

Notulen Blosseraad

Datum	08-12-2025
Tijd	19:30 - 22:01
Locatie	De Blossekamer
Voorzitter	Miranda Seton
Aanwezigen	Roel Bleijswijk, Angela Bos, Dick Bulthuis (online), Annelotte van Burgel, Jolent Dekker, Jan Glorie, Patricia Groot-Dekker, Marcella Himmelreich, Bianca Hooijer, Ameé Hurkmans, Michiel Knipscheer, Neslihan Kutlu, Kirsten Leek, Judith Nieman, Rosanne Pierik, Erik Sanders, Miranda Seton en Barbara van der Steen
Afwezigen	Eline Baars, Miriam Vieveen en Sjef van Waard
Toelichting	<i>Ontvangers van deze notulen kunnen de genoemde bijlagen en eventuele toelichting opvragen bij de Blosseraad: blosseraad@blosse.nl</i>

1 Opening en vaststelling agenda

19:30

Notulen:

Een aantal personen die vanaf januari 2026 zitting nemen in de Blosseraad, sluiten deze vergadering alvast aan en worden welkom geheten. De vergadering start met een voorstelronde.

De uitslag van de verkiezingen wordt gedeeld:

OR: Judith en Miranda waren herkiesbaar, Rick heeft zich kandidaat gesteld. Miranda en Rick zijn gekozen, de Blosseraad neemt afscheid van Judith.

CCR: Roos was herkiesbaar, Angela was aftredend. Er was één nieuwe kandidaat Jessica. Roos blijft in de Blosseraad en Jessica neemt zitting.

PGMR: Dick en Bianca waren herkiesbaar. Er was geen kandidaat, dus Dick en Bianca blijven in de Blosseraad. Er is wel interesse getoond door een collega onderwijs die nog geen 6 maanden in dienst is, en daardoor (nog) geen zitting kan nemen in de Blosseraad. Dick houdt contact met deze collega.

OGMR: Marcella en Sjef waren herkiesbaar. Er waren 3 nieuwe kandidaten. De verkiezing is gewonnen door Ellen en Sjef is herkozen.

Michiel is nu de eerste persoon op de reservelijst. Michiel zal als tijdelijke vervanging voor een Blosseraadlid zitting nemen in de Blosseraad.

De vergadering start met een presentatie van de directeur van Kindcentrum de Zonnewijzer over de evaluatie van de Sportprofessional.

De directeur van Kindcentrum de Zonnewijzer is uitgenodigd om de evaluatie te presenteren. Deze pilot was uitgezet in de hele organisatie. Een eventuele volgende stap komt ook weer langs de Blosseraad. Wat is het beste voor de organisatie, wat is het beste voor de kinderen ende medewerkers.

De titel van de presentatie is: Project sportprofessional, een terugblik op een innovatie. Waarom was de Sportprofessional geïntroduceerd? Vanwege het tekort aan vakleerkrachten, zeker op de kleine locaties, het verbeteren van het aanbod van opvang, sport en de BSO en meer bewegend onderwijs in het rooster (dit anders organiseren).

Hoe wordt dit administratief binnen Blossse geregeld? Daarnaast ontstonden de vragen hoe het EVC traject werkt. En hoe dit gaat met de wetgeving met 2 verschillende CAO's. Er kwamen veel vragen over de wettelijke kaders.

Het project is enthousiast gestart. De Sportprofessionals in de opvang waren meteen op hun plek. Veel knelpunten in het onderwijs (gymlessen) worden opgelost. Het bewegend leren is echter beperkt van de grond gekomen.

Het EVC traject is gelukt. Het is een stroperig proces. Van de 6 personen hebben 3 het direct gehaald. Twee moeten nog een 1 punt aantonen en één persoon moet nog een aantal punten.

De Sportprofessionals zijn CIO's studenten die mee gaan in een opleiding. Ze gaan meteen werken. De collega's zijn heel verschillend doorgestroomd, bijna allemaal uit eigen beweging: als vakleerkracht, Pedagogisch Professional, Assistent Manager Kinderopvang of ondersteuner.

Het administratief afhandelen is nu beschreven in het beleidsstuk 'Anders opgeleiden'. De laatste EVC trajecten worden afgerond. De kosten worden nu gedragen door de kindcentra. Een collega van het servicebureau coördineert dit schooljaar nog de Sport Professionals. Zie het beleidsstuk 'Anders opgeleiden' voor de vervolgstappen. Het gaat om de gezamenlijkheid t.o.v. de individuele scholen. Dit soort innovaties kan alleen samen gedragen worden.

Voor de volwaardigheid van een lid binnen het team moet de medewerker ook in de normjaartaak worden opgenomen. Het doel is meer kwaliteit. Nu is het van belang ervoor te zorgen dat deze medewerkers niet wegbezuinigd worden, nu er een bezuinigingsopdracht ligt. De kosten worden nu gedragen door de locaties. Bewegend onderwijs is niet goed van de grond gekomen. Dit kan beter.

Het doel was om anders opgeleide medewerkers bekwaam te krijgen en dat is gelukt. Dit schept mogelijkheden voor andere professies, bijvoorbeeld techniek of in de kunsten geschoolden binnen Blossse.

2 Ingekomen documenten

2.1 Verlofsoorten samenvoegen Kidsvision (Blosse opvang - ter instemming)

Bijlagen:

Aanbiedings Blosseraad Samenvoegen verlofsoorten KidsVision

Systemisch samenvoegen verlof soorten KidsVision versie 2

Stemuitslag OR geleding:

3 stemmen voor, 1 stem tegen

Actiepunten:

Evaluatie samenvoegen verlofpotjes KidsVision

Notulen:

Het voorstel is om de verschillende verlofpotjes van medewerkers opvang systemisch in KidsVision bij elkaar te zetten, zodat er in de basis conform de meest gunstige volgorde verlof geboekt wordt.

De doelen hiervan zijn om de meest gunstige afboeking van verlof voor de medewerker, een reductie op fouten en een efficiënter en eenvoudiger arbeidsproces.

Het gevolg is dat de medewerker niet meer hoeft te kiezen. Dit wordt straks voor de medewerker gedaan, de medewerker kan hier nog wel zelf invloed op uitoefenen. In het voorstel ontvangen de medewerkers Opvang 1 x per 3 maanden een overzicht.

Eén Blosseraadlid merkt op dat het goed is als dit zo wordt ingevuld. Eén ander lid vraagt of het niet anders kan. KidsVision is een heel duur systeem, waarom werkt het niet? Het is nu toch inzichtelijk en makkelijk om het juiste potje te selecteren. Dit is niet duidelijk voor alle Pedagogisch Professionals. Het probleem met KidsVision is dat het een rooster systeem is en geen personeelsinformatie-systeem. Er is geen directe koppeling mogelijk tussen AFAS en KidsVision. Er zijn vanuit KidsVision maar 2 mogelijkheden: de huidige manier en de voorgestelde manier.

De OR-geleding vindt dat het ontvangen van een overzicht één keer per kwartaal te weinig. De OR-geleding stelt voor om het overzicht dan één keer per maand te ontvangen in plaats van het overzicht vaker zelf op te vragen bij de Managers Kinderopvang.

Het Hoofd HRM geeft aan dat dit voorgestelde systeem niet alleen makkelijker is, maar als medewerkers bij de aanvraag fouten maken, dan kan dit in de huidige situatie niet allemaal gecorrigeerd worden. Dat kan in de nieuwe opzet wel. In het nieuwe voorstel maakt het systeem maakt de keuze die het meest voordelig is voor de medewerker.

De OR-geleding stelt voor om evaluatiemoment af te spreken. Over een jaar of over een half jaar? Dan onderzoeken of dit voorstel het meest gunstig is voor de werknemers? Missen de medewerkers de transparantie? Voorstel is om dan een enquête/achterbanraadpleging uit te zetten onder de collega's.

De OR-geleding stelt voor om voor te stemmen, mits de medewerkers maandelijks een rapport ontvangen. De Blosseraad wil het nieuwe systeem over een half jaar evalueren.

Vanuit de OR geleding zijn er 3 stemmen voor, en 1 tegen.

2.2 T2 (Blossebreed - ter informatie)

Bijlagen:

0. Blosse opvang en onderwijs (totaal) T2

Notulen:

De T2 rapportage (cumulatief rapport over de periode van januari tot en met augustus 2025) is ter informatie gedeeld.

T2 is een mooi compleet overzicht.

Huisvesting heeft een positief resultaat vanwege de reservering groot onderhoud en achterblijvende kosten. De vraag wordt gesteld of er ook uitgesteld onderhoud is. Dit is

niet het geval. Al het groot onderhoud dat was gepland is ook gedaan. Er komt wel flink onderhoud aan, vanwege ouder, achterstallig onderhoud. Een aantal zaken was te hoog begroot. Daarnaast waren er een aantal meevallers die structureel blijken te zijn. Deze bedragen zijn verlaagd in de begroting voor 2026. In andere gevallen ging het om éénmalige kosten en daarmee éénmalige meevallers.

Het audit beleid is in ontwikkeling. De eerste interne auditoren zijn opgeleid. Het beleid is succesvol. Het eerste doel is kennis in huis halen. De auditoren verspreiden deze kennis ook. Locaties hebben ook wat aan de audit. De combi tussen opvang en onderwijs kan nog verbeterd.

De T2 rapportage is een helder rapport, transparant met veel info.

Eén van de Blosseraadleden vraag of met betrekking tot het langdurig verlof ook maatregelen genomen worden? Het Hoofd HRM licht toe dat verzuim is geanalyseerd. Dossiers worden besproken. Er is een intensieve samenwerking tussen de adviseurs en leidinggevenden.

Leidinggevenden ontvangen training over onder andere de wet poortwachter, hoe lees je de adviezen van de bedrijfsarts? Het is belangrijk dat de bedrijfsarts en de leidinggevenden elkaars taal begrijpen. Deelherstel is soms lastig. Er wordt gekeken hoe dit verbeterd kan worden. Soms verdienen medewerkers een tweede kans en/of overplaatsing naar andere afdelingen. Hier kan Blosser beter in worden. Er vinden al wel verbeteringen plaats. Hier wordt actief beleid op gevoerd.

Personeelstraining is ook een mogelijkheid. Dit kan een vervolgstap zijn. Het is ook een samenspel, hoe kunnen de locaties elkaar helpen.

Een Blosseraadlid vraagt of er bij ICT incidenten ook overleg plaatsvindt. Het antwoord hierop is ja.

2.3 Begroting (Blossebreed - ter informatie)

Bijlagen:

Toelichting MJB 2026-2030 definitief

Notulen:

Dit stuk is gedeeld ter info.

Tijdens de begrotingsgesprekken is gereflecteerd op proces en inhoud. De controller was aanwezig bij deze gesprekken. Er heeft een procesverbetering plaatsgevonden. De inhoudelijke gesprekken zijn echt verbeterd ten opzichte van vorig jaar. De jaarplannen sluiten aan op de strategische opdracht, mede ook door de gesprekken over de T-cyclus. De vijf prioriteiten waren nog wat onduidelijk, dit is een verbeterpunt. De leidinggevenden wilden de doelstellingen zelf concreter maken. Zodat de voortgang vervolgens ook makkelijker toegelicht kunnen worden.

Er is een toename in het anders organiseren. Er komen steeds meer praktijkvoorbeelden, bijvoorbeeld over inclusie.

De doorontwikkeling van de TAO speelt ook een rol in de begroting. Op sommige locaties

gebeurt TAO al. Voor sommige locaties is TAO een logische vervolgstap. Andere locaties onderzoeken dit nog, maar een positieve ontwikkeling is merkbaar.

Voor de begroting is wat krimp doorgevoerd. De strategische personeelsplanning is nu erg belangrijk. Er is een vervangingsbudget per cluster.

Soms zijn er meer uren ingezet dan er beschikbaar zijn, organisatorisch moet dit verbeterd worden.

Subsidies worden soms opgespaard en dan in 1 keer ingezet. Dit is een risico. De afgelopen jaren heeft onderwijs best veel extra inkomsten ontvangen. Tekorten die eerder werden toegestaan, dat kan nu niet meer.

Voor de Meerjarenbegroting zijn er twee overbruggingsjaren gepland. Extra bedragen kunnen worden onttrokken uit reserves, zodat personeel in dienst kan blijven. Over 2 jaar ontvangen de scholen een vaste bijdrage voor de basisvaardigheden.

De innovatie-middelen zijn nu op. Voor oude strategische doelen worden de bedragen gecontroleerd en volgens plan onttrokken.

Acht ton meer toegestaan.

Voor 2026 1,4 miljoen

Personeel extra toegestaan.

Realisatie 2025: te kort van 2,5 miljoen. N.a.v. de prognose worden grotere tekorten zichtbaar. Daarom is er nu een bezuinigingsopdracht, anders heeft dit een doorlopend effect.

Naar verwachting wordt voor 2025 het resultaat beter als begroot. Naast de tegenvallende extra kosten voor de ERD/WIA zijn er ook meevallers. Dit is een risico omdat er nog geen structurele bezuinigingen zijn ingezet.

Het is belangrijk om anders om te gaan met de middelen basisvaardigheden. Het doel is om vanaf 2027 weer financieel gezond te zijn. Daarom wordt nu krimp doorgevoerd.

Wat is nu het probleem en wat betekent dit voor de toekomst? Vanaf 2027 worden de structurele basisvaardigheden de leerdoelstelling. Voor Blosse geldt een minimaal gewenst eigen vermogen. Het doel is om daar naartoe te groeien.

De inspectie geeft een bepaalde minimum reserve aan. Blosse wil een reserve van twee miljoen meer dan de inspectie aangeeft. Blosse heeft wat meer risico's en wil daarom wat meer reserves hebben.

De cijfers in de begroting zijn iets anders dan dat zij gepresenteerd zijn aan de leidinggevenden tijdens de meest recente Samen Delen. Deze cijfers zijn iets anders vanwege wat veranderingen in de prognoses. Op hoofdlijnen is het nog gelijk.

Er is een gecorrigeerd resultaat. In 2024 is er een stelselwijziging ingevoerd. Veel kosten van het groot onderhoud stonden in het exploitatierapport. Een aantal onderdelen zijn naar de investeringen gegaan. Dat gedeelte dat over moest blijven is apart gezet. Dit was op advies van de accountants met als doel om het juiste resultaat te presenteren.

Er is uitgelegd dat de RDA/WIA tekorten reden zijn voor de bezuinigingen. Daarnaast speelde er meer zaken. Tijdens de begrotingsprocessen kwam naar voren dat er ook

subsidies zijn die stoppen. Deze subsidies werden ingezet voor extra medewerkers. Nu moeten locaties terug naar het oude normaal. Voor de begroting 2026 moet er worden bijgestuurd in de strategische personeelsplanning.

Het doel op termijn is budget-neutrale, dan wel positieve resultaten, daardoor groeien we naar het gewenste eigen vermogen.

Vraag over pagina 10 van de begroting. Hier staat dat de overige kosten afnemen. De kosten van huisvesting nemen meer af dan andere toenemende kosten, per saldo is er daardoor een afname.

Op bladzijde 4 staat dat locaties ook budget vrij moeten maken voor TAO. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor een deel van de kosten van TAO. Het College van Bestuur faciliteert de directie teams, de opleidingskosten van de procesbegeleiderstraining en Pedagogisch Professionals die uren vrij maken. Andere locatie specifieke kosten komen wel op de eigen locatie. Sommige locaties hebben het al begroot. Sommigen nog niet.

Innovatie voor 2027, dit budget is op. Structureel innovatiemiddelen opnemen. Voor komende jaren is het innovatiebudget afhankelijk van de resultaten.

2.4 Klokkenluidersregeling okt 2025 (Blossebreed - ter instemming)

Bijlagen:

Aanbiedings- reactie brief Blosseraad Klokkenluidersregeling
Klokkenluidersregeling okt 2025
Samenvatting Klokkenluidersregeling okt 2205

Actiepunten:

Uitstel instemmingsaanvraag naar volgende vergadering 20 januari.

Notulen:

In 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders in werking getreden. Dit document is geactualiseerd. In rood zijn de wijzigingen aangegeven, gebaseerd op deze wet. Dit stuk is ter instemming aangeboden.

Onderaan pagina 1 ontbreekt een woord: 'bedoeld'. Eventueel ook voorbeelden noemen?
Bij artikel 5 ontbreekt een 'n' in de titel.

Artikel 4 en artikel 10 zijn nu hetzelfde. Eén kan verwijderd worden?

Er staan verschillende namen in het document. Deze namen moeten eruit.
In het stuk staat nu bevoegd gezag, voorstel om dit concreter benoemen.

Doel: maatschappelijk belang of organisatie belang? Voorstel om het hoofddoel van de regeling aan te passen.

Bij de betrokkenen consequenter aangeven dat dit ook kinderen en ouders kunnen zijn.

De Blosseraad besluit de stemming uit te stellen naar de volgende vergadering omdat er te veel tekstuele correcties zijn.

2.5 Ingekomen brief over TAO van directie Familieschool (Blossebreed - ter informatie)

Bijlagen:

251125 Bericht over TAO

Notulen:

Deze brief is ter informatie gedeeld met de Blosseraad.

3 College van Bestuur en Kernteam

3.1 Vragen aan CvB/KT over binnengekomen stukken

3.2 Punten vanuit College van Bestuur

3.3 Overige vragen aan CvB/KT

Notulen:

TAO update

Het College van Bestuur heeft een directiestatuut opgesteld. Er is om feedback gevraagd aan de leidinggevendenden. Donderdag 11 december wordt de feedback teruggekoppeld aan de leidinggevendenden.

Door het schooljaar heen geeft het College van Bestuur aan hoe het gaat met TAO en met het directiestatuut. Hoe gaan we het doen. Steeds meer specificeren. Als dat nodig is komen onderwerpen langs de Blosseraad.

Het service bureau wordt ook meegenomen in TAO. Er worden procesbegeleiders opgeleid. Het College van Bestuur volgt de ontwikkelingen samen met de procesbegeleiders. De procesbegeleiders vervangen de strategie-groep. Zij gaan ook meedenken over de strategie. Sommige locaties zijn al begonnen met TAO, anderen nog niet.

Vakmanschap bevorderen, neerleggen bij de mensen die verantwoordelijk zijn. Voor de evaluatie gaat het College van Bestuur gaat een onderzoekslijn opstellen in samenwerking met Ben van der Hilst. Doet TAO wat het moet doen?

Blosse is als casus ingebracht, bij een groep die zich bezig houdt met een ontwerpsessie van opvang en onderwijs.

Een groep van 15 wetenschappers denkt hier over na.

Er speelt een soort paradigma shift: eerst begrip, dan structuur of juist eerst structuur, dan begrip. Ben van der Hilst gaf aan dat de term paradigma shift niet de juiste term is.

De groep was erg geïnteresseerd in het proces. Dit wordt vervolgd.

Update Noorderwijs - onderwijsregio

Er komt een hernieuwde opzet/structuur. In eerste instantie was de opzet gebaseerd op onderwerpen waarop we elkaar vinden. Dit is voor nu nog niet passend. Er is met name ook een programma gestuurde lijn (afspraken die de overheid van ons vraagt). Daarom is

er nauwelijks ruimte voor een ontwikkelingsgerichte lijn.

Alleen de vorm is al lastig. Daarom komt er nu meer focus op de programma gestuurde lijn.

Er zijn coalities of the willing. De besturen bepalen zelf in welke coalitie zij plaatsnemen. De Blosseraad wordt regelmatig op de hoogte gehouden worden. De lokale GMR-en / Blosseraad behouden zeggenschap. Alle partijen hebben getekend.

Update Eigen Wijs

Het College van Bestuur zijn een formeel proces gestart in verband met de bestuursoverdracht van Eigen Wijs per augustus 2026. Vorig jaar is er al een samenwerkingsovereenkomst getekend.

De Blosseraad vraagt om de belangrijkste reden waarom Blossse dit wil? Op deze locatie wordt vernieuwend onderwijs gegeven. Qua afstand is het acceptabel.

Kindcentrumontwikkeling was eerder niet mogelijk vanwege het gebouw. Daarom bleef het eerder bij de samenwerkingsovereenkomst. Nu zijn er plannen voor nieuwbouw. Groei is geen doelstelling van Blossse. Het is een school die bij Blossse past.

Bezoeken inspectie

Er zijn twee inspectie-bezoeken geweest.

Bij het Kleurenorkest: de groei is zichtbaar, maar oordeel was dat nog niet aan alle herstelopdrachten is voldaan. De boodschap is gedeeld met het team. De grootste zorg is nu voor het team.

De Familieschool heeft op alle herstelopdrachten een voldoende gescoord.

Het doel van de inspectie is de samenwerking zoeken met de scholen met als doel verbetering. De inspectie heeft zelf moeite met de richtlijnen die zij moeten hanteren. In 2027 komt er een nieuw toezichtskader.

NEON

De makers van de schoolboeken is in handen van private equities. Iemand is opgestaan om schoolboeken zelf te gaan ontwikkelen. De oprichter is uitgenodigd door Blossse. Een aantal directeuren waren hierbij. Dit wordt verder besproken tijdens Samen Delen op donderdag 11 december. Mochten we hiermee verder gaan, dan worden we lid van een coöperatie. Mocht dit zo zijn dan wordt de Blosseraad meegenomen in dit proces.

De SLO leerlijnen staan in de boeken van NUON.

Hebben alle scholen nu een eigen keuze in de methodes die zij gebruiken? Ja, en dit blijft zo. Er komt geen verplichting op gebruik te maken van Neon. Wanneer elke school één methode vervangt, dan wordt de aankoop al kostenneutraal. Er is een instaptarief van 7 euro per leerling.

Aan één kant goed dat Blossse geen keuze afdwingt. Maar als leerdoelen in deze boeken wel zijn verwerkt en in bestaande methodes niet, moet je dan als bestuur niet dwingen om deze methodes te gebruiken? Het antwoord van het College van Bestuur hierop is nee. De school bepaalt dit zelf.

Leerkrachten en wetenschappers worden op dit moment door NEON ingehuurd om deze methodes te schrijven.

Laatst tijdens een studiedag van een leerkracht ontstond het idee om informatie over thema's centraal op te slaan zodat materialen gedeeld kunnen worden met een grotere groep collega's.

Eén van de leden van de Blosseraad geeft aan dat er een vacature is voor leden van de Schooladviesraad. De vacature zal worden gedeeld.

4 Pauze

5 Afberichten, notulen, mededelingen, lopende zaken

5.1 Afberichten

5.2 Notulen vorige vergadering

Bijlagen:

251014_Blosseraad_Notulen_Concept

Notulen:

Bij vragen die eerder gesteld zijn, wordt aangegeven dat het fijn zou zijn als eerder een terugkoppeling wordt gegeven. Zeker nu de vergadering van november was komen te vervallen.

5.3 Actielijst

Bijlagen:

251204 Actiepunten 2025 openstaand

Notulen:

Evaluatie flexbureau wordt nog aan de actiepuntenlijst toegevoegd.

5.4 Gespreksverslag overleg DB Blosseraad & Raad van Toezicht

Notulen van het overleg tussen de een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en het dagelijks bestuur van de Blosseraad. Dit overleg heeft plaatsgevonden op 6 november 2025.

Bijlagen:

251106 Gespreksverslag DB RvT CvB 6_november_2025

5.5 Blosseraad in de planning

Bijlagen:

251030 Blosseraad in de planning

5.5.1 Notulen DGO vakbonden

Notulen van het overleg tussen de vakbonden, het College van Bestuur en het dagelijks bestuur van de Blosseraad. Dit overleg heeft plaatsgevonden op 21 maart 2024.

Bijlagen:

240321 DGO bonden

Notulen:

Het laatste overleg met de vakbonden is alweer ruim anderhalf jaar gelden. Dit stuk is ter informatie gedeeld. Tijdens het komende overleg sluiten onderwijs en opvangbonden aan: Zijn er Blosseraadleden die punten hebben, geef ze door. Dan kunnen we dit meenemen.

5.6 Leden en stemmen

Bijlagen:

251016 Leden en Stemmen

5.6.1 Uitslag verkiezingen leden Blosseraad

Notulen:

Een Blosseraadlid merkt op dat van oudsher in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad geen directeuren zitting hadden. Vanuit de kindcentrumraad is de vraag gesteld of managers en/of directeuren volgens de wet deel mogen nemen aan de Medezeggenschapsraad?

Managers en directeuren willen ook gehoord worden, maar die hebben in sommige gevallen ook invloed op het vormgeven en uitvoeren van beleid.

Het is van belang om te kijken naar de belangen. Bij Blosseraad zijn de managers en directeuren ook werknemers van de organisatie. Volgens het reglement van de Blosseraad mag het. Het dagelijks bestuur heeft ook Cynthia van FocuzRight geraadpleegd. Wel is van belang, dat wanneer een Blosseraadlid betrokken is geweest bij een beleidsstuk, deze persoon niet mee mag stemmen. Als Blosseraadlid heb je een meldingsplicht dat je hebt meegewerkt aan een beleidsstuk.

Ook is het van belang om te herkennen dat de huidige gekozen leidinggevenden democratisch gekozen zijn. Bovendien stond op hun stemformulieren duidelijk vermeld dat twee personen een leidinggevende functie hebben. De achterban heeft hier dus bewust voor gekozen.

6 Bespreken en stemming

7 Rondvraag

Notulen:

21:58

8 Sluiting

22:00