteiten af op de nieuwe schooltijden. Dit kan helpen bij een soepele overgang voor zowel kinderen als ouders/verzorgers. Denk b.v. aan de verenigingen aan de verlengde schooltijden.

Informatiebijeenkomsten: Organiseer informatiesessies waarin de werkgroep/directie de veranderingen toelicht en de impact op de samenwerking met kinderopvang, verenigingen en ketenpartners bespreekt. Dit biedt een kans voor vragen en feedback.

Flexibiliteit benadrukken: Benadrukt de flexibiliteit in het samenwerken met de school tijdens deze overgangperiode. Laat weten dat u openstaat voor aanpassingen en dat er ruimte is voor overleg over eventuele uitdagingen die zich kunnen voordoen.

Samenwerking bevorderen: Stimuleer samenwerking tussen de verschillende partners om de overgang voor kinderen zo vloeiend mogelijk te laten verlopen. Dit kan inhouden dat u gezamenlijke initiatieven ontwikkelt of elkaar ondersteunt bij eventuele aanpassingen.

Gezamenlijke communicatie: Zorg voor eenduidige communicatie naar alle betrokkenen toe. Dit kan ervoor zorgen dat alle betrokken partijen dezelfde informatie hebben en dat er geen verwarring ontstaat.

Evaluatie en aanpassing: Plan evaluatiemomenten om de impact van het nieuwe model te bespreken en eventuele aanpassingen voor de toekomst te overwegen. Hierbij kunnen ervaringen en feedback vanuit de kinderopvang, verenigingen en ketenpartners worden meegenomen.

3.5 Draagvlak ouderpeiling

De mening van ouders/verzorgers is van groot belang voor ons en we willen graag weten hoe de ouders/verzorgers denken over de overgang naar het vijf gelijke dagen model.

Doel van de peiling

- Begrijpen hoe ouders/verzorgers denken over het nieuwe rooster.
- Identificeren van eventuele zorgen, vragen of suggesties.
- Creëren van draagvlak door middel van open communicatie.

Onderwerpen

- Wat is uw algemene indruk van het vijf gelijke dagen model?
- Welke voordelen ziet u voor uw kind(eren) bij dit nieuwe rooster?
- Zijn er specifieke zorgen of uitdagingen die u graag zou willen bespreken?
- Op welke manier denkt u dat de school de overgang soepeler kan maken voor ouders/verzorgers en kinderen?
- Zijn er suggesties die u heeft voor aanvullende ondersteuning of informatievoorziening?

Vertrouwelijkheid en transparantie

- Alle reacties worden vertrouwelijk behandeld en geanalyseerd op trends en patronen.
- De resultaten worden samengevat en met de ouders/verzorgers gedeeld, zonder vermelding van individuele namen.

Betrokkenheid en dialoog

- We moedigen openheid en eerlijkheid aan in uw reacties.
- Mocht u behoefte hebben aan een persoonlijk gesprek over uw standpunt, aarzel dan niet om contact op te nemen met de school.

4. Besluitvorming

4.1 Arbeids- en pauzetijden

Er zijn wettelijke afspraken zijn rondom arbeids- en pauzetijden. Op een werkdag van minimaal 5,5 uur heeft een medewerker recht op minimaal een half uur pauze. De pauze mag verdeeld zijn in tweemaal 15 minuten.

Bij het vaststellen van de werkverdeling en het rooster dienen ook goede afspraken te worden gemaakt over de (gezamenlijke) (lunch)pauze. Er zijn meerdere varianten mogelijk. Door anders te organiseren kan ook gedacht worden aan het inzetten van collega's (vakdocenten, onderwijsondersteunende collega's) die tijdens pauzes voor leerkrachten met de groep werken.

De pauzeregeling is per 1 augustus 2019 uit de CAO PO verdwenen. Vanaf dan geldt de Arbeidstijdenwet. De Arbeidstijdenwet stelt dat de werktijd moet zijn vastgesteld en de pauzetijd. Ben je 18 jaar of ouder, dan heb je na 5,5 uur werk recht op 30 minuten pauze. De beperking dat dit tussen 10 en 14 uur moet gebeuren is niet meer opgenomen in de cao. De directie bepaalt in overleg met het team het beleid hoe de pauze wordt geregeld.

4.2 Dagelijkse werkrooster en/of werktijdfactor

Door de schooltijden aan te passen verandert de planning van de inzet van de werknemers. Dit betekent dat de afspraken in het werkverdelingsplan heringericht of heroverwogen worden. Hierbij wordt uitgegaan van de werktijdfactoren van de medewerkers. Op verzoek van de werknemer kan de werktijdfactor worden aangepast. In de cao is opgenomen wat er ten minste wordt geregeld in een werkverdelingsplan. De vaste afspraken -cao primair onderwijs- blijven onverminderd van kracht.

4.3 Taken en verantwoordelijkheden?

Het hoeft geen uitgangspunt te zijn dat de herstructurering van de inzet van de werknemers in het werkverdelingsplan leidt tot andere verdeling van de werkzaamheden. Door de verandering van de planning van de inzet van medewerkers kan dit in de praktijk wel van toepassing worden. De verantwoordelijkheden staan in relatie tot je functie. Bij verandering van de inzet van het team kunnen in de werkverdeling gezamenlijk andere afspraken worden gemaakt, waardoor medewerkers de taken anders verdelen en daardoor voor andere taken verantwoordelijk worden.

4.4 Lesvoorbereiding en lesmethoden

Als gevolg van het 5-gelijkedagenmodel verandert de planning van de inzet van de werknemers. Het is te verwachten dat het moment van de lesvoorbereiding daarom verandert. De lesmethode hoeft als gevolg van het 5-gelijkedagenmodel niet te veranderen. Mogelijk nieuwe afspraken rondom de verdeling van de te geven lessen en groepen over het team kan betekenen dat de aanpak van de lessen aangepast wordt bij de nieuwe situatie. Het aanpassen van de planning kan efficiënter zijn voor het onderwijs en overige taken.

4.5 Bestaande afspraken

Bestaande afspraken rondom verlof en duurzame inzetbaarheid zullen op de nieuwe situatie worden getoetst en tussen partijen worden afgestemd.

4.6 Flexibiliteit

Bij een 5-gelijkedagenmodel is de lestijd geconcentreerd in een blok -over het algemeen tot 14:00 uur-, waardoor daarna een ruimer blok voor de overige taken ontstaat dan bij een regulier rooster. Ruimere tijdsblokken bieden meer ruimte voor flexibiliteit.

4.7 Teamvergaderingen en samenwerkingstijd

Ook binnen een 5-gelijkedagenmodel wordt rekening gehouden met de behoefte aan teamvergaderingen en samenwerkingstijd. Hierover maakt een team afspraken in het werkverdelingsplan.

4.8 Professionalisering en bijscholing

Ook binnen een 5-gelijkedagenmodel wordt rekening gehouden met de behoefte aan teamvergaderingen en samenwerkingstijd. Hierover maakt een team afspraken in het werkverdelingsplan.

4.9 Instemmingsproces spoor 1

De basisschool bepaalt zelf de indeling van de schooldag en de tijden waarop de leerling op school moet zijn. De school moet zich wel houden aan de wettelijk verplichte onderwijstijd. Dit is het aantal uren dat leerlingen onderwijs krijgen in 8 schooljaren.

De medezeggenschapsraad (MR) van een school moet akkoord gaan met veranderingen.

De personeelsgeleding heeft instemmingsbevoegdheid bij veranderingen in de vaststelling of wijziging van een arbeids- en rusttijdenregeling van het personeel als vaststelling of wijziging van de taakverdeling respectievelijk de taakbelasting binnen het personeel, de schoolleiding daaronder niet begrepen. Dat staat in de Wet medezeggenschap op scholen (art. 12 lid 1 onder f en h WMS). Bij spoor 2 scholen zal dit proces tevens doorlopen worden met de GMR.

De oudergeleding heeft instemmingsbevoegdheid bij veranderingen in de onderwijstijd, zoals het rooster. Dat staat in de Wet medezeggenschap op scholen (art. 13 lid 1 onder h WMS).

4.10 Werkverdeling

Teams spreken jaarlijks, voor de zomervakantie, met elkaar over de werkzaamheden op school en de werkverdeling. De afspraken worden geregeld in het werkverdelingsplan.

Het is aan te bevelen de werkverdeling tijdens het schooljaar te monitoren middels de HR gesprekkencyclus. Iedere medewerker heeft de mogelijkheid om het gesprek aan te gaan en af te stemmen. Het vijf gelijke dagenmodel geeft de mogelijkheid om te bouwen aan een cultuur waarin het werk verdeeld wordt over de vijf dagen in de week. Binnen spoor 1 zal samen gezocht worden naar welke afspraken en oplossingen bijdragen aan een passende werkverdeling.