

de Rietpluim

Jaarplan 2022 - 2023

versie: 13 oktober 2022

INHOUDSOPGAVE

1 Inleiding	3
2 Onze ambities samengevat	4
3 Wat hebben we te besteden? Hoe ziet onze formatie eruit?	6
3.1 ONTWIKKELING LEERLINGENAANTAL EN MARKTPOSITIE	6
3.2 FORMATIEBUDGET	7
3.3 UITGANGSPUNTEN FORMATIE	7
4 Onze schoolorganisatie	13
4.1 WAT VERSTAAN WE ONDER EEN ONDERWIJSTEAM?	13
4.2 EXPERTTEAMS	14
4.3 CBO	14
4.4 TEAM OOK BELANGRIJKE TAKEN	14
4.5 PROCESBEGELEIDERSOVERLEG (PO)	15
4.6 EXPERTTEAMAFSTEMMINGSOVERLEG	15
4.7 OVERLEG CBO + PROCESBEGELEIDERS	15
4.8 WERKOVERLEG KWALITEITSZORG	15
5 Ontwikkeling en begeleiding van personeel	16
6 Afspraken over hoe we het werk verdelen	17
6.1 VOORAF	17
6.2 DE VERDELING VAN DE TE GEVEN LESSEN EN GROEPEN	17
6.3 DE VERHOUDING TUSSEN LESGEVENDE TAKEN EN OVERIGE TAKEN EN DE TIJD DIE LERAREN NODIG HEBBEN VOOR HET VOOR- EN NAWERK VAN DE LESSEN	17
6.4 VERVANGINGSBELEID OBS DE RIETPLUIM	20
6.5 DE TIJD DIE ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL (OOP) NODIG HEEFT VOOR HET WERK BINNEN EN BUITEN DE KLAS	20
6.6 WELKE TAKEN WORDEN UITGEVOERD EN DE TIJD EN VERDELING DAARVAN BINNEN DE GESTELDE KADERS ZOALS BEDOELD IN DE CAO	21
6.7 DE MOMENTEN WAAROP ER OP SCHOOL DOOR WERKNEMERS PAUZE WORDT GENOTEN	21
6.8 DE MOMENTEN WAAROP HET TEAM VINDT DAT WERKNEMERS AANWEZIG MOETEN ZIJN OP SCHOOL	21
6.9 DE BESTEDING VAN DE (EXTRA) WERKDRIUKMIDDELEN	22
6.10 INZET PRESTATIEBOX	22
7 Vaststelling	23

1 Inleiding

De afgelopen drie schooljaren kunnen we zonder meer uitdagend noemen. Corona heeft voor aardig wat uitdagingen gezorgd: hebben en houden we alle kinderen in beeld, hoe "slaan" de collega's er zich doorheen, wat is de rol van PlatOO en hoe reageert de overheid? Zo is er veel gezegd en geschreven over de zogenaamde leerachterstanden - later werd er steeds meer gesproken over leervertragingen. Dit heeft mede geleid tot het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Na tal van kleinere subsidiemogelijkheden, heeft het onderwijs een flinke zak met middelen te besteden gekregen. In eerste instantie tot en met schooljaar 2022 - 2023; naderhand met een verlenging tot en met schooljaar 2024 - 2025. Als school hebben we vorig schooljaar een schoolscan/-analyse uitgevoerd en bepaalt welke interventies de komende jaren ingezet gaan worden. Dit alles is opgenomen in een zogenaamd schoolprogramma.

Ondertussen is de (administratieve) planlast voor scholen er niet minder om geworden: werkverdelings-, schoolformatie-, scholings- taakbeleidplan, etc. Vandaar dat we in voorliggende jaarplan de uitdaging aangaan al deze plannen op een overzichtelijke en vooral werkbare wijze te integreren. Dit alles resulteert weliswaar in een flink maar hopelijk leesbaar jaarplan.

Hierbij hebben we een drietal belangrijke uitgangspunten omarmt wat betreft onze eigen schoolontwikkeling:

1. We versterken wat we al doen; we gaan dus vooral verder op de eerder 'ingeslagen' weg;
2. We gaan effectief met onze tijd om. Iedere (nieuwe) interventie kost tijd die we maar eenmaal kunnen inzetten;
3. We doen geen half werk; we gunnen ons de tijd om te experimenteren. Vanzelfsprekend met daarbij een structurele monitoring en evaluatie van de activiteiten.

Kortom: we gaan verder op de weg die we eerder insloegen en verankeren hierbij de werkwijze passend binnen ons onderwijsconcept.

Ook dit schooljaar werken we met een dynamisch (groei)document. Gedurende het schooljaar vinden er mogelijk aanpassingen plaats op basis van tussentijdse evaluaties. Het jaarplan kwam en komt dus tot stand door de inhoudelijke inbreng van de zowel de onderwijs- als expertteams.

Namens het team OBS de Rietpluim

Erik Adema (schoolleider), 13 oktober 2022

2 Onze ambities samengevat

We werken vanuit drie (kern)thema's. Deze hebben we beschreven in ons [schoolplan 2020 - 2024](#).

- een uitdagende leeromgeving in de breedste betekenis van het woord;
- eigenaarschap en betrokkenheid;
- dynamische en actueel curriculum.

De interventies zoals beschreven in het [schoolprogramma 2021 - 2023](#) verbinden we zowel met deze kernthema's als met de expertteams. De (leden van de) expertteams zijn eigenaar van de onderwerpen waar ze mee aan de slag gaan. Vanzelfsprekend is er overlap mogelijk en zelfs al op voorhand aanwezig. Vandaar dat onderlinge afstemming essentieel is. Hieronder een schematisch overzicht.

Het betreft een eerste (ambitieuze) aanzet. Ieder expertteam stelt in het begin van het schooljaar een prioritering vast en bepaalt de verdere inhoud van de onderwerpen (zie **uitwerking**). De voortgang van de activiteiten wordt structureel gevolgd en waar nodig worden er aanpassingen gedaan.

Expertteam → Onderwerp ↓	Didactisch handelen	Pedagogisch handelen	Betekenisvol thematisch werken	Wereld-burgerschap	Overige
Begrijpend lezen & woordenschat	<ul style="list-style-type: none"> • professionaliseren teamleden m.b.t. didactiek • onderzoek begrijpend lezen/woordenschat • extra instructie specifieke kinderen 				
Lezen	<ul style="list-style-type: none"> • extra leeskilometers • op peil houden collectie • eespromotieactiviteiten 				
Rekenen	<ul style="list-style-type: none"> • extra instructie specifieke kinderen • Uitbreiden handelend rekenen alle groepen • professionaliseren teamleden m.b.t. didactiek 				
Executieve vaardigheden (EV)					<ul style="list-style-type: none"> • verhogen E.V. specifieke kinderen
Gesprekken voeren		<ul style="list-style-type: none"> • professionaliseren teamleden m.b.t. gesprekstechnieken 			

Expertteam → Onderwerp ↓	Didactisch handelen	Pedagogisch handelen	Betekenisvol thematisch werken	Wereldburgerschap	Overige
Kindgericht werken (10 ankers)					<ul style="list-style-type: none"> • werken vanuit 10 ankers schoolbreed
Pedagogische Visie		<ul style="list-style-type: none"> • formuleren pedagogische visie Rietpluim 			
Psychomotorische ontwikkeling		<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek i.s.m. externen • professionaliseren teamleden OB • natuurlijke bewegen/leren groep 5-8 			
Kernconcepten			<ul style="list-style-type: none"> • Verdiepen 		
Internationalisering/ Wereldburgerschap				<ul style="list-style-type: none"> • Invoering Engels schoolbreed • Wereldburgerschap 	
Brainport			<ul style="list-style-type: none"> • Contacten bedrijfsleven intensiveren 		
ICT				<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Migratie Google → Heutink MOO • Leerlijn dig. geletterdheid
Buitenomgeving				<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • eerste aanzet plan vergroening plein en omgeving

Toelichting

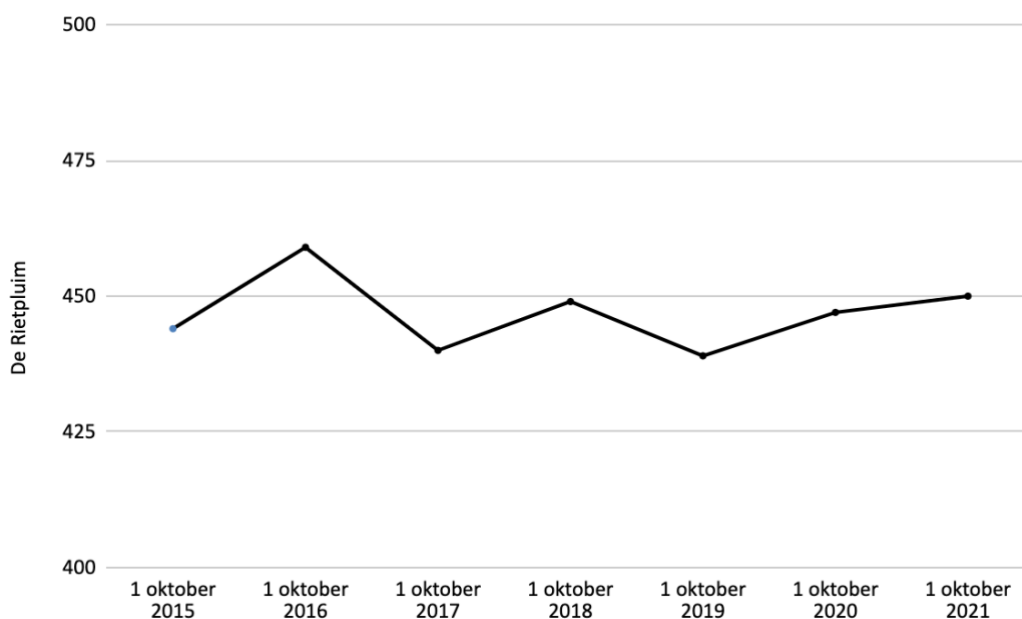
VET = onderdeel schoolprogramma NPO

3 Wat hebben we te besteden? Hoe ziet onze formatie eruit?¹

3.1 ONTWIKKELING LEERLINGENAANTAL EN MARKTPOSITIE

In januari 2022 is er GEEN uitgebreide analyse gemaakt van de ontwikkeling van de leerlingenaantallen, onze marktpositie en de prognoses. Een blik op de beschikbare cijfers in o.a. Scholen op de Kaart en ervaringsgegevens van het afgelopen schooljaar, geven voldoende informatie om een aantal conclusies te formuleren².

Leerlingenaantallen



Conclusies marktpositie De Rietpluim

Op basis van de analyse van cijfers zijn onderstaande conclusies gesteld:

- Het leerlingenaantal van De Rietpluim is stabiel.
- De teldatum is verschoven naar 1 februari 2023: de prognose voor februari 2023 is 460 leerlingen.
- De instroom van vierjarigen lijkt iets te dalen. We zien wel een kleine toename van tussentijdse instroom van kinderen wegens verhuizingen. Het aantal kinderen van expats neemt toe; op dit moment hebben we 24 nationaliteiten op school.
- Het marktaandeel van De Rietpluim is stabiel en bedraagt respectievelijk 25 procent (inclusief Gerwen en Nederwetten) en 27 procent (exclusief Gerwen en Nederwetten).
- Het relatief stabiele leerlingenaantal zorgt voor een stevige basis voor de toekomst wat betreft formatie. Dit biedt zekerheid voor de koers die we als school op gaan.
- Ons voedingsgebied blijft nagenoeg hetzelfde; het overgrote deel (75%) komt uit de directe omgeving. Echter, het percentage kinderen uit de andere delen van Nuenen neemt licht toe.

Beleidskeuzes vanuit onze leerlingpopulatie

De samenstelling van onze leerlingpopulatie is niet echt veranderd. We merken wel dat

¹ Voorliggende onderwerpen waren voorheen opgenomen in het zgn. schoolformatieplan.

² Zie [Scholen op de Kaart](#).

het kinderen met een niet-Nederlandstalige achtergrondtoeneemt. Op 1 september 2022 had 13 procent van onze leerlingen één of twee ouder(s) met een niet-Nederlandse herkomst. Er zijn momenteel 24 verschillende nationaliteiten vertegenwoordigd op onze school. Beleid hierop maakt deel uit van onze voornemens als Brainportschool en zijn opgenomen in dit jaarplan 2022- 2023. Als vertegenwoordiger van de gemeente Nueneen participeert De Rietpluim de komende jaren in het project Paarse Scholen vanuit Brainport³.

Het aantal kinderen met specifieke onderwijsbehoeften en derhalve met specifieke vragen ten aanzien van ons aanbod verandert niet significant.

3.2 FORMATIEBUDGET

De formatie die aan de school wordt toegekend is vastgelegd in het bestuursformatieplan van PlatOO en is opgenomen in de begroting 2021 en de meerjarenbegroting 2021-2023. Voor De Rietpluim is onderstaand budget beschikbaar.

Te besteden REGULIERE formatie 2022 - 2023 in fte's	Fte's
Directie	0,90
Onderwijspersoneel	25,10
Onderwijsondersteunend personeel	3,30
Totaal (netto) in te zetten 2022 -2023	29,30 ⁴

Ingezette REGULIERE formatie 2022 - 2023 in fte's	Fte's
Directie	0,90
Onderwijspersoneel	23,95
Onderwijsondersteunend personeel	3,30
Totaal (netto) in te zetten 2022 -2023	28,15

Toelichting

Er is een overschot. Het is een bewuste keuze om niet alle NPO middelen in te zetten, aangezien deze middelen na schooljaar 2022-2023 komen te vervallen en er wellicht een tekort ontstaat. We "sparen" als het ware de middelen; door zoveel mogelijk collega's te benoemen in regulier formatie en zo NPO middelen te sparen.

Aanvullend te besteden

In schooljaar 2022 - 2023 kunnen we vanwege de NPO middelen meer fte's inzetten. Zie het formatieoverzicht op blz. 11.

3.3 UITGANGSPUNTEN FORMATIE

Bij de inzet van de formatie gelden een aantal uitgangspunten. Deze komen voort uit wet- en regelgeving, het huidige beleid van PlatOO en de beleidskeuzes op schoolniveau.

Cao bepalingen

Met ingang van januari 2020 geldt de CAO 2019-2020 voor het Primair Onderwijs. Deze CAO is een aantal keer op een aantal punten herzien.

Beleidskeuzes PlatOO

Het personeelsbeleid van PlatOO is gericht op het bewaken van de kwalitatieve en kwantitatieve formatie en de werkgelegenheid en mobiliteit te bevorderen. Conform de CAO PO 2019-2020 is PlatOO van werkgelegenheidsbeleid overgestapt op *werk naar werk*

³ Voor meer informatie, zie [link](#).

⁴ Opgenomen duurzame inzetbaarheid wordt bovenschools betaald.

beleid. Dit wil zeggen dat er getracht wordt medewerkers door interne mobiliteit een geschikte plek te bieden binnen de organisatie. Indien dit niet lukt worden boventallige medewerkers begeleid naar een andere baan, bij voorkeur binnen de sector.

Werkverdelingsplan

Iedere school van PlatOO heeft conform de CAO PO 2019-2020 een werkverdelingsplan. Zie hiervoor blz. 17 t/m blz. 23 voorliggend jaarplan. De afspraken rondom bijvoorbeeld taakverdeling en werktijden staan hier beschreven.

Functies op De Rietpluim

Ons motto is "Je bent goed zoals je bent". We vinden dat kinderen en volwassenen verschillend zijn en mogen zijn en dat ieder talenten en kwaliteiten heeft. Diversiteit is een belangrijk goed in de manier waarop we ons onderwijs met elkaar inhoud en vorm geven. We vinden het belangrijk om gebruik te maken van (elkaars) kwaliteiten. Er is tijd en ruimte om te ontwikkelen en te groeien. Maar ook om eventueel een bewuste stap 'terug' te doen met daarbij andere taken en verantwoordelijkheden.

Dit betekent dat we op De Rietpluim in navolging van wat er in het functiegebouw van PlatOO is vastgesteld, verschillende functies hebben. Op deze wijze maken we gebruik van de verschillende competenties die bij deze functies horen. Op dit moment onderscheiden we onderstaande functies:

- Onderwijs personeel⁵
 - Leraar A
 - Leraar B
 - Leraar C
 - Leraarondersteuner A, B
 - Onderwijsassistent A, B, C
 - Schoolleider D12, D13
- Onderwijsondersteunend personeel
 - Administratief medewerker A, B, C
 - Conciërge 1, 2

Bij deze functies horen taakbeschrijvingen met verantwoordelijkheden. In onze dagelijkse (onderwijs)praktijk zien we deze verschillen terug.

Een groepsleerkracht zit minimaal in een LB functie en heeft daarmee de volledige of gedeelde (in geval van een duobaan) verantwoordelijkheid voor een groep kinderen. Op De Rietpluim heeft momenteel ruim 30 procent een LC aanstelling. Bij deze functie horen naast de competenties van LB aanvullende en 'extra' competenties. Deze collega's zetten zich op school en/of bovenschools niveau in op specifieke onderwerpen. Voorbeelden daarvan zijn coaching, excellentie, ict en technologie, begeleiding van studenten, etc. Deze collega's hebben in vrijwel alle gevallen aanvullende scholing gevolgd en zijn na een benoemingsprocedure leerkracht LC geworden. Van hen wordt daadwerkelijk een extra inzet verwacht.

In schooljaar 2021 - 2022 heeft De Rietpluim twee leraarondersteuners B. Zij verrichten onderwijsondersteunende taken zonder (groeps)verantwoordelijkheden in de onder- en middenbouw. Gezien de aard van de taken en verantwoordelijkheden, alsmede de ervaring van de betreffende collega, is deze functie ingeschaald als leraarondersteuner B⁶. De leraarondersteuner kan in voorkomende gevallen voor korte duur belast zijn met 'het draaien' van een groep (bijvoorbeeld bij ziekte), maar heeft geen structurele groepsverantwoordelijkheid.

⁵ Met terugwerkende kracht zijn de L10, L11 en L12 schalen omgezet naar LB, LC en LB.

⁶ Zie [functiebeschrijving](#) leraarondersteuner B.

In de nabije toekomst gaat het lerarentekort niet opgelost worden door de benoeming van alleen leerkrachten. We zullen actief op zoek moeten blijven naar andere manieren van organiseren van ons onderwijs. Het werken met verschillende onderwijsondersteunende functies speelt daarbij een belangrijke rol.

Administratieve ondersteuning

Op iedere PlatOO school is ten minste één dagdeel administratieve ondersteuning aanwezig. Op onze school is de administratieve ondersteuning als volgt ingevuld:

- Ingrid van de Goor-Nosterum: wtf. 0,80

Ingrid van de Goor-Nosterum heeft bovendien een coördinerende en administratieve rol binnen het scholenteam Dommeldal. Hiervoor heeft zij 0,15 fte (extra) ter beschikking.

Specifieke taken op schoolniveau

Elke school heeft personeelsleden met specifieke taken, voortkomend uit de bovenschoolse afspraken:

- Coördinator excellentie
- Interne coördinator inzake passend onderwijs
- MR leden
- Opleidingsschool

Voor onze school zijn dat:

- Sandra Swinkels. Zij is basisschoolcoach in het kader van de Opleidingsschool. Sandra heeft hiervoor één dag beschikbaar.
- Nicole van de Weijer. Interne coördinator leerlingenzorg. Nicole is drie dagen per week ambulant.
- Annelies van de Waterbeemd en Sandra Swinkels: Coördinatie Excellentie. Hiervoor zijn twee uur per week beschikbaar (opgenomen in zijn jaartaak).
- Marc Strik, coördinator ICT/Technologie/internationalisering. Marc heeft hiervoor 1,5 dagen per week beschikbaar.
- Harold Sweers. Hij heeft één dag per week tijd voor techniek/Brainportontwikkelingen.
- Carolien van Dalsum. Coaching van kinderen/ondersteuning t.b.v. groepsdynamica. Zij heeft hier drie dagen per week voor.
- De MR-leden namens het team in 2022 – 2023: Bart Hendriks, Fleur Sijmens, Carolien van Dalsum en Marc Strik. Zij hebben in hun jaartaak volgens afspraak uren beschikbaar.

Specifieke taken bovenschools

Een personeelslid kan ook een specifieke bovenschoolse taak hebben. zoals:

- Projectleider excellentie
- Brigadier excellentie
- Coördinator integratieklassen
- Coördinator passend onderwijs
- GMR leden

Voor onze school zijn dat

- Sandra Swinkels: coördinator Excellentie. Sandra heeft ongeveer één dag per week beschikbaar.
- Nicole van de Weijer: coördinator Passend Onderwijs. Nicole werkt binnen PlatOO twee dagen per week aan deze taak.

Duurzame Inzetbaarheid

Een bruikbare en vooral aansprekende definitie van duurzame inzetbaarheid:

Het vermogen van de medewerker om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor een organisatie en daarbij zelf ook meerwaarde te ervaren. Zowel de werkgever als de werknemer heeft hierbij inbreng. Duurzame inzetbaarheid is geen vast

gegeven. De fysieke en mentale gezondheid van werknemers veranderen tijdens hun loopbaan. Dit geldt ook voor hun kennis, competenties en de rol van werk in hun leven.

Het gaat hierbij om wat jij als werknemer, als teamlid, als mens, op een bepaald moment nodig hebt om een gelukkig teamlid te zijn. Het gaat daarbij altijd om een persoonlijke invulling van wat je nodig hebt. Vertrouwen dat de ander zelf een weloverwogen keuze maakt in wat nodig is, is daarbij uitgangspunt.

Scholing en professionalisering

Elke school brengt voorafgaand aan het nieuwe schooljaar in beeld wat de gezamenlijke, door de school bepaalde scholingsuren en momenten zijn. Daarnaast brengt de school de individuele scholing in beeld, een en ander wordt vastgelegd. Zie blz. 17.

Loopbaanontwikkeling

Het functiegebouw van PlatOO is geactualiseerd per 1 augustus 2020. Voor diverse functies zijn loopbaanpaden gecreëerd (functie van leraar, administratief medewerker en leraarondersteuner) waardoor horizontale loopbaanontwikkeling mogelijk is, door deelname aan een bevorderingsprocedure. Zie ook "beleidskeuzes Rietpluim".

Rechtspositioneel verlof

Voor het toekennen van rechtspositioneel verlof volgt PlatOO de CAO. Kosten hieruit voortvloeiend worden bovenschools op basis van solidariteit gedragen.

Vitaliteit en verzuim

Binnen de organisatie streven we ernaar onze medewerkers vitaal en met werkplezier te laten werken. Wanneer er sprake is van verzuim dan handelen we volgens het gedragsmodel. Arbodienst Human Capital Care (HCC) ondersteunt in dit proces naar herstel met de inzet van een bedrijfsarts en een verzuimcoach.

NB. ons verzuim bedroeg in 2021 5,3 procent. Dat is weliswaar (net) onder het landelijke gemiddelde van 5.4%, maar boven het streefgetal van PlatOO (5,0 procent)⁷. Wegens corona is er echter behoorlijk wat vervuiling in de verzuimcijfers opgetreden.

Beleidskeuzes Rietpluim

In het jaarplan beschrijven we welke onderwijskundige keuzes we maken in schooljaar 2022 – 2023. De wijze waarop we invulling aan deze keuzes geven is mede afhankelijk van de beschikbare middelen. Andersom is het zo dat we ingegeven door onze inhoudelijke thema's keuzes maken die consequenties hebben voor onze formatie en voor ons personeelsbeleid. Hieronder de keuzes die we (ook) in 2022 - 2023 maken.

Primair proces

Ons uitgangspunt is dat zoveel mogelijk formatie naar het primair proces, dus naar de groepen gaat. Op De Rietpluim hebben we te maken met grote groepen; met een maximum van 30 leerlingen. Extra ondersteuning in de groepen zelf is dus een oplossing. Bovendien sluit dit aan bij onze visie op het organiseren van onderwijs in onderwijsteams. Dit betekent concreet dat we in groepen waar mogelijk "extra handen" organiseren. Dit organiseren we binnen de drie onderwijsteams: onderbouw (groepen 1-2 en 3), middenbouw (groepen 4, 5 en 6) en bovenbouw (groepen 7 en 8). Aanvullende en extra inzet ten behoeve van het primair proces organiseren we als volgt:

- Inzet van twee leraarondersteuners in respectievelijk onder- en middenbouwteam;
- Inzet van stagiaires. Ieder jaar hebben we stagiaires van verschillende opleidingen (De Kempel, Fontys, Summa College);
- We hebben een 'event manager': één teamlid organiseert alle niet direct op het

⁷ Bron: [AVS](#)

primair proces gerichte schoolactiviteiten (sinterklaas, sportdag, etc.). Zij heeft hier uren voor beschikbaar en werkt nauw samen met ouders van de oudervereniging.

- Vanuit het Schoolprogramma NPO 2021 - 2023 zetten we ongeveer 1,5 fte in. Zie tabel blz. 11.
- We hebben ook twee vrijwilligers: Stefan en Esmée. Zij zijn respectievelijk werkzaam als conciërge en als klassenassistent in de onderbouw.

Instroom nieuwe kleuters

We starten in schooljaar 2022 - 2023 met vier kleutergroepen. Gedurende het schooljaar bekijken we of en wanneer we eventueel met een instroomgroep starten.

Inzet middelen werkdruk akkoord

De beschikbare middelen vanuit het in 2018 afgesloten werkdruk akkoord worden na instemming van de personeelsgeleding van de MR structureel besteed voor extra handen in en om de klas(sen).

Personele verplichtingen incl. mutaties etc.

De beschikbare formatie zetten we als volgt in, zie tabel hierna.

NB. De specifieke inzet ten aanzien van bijvoorbeeld verlof/overgangsrecht, scholing en duurzame inzetbaarheid is binnen Cupella opgenomen in de individuele jaartaken van de personeelsleden.

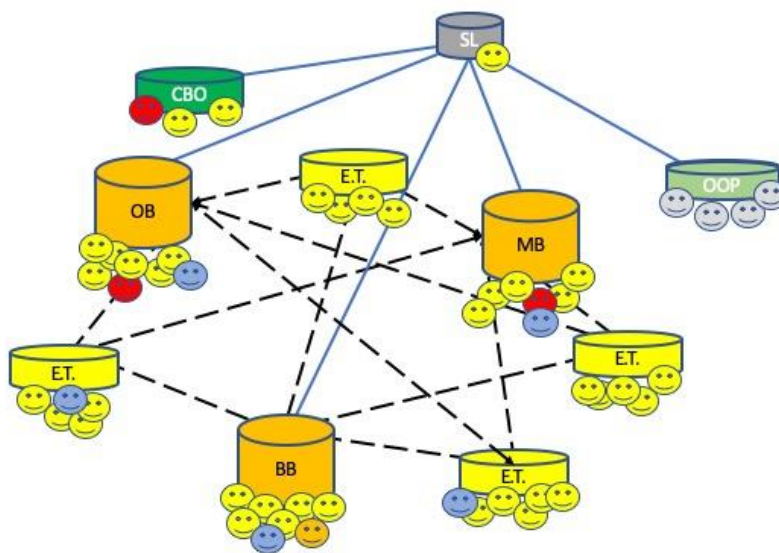
Onderwijspersoneel (OP)						
	m/v	wtf.	DI	verlof	extern	opmerkingen
AS	v	1,000	n.v.t.			
AW	v	0,600	n.v.t.			
AV	v	1,000	n.v.t.			
AT	m	0,600	n.v.t.			+0,200 OSV BH
BH	m	0,800	n.v.t.	0,200		OSV
CC	v	0,600	n.v.t.			
CD	v	0,520	0,082			DI Extra Budget 57+
DR	v	1,000	n.v.t.			
EB	v	0,800	n.v.t.			
ER	v	0,700	n.v.t.			+0,100 OSV MH
FS	v	1,000	n.v.t.			
GC	v	0,600	n.v.t.			
HS	m	0,809	n.v.t.			
IJ	v	0,500	n.v.t.			
JB	v	0,500	n.v.t.			
LS	v	0,600				BUDGET NPO
LG	v	0,500				
LS	v	1,000				BUDGET NPO

MS	m	0,930	n.v.t.			
MG	v	0,624	n.v.t.			
ML	v	0,600				
MH	v	0,200	n.v.t.			OSV 2022 - 2023 (0,200)
NG	v	0,681	n.v.t.			
NM	v	0,600	n.v.t.			
NW	v	0,600	n.v.t.		0,400	PlatOO kwaliteit
PG	v	0,800	n.v.t.			
PGr	m	1,000	n.v.t.			
RB	m	1,000	n.v.t.			
RD	m	0,855	n.v.t.			
SS	v	0,384	n.v.t.		0,250	PLATOO Excl.
SV	v	1,000	n.v.t.			
TK	m	0,795	0,205			DI (bapo)
YE	v	0,750	n.v.t.			+0,100 OSV M + 0,050 eigen middelen
Subtotaal		23,948	0,287	0,200	0,650	
Onderwijsondersteunend personeel (OOP)						Toelichting
IG	v	0,800	n.v.t.		0,150	coördinatie IP Dommeldal
TB	m	1,000	n.v.t.			conciërge 2
SM	v	1,000	n.v.t.			Leraarondersteuner B!
LK	v	0,500	n.v.t.			Leraarondersteuner B!
Subtotaal		3,300	0,000	0,000	0,150	
Directie						
EA	m	0,898	0,102			Inzet DI extra verlof 57+
Subtotaal		0,898	0,102			
TOTAAL		28,145	0,389	0,200	0,800	

4 Onze schoolorganisatie

Als school, als team hebben we onze ambities geformuleerd in het schoolplan 2020 - 2024. Onze ambitie is en blijft om alle kinderen vanuit een intrinsieke motivatie tot leren en ontwikkeling te laten komen. We realiseren dit onder andere door het vergroten van eigenaarschap (en daardoor betrokkenheid). Uit tal van onderzoeken blijkt dat intrinsieke motivatie leidt tot 'dieper' en daarmee duurzaam leren. Dit geldt vanzelfsprekend niet alleen voor kinderen. Ook voor volwassenen geldt dat werken en leren vanuit een intrinsieke motivatie (niet omdat het moet, maar wel omdat het er toe doet) leidt tot veel meer (werk)plezier. Het realiseren van handelingsvermogen, van concrete handelingskracht bij teamleden zorgt voor motivatie. Vanuit deze motivatie zijn we in staat om met elkaar mooie uitdagingen aan te gaan en werkelijke resultaten te bereiken. Dit betekent echter wel dat we goed gaan kijken naar de wijze waarop we onze schoolorganisatie vorm willen geven.

We werken in drie onderwijsteams en een vier expertteams. We hebben een apart [\(groei\)document](#) waarin we beschrijven waarom en hoe we dit doen.



Organogram

4.1 WAT VERSTAAN WE ONDER EEN ONDERWIJSTEAM?

Een onderwijsteam is een groep onderwijsprofessionals die een gemeenschappelijke doelstelling hebben en wederzijds afhankelijk zijn en een verantwoordelijkheid hebben om deze doelstelling te realiseren. Het team neemt besluiten die voor alle leden van het team bindend zijn. Teams en teamleden leggen verantwoording aan elkaar af. Er zijn drie onderwijsteams:

- Onderbouwteam: leerjaren 1-2 en 3 → totaal zes (thuis)groepen
- Middenbouwteam: leerjaren 4, 5 en 6 → totaal zes (thuis)groepen
- Bovenbouwteam: leerjaren 7 en 8 → in totaal vier (thuis)groepen

Verantwoordelijkheden van het onderwijsteam

De leden van een onderwijsteam:

- zijn collectief verantwoordelijk voor het leren en welzijn van de kinderen in de bouw;
- maken samen onderwijs;
- formuleren op basis van het schoolplan en het jaarplan ambities en

- aandachtspunten voor hun onderwijsteam. Stellen concrete doelen op;
- realiseren deze doelen en leggen verantwoording over opbrengsten en proces af;
- monitoren, volgen en evalueren opbrengsten in de breedste betekenis van het woord.

4.2 EXPERTTEAMS

Het expertteam is gericht op ondersteuning van het primair proces, in dienst van de onderwijsteams en schoolorganisatie als geheel.

Ieder expertteam formuleert op basis van het schoolplan en het actueel jaarplan een eigen plan van aandacht. Kort en krachtig waar het team het komende schooljaar aandacht aangeeft. Echter, wel met een aantal concreet geformuleerde doelen.

Ieder expertteam heeft kaders waarbinnen zij werken. Een voorbeeld hiervan is dat zij de teamleden betrekken en informeren gedurende het schooljaar. Ieder expertteam beschrijft op welke wijze dit gebeurt. Taken/rollen van een expertteam zijn onder andere:

- Onderzoeken
- Inspireren
- Motiveren
- Informeren
- Leren
- Ondersteunen

Expertteams in 2022 - 2023

1. Pedagogische handelen (EPH)
2. Didactisch handelen (EDH)
3. Betekenisvol thematisch werken (BTW)
4. Wereldburgerschap (EW)

Samenstelling expertteams 2022 - 2023

Ieder teamlid zit in maximaal één expertteam op basis van affiniteit en expertise. De keuze voor deze expertteams is gemaakt op basis van de tussentijdse evaluatie van schooljaar 2021 - 2022 en vooral ingegeven door de activiteiten die al liepen.

4.3 CBO

Daarnaast is er een specifiek expertteam: Coaching, begeleiding & ondersteuning (CBO) van team en kinderen. Het CBO heeft als doel zorg te dragen voor het welzijn van alle medewerkers, kinderen en hun ouders op school. Verantwoordelijkheden van dit team zijn onder andere: coördinatie leerlingenondersteuning, SVIB, basisschoolcoach (studenten/mentoren), coaching kinderen en teamleden, kennismaken met nieuwe ouders en kinderen.

4.4 TEAM OOK BELANGRIJKE TAKEN

Een aantal (boven)schoolse taken hoort niet bij expertteams. Deze taken worden door individuele teamleden, duo's of een apart projectteam uitgevoerd. Het gaat om onderstaande taken:

- ICT: uit ieder bouw één collega
- organisatie atelierrondes (4x per jaar): 1 - 2 teamleden
- vieringen: organisatie van de vieringen; 1 - 2 teamleden
- ateliers: organisatie van de ateliers op vrijdagmiddag: 2 - 3 teamleden
- plein; inrichting etc.; minimaal 1 teamlid
- leespromotie: werkgroep met in ieder geval één collega met opleiding leescoördinator. Ook ouders maken deel uit van deze werkgroep

- natuurlijk bewegen (contactpersoon): 2 teamleden
- sportraad Nuenen: 1 - 2 teamleden
- Cultuurcontactpersoon; 1 teamlid
- Verkeer (BVL): 1 teamlid
- preventiemedewerker: 1 teamlid
- schoolcontactpersoon: 1 man + 1 vrouw
- coördinatie excellente leerlingen: 2 teamleden
- contact Oudervereniging: 1 teamlid
- personeelsgeleding medezeggenschapsraad: 4 teamleden

Jaarlijks worden deze taken verdeeld onder de teamleden.

4.5 PROCESBEGELEIDERSOVERLEG (PO)

Er is structureel overleg tussen de procesbegeleiders van de onderwijsteams en de schoolleider → het procesbegeleidersoverleg. Dit duurt maximaal een uur. In dit overleg staat vooral het (ontwikkel)proces in de onderwijsteams centraal. Hoe zorgen we ervoor dat we de ambities die we als onderwijsteam hebben ook realiseren? Waar lopen we tegenaan? Wat betekent dat voor mij als procesbegeleider? Welke interventies pleeg ik? Maar ook: hoe betrek ik iedereen, laat ik me informeren over wat er in de expert- en onderwijsteams gebeurt/speelt?

4.6 EXPERTTEAMAFSTEMMINGSOVERLEG

Minimaal drie keer per jaar heeft de schoolleider vanuit zijn rol een gezamenlijk overleg met de vaste vertegenwoordigers van ieder expertteam over de voortgang. Op basis van het actuele jaarplan beantwoorden we vragen als: liggen we op koers? Hoe verloopt het proces? Etc.

4.7 OVERLEG CBO + PROCESBEGELEIDERS

Zij komen minimaal twee keer per jaar bijeen. In ieder geval bij de start van het schooljaar en na de Kerst.

4.8 WERKOVERLEG KWALITEITSZORG

De coördinator leerlingenondersteuning en de schoolleider Erik hebben structureel overleg over de kwaliteitszorg en de ondersteuning aan leerlingen.

5 Ontwikkeling en begeleiding van personeel

De Rietpluim is een school die continu in ontwikkeling is. Schoolontwikkeling valt en staat bij de betrokkenheid, motivatie en professionele ontwikkeling van teamleden. We besteden hier op verschillende manier aandacht aan. Een korte en wellicht niet volledige opsomming⁸:

- Formeel leren door het volgen van (extern of interne) scholings- en professionaliseringsactiviteiten. Bijvoorbeeld:
 - Diverse professionaliseringsactiviteiten voortkomend uit het NPO. Op dit moment is nog niet duidelijk wat, wanneer en hoe. We beperken dit tot een minimum, aangezien we meer dan voldoende expertise op school zelf hebben.
 - De Rietpluim participeert in Point040⁹. Sandra Swinkels verricht samen met een collega onderzoeker van een andere PlatOO school onderzoek. Erik Adema neemt als schoolleider deel aan de PLG van Point040.
 - BHV. Jaarlijks volgen de BHV-ers een herhalingscursus op locatie.
 - Bijeenkomsten/scholing in het kader van Brainport.
 - Scholing in de Engelse taal op verschillende niveau's.
- Informele scholingsactiviteiten tijdens overleg - en andere teammomenten. Bijvoorbeeld:
 - Ieder expertteam heeft haar ambities en concrete doelen geformuleerd. Om deze te realiseren is vrijwel altijd onderzoek nodig. Het doorlopen van een onderzoekscyclus draagt zeer zeker bij aan het verhogen van de expertise van de expertteamleden. Ook verzorgen zij tijdens de studiedagen 'interne scholing' voor de overige teamleden.
 - Tijdens de onderwijsteamoverleggen gaat het niet alleen over (onderwijs)inhoudelijke zaken; tijdens intervisiemomenten professionaliseren de teamleden zich eveneens.
 - Er vinden structureel gesprekken plaats tussen collega's onderling, tussen de coördinator leerlingenondersteuning en leerkrachten, de basisschoolcoach en mentoren, etc. Allemaal (informele) leermomenten.

Gedurende het schooljaar is het altijd mogelijk om deel te nemen aan scholingsactiviteiten. Uitgangspunten daarbij:

- Het past binnen de school- of persoonlijke ontwikkeling.
- Je gaat er minimaal met één andere collega heen; op deze wijze is het effect namelijk groter.

⁸ De kosten van deze scholingsactiviteiten zijn opgenomen in de schoolbegroting 2021 en 2022.

⁹ Zie de [website](#) van Point040.

6 Afspraken over hoe we het werk verdelen¹⁰

6.1 VOORAF

Jaarlijks evalueren we de wijze waarop we ons onderwijs georganiseerd hebben. Dit doen we tijdens individuele gesprekken, studiedagen, CBO-overleg, overleg procesbegeleiders en vooral ook tijdens het onderwijsteamoverleg. Daarnaast vullen de teamleden jaarlijks een korte **vragenlijst** in. Op basis van dit alles bepalen we de wijze waarop we taken en dus het werk verdelen.

6.2 DE VERDELING VAN DE TE GEVEN LESSEN EN GROEPEN

Concreet gaat het hierbij over de formatieplanning 2022 - 2023. Het gaat hierbij nadrukkelijk NIET over de besluitvorming over wie welke groep bemenst. Dat is een taak van de schoolleider samen met de individuele medewerkers. We nemen bijvoorbeeld wel een besluit over de inzet van de teamleden (zie hieronder) en het aantal groepen waarmee we starten. Het aantal groepen heeft immers direct gevolgen voor de (beschikbare) formatie.

Besluiten

- *Erik stelt de formatie 2022 - 2023 op. Hij doet dit een (vrijwillige) bijeenkomst met het team en aanvullende individuele gesprekken.*
- *We starten in schooljaar 2022 - 2023 met vier groepen 1-2 en bekijken vanaf februari welke instroom er is en of er dan een instroomgroep en in welke vorm. De kinderen van januari stromen nog in de bestaande kleutergroepen in.*

6.3 DE VERHOUDING TUSSEN LESGEVENDE TAKEN EN OVERIGE TAKEN EN DE TIJD DIE LERAREN NODIG HEBBEN VOOR HET VOOR- EN NAWERK VAN DE LESSEN

Vooraf

Vijf jaar geleden is er op PlatOO niveau gekozen voor het overlegmodel. Hierbij is besloten dat er meer dan 940 lesgevend uren per schooljaar voor een voltijd leerkracht mogelijk zijn. Met de intrede van het werkverdelingsplan is dit anders geworden. Het uitgangspunt is maximaal 940 lesgevend uren per jaar. Dit kunnen er meer zijn, maar alleen na overleg met het team.

Hiermee hangt ook samen welke verhouding er tussen lesgevend en lesgebonden uren zijn. In de huidige CAO is er een zogenaamde opslagfactor mogelijk die varieert van 35 tot maximaal 45 procent. Iedere leerkracht heeft vanuit de CAO recht op een aantal uren professionalisering en duurzame inzetbaarheid (DI). Het aantal uren dat overblijft (totaal-lesgevend - lesgebonden - duurzame inzetbaarheid - professionalisering) is beschikbaar voor school-/teamtaken.

Uitgangspunten bij wtf; 1,0000:

Lesgevend	maximaal XX uur (940 uur of in overleg meer of minder)
Lesgebonden	45%
Professionalisering	83 uur
Duurz. inzetbaarheid	40 uur

¹⁰ De voorliggende afspraken zijn onderdeel van het zgn. werkverdelingsplan.

Overige taken

XX uur die resteert om bij 1659 te komen

Toelichting maximale lestaak

Het aantal lesgevende uren op De Rietpluim verschilt per jaar licht; dit heeft met het vakantie-/jaarrooster te maken. Op De Rietpluim hebben we relatief veel lesuren in de onderbouw (groep 1-4) namelijk 905 uren per jaar. In de bovenbouw hebben we relatief weinig lesuren (groep 5-8): 979. Als we er dus als school voor kiezen om maximaal 940 lesuren aan te houden voor alle leerkrachten, heeft dit consequenties. We zullen dan voor deze betreffende leerkrachten op het moment dat hij/zij geen les geven, een andere collega in de groep moeten organiseren. Dit kunnen we op verschillende manieren (of combinaties hiervan) organiseren:

- een collega vult deze uren in. Dit zijn er ongeveer 30 per jaar (5-6 dagen). Er zijn dan minder ondersteunende uren beschikbaar in het onderwijsteam;
- een collega uit groep 1-4 vult op vrijdagmiddag deze uren in. Er zijn dan minder handen beschikbaar voor de ateliers.
- we tellen al deze uren bij elkaar op en 'benoemen' een collega die al deze uren invult. Hiermee halen we alle flexibiliteit weg. Immers, de uren/dagen zullen dan voor een heel jaar vast staan.

Toelichting Duurzame Inzetbaarheid (DI)

DI is primair bedoeld voor maatregelen/activiteiten die er voor zorgen dat een medewerker duurzaam inzetbaar blijft gedurende zijn/haar loopbaan. Met deze omschrijving kunnen we alle kanten uit. PlatOO doet daar nog een schepje bovenop: *"PlatOO richt zich op duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers wat wil zeggen dat PlatOO medewerkers in staat wil stellen structureel gezond en in een prettige werkomgeving het werk te verrichten. Medewerkers mogen het basisbudget van de duurzame inzetbaarheid jaarlijks besteden aan Passie en Prestatie. Dit is breed te interpreteren en willen we ook graag aan iedere professional in overleg met de directeur overlaten om dit passend in te vullen."*

Er zijn voldoende voorbeelden te bedenken hoe je deze DI kunt inzetten. Daarbij is het wel belangrijk dat iedere collega daar aan het begin van het schooljaar over in gesprek gaat met de schoolleider. Activiteiten die plaatsvinden onder lestijd hebben net als bij de maximale lestaak, consequenties. Ze moeten namelijk binnen de beschikbare formatie opgelost worden.

Toelichting opslagfactor

Deze stond de afgelopen jaren op 45 procent. Daarbij is de inzet van de uren t.b.v. onder andere schooltaken een verantwoordelijkheid voor ieder teamlid. Als er spanning was tussen het uren beschikbaar en nodig, vonden er gesprekken plaats. Uit de reacties blijft dat we deze verhouding en de wijze waarop de uren zijn toebedeeld kunnen handhaven.

Besluit

- We handhaven de verhouding tussen lesgevende- en lesgebonden taken -de opslagfactor- op 45%.

Welke taken we als school belangrijk vinden

We hebben met elkaar besproken welke taken die we team echt belangrijk vinden, ook als deze taken onder lestijd worden uitgevoerd en dus 'ten koste' gaan van (uit te voeren) taken van een bouwleerkracht.

Besluit

Onderstaande taken/activiteiten vinden wij als school belangrijk die mogelijk 'ten koste' gaan van lesgevende taken. We hebben het hier ieder geval over:¹¹

- coördinatie leerlingenondersteuning
- ICT
- coördinatie stagiaires/opleidingsschool Fontys
- ondersteuning kinderen en collega's groepsprocessen
- deelname mentoren aan bijeenkomsten op PABO
- (eerste) vervanging bij afwezigheid van collega's¹²
- deelname Brainportactiviteiten
- Duurzame Inzetbaarheid indien onder lestijd
- scholingsactiviteiten
- activiteiten die voortkomen uit het Schoolprogramma (NPO). Zie ook de [uitwerking](#) per expertteam.

In principe gaan deze activiteiten/taken altijd door. Echter, per keer wordt er in het betreffende onderwijsteam een afweging gemaakt over de wijze waarop de eventuele vervanging plaatsvindt. Mocht het onderwijsteam niet tot een besluit kunnen/willen komen, dan neemt Erik een besluit.

Maximale inzet aantal lesgevende uren.

In de (nieuwe) CAO is het mogelijk om afspraken te maken over het normeren van een maximaal aantal uren per jaar → fulltime: 940 → 980 (uren op De Rietpluim voor groepen 5-8). Ook eventuele compensatie van deze uren moet vanuit de eigen beschikbare formatie ingevuld worden. We hebben hier uitvoerig over gesproken op 21 mei.

Besluit

- We normeren het maximaal aantal uren niet. Per onderwijsteam geef je zelf aan waar behoefte ligt als het gaat om extra ondersteuning en/of ambulante tijd (bijvoorbeeld tijdens het schrijven van verslagen, invullen LOVS, etc.)
- Daar waar mogelijk kan er een combinatie gemaakt worden met de inzet van collega's uit de groepen 1-4 op de vrijdagmiddag (zie hieronder).

Uren beschikbaar op vrijdagmiddag

Collega's uit groep 1-4 hebben in voorkomende gevallen uren beschikbaar op de vrijdagmiddag. Dit kan door sommige collega's in de groepen 5-8 als onrechtvaardig ervaren worden. Hoe kunnen we een evenwichtige en evenredige inzet van deze uren maken?

Besluiten

- Voor de start van het nieuwe schooljaar heeft Erik voor alle collega's duidelijk gemaakt welke uren eventueel 'extra' in te zetten zijn onder lestijd. Daarbij wordt gebruik gemaakt van Cupella.
- Uitgangspunt bij de eventuele inzet is dat we gebruik maken van de talenten en kwaliteiten van de betreffende collega's, de eventuele dynamiek van de groep(en) en onderliggende individuele afspraken tussen Erik en de betreffende

¹¹ Het werkverdelingsplan wordt jaarlijk vastgesteld; we bekijken dus ook jaarlijks over welke taken we het hebben.

¹² Zie ook afspraken vervanging.

- leerkracht.
- Het is dus vooraf duidelijk over hoeveel vrijdagmiddagen het gaat.

Duurzame Inzetbaarheid (DI)

DI is een in de CAO vastgelegd recht. We hebben destijds met elkaar verkend wat we er onder (kunnen) verstaan en op welke wijze we de mogelijke consequenties opvangen op school. Tijdens de studiedag van 11 juni 2021 hebben we wederom gesproken over duurzame inzetbaarheid onder andere in relatie met het vitaliteitsbeleid binnen PlatOO. Het blijft lastig om breed gedragen en concrete afspraken te maken.

Besluit

- We vinden het als team (grotendeels) oké dat collega's op welke wijze dan ook gebruik kunnen maken van hun Duurzame Inzetbaarheid.
- Als de inzet van DI onder leestijd gebeurt, wordt in het onderwijsteam afgewogen op welke wijze de eventuele vervanging plaatsvindt. Mocht het onderwijsteam hier zelf niet uitkomen, dan neemt Erik een besluit.
- In voorkomende gevallen worden er door betreffend teamlid en Erik vooraf afspraken gemaakt.

6.4 VERVANGINGSBELEID OBS DE RIETPLUIM

Onderstaande uitgangspunten zijn tegelijkertijd ook bepalend als handelingsvolgorde bij afwezigheid van collega's. Zie ook de [afspraken](#) zoals gemaakt in scholenteam Dommeldal.

1. We melden de afwezigheid bij de coördinator vervangingen van ons scholenteam → zij kijkt of er vervanging beschikbaar is en kent deze voor de betreffende dag toe. Hierbij kan er ook gekeken worden of er collega's tijdelijk uitbreiding van hun aanstelling krijgen en/of er gebruik gemaakt wordt van externe diensten van Qrabbl.
2. Geen vervanger(s) uit de pool? → (bouw)leerkracht(en) organiseren vervanging vanuit eigen of andere onderwijsteam(s)!
3. Geen of onvoldoende (bouw)leerkracht(en) beschikbaar? → onderwijsassistent en of leraarondersteuner worden volgens afspraak ingezet!
4. Geen onderwijsassistent/leraarondersteuner beschikbaar? → collega met ambulante taak worden volgens gemaakte afspraken ingezet!
5. Lukt dit ook niet? → Dan vragen we ouders de tweede dag hun kinderen thuis te houden! Er is dan geen noodopvang voor kinderen!

6.5 DE TIJD DIE ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL (OOP) NODIG HEEFT VOOR HET WERK BINNEN EN BUITEN DE KLAS

Iedere school heeft zijn eigen OOP en daarom is hier geen richtlijn voor. Zo is de inzet van onderwijsassistenten op sommige scholen echt alleen voor het werk in de klas en daarmee tijdens lesuren en geldt voor andere scholen dat de assistenten ook een deel van het voor- en nawerk op zich nemen of ingezet worden in bepaalde schooltaken, zoals de vieringen.

Besluit

- *We handhaven de situatie zoals die nu is. Voor de conciërge, leraarondersteuner en administratief medewerker, is de jaartaak in Cupella opgenomen en wordt deze voor het begin van het schooljaar besproken. De onderwijsassistenten maken over de inzet afspraken binnen hun onderwijsteam.*

6.6 WELKE TAKEN WORDEN UITGEVOERD EN DE TIJD EN VERDELING DAARVAN BINNEN DE GESTELDE KADERS ZOALS BEDOELD IN DE CAO

Op De Rietpluim onderscheiden we verschillende taken binnen bijvoorbeeld onderwijs- en expertteam. we handhaven de bestaande situatie.

Besluiten:

- *Taken als lid van het onderwijsteam: deze zijn onderdeel van je lesgebonden taken en worden in overleg binnen het onderwijsteam besproken. We hebben inzicht in de eigen en jaartaak van de ander.*
- *Taken in expertteam: deze taken normeren we niet. Ieder teamlid is zelf verantwoordelijk voor de inzet van de resterende uren voor schooltaken. Binnen het expertteam worden taken niet alleen op basis van interesse en affiniteit, maar ook op basis van beschikbaarheid verdeeld. Dit is een handhaving van de huidige situatie.*
- *Schooltaken: de meeste traditionele schooltaken worden ingevuld door de eventmanager. Voor een aantal taken zijn nog uren beschikbaar. Deze zijn opgenomen in Cupella en inzichtelijk voor iedereen. Ook dit is een handhaving van bestaand beleid.*

6.7 DE MOMENTEN WAAROP ER OP SCHOOL DOOR WERKNEMERS PAUZE WORDT GENOTEN

De pauzeregeling is per 1 augustus 2019 uit de CAO PO verdwenen. Vanaf dan geldt de arbeidstijdenwet. Deze stelt dat er na 5,5 uur werken een half uur pauze (= eigen tijd, de medewerker moet de school kunnen verlaten) ingelast moet worden. De beperking dat dit tussen 10 en 14 uur moet gebeuren komt dan te vervallen. Het team bepaalt hoe de pauze wordt geregeld en dat wordt beschreven.

Besluit

- *We handhaven de bestaande situatie. Concreet: teamleden hebben de mogelijkheid om na 5,5 uur een pauze te nemen. Zij zijn daar zelf verantwoordelijk voor.*

6.8 DE MOMENTEN WAAROP HET TEAM VINDT DAT WERKNEMERS AANWEZIG MOETEN ZIJN OP SCHOOL

Tot op heden waren er hier geen afspraken over op papier. We beperken ons nu tot onderstaande afspraken.

Besluiten

- *Indien een teamlid redenen heeft om structureel eerder naar huis te gaan, gebeurt dat na overleg met schoolleiding.*
- *In alle andere gevallen zijn in ieder geval de collega's van het onderwijsteam op de hoogte gebracht*

6.9 DE BESTEDING VAN DE (EXTRA) WERKDRUKMIDDELEN

De beschikbare middelen voor het verlagen van de werkdruk zijn inmiddels regulier.

Besluiten

- *De beschikbare middelen zetten we ook in schooljaar 2021 - 2022 in als extra formatie.*
- *We verdelen deze (extra) formatie over de drie onderwijsteams.*
- *We bepalen vooraf (voor de start van het nieuwe schooljaar) in de onderwijsteams welke taken alle collega's binnen het onderwijsteam hebben (zie o.a. ook 940 uur / duurzame inzetbaarheid) en zetten dit op papier.*

6.10 INZET PRESTATIEBOX

In 2012 heeft het ministerie met de sector PO afspraken gemaakt over inhoudelijke onderwijsdoelstellingen gekoppeld aan extra middelen, de zogenaamde prestatiebox. Doelstellingen lagen op het gebied van de professionele ontwikkeling van leraren en schoolleiders. PlatOO heeft in 2012 de keuze gemaakt om deze middelen toe te voegen aan de scholingsbudgetten van iedere school en van PlatOO.

In 2021 is besloten door minister Slob dat een deel van deze middelen uit de prestatiebox beschikbaar wordt gesteld voor de verdere professionalisering van het personeel en de begeleiding van startende leraren. Over de besteding van deze middelen dient gemeenschappelijke besluitvorming plaats te vinden met de personeelsgeleding van de medezeggenschap, daarom is dit onderdeel toegevoegd aan dit werkverdelingsplan. Het streven is dus binnen het huidige scholingsbudget van jouw school bovengenoemde doelstellingen te realiseren op het gebied van:

- Professionalisering van collega's
- Begeleiding van starters

We zetten deze middelen als volgt in:

Besluiten

- *Iedere nieuwe collega heeft minimaal één schooljaar naast een maatje ook een collega die hem/haar (structureel) begeleidt. Hierover zijn [afspraken](#) gemaakt. Zo kunnen er bijvoorbeeld klassenbezoeken worden uitgevoerd.*
- *In het CBO zijn er afspraken gemaakt over wie welke nieuwe collega's begeleidt. Een deel van de beschikbare middelen komt ten goede aan zowel de begeleiding als aan het (interne) overleg voor CBO.*
- *Er vindt begeleiding plaats van een collega door een collega van een andere PlatOO-school.*

Overzicht geormerkte middelen

Een aantal middelen heeft een vooraf bepaalde bestemming. Als school maken we hier keuzes in.

- Werkdrukmiddelen: zie het werkverdelingsplan.
- Duurzame inzetbaarheid: zie elders in het document.
- Zorgbudget (basis/extra) ondersteuning: deze middelen worden o.a. ingezet door leraarondersteuners.
- Prestatiebox/professionalisering: zie het werkverdelingsplan.

7 Vaststelling

De medezeggenschapsraad van OBS de Rietpluim heeft op 12 oktober 2022 het jaarplan 2022 - 2023 met daarin opgenomen het Schoolprogramma (NPO), het schoolformatieplan en het werkverdelingsplan, gelezen, besproken en stemt in met de de inhoud. Zie hiervoor de notulen van deze vergadering..