

Notulen Blosseraad

Datum	14-09-2026
Tijd	19:30 - 22:01
Locatie	De Aula
Voorzitter	Roel Bleijswijk
Aanwezigen	Roel Bleijswijk, Dick Bulthuis, Annelotte van Burgel, Rick Dekker, Jan Glorie, Patricia Groot-Dekker, Marcella Himmelreich, Neslihan Kutlu, Ellen Leegwater, Kirsten Leek, Miranda Seton, Miriam Vieveen en Ellen Verdonschot
Afwezigen	Eline Baars, Jolent Dekker, Bianca Hooijer, Daisy Horst, Amée Hurkmans, Rosanne Pierik, Barbara van der Steen 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:

De voorzitter opent de vergadering. De voorzitter heet het nieuwe personeelslid van de GMR en het nieuwe Hoofd Kwaliteit welkom. Beiden stellen zich voor. Het nieuwe personeelslid onderwijs werkt in haar functie als administratief medewerker op drie scholen en heeft daardoor een breed netwerk binnen de organisatie.

1.1 Afscheid Dick

Notulen:

De Blosseraad neemt afscheid van Dick Bulthuis. Er werd teruggeblikt op zijn langdurige betrokkenheid bij de medezeggenschap, sinds 2009, en op zijn inzet als voorzitter. Dick gaf aan dat hij inmiddels zijn draai heeft gevonden op de Radboud, waar hij zijn collega's ondersteunt. Dick droeg het voorzitter stokje over aan Roel Bleijswijk. Het dagelijks bestuur bracht een persoonlijk afscheid in de vorm van een ABC.

2 Ingekomen documenten

Notulen:

Door het uitvallen van de laatste vergadering voor de zomervakantie stonden er relatief veel documenten op de agenda. Een deel van de documenten is ter info gedeeld. De leden kunnen nu vragen stellen aan het College van Bestuur en de aanwezige kernteamleden.

2.1 DGO De Eigen Wijs (ter info)

Geachte leden van het DGO,

We kijken terug op een prettig DGO op 21 april. Bijgaand vinden jullie de notulen (bijlage 4) van dit overleg.

Op basis van het DGO hebben we enkele wijzigingen doorgevoerd in de stukken. Deze vinden jullie terug in de bijlagen. De concept DGO-overeenkomst is toegevoegd in zowel een ruwe (bijlage 1.2) als een schone versie (bijlage 1.1). In het overzicht van de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden (bijlage 2) en in de FER op pagina 16 (bijlage 3) zijn de wijzigingen geel gearceerd.

We horen het graag als er nog vragen of opmerkingen zijn naar aanleiding hiervan.

Vriendelijke groet, mede namens Remco, Jeanette en Martine.

Bijlagen:

Bijlage 1.2. V3 Concept DGO-overeenkomst ruwe versie

Bijlage 1.1. V3 Concept DGO-overeenkomst schone versie

Bijlage 2. V2 Overzicht harmonisatie secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden

Bijlage 3. Aangepaste versie FER DEW en Blosse

Bijlage 4. 2026-04-21_DGO_Notulen Blosse en De Eigen Wijs

Notulen:

Deze informatie is ter info gedeeld. Het DGO is prettig verlopen. Er waren geen opmerkingen. Het College van Bestuur vervult nu de bestuurdersrol. zijn nu bestuurders van de Eigen Wijs. Vanaf 1-1-2027 valt de school onder stichting Blosse.

2.2 Inclusie en onze waarden

De programma leider inclusie van Blosse, heeft na onze vorige bijeenkomst onze input gebruikt om het visueel te maken. Met dank aan AI.

Bijlagen:

Waarden Blosseraad visueel

Notulen:

Voor de zomervakantie hebben we een mooie sessie gehad met de programmaleider Inclusie. Met dit beeld heeft zij de uitkomst van deze bijeenkomst visueel gemaakt. Het dagelijks bestuur wil de waardenbenadering verder gebruiken, onder meer bij de uitwerking van een jaarplan en mogelijk ook bij andere inhoudelijke onderwerpen op de agenda.

2.3 Aangepaste tekst FER de Hoge Ven (ter info)

In de bijlage staat de voorgestelde tekst ter vervanging van de oorspronkelijke tekst van de FER de Hoge Ven. In de tweede bijlage staat een print screen van de oorspronkelijke tekst. De gemeente heeft gevraagd om meer zekerheid over de intentie om het juridisch eigendom van de Hoge Ven over te nemen van de gemeente.

Die zekerheid volgt uit de tekst in de bijlage. Om het vergelijk voor te vereenvoudigen is ook een print screen toegevoegd van de oorspronkelijke tekst.

De stukken worden ter informatie met de Blosseraad gedeeld. De RvT heeft de aangepaste tekst ter instemming ontvangen.

Bijlagen:

Tekst FER 17042026 huisvesting

Voorstel 3 stuk tekst FER over huisvesting

Notulen:

Dit proces is afgerond. Per 1 augustus het fusieproces afgerond. De nieuwe naam is van deze locatie is De Hoge Ven.

2.4 T1 (ter bespreking)

Bijlagen:

0. Blosse opvang en onderwijs (totaal)

Notulen:

De raad bespreekt de financiële en inhoudelijke ontwikkelingen in de T1-rapportage.

Op pagina 6 staat in het 1e kwartaal een hogere opbrengst, maar dat vanwege de kosten een

negatief resultaat wordt verwacht.

Komt dit door krimp of door verwachte kosten. Dit komt door hogere personeelskosten en huisvestingskosten die nog niet zijn uitgegeven. De hogere opbrengsten aan het begin van het jaar geven daarom geen volledig beeld van het verwachte jaarresultaat.

Op pagina 66: de verhouding personele lasten liggen boven de Blosse norm. Hoe komt dat en hoe wordt hierop gestuurd dat het weer op orde komt. We zitten nu in overbruggingsjaren. Na de Covid periode kregen de scholen de NPO middelen. Nu ontvangen de scholen een subsidie basisvaardigheden. Deze zijn niet structureel. Die worden structureel per 2027. Om deze periode te overbruggen laat Blosse dit nu even toe. De verwachting is dat de situatie vanaf 2027 weer in balans komt. Ook het hoge ziekte verzuim werd genoemd als kostenverhogende factor.

Over de burgerschapsplannen op pagina 10 vroeg een lid of de locaties deze zelfstandig moeten opstellen of dat de afdeling Kwaliteit hierin stuurt. Toegelicht werd dat locaties zelf aangeven wanneer hun plan gereed is en dat adviseurs vervolgens meekijken en het onderwerp in de periodieke gesprekken aan de orde stellen. Volgens de terugkoppeling uit recente inspectiebezoeken voldoen de locaties aan de eisen en is burgerschap ook in de praktijk zichtbaar. Tegelijk werd opgemerkt dat de inspectie nog zoekt naar een passende manier om de opbrengsten van burgerschap meetbaar te maken.

Bij het mobiliteitsoverzicht vroeg de raad of problemen bij vier niet-herplaatste medewerkers tijdig waren gesignaleerd. In één situatie was het probleem al bekend en in een andere situatie kwam het pas tijdens de herplaatsing duidelijk naar voren. In beide gevallen is ondersteuning georganiseerd om de kans op een goede plaatsing te vergroten. Daarbij werd benadrukt dat ontvangende locaties bereid waren mee te denken en medewerkers een goede start te bieden.

2.5 Van Fiscfree naar eigen inrichting werkkostenregeling (ter instemming OR)

Bijlagen:

Aanbiedings- reactie brief Blosseraad van Fiscfree naar harmonisatie werkkostenregeling(2)

Van Fisc free Opvang naar regeling Onderwijs

Antwoorden vragen fiscfree DB Blosserraad

Stemuitslag:

10 voor en 2 onthouding

Notulen:

De raad bespreekt de overgang van Fiscfree naar een eigen regeling. Een belangrijk aandachtspunt was het vervallen van de mogelijkheid om de aanschaf van een fiets over meerdere jaren te financieren. Vanuit de raad werd aangegeven dat vooruitbetaling voor medewerkers een financiële drempel kan vormen. Het Kernteamlid lichtte toe dat Blosse juist van de leningsconstructie af wil, omdat deze bij uitdiensttreding of langdurige ziekte risico's geeft en gevolgen kan hebben voor het dagloon en een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering. De nieuwe regeling werkt met fiscale uitruil: de medewerker betaalt zelf en behaalt voordeel door bruto loonbestanddelen uit te ruilen. De raad vroeg tevens hoe wordt voorkomen dat een medewerker een aankoop doet terwijl het beschikbare budget inmiddels is uitgeput. Er werd erkend dat dit theoretisch mogelijk is. De gewenste werkwijze is daarom dat medewerkers eerst controleren of er ruimte is, vervolgens de aanvraag indienen en pas daarna bestellen. Het proces en de communicatie

worden hierop aangescherpt.

Ook de afbakening van sportgerelateerde kosten kwam aan de orde. De raad vroeg welke uitgaven wel en niet onder de regeling vallen. Toegelicht werd dat een factuur nodig is en dat de Belastingdienst controleert of sprake is van een toegestane sportuitgave. Niet-sportgerelateerde diensten vallen buiten de regeling. Als voordeel van de eigen inrichting werd genoemd dat medewerkers minder gebonden zijn aan aanbieders en voorwaarden van Fiscfree.

Ten slotte werd gevraagd hoe het hogere maximumbedrag voor een fiets is bepaald. Er is gekeken naar de beschikbare ruimte binnen de werkkostenregeling, het verwachte gebruik en ervaringen van andere organisaties. Qua contracturen geldt er geen minimumomvang van het dienstverband. Doorgaans ontvangen medewerkers na een jaar een vast contract, behoudens uitzonderingen.

2.6 Inzetten Klassewerkplek als 2-jarig Medewerkerstevredenheid Onderzoek

Bijlagen:

Aanbiedings- reactie brief Klassewerkplek

Memo Klassewerkplek

Notulen:

Over de inhoud werd toegelicht dat de nieuwe aanpak naar verwachting betere vragen en daarmee bruikbaarere stuurinformatie oplevert. Als voordelen werden een benchmark en begeleiding bij het opstellen van plannen van aanpak genoemd. De raad vroeg hoe een hoge deelname kan worden bevorderd. Daarbij werd gewezen op de goede respons in de laatste twee rondes en op de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers om van deze mogelijkheid gebruik te maken en hun mening kenbaar te maken.

Niet alle bijlagen en links waren correct meegestuurd. Daardoor ontbrak onder meer de toelichting op de filosofie achter de vragenlijst, een filmpje en aanvullende informatie. Zonder deze stukken kon de raad het voorstel niet volledig beoordelen. Dit stuk schuift door naar de volgende vergadering.

2.7 Vaststellen Meldcodeprotocol (Blossebreed)

Bijlagen:

Format Aanbiedings- reactie brief Blosseraad Meldcodeprotocol

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling Blosse versie augustus 2026

Wijzigingen Meldcodeprotocol onderdeel MOA 2026 t.o.v. 2025

Stemuitslag:

11 stemmen voor en 2 onthouding

Notulen:

Het overzicht van de wijzigingen dat was meegestuurd is positief ontvangen.

De belangrijkste aanpassing betreft het protocol voor vermoedens van misbruik door een medewerker. Toegelicht werd dat dit formeel niet hetzelfde is als de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling, die primair ziet op de thuissituatie van kinderen. Omdat de regels voor opvang en onderwijs op onderdelen verschillen, was verduidelijking nodig.

Het protocol is toch integraal opgenomen, omdat zowel de GGD als de onderwijsinspectie teams bevragen op hun kennis van de handelwijze bij vermoedens van misbruik. Op de locaties worden trainingen verzorgd waarin dit onderwerp wordt meegenomen. Daarnaast is een poster verspreid waarop de kern van de procedure staat. Ook ontvangt iedere locatie

informatie over de vertrouwensinspecteur, omdat medewerkers deze functie soms verwarren met de interne vertrouwenspersoon. Benadrukt werd dat dit verschillende rollen zijn.

De Blosseraad stemt met 11 stemmen voor en 2 onthouding.

2.8 OOP (GMR-instemming)

Dit stuk is al meerdere keren voorbij gekomen maar er zijn telkens wijzigingen van uit de behoefte van de organisatie of de CAO aanpassingen.

Wij hebben gevraagd of Blossie de mutaties zichtbaar wil maken, deze mutaties komen volgende uiterlijk 10 september.

Bijlagen:

20260217 Beleid OOP voor de klas Concept V2

Aanbiedings- reactie brief Blosseraad uitvoeringregeling OOP voor de klas
Vergelijking_OOP_voor_de_klas_oud_vs_nieuw

Notulen:

Deze regeling heeft betrekking op onderwijsondersteunend personeel (OOP) dat tijdelijk of structureel voor de klas wordt ingezet. Aanleiding waren wijzigingen in de cao en aanpassingen in de voorliggende tabellen. De vraag wordt gesteld of medewerkers door de nieuwe berekeningswijze minder toelage kunnen ontvangen dan onder de eerdere, vaste vergoeding. Het Hoofd HRM benadrukt dat het eigen salaris de ondergrens vormt en dat het uitgangspunt is dat niemand erop achteruitgaat wanneer extra taken worden verricht. De samenhang tussen de verschillende tabellen is onvoldoende duidelijk. Vooral de relatie tussen inschaling, percentage, minimumbedrag, de eigen regeling en de cao vraagt om nadere uitleg.

De raad besprak het begrip structurele inzet. De Blosseraad om 'structurele inzet' concreter te formuleren. Ook werd gevraagd hoe de inzet met de medewerker wordt afgestemd en hoe wordt omgegaan met kindgebonden uren en afronding op hele of halve dagdelen. Blossie rond af op hele of halve uren.

Het geldt voor situaties waarin de de OOP het volledige takenpakket en de verantwoordelijkheid van de leerkracht overneemt.

Er bestaat nog onvoldoende duidelijkheid over de vergoeding en de toepassing van de regeling. Dit agendapunt schuift door naar de volgende vergadering.

3 College van Bestuur en Kernteam

3.1 Vragen aan CvB/KT over binnengekomen stukken

3.2 Punten vanuit College van Bestuur

Notulen:

NEON

Het College van Bestuur meldde dat NEON een sterke start heeft gehad. De belangstelling van bestuurders was zo groot dat tijdelijk een stop op nieuwe aanmeldingen nodig was. Drie directeurs binnen Blossie vervullen een voortrekkersrol bij de implementatie en bekendmaking. De eerste methodes zijn gereed voor de testfase en de eerste terugkoppelingen zijn positief. De raad vroeg naar de kwaliteit van de materialen en de aansluiting op leerlijnen en curriculum. Toegelicht werd dat dit onderdeel is van de verdere

beproeving. Daarnaast wordt verkend of de AI-docent die voor het voortgezet onderwijs wordt ontwikkeld ook geschikt kan worden gemaakt voor het primair onderwijs. Een medewerker van ICT is hierbij betrokken.

TAO

Voor de doorontwikkeling van TAO wordt een onderzoeksopzet voorbereid, inclusief voormeting en externe ondersteuning. Bovenschools is een basisstructuur ingericht met clusters van leidinggevendenden, een klankbordgroep en expertgroepen of labs. Enkele locaties hebben de inrichting al grotendeels op orde; andere locaties staan aan het begin. De communicatiestrategie "Voor ons vak" moet voorbeelden en hulpmiddelen beter beschikbaar maken. De raad vroeg of de nieuwe structuur al daadwerkelijk wordt doorleefd. Er werd geantwoord dat collegialiteit en bereidheid aanwezig zijn, maar dat collectieve verantwoordelijkheid en toepassing op locatieniveau nog verder moeten groeien.

Verkenning Blossen en Tabijn

Het College van Bestuur gaf een toelichting op een open verkenning naar mogelijke samenwerking tussen Blossen en Tabijn. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals regionalisering, inclusiever onderwijs en opvang, arbeidsmarktkrapte en de betaalbaarheid van kinderopvang vormen de achtergrond. Er is geen acute noodzaak vanuit de positie van beide organisaties. Samenwerking is geen doel op zich en moet aantoonbare meerwaarde opleveren en de eigen kracht van beide organisaties versterken. De verkenning bestaat uit bureaustudie, gesprekken en een gezamenlijke wegging van de uitkomsten, onder begeleiding van SVRK.

In de eerste reacties werd mogelijke grotere slagkracht als voordeel genoemd. Tegelijk leefde zorg over het behoud van de eigen cultuur. Ook werd gevraagd wat samenwerking voor Noorderwijs kan betekenen. Leden die verder over de verkenning willen spreken, kunnen aansluiten bij het overleg met Tabijn en SVRK op 8 oktober.

Actualisatie strategie

Het College van Bestuur is de strategie nu aan het herschrijven. De basis en kern blijven volgens het College van Bestuur ongewijzigd, maar de ordening verandert naar zes pijlers en het 7S-model.

Aansturing kinderopvang

Verder werd vooruitgekeken naar de managementstructuur in de kinderopvang. De huidige situatie, waarin managers meerdere locaties aansturen en onderwijs soms ook de opvang aanstuurt, leidt geregeld tot tijdelijke oplossingen. Er wordt daarom nagedacht over een stabiel toekomstig model en een duidelijkere rolverdeling. De clusters worden hierover om advies gevraagd.

3.3 Overige vragen aan CvB/KT

3.3.1 Hoe is 't proces mobiliteit dit jaar gegaan?

Notulen:

Deze vraag is al bij de behandeling van de trimesterrapportage beantwoord. Het afzonderlijke agendapunt komt daarom te vervallen.

3.3.2 Wat is de wisselwerking van beleid en processen op de werkvloer rondom inclusie. Vraag naar aanleiding casus op onze vorige bijeenkomst.

Wat is de aantoonbare impact van het beleid op de processen van Blossse. Is er op een wijze gemeten of het beleid rondom inclusie ook echt iets veranderd heeft / een impact heeft gehad?

Notulen:

Aan de hand van een eerdere casus vroeg de Blosseraad hoe inclusiebeleid uitwerkt op de werkvloer. In de casus kon een vierjarige leerling mogelijk niet starten omdat het kind nog niet zindelijk was. Het doel is hier niet om de individuele casus op te lossen, maar om te begrijpen hoe beleid, professionele opvattingen en werkprocessen samenkomen. Vanuit het College van Bestuur werd aangegeven dat vergelijkbare situaties ook elders voorkomen. Wanneer een locatie of medewerker vanuit de eigen taakopvatting direct aangeeft bepaalde ondersteuning niet te willen bieden, kan het gesprek vastlopen. In zulke gevallen zoeken bestuur, adviseurs en pedagogisch coaches actief het gesprek met de locatie. De centrale vraag zou volgens deze benadering niet moeten zijn wat een kind niet kan, maar welke aanpassingen in de omgeving nodig zijn om deelname mogelijk te maken. Daarmee verschuift de blik van een individueel of medisch model naar een sociaal model. De vraag wordt gesteld of het aanvaardbaar is dat een kind van vier jaar van onderwijs wordt uitgesloten vanwege niet-zindelijkheid en hoe het belang van het kind aantoonbaar voorop blijft staan. Daarbij werd opgemerkt dat de inspectie ruimte kan bieden om te weigeren, maar dat de organisatie zelf ook een maatschappelijke en pedagogische afweging moet maken. Dezelfde spanning speelt bij gedrag en andere ondersteuningsbehoeften. Heeft de afdeling Kwaliteit zicht op het aantal kinderen dat vanwege dergelijke redenen niet doorstroomt? Het College van Bestuur gaf aan dat informatie uit verschillende bronnen komt en mede afhankelijk is van gemeenten en samenwerkingsverbanden. In de gemeente Dijk en Waard is het inzicht relatief goed, maar niet iedere casus bereikt automatisch het bestuur. Daarom werd onderstreept dat locaties casussen moeten melden. Zonder concrete voorbeelden blijft alleen een algemeen beleidsmatig gesprek mogelijk. Er werd geconcludeerd dat ieder gesprek over een concrete situatie beweging kan opleveren, maar dat structureel zicht nodig is om de impact van beleid beter te kunnen beoordelen.

4 Pauze

5 Afberichten, notulen, actielijst, mededelingen, lopende zaken

5.1 Afberichten

Notulen:

Afberichten ontvangen van verschillende leden van de Blosseraad. De raad voldoet nog aan het minimum aantal leden om advies en/of instemming te mogen geven. De raad bespreekt de late afmeldingen voor deze vergadering.

In november 2026 vinden de nieuwe verkiezingen plaats.

5.2 Notulen vorige vergadering

Bijlagen:

260601_Blosseraad_Notulen_Concept

260701_Blosseraad_Notulen_Concept

Notulen:

De notulen worden vastgesteld.

5.2.1 Reactie proces vrijwillige mobiliteit

Procedure vrijwillige mobiliteit staat in het document.

Een personeelslid wat uit eigen beweging solliciteert op een vacature, valt niet onder mobiliteitsbeleid.

5.3 Actielijst

Bijlagen:

260611 Actiepunten openstaand

Notulen:

Het dagelijks bestuur gaat nog weer actief door deze lijst.

5.4 Leden en stemmen

We hebben verkiezingen voor medewerkers onderwijs.

Bijlagen:

260827 Leden en Stemmen

5.5 Blosseraad in de planning

Bijlagen:

260910 Blosseraad in de planning

Notulen:

Voor de jaarplanning van 2027 benoemt het dagelijks bestuur de wens om niet alleen formele documenten af te handelen, maar ook vaker ruimte te maken voor inhoudelijke verdieping. Als voorbeelden werden een aparte themabijeenkomst, een werkvorm of een combinatie met een informeel moment genoemd. Ook contacten met andere gremia kunnen daarbij helpen. De vraag wordt gesteld hoe de leden hier tegen aan kijken. Het idee wordt positief ontvangen. De leden wordt verzocht hierover mee te denken.

De aankomende cursusavonden voor medezeggenschapsraden en de contactavond worden nog aan de planning toegevoegd. Belangstellende leden kunnen op 8 oktober aansluiten bij het overleg met SVRK over de verkenning Blosser-Tabijn.

5.6 Vacatures RvT en bindende voordracht

De raad wordt bijgepraat over de vacature voor voorzitter RvT.

Notulen:

Bij de voorbereiding van de procedure voor een nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht kwam naar voren dat de GMR, OR en CCR op grond van de statuten voor één van de zetels gezamenlijk of via de Blosseraad een bindende voordracht kunnen doen. Hoewel de gremia eerder wel bij voordrachten betrokken waren, was niet breed bekend dat een formeel voordrachtsrecht bestaat en is daarvan voor zover besproken niet eerder formeel gebruikgemaakt.

Er werd benadrukt dat dit niet ziet op de lopende procedure voor de voorzittersvacature, omdat die vacature niet onder de betreffende zetel valt. Het dagelijks bestuur wil dit tijdens het volgende overleg met vertegenwoordigers van de Raad van Toezicht bespreken hoe het voordrachtsrecht in de toekomst wordt vorm gegeven.

6 Bespreken en stemming

7 Rondvraag

Notulen:

Het proces van de tarieven wordt kort besproken. Het gesprek met de managers heeft plaatsgevonden. Na Prinsjesdag ontvangen de CCR-leden van de Beleidsmedewerker Kwaliteit alle stukken, waaronder de prognose van Ayit.

9

22:00

Sluiting

Notulen:

De vergadering sluit 21:37 uur.