



# Jaarverslag MR(p) 2024-2025

## 27 juni 2025

Medezeggenschapsraad personeel  
Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Parkstad 31.06  
6419 DJ Heerlen

### Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van de Medezeggenschapsraad personeel van het Samenwerkingsverband Parkstad 31.06. In dit verslag beschrijven we in hoofdlijnen waar we ons het afgelopen jaar mee bezig hebben gehouden.

Medezeggenschap is er voor en namens het personeel van het Samenwerkingsverband. Wilt u reageren of iets aan ons meedelen, dan kan dit via ons mailadres, [info@swvzlp.nl](mailto:info@swvzlp.nl).

### Inleiding

Het tweede werkingsjaar van de Medezeggenschapsraad Personeel (MRp) vormt de basis van dit jaarverslag, waarin we stilstaan bij onze activiteiten en ontwikkelingen binnen de Stichting. Na een eerste jaar van opstart en positionering, lag in dit tweede jaar de focus op verdere versteviging van onze rol als gesprekspartner op het gebied van personeelsbeleid.

We hebben ons intensief gebogen over uiteenlopende thema's die raken aan de professionele ontwikkeling, het welzijn en de arbeidsvoorwaarden van medewerkers. Zo is er gewerkt aan kaders rondom beloning en promotie, sociale veiligheid, huisvesting, werving en selectie, ziekteverzuim, en de aanstelling van een vertrouwenspersoon. Ook zijn beleidsstukken beoordeeld en instemmingsverzoeken behandeld, onder andere op het gebied van professionalisering, HR-beleid en financiële regelingen. Daarnaast was er aandacht voor teamontwikkeling en de verdere scholing van de MRp zelf.

Met dit verslag willen we niet alleen verantwoording afleggen over onze inzet en werkzaamheden, maar ook bijdragen aan transparantie en betrokkenheid binnen de organisatie. We kijken terug op een leerzaam en waardevol jaar, en kijken met vertrouwen vooruit naar de verdere ontwikkeling van de medezeggenschap.

## 1. Samenstelling van de MRp

Overeenkomstig het medezeggenschapsreglement van het Samenwerkingsverband, bestaat de MRp uit twee leden gekozen uit het personeel van het Samenwerkingsverband Parkstad. Voor de zittingstermijn van de leden is gekozen voor een periode van 4 jaren. Een MRp lid treedt na zijn zittingsperiode af en is terstond weer herkiesbaar.

In dit tweede werkingsjaar is de samenstelling van de MRp ongewijzigd gebleven. Deze continuïteit heeft ervoor gezorgd dat we konden voortbouwen op bekend terrein en onze werkzaamheden soepel en zonder extra inwerkperiode konden voortzetten.

De raad bestond uit de volgende leden:

Veerle Vandooren (voorzitter) - Debbie Alzer-Bisschop (secretaris)

Rooster van aftreden

Naam	Functie	Zittingsduur	Startdatum	Aftreeddatum	Hervkiesbaar
V. Vandooren	Voorzitter	4 jaar	15-02-2023	31-07-2027	Ja
D. Alzer	Secretaris	4 jaar	15-02-2023	31-07-2027	Ja

## 2. Vergaderingen

De MRp heeft in de afgelopen periode 10 keer met de directeur van het Samenwerkingsverband overleg gevoerd over diverse onderwerpen.

Tijdens de vergaderingen is er een duidelijk beeld ontstaan van de lopende en toekomstige HR- en organisatieontwikkelingen. Het belonings- en promotiebeleid werd goedgekeurd, waarmee een belangrijke basis is gelegd voor het motiveren en waarderen van medewerkers. De protocollen rondom agressie, intimidatie en discriminatie werden vastgesteld, wat aangeeft dat er veel aandacht is voor een veilige en respectvolle werkomgeving.

Daarnaast zijn de procedures voor werving en selectie, het ziekteverzuimbeleid en het HR-plan vastgesteld. Hiermee wordt gewerkt aan een gestructureerde en transparante aanpak van personeelszaken, wat helpt om het team gezond en gemotiveerd te houden.

De aanstelling van een vertrouwenspersoon onderstreept het belang dat de organisatie hecht aan een laagdrempelige en vertrouwelijk aanspreekpunt voor medewerkers.

De formatie en huisvesting werden besproken als achtergrondinformatie; deze onderwerpen werden in teamvergaderingen behandeld, wat laat zien dat de input van het hele team noodzakelijk werd geacht.

Het professionaliseringsbeleid en -overeenkomst tonen de ambitie om medewerkers te blijven ontwikkelen en zo de kwaliteit van het werk te verhogen.

De onderwerpen rondom vergoedingen en regelingen waren nog niet volledig uitgewerkt. Door veranderde omstandigheden moest de directeur tijdelijk andere prioriteiten stellen. Hierdoor werd besloten om bepaalde thema's, zoals de reiskostenregeling en de gesprekscyclus, op een later tijdstip vast te stellen. De vergoeding voor verhuis- en pensionkosten werden wel conform planning definitief vastgesteld.

Verder werden onderwerpen zoals de voorlopige begroting voor 2025 en teamontwikkeling gedeeld om iedereen op de hoogte te houden van de voortgang en plannen binnen de organisatie.

Concluderend kan gesteld worden dat de vergaderingen een evenwicht tussen het vastleggen van belangrijke beleidslijnen, het continu ontwikkelen van medewerkers en het zorgvuldig afwegen van toekomstige beslissingen weerspiegelden.

### **3. Overleg met het bestuur en de achterban**

Het oorspronkelijke voornemen was om tweemaal per jaar overleg te plannen met de intern toezichthouder. Door de prioritering van andere werkzaamheden is dit overleg in de praktijk niet tot uitvoering gekomen.

De MRp hecht grote waarde aan structurele en transparante communicatie met de achterban. We zijn tevreden over de werkwijze die we het afgelopen jaar hebben gehanteerd, namelijk het vaste overleg met de directeur voorafgaand aan het teamoverleg binnen het Samenwerkingsverband. Deze aanpak heeft zich bewezen als een effectief middel om actuele onderwerpen tijdig te bespreken, eventueel uit te stellen, en input van de achterban op te halen. Dankzij deze opzet was de MRp goed geïnformeerd en in staat om op een representatieve en breed gedragen manier deel te nemen aan het overleg.

Daarnaast werd de informatievoorziening gedurende het hele jaar gewaarborgd via de teamstegel 'MRp' op het interne communicatieplatform. Op deze wijze werd voorzien in een laagdrempelige en transparante informatiestroom, zodat medewerkers op elk gewenst moment inzicht hadden in de aangedragen informatie/instemmingsverzoeken alsook de besluitvorming binnen de MRp.

### **4. Ondersteuning door derden**

Voor onze MRp was de HR-medewerker, in de persoon van Ineke Doré, beschikbaar voor inhoudelijke vragen over alle te bespreken onderwerpen.

### **5. Gevolgde scholing**

Er heeft in het verslagjaar geen scholing plaatsgevonden. Het voornemen was dit in samenspraak met de voorzitter van de OPR van het Samenwerkingsverband te onderzoeken. Door de wisselingen binnen de OPR is de aandacht voor scholing naar de achtergrond verschoven.

### **6. Evaluatie en Doelen**

Wij zijn tevreden over de werking van de MRp en de samenwerking met de directie het afgelopen jaar. De samenwerking werd gekenmerkt door een heldere en transparante uitwisseling van ideeën en standpunten, wat heeft gezorgd voor een positieve en doelgerichte samenwerking. De MRp heeft haar rol als klankbord en adviesorgaan op een waardevolle manier kunnen invullen, waarbij de belangen van het personeel duidelijk zijn meegenomen.

Toch zien we ook belangrijke werkpunten voor de toekomst. Zo kan het contact en de terugkoppeling met het bestuur worden versterkt. Niet alleen via fysieke gesprekken, maar ook door de informatie vanuit de MRp via het interne communicatieplatform met het bestuur te delen. Een dergelijke aanpak kan bijdragen aan meer betrokkenheid en een beter begrip van het beleid en genomen besluiten.

Daarnaast is scholing van de MRp-leden wenselijk, in samenspraak met de OPR, om hun rol nog effectiever te kunnen vervullen.

## Overzicht behandelde onderwerpen

De MRp heeft advies- en instemmingsrecht. De volgende onderwerpen zijn in de MRp vergadering in 2024/2025 (overgestapt naar schooljaar) behandeld en is instemming over afgegeven:

datum	onderwerp	status	opmerkingen	akkoord	notulen
	MRp SWV PO 3105-3106				
1.02.2024	belonings- en promotiebeleid	ter instemming		akkoord	x
	instemmingsverzoek 12.1.24	ter instemming		akkoord	
	meldingsformulier PSA protocollen	ter instemming		akkoord	
	protocol omgaan met agressie, geweld en (seksuele) intimidatie	ter instemming		akkoord	
	protocol omgaan met discriminatie	ter instemming		akkoord	
	werving- en selectiebeleid	ter instemming		akkoord	
	ziekteverzuimbeleid	ter instemming		akkoord	
	HR plan	ter instemming		akkoord	
	formatie	ter informatie	afgehandeld in teamvergadering 3.4.24		
26.02.2024	aanstelling vertrouwenspersoon	ter instemming		akkoord	x
12.04.2024	huisvesting	ter advisering	afgehandeld in teamvergadering 12.4.24		
	Professionaliseringbeleid en professionaliseringsovereenkomst	ter instemming		akkoord	x
31.05.2024	reiskostenregeling/vergoeding verhuis- en pensioenkosten/reisverblijfkosten/gesprekscyclus		uitgesteld, directeur 50%		
20.06.2024	verhuizing/(teamontwikkeling /jaarverslag/opleiding MRp: uitgesteld)	ter informatie			x
10.09.2024	vergoeding verhuis- en pensioenkosten	ter instemming		akkoord	x
	offerte coachingstraject: uitstel	ter informatie			
7.11.2024	begroting 2025	ter informatie			x
14.2.2025	vergoeding zakelijke reis en verblijfskosten	ter instemming		akkoord	x
	samenwerking met Barcavela	ter informatie			
	Mogelijke ontwikkelingen SWV-en o.w.v. wet- en regelgeving en nav. herstelopdracht in SWV PO 3105	ter informatie			
11.04.2025	jaarverslag externe vertrouwenspersoon 2024	ter informatie			
19.05.2025	instemmingsverzoek 16.5.25: gesprekkencyclus	ter instemming		akkoord	x
	voortgangsrapportage HR:				
	Inventarisatie onderzoek werknemersverzekeringen				
	BHV/Arbo/benoemen preventiemedewerker				
	Actualiseren geheimhoudingsverklaring/bruikleenovereenkomst				
27.6.2025	samenwerking met Barcavela	ter informatie	vergadering geannuleerd		
	21 mei kaderdebat	ter informatie	MRp zal aansluiten bij OPR		
	ONS" personele uitgaven	ter informatie			
	BHV/preventie	ter informatie			
	advies BMC tav kwaliteitszorg	ter informatie			

De MRp zal zich ook in de komende jaren blijven inzetten voor heldere en effectieve communicatie met zijn achterban, om een breed draagvlak voor besluitvorming te blijven waarborgen. De raad zal zich blijven richten op het behartigen van de belangen van het personeel en het stimuleren van een constructieve samenwerking met de directie waardoor een open en betrokken medezeggenschapsproces gegarandeerd blijft.



## Ondertekening van het jaarverslag

Veerle Vandooren, voorzitter  
Was getekend 27.6.2025

Debbie Alzer, secretaris  
was getekend 27.6.2025