

# Bartiméus :

## Notulen Overlegvergadering MR

Datum: 22 juni 2023  
Aanwezig: Mike Hendriks (voorzitter), Anne Baauw, Hester Boll, Jaap Schut, Jorieke Streef (klantgroepmanager), Tim van der Maten, Miranda Wikkerink  
Gast: Kees Jansen, ambtelijk secretaris;  
Max Janssen, schoolleider Bosschool;  
Ilona de Wild (agendapunt 2)

---

### 1. Opening en mededelingen:

De voorzitter opent de vergadering en heet ieder hartelijk welkom, in het bijzonder Max Janssen, schoolleider van de Bosschool. Hij stelt zich even voor, evenals Ilona.

- Jorieke meldt dat er naar aanleiding van de toekenning van de nieuwe functiebeschrijvingen een zestal bezwaren is neergelegd bij de Bezwarencommissie Functiewaardering van de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs. Eén bezwaar is inmiddels ingetrokken.
- Verder zal voorlegging van een voorstel tot wijziging van het managementstatuut ter advisering worden voorgelegd ná de zomervakantie. Het lukte niet meer dat nu al zo ver af te krijgen dat het geschikt was om



door de MR beoordeeld te worden. Het ligt nu bij de raad van bestuur.

- Mike memoreert het feit dat mw. Tjarda Struik, gemeenteraadslid voor de VVD in Zeist en bekend als zeer slechtziende influencer, tot burgemeester van Leiderdorp is benoemd. Een mooi rolmodel!
- Afgelopen vergadering is Mike bij acclamatie gekozen tot voorzitter van de MR.
- De CRKJ is op bezoek geweest. Er is uitgewisseld waar de gemeenschappelijke belangen liggen. Een en ander zal pragmatisch ingericht worden.



## 2. Medewerkerstevredenheidsonderzoek

De PMR heeft niet ingestemd met de invoering van *Everybody Frank (EF)* als MTO-methode. Er is de schoolleiding veel aan gelegen deze methode wel in te voeren, aangezien de rest van Bartiméus wel *EF* zal gaan gebruiken.

Ilona schuift aan om een en ander toe te lichten. Haar presentatie maakt deel uit van dit verslag. Essentieel is naar haar oordeel dat een traditioneel MTO te zeer een momentopname is. Er is gezocht naar een methode die de continuïteit aangeeft, m.a.w. een kortcyclisch systeem. Daarnaast was er nog een aantal vereisten voor het te kiezen systeem (sheet 3). *EF* bleek aan de meeste essentiële criteria te voldoen, en tegen een betaalbaar tarief.

Een belangrijke trigger is het gegeven dat de uitstroom van personeel de laatste drie jaren groter is geweest dan de instroom (47,5 van de 120 fte; 90 van de ± 300 personen).

Ilona wil weten hoe de werkgever aan de bezwaren van de PMR tegemoet kan komen.

- a. De frequentie van de vragen is aan te passen.
- b. Het gesprek hoeft niet geblokkeerd te worden door een frequente meting. De medewerker zou niet meer naar zijn leidinggevende gaan met het probleem als hij er al een vraag over beantwoord heeft. Ilona legt uit dat de set vragen standaard is voor elke bedrijfstak. Het gaat niet over de inhoud van het werk, maar over de geluksfactoren en de *dissatisfiers*. Die zijn in elke beroepsgroep eender/vergelijkbaar. De PMR vindt de gesprekken echter belangrijker. Ilona legt uit dat men niet als individuele werknemer verplicht is de vragen te beantwoorden.
- c. Q-feedback kan volgens Ilona gewoon blijven, omdat dat de *klanttevredenheid* meet. Een hogere frequentie van dat systeem zou echter erg veel administratie met zich brengen.
- d. Binnen een projectgroep is gesproken en zal gesproken worden over de keuze van de vragen bijvoorbeeld bij wijzigingen in methodieken of inrichting van de gebouwen.
- e. Om te voorkomen dat de medewerker met de eigen iPhone/smartphone de enquête moet invullen en een vermenging van werk en privé zou plaatsvinden, is het ook mogelijk dat vanaf de werkplek of vanaf een zakelijke of algemeen toegankelijke *device* te doen. Jorieke geeft aan dat ze het gesprek met medewerkers graag zou aangaan om te horen wat nodig zou zijn om medewerkers wel hun eigen *device* te laten gebruiken. Dit is in haar optiek geen onredelijke vraag in de huidige tijd.
- f. Gaat de discipline om het in te vullen niet na verloop van tijd slijten? Ilona stelt dat er met de uitkomsten iets móet gebeuren om te voorkomen dat de



bereidheid de vragen te beantwoorden af zou nemen. Uitgangspunt is dat de uitslagen bruikbaar zijn bij een respons van ongeveer 80 %.

- g. Er kunnen wanneer dat nodig geacht wordt ook thema's aan de orde gesteld worden in afzonderlijke modules.
- h. Het dashboard van de leidinggevende biedt de mogelijkheid *real time* de stand van zaken te bekijken, zeker als het systeem een poosje in gebruik.

In het onderling beraad zal de PMR hierover verder spreken.

### 3. Schoolgids

Art. 13 lid 1 onder g geeft aan de oudergeleding van de MR een instemmingsbevoegdheid bij de vaststelling van de schoolgids. Bij dit agendapunt zijn de zogeheten supplementen van de schoolgids 2023-2024 aan de orde.

De supplementen zijn maandag verstuurd. De updates die daarna kwamen zijn niet meer rondgestuurd. De Bosschool kan als voorbeeld dienen: dat supplement is af. Er moet daarin wel voldaan worden aan wettelijke verplichtingen (zie art. 22 lid 5 WEC).

De stabiele teksten zijn door de OMR kritisch beoordeeld. De opmerkingen zullen voor een volgende ronde meegenomen worden. De onjuistheden zijn intussen wel verholpen.

De OMR heeft over de supplementen nog een aantal vragen:

- Door de wettelijke eisen in relatie tot de omvang van de Bosschool zijn de cijfers nagenoeg tot de persoon herleidbaar. Dit vindt de OMR problematisch.
- Het lijkt of de individuele aanpak zoals die in de schoolgids staat meer verwachtingen schept dan haalbaar zijn. Max stelt dat dit wel een ambitie is, een doel, en niet een keiharde belofte. Maar het is ook geen onhaalbare luchtfietserij.
- Het fablab zou beter gepositioneerd kunnen worden ook richting ouders.

Jorieke waardeert de feedback. Ze geeft wel aan dat op zo korte termijn zaken aanpassen niet mogelijk is. Wel zal de stabiele tekst voor de schoolgids voor 2024-2025 eerder aangeboden worden, zo mogelijk is april.

### 4. Werkverdelingsplan

De CAO PO 2022-2023 bevat in artikel 2.2. een aantal bepalingen over het werkverdelingsplan en de rol van de MR bij de totstandkoming daarvan. De kaders voor het werkverdelingsplan zijn in alle teams besproken. De opslagfactor wordt in beginsel op 40 % gesteld. Op locatie worden door de schoolleider met het team c.q. individuele medewerkers nadere afspraken gemaakt. Er kunnen dus nuanceverschillen per school zijn.

Het proces tot de studiedag is heel goed verlopen.



Jorieke licht e.e.a. toe. Op het plan zoals het voorligt wil zij geen instemming vragen. Het is niet compleet. De opbrengst van de gesprekken met de teams op de studiedagen is te laat binnengekomen. Een aantal zaken is niet doorgerekend op de haalbaarheid. Dat moet nog gebeuren. Ook moet het schoolleidersoverleg zich er op 27 juni a.s. nog over uitspreken.

De Cupella-gesprekken kunnen desondanks wel gevoerd worden, omdat niemand van de medewerkers de volledige werktijd volgepland heeft.

De discussie over voor- en nawerk speelt niet bij de AOB, omdat de AOB-er niet met groepen hoeft te werken.

Er is een kans dat e.e.a. niet vóór de zomervakantie afgerond kan worden, en dat men er in de startweek van 14 augustus mee verder moet.

Bij uitgangspunt 2 moet *is verplicht* gewijzigd worden in *kan verplicht worden*.

Jorieke merkt naar aanleiding van een aantal vragen daaromtrent op dat de genoemde uren een richtlijn zijn. Niet elke (leer)werkgroep hoeft bijvoorbeeld precies 40 uren te kosten.

De verdere afhandeling met de PMR zal schriftelijk zijn.

## **5. Reglement diploma dagbesteding**

Art. 14g WEC schrijft voor dat een leerling die het vso verlaat met het uitstroomprofiel dagbesteding, en voor wie de leerplicht is geëindigd in aanmerking kan komen voor een schooldiploma. De schoolleider baseert zijn oordeel daaromtrent op een reglement dat door het bevoegd gezag wordt vastgesteld. Op basis van art. 10 onder b Wms heeft de MR een instemmingsrecht bij de vaststelling van een dergelijke regeling.

De regeling is afgeleid van een aantal door deskundigen opgestelde modellen. Het zit goed in elkaar.

De uitstroom van leerroute 4 zou bij een andere groep qua leeftijd passen. Dat moet nog even nagekeken worden.

In de Bosschool heeft men de regeling al voortijdig toegepast, en de leerlingen waren erg enthousiast.

## **6. Medezeggenschapsdocumenten**

Concepten van het medezeggenschapsstatuut en het MR-reglement zijn al aan de orde geweest in maart 2023. Naar aanleiding van de concepten zijn vanuit het bevoegd gezag nog wat vragen en opmerkingen gemaakt, die deels konden worden overgenomen en deels leidden tot een aantal bespreekpunten. Kees heeft e.e.a. in bijlage OV6.03 op een rijtje gezet en van adviezen voorzien.



Na bespreking wordt art. 29 lid 4 van het MR-reglement enigszins aan te passen, zodat geen sprake hoeft te zijn van twee derden *van de geleding*, maar *van de MR* om een lid te schorsen.

Worden de bedragen voor de oudergeleding ook geïndexeerd? De regeling is onlangs vastgesteld.

Kees zal de opmerkingen vanuit het bestuur nog bekijken. Dan kunnen wijzigingen worden aangebracht en een en ander kan ondertekend worden.

### **7. Vaststellen verslag en doornemen actielijst**

Het verslag van de vergadering van 25 mei 2023 wordt doorgenomen en vastgesteld.

De werkgevers van grote bedrijven moeten bijhouden hoeveel kilometers worden gereden met welke brandstof. Dit gaat voor Bartiméus t.z.t. ook gelden.

### **8. Rondvraag**

Anne vraagt of er nog bijzonderheden bij de invoering van het nieuwe schooltijdenmodel te melden zijn. Alles loopt volgens plan. Er blijkt weinig behoefte te zijn aan buitenschoolse opvang. Ouders gaven tijdens de uitvraag aanvankelijk aan dat er veel vraag was, maar er lijken belemmeringen op te treden. Jorieke wil ouders hier graag over bevragen. Zijn de belemmeringen op te lossen, kan Bartiméus daar iets in betekenen?

Jaap vraagt naar de mail vanuit Bartiméus over de indiensttreding en het arbeidsverleden, op te vragen bij het ABP. Hoe zit dat met dit soort gegevens? Die gegevens zouden toch bekend moeten zijn bij Bartiméus. Jorieke zal de volgende keer met een antwoord komen.

Max vond dit een prettige vergadering.

Kees dankt voor de cadeaus ter gelegenheid van zijn pensioen.

### **9. Sluiting**

De voorzitter dankt iedereen voor de inbreng en sluit de vergadering.

**Vastgesteld op:**

21 september 2023



## Actiepunten

	Actie	Wie	Uiterlijk
8	Concept managementstatuut voorleggen aan de MR	Jorieke	230921
20	Onderzoek naar aspecten uit de leaseregeling voor AOB-ers: <ul style="list-style-type: none"><li>• Overgangstermijn voor het inleveren van de auto bij te weinig kilometers;</li><li>• Regeling voor schadevergoeding bij overlijden of arbeidsongeschiktheid</li></ul>	Marcel	2305xx
21	Kees vraagt 20 bij Marcel na.	Kees	230710
22	Kees past de medezeggenschapsdocumenten aan	Kees	230710
23	Helderheid over aanlevering gegevens arbeidsverleden	Jorieke	230921

## Vergaderdata MR Bartiméus Onderwijs 2023

Vooroverleg	Verzending agenda en stukken	Overlegvergadering
8 september 2023	14 september 2023	21 september 2023 (fysiek, Zeist)
29 september 2023	5 oktober 2023	12 oktober 2023
3 november 2023	9 november 2023	16 november 2023
1 december 2023	7 december 2023	14 december 2023 (fysiek, Lochem)

Onderwerp	Agenda OV
Herijkte visie onderwijs	Doorlopend
Concept managementstatuut	September 2023
Gegevens samenstelling bevoegd gezag e.d.	September 2023
Gegevens verzorgde uren onderwijs	September 2023
Begroting 2024, waaronder die voor de MR	November 2023
Stabiele teksten schoolgids	April 2024
Bekostigingsgrondslag	April 2024
Hoogte ouderbijdrage	Mei 2024
Werkverdelingsplan	Mei 2024
Jaarverslag Stg. Bartiméus Onderwijs	Juni 2024
Supplementen schoolgidsen	Juni 2024

# B:

## Bijlage: presentatie MTO



MTO Bartiméus

1

### Van hier naar daar..

**Start:**

Traditioneel MTO → past dit nog?  
Koers Bartimeus → medewerker centraal

**De opdracht:**

'zoek een bij de uitgangspunten  
passend MTO'



**3 belangrijkste uitgangspunten:**

- Medewerker staat centraal
- Kort cyclische metingen
- Uitkomsten op individueel-, team- en organisatieniveau.

2023

2

# B:

Vervolg;

## Van hier naar daar...

### Overige uitgangspunten:

- Tool die via een app toegankelijk is voor de medewerker.
- De mogelijkheid om je te richten op een organisatieonderdeel (bijvoorbeeld een team, of een bepaalde functie).
- Via een dashboard inzicht in eigen teams voor managers.
- Via een dashboard inzicht in gehele organisatie.
- Via een dashboard inzicht in eigen gegevens voor medewerker.
- Medewerkers invloed geven op eigen werkgeluk.
- Privacy gewaarborgd
- Tool waarin op thema medewerkers kort bevraagd kunnen worden over actualiteiten of mogelijkheid tot verdiepend onderzoek op thema's.
- Het uitdragen van onze kernwaarden.



2023

3



## MTO tool – Everybody Frank

- Medewerker centraal
- App
- Meten werkgeluk en werkstress
- Door frequent meten een actueel beeld (geen momentopname)
- Dashboard iedere laag (van mdw tot RvB)
- Projectteam Bartimeus

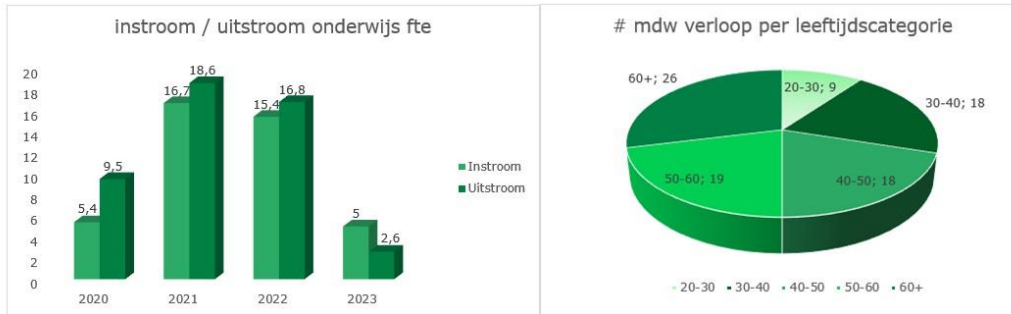
2023

4



# B:

## Cijfers uitstroom



2020 - heden	
Uit dienst in FTE	47,5
Uit dienst in aantallen	<b>90</b>

## Vragen/Punten/Zorgen vanuit (P)MR

### Frequentie te hoog

Wekelijks bevragen  
Gesprek blokkeren?

### Een goed gesprek vervangen?

Dit mag **NOOIT** gebeuren!  
Juist input geven voor een goed gesprek.

### Q-feedback

Kwaliteitstool o.g.v. onderwijs. Niet specifiek gericht op de medewerker. Wellicht wel raakvlakken maar niet vergelijkbaar.

### Privé telefoon - laptop

Werk – privé balans in gevaar?  
→ Mogelijkheid tot invullen op werklocatie



# B:

## Extra's

### Zelfreflectie

Ontwikkeling medewerker.

Wat is mijn werkgeluk? Zelfinzicht.

### Thema onderzoek

Mogelijkheid tot inzet 'enquête'. Kan bv op specifieke items die uit MTO komen maar ook op (locatiegerichte) onderwerpen/vraagstukken of maatschappelijke thema's.

