

## Medezeggenschapsraad voor personeel (MRp) werkzaam in het samenwerkingsverband passend onderwijs

*Handreiking voor de oprichting en opzet van een MRp*

Mei 2016



## Inleiding en doel

De landelijke onderwijs- en ouderorganisaties werken samen in het project Versterking medezeggenschap. Doel van dit project is om de medezeggenschap in het primair en voortgezet onderwijs te versterken en medezeggenschapsorganen, directies en besturen te ondersteunen. Ook de medezeggenschapsactiviteiten die te maken hebben met de invoering van passend onderwijs zijn in dit project ondergebracht.

Er zijn in Nederland 152 samenwerkingsverbanden passend onderwijs in ontwikkeling. In principe moet elk samenwerkingsverband een medezeggenschapsraad voor personeel (een MRp) vormen. Dat is (voorjaar 2016) in zeker meer dan de helft van de samenwerkingsverbanden nog niet gedaan. Deze notitie heeft tot doel te bevorderen dat besturen en directeurs van samenwerkingsverbanden samen met het personeel zelf een MRp oprichten. Veel samenwerkingsverbanden hebben dat al gedaan met behulp van bijgevoegde informatie en modellen, vaak met geringe telefonische ondersteuning.

### 1. Elk samenwerkingsverband een MRp

Volgens de Wms (artikel 3, lid 5) moet elk samenwerkingsverband waar twee of meer personeelsleden werkzaam zijn, formeel een MR voor personeel (MRp) vormen. Het gaat daarbij zowel om het personeel dat in dienst is bij het samenwerkingsverband als het personeel dat voor langer dan zes maanden bij het samenwerkingsverband is gedetacheerd of wordt 'ingehuurd' via bijvoorbeeld een uitzendbureau of payroll-organisatie. De directeur of directeur/bestuurder telt, indien hij of zij namens het bevoegd gezag gesprekspartner is van de ondersteuningsplanraad (OPR) of de MRp, niet mee als personeelslid.

De MRp krijgt een eigen reglement dat het bestuur van het samenwerkingsverband samen met het personeel opstelt.

In de praktijk blijkt dat samenwerkingsverbanden met heel weinig personeel (minder dan 5 tot 10 mensen) soms geen MRp vormen. Dit kan lastig zijn als personeelsleden bezwaar maken tegen besluiten van het bestuur die niet volgens de bepalingen in de Wms tot stand zijn gekomen.

### 2. Oprichten van een MRp via een voorlopige medezeggenschapsraad voor personeel

Artikel 44 van de Wms geeft aan dat er een voorlopige medezeggenschapsraad voor personeel (VMRp) kan worden opgericht zolang er nog geen MRp in het samenwerkingsverband is. De VMRp kan worden gevormd uit het personeel met als voornaamste taak het voorbereiden van een MRp door een voorstel voor een reglement te doen en verkiezingen te houden.

Voor het oprichten van een MRp heeft het Steunpunt medezeggenschap passend onderwijs een stappenplan en drie modellen gemaakt:

1. stappenplan oprichten MRp
2. model reglement MRp (samen met de PO-Raad en VO-raad)

3. model huishoudelijk reglement MRp (samen met de PO-Raad en VO-raad)
4. model medezeggenschapsstatuut (samen met de PO-Raad en de VO-raad).

De drie documenten staan op de site 'www.medezeggenschap-passendonderwijs.nl' onder 'ondersteuning en advies' (<http://www.medezeggenschap-passendonderwijs.nl/270/ondersteuning-en-advies/>).

Het modelreglement en het medezeggenschapsstatuut, alsmede het model voor een deelraad staan ook op de site [www.infowms.nl](http://www.infowms.nl).

Voor de oprichting van een MRp kunt u dit stappenplan volgen:

- a. Vorm een werkgroep (minimaal twee mensen) met daarin personeel werkzaam bij het samenwerkingsverband. De werkgroep kan functioneren als een voorlopige medezeggenschapsraad voor personeel (VMRp) conform artikel 44 van de Wms.
- b. Maak een voorstel voor een MRp-reglement en een medezeggenschapsstatuut met de VMRp of de werkgroep.
- c. Het bestuur stelt een voorgenomen besluit op voor een MRp-reglement en een medezeggenschapsstatuut.
- d. Organiseer de oprichting van de eerste MRp en zorg voor de bemensing hiervan. Formeel is dit een taak van het bestuur dat dit samen met de werkgroep/VMRp kan oppakken.
  - a. Roep kandidaten op die belangstelling hebben voor de MRp.
  - b. Houd verkiezingen bij meer kandidaten dan zetels.
- e. Op de eerste vergadering van de MRp legt het bestuur ter instemming het voorgenomen besluit van het medezeggenschapsstatuut (twee derde meerderheid MRp en OPR) en van het MRp-reglement (twee derde meerderheid van de MRp) voor.
- f. Na de verkregen instemming kan het bestuur de documenten formeel vaststellen.
- g. De MRp maakt de eerste werkafspraken.

#### 4. Ondersteuningsplan en de medezeggenschap: MRp en de ondersteuningsplanraad

Elk samenwerkingsverband passend onderwijs heeft een ondersteuningsplanraad, de OPR (Wet medezeggenschap scholen: Wms artikel 4a). De OPR is het medezeggenschapsorgaan van het samenwerkingsverband en heeft net als een MR of GMR bij een schoolbestuur alle algemene bevoegdheden (recht op informatie, recht op overleg, initiatiefrecht).

Daarnaast heeft de OPR enkele bijzondere bevoegdheden:

- Instemmingsrecht op de vaststelling en elke wijziging van het ondersteuningsplan (artikel 14a).
- Advies over het competentieprofiel van de toezichthouders en het toezichthoudend orgaan van het samenwerkingsverband (Wms, art. 11a).
- Is er een raad van toezicht (RvT) in het samenwerkingsverband, dan heeft de OPR het recht één lid van de RvT bindend voor te dragen.

In het kader van de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen worden de volgende wijzigingen in de Wet op het primair onderwijs (Wpo) en de Wet op het voortgezet onderwijs (Wvo) aangebracht.

- De benoeming van bestuurders vindt plaats op basis van vooraf kenbare profielen. De OPR en de MRp hebben adviesrecht op de vaststelling van die profielen.
- De interne toezichthouder of het intern toezichthoudend orgaan pleegt ten minste twee maal per jaar overleg met de OPR. Voor de MRp is dit niet geregeld.
- Bij de benoeming van een bestuurder/college van bestuur neemt in de sollicitatiecommissie een vertegenwoordiging vanuit de personeelsgeleding en de ouder- respectievelijk leerlinggeleding zitting. Deze bepaling geldt ook voor de MRp.

De leden van de medezeggenschapsraden (MR-en) van de scholen vaardigen de leden van de OPR af. Iedere ouder (in het voortgezet onderwijs ook iedere leerling) en ieder personeelslid van een school of schoolbestuur mag zich kandidaat stellen voor de OPR.

Veel samenwerkingsverbanden hebben ook zelf personeel in dienst. Andere samenwerkingsverbanden 'huren' personeel in voor de taken van het samenwerkingsverband. Het personeel dat werkzaam is voor het samenwerkingsverband werkt doorgaans niet op één van de scholen in het samenwerkingsverband. Deze personeelsleden kunnen daarom geen lid zijn van een OPR. Voor hen is de MRp het medezeggenschapsorgaan om hun belangen te behartigen. Een samenwerkingsverband passend onderwijs heeft derhalve twee medezeggenschapsorganen, de OPR en de MRp.

De verhouding tussen beide organen verdient aandacht. Artikel 3 van de Wms geeft aan dat er een MRp is in een samenwerkingsverband, indien er meer dan twee personeelsleden zijn. De MRp is volledig bevoegd binnen de kaders van de Wms, tenzij het gaat om een onderwerp dat op grond van de Wet op het primair onderwijs, de Wet op het voortgezet onderwijs of de Wet op de Expertisecentra in het ondersteuningsplan is opgenomen. Die onderwerpen moet het bevoegd gezag via het ondersteuningsplan altijd aan de OPR voorleggen. De overige onderwerpen komen altijd in de MRp aan de orde (zie ook hoofdstuk 9).

## 5. Het samenwerkingsverband passend onderwijs en het ondersteuningsplan

Er zijn sinds 2014 in Nederland 152 samenwerkingsverbanden passend onderwijs gevormd. De samenwerkingsverbanden worden gevormd door alle schoolbesturen in een regio. Alleen het reformatorisch onderwijs heeft twee landelijke samenwerkingsverbanden. Er zijn 77 samenwerkingsverbanden primair onderwijs (PO) en 75 samenwerkingsverbanden voortgezet onderwijs (VO). De hoofdtaak van de samenwerkingsverbanden is het maken van gezamenlijk beleid om alle kinderen in de regio passend onderwijs te geven. Al het geld dat bedoeld is voor *extra ondersteuning* van leerlingen valt onder het beleid en beheer van het samenwerkingsverband. Dit beleid wordt vastgelegd in een ondersteuningsplan. In dit ondersteuningsplan moet minimaal het volgende beleid vastgelegd worden:

- Een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen voor alle leerlingen, met name ook voor de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.
- De beoogde kwalitatieve en kwantitatieve resultaten van het onderwijs aan leerlingen die extra ondersteuning krijgen.

- De basisvoorzieningen voor leerlingen op alle vestigingen van de scholen.
- De criteria en procedures om leerlingen te plaatsen op het speciaal basisonderwijs (sbo), praktijkonderwijs (pro) en (voortgezet) speciaal onderwijs cluster 3 en 4 ((v)so)). Voor de toelating op deze scholen, moet een leerling een zogenaamde toelaatbaarheidsverklaring (tlv) hebben.
- De procedures en het beleid om leerlingen van het sbo, pro en (v)so terug of over te plaatsen naar het regulier onderwijs.
- De procedures, criteria en het beleid over het verdelen, besteden en toewijzen van ondersteuningsgelden aan scholen (meerjarenbegroting). Hierbij wordt ook rekening gehouden met de personele en materiële kosten van verwijzingen van leerlingen tijdens een schooljaar.
- De wijze waarop ouders geïnformeerd worden over de extra ondersteuningsmogelijkheden in het samenwerkingsverband en de manier waarop ze begeleid worden.
- Samenwerking en overleg tussen de samenwerkingsverbanden PO en VO onderling en met de gemeenten en instellingen voor cluster 1 (kinderen met een visuele beperking) en cluster 2 (kinderen met een auditieve of communicatieve beperking).

Kortom, al het beleid op het gebied van onderwijs, financiën en personeel en de afspraken over de informatievoorziening, de communicatie en/of samenwerking met ouders en partners staan in het ondersteuningsplan. Dit plan wordt minimaal één keer in de vier jaar vastgesteld. Veel ondersteuningsplannen zijn nog in ontwikkeling en worden periodiek aangevuld en gewijzigd. Omdat ook de meerjarenbegroting deel uit maakt van het ondersteuningsplan vindt in (bijna) elk samenwerkingsverband jaarlijks een bijstelling van het ondersteuningsplan en de jaarbegroting binnen de meerjarenbegroting plaats. Naast bovengenoemde wettelijk voorgeschreven onderwerpen mogen ook andere afspraken in het ondersteuningsplan worden opgenomen. In veel ondersteuningsplannen staat bijvoorbeeld een hoofdstuk over de (bestuurlijke) organisatie. Soms worden ook over het personeel beleidspunten opgenomen in een ondersteuningsplan.

*Wat het personeelsbeleid voor het personeel werkzaam voor het samenwerkingsverband betreft, geldt altijd dat de bestuurder dit aan de MRp ter advies of instemming voorlegt. Het personeel is immers de eerst belanghebbende en is niet vertegenwoordigd in de OPR.*

## 6. Ondersteuningsplan en personeelsbeleid binnen het samenwerkingsverband

Het beleid van het samenwerkingsverband staat beschreven in het ondersteuningsplan. Het bestuur van het samenwerkingsverband stelt dit vast na instemming van de OPR.

In schema:



In het ondersteuningsplan wordt vaak beleidsruimte voor passend onderwijs aan de schoolbesturen gegeven. De medezeggenschap hierover valt onder het advies- of instemmingsrecht van de GMR van de schoolbesturen of de MR-en van de scholen, afhankelijk van het onderwerp.

Voor de taken en de formatie die het samenwerkingsverband zelf op zich neemt op basis van het ondersteuningsplan, benoemt het personeel of huurt het extern personeel voor deze taken in. Het beleid voor het personeel werkzaam voor het samenwerkingsverband stelt het bestuur na instemming of advies van de medezeggenschapsraad voor personeel (MRp) vast.

## 7. Activiteiten van het samenwerkingsverband en de inzet van personeel

Het samenwerkingsverband heeft een aantal wettelijke taken opgedragen gekregen in artikel 17a van de Wet voortgezet onderwijs (Wvo) en artikel 18a van de Wet primair onderwijs (Wpo). Voor het uitvoeren van deze taken is personeel werkzaam. Het samenwerkingsverband bepaalt in welke omvang de taken worden uitgevoerd en door wie.

### Verplichte werkzaamheden

1. De administratie van
  - a. de aanvragen en afhandeling van de toelaatbaarheidsverklaringen (tlv)
  - b. de financiën van het samenwerkingsverband
  - c. de formele organisatie van het samenwerkingsverband.
2. Het opstellen van een deskundigenadvies voor elke aanvraag om een toelaatbaarheidsverklaring (tlv).
3. Het informeren en ondersteunen van ouders.
4. Bezwaarschriften commissie.

In het ondersteuningsplan kunnen ook andere dan de wettelijk verplichte taken opgenomen zijn.

### Eigen beleidskeuzes

1. Bestuurskosten voor een raad van toezicht en een college van bestuur of directeur/bestuurder voor een algemeen/dagelijks bestuur met een directeur van het samenwerkingsverband.
2. Secretariële en eventuele staffuncties op een bestuursbureau.
3. Ambulante begeleiding en/of ander inhoudelijk personeel dat bijvoorbeeld in een expertisecentrum werkzaam is ten dienste van (de scholen in) het samenwerkingsverband.
4. Ortho Pedagogisch Didactisch Centrum (OPDC) of eventueel andere tussenvoorzieningen die rechtstreeks onder het samenwerkingsverband vallen.
5. Deskundigenadvies voor 'arrangementen' zonder dat er sprake is van een toelaatbaarheidsverklaring. Het gaat hier vaak om arrangementen binnen het regulier onderwijs ten gunste van leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.
6. Andere werkzaamheden die het samenwerkingsverband zinvol vindt en in de begroting meeneemt.

Gezien de eventuele werkgeversverantwoordelijkheid van een samenwerkingsverband is het aan te bevelen de hoofdlijnen over de gevolgen van het ondersteuningsplan voor personeel en organisatie te benoemen. Het gaat hier bijvoorbeeld om de functies en de formatieomvang van het personeel dat werkt voor het samenwerkingsverband.

## 8. Medezeggenschapsdocumenten in een samenwerkingsverband

Elk samenwerkingsverband moet drie documenten in het kader van de medezeggenschap opstellen.

1. Het medezeggenschapsstatuut, waarin met name de organisatie van de gehele medezeggenschap in het samenwerkingsverband én de faciliteiten voor de leden in de OPR en de MRp zijn beschreven.
2. Het medezeggenschapsreglement voor de OPR.
3. Het medezeggenschapsreglement voor de MRp.

De MRp heeft (twee derde meerderheid) instemmingsrecht op het medezeggenschapsstatuut (ook de OPR moet hiermee instemmen) en op het medezeggenschapsreglement van de MRp zelf (ook twee derde meerderheid).

Modellen voor deze documenten hebben de ouderorganisaties, het LAKS, de vakbonden en de PO-Raad en de VO-raad opgesteld. Ze staan op de websites [www.infowms.nl](http://www.infowms.nl) en [www.medezeggenschap-passendonderwijs.nl](http://www.medezeggenschap-passendonderwijs.nl).

## 9. Bevoegdheden MRp in relatie tot de OPR

Voor het personeel in dienst bij de samenwerkingsverbanden gelden de cao PO en de cao VO. Die zijn deels ook kaderstellend voor de medezeggenschap van het personeel. De MRp is net als de OPR of een (G)MR een 'gewoon' medezeggenschapsorgaan met alle algemene bevoegdheden (recht op informatie, recht op overleg, initiatiefrecht). Aandacht verdienen de bijzondere bevoegdheden van de MRp. Het bestuur van het samenwerkingsverband legt een beleidsvoorstel in de vorm van een voorgenomen besluit voor aan één medezeggenschapsorgaan ter advies of instemming. Dat betekent

dat het een voorgenomen besluit óf via het ondersteuningsplan aan de OPR óf als een eigenstandig voorgenomen besluit aan de MRp voorlegt. Alleen bij het medezeggenschapsstatuut zijn beide organen op basis van de Wms in positie.

De OPR heeft het instemmingsrecht op het ondersteuningsplan (Wms art. 14a). Daarmee speelt de OPR een grote en belangrijke rol bij het onderwijskundig beleid en het formatiebeleid. Dat raakt ook het personeel werkzaam bij het samenwerkingsverband. Dit personeel heeft medezeggenschap via de MRp, maar al het beleid dat wettelijk in het ondersteuningsplan hoort te worden vastgelegd en waarmee de ondersteuningsplanraad heeft ingestemd, komt niet meer ter advies of instemming in de MRp.

Alle andere onderwerpen én de uitwerking van het ondersteuningsplan voor het personeel van het samenwerkingsverband komen wel in de MRp aan de orde, conform de bevoegdheden in artikel 10 tot en met 14 van de Wms.

Het accent ligt derhalve op de onderwerpen die het personeel direct aangaan. Dat zijn vooral de onderwerpen die genoemd staan in artikel 12 van de Wms (instemmingsrecht personeel) en een aantal adviesrechten die het personeel raken en die niet bij de ondersteuningsplanraad zijn ondergebracht.

Geordend naar de hoofdonderwerpen binnen het personeelsbeleid (personeelsplanning, personeelsontwikkeling en personeelszorg) zijn dit met name:

#### *Personeelsplanning, organisatie en de inzet van mensen*

- organisatie van (het bureau van) het samenwerkingsverband
- aanstelling en ontslag van de directie van het samenwerkingsverband
- taakverdeling binnen het management van het samenwerkingsverband
- aanstellingen in functies, functiegebouw en de omvang van de functies binnen de formatie
- keuze voor ontslagbeleid of werkgelegenheidsbeleid
- mobiliteitsbeleid
- taakbeleid en de invulling van de 40-urige werkweek
- regeling voor de werk- en rusttijden en een tijd- en plaatsgebonden werktijdenregeling
- verlof en vakantie
- werkreglement
- invulling van het werkoverleg
- arbeidsomstandigheden (veiligheid, welzijn, gezondheid)
- secundaire arbeidsvoorwaarden (bijv. woon-werkverkeer en dienstreizen)
- stagebeleid
- sponsoring

#### *Personele ontwikkeling*

- beleid over het functioneren en beoordelen en beloningsbeleid
- scholing en begeleidingsbeleid

#### *Personeelszorg*

- ziekteverzuim en arbo
- reïntegratie



- bedrijfsmaatschappelijk werk
- privacyreglement

In de praktijk houdt het personeel werkzaam voor het samenwerkingsverband zich met bovenstaande onderwerpen bezig.

## 10. Slot

Er zijn er voor zover bekend bij het eerdere Steunpunt medezeggenschap passend onderwijs begin 2016 ongeveer 40 MRp's gevormd. Naar verwachting geven de komende maanden nog ruim 100 samenwerkingsverbanden verder vorm aan een MRp. Met behulp van de drie bijlagen heeft een aantal samenwerkingsverbanden zelf een MRp gevormd, een MRp-reglement (en soms een deelraadreglement) gemaakt en het medezeggenschapsstatuut aangepast. Deze notitie met bijlagen kan daar behulpzaam bij zijn.

Aanvragen voor eventuele ondersteuning op locatie kunt u doen via

[www.mdezeggenschap-passendonderwijs.nl](http://www.mdezeggenschap-passendonderwijs.nl)

[www.infowms.nl](http://www.infowms.nl)

Auteur: Jan de Vos (VOO)  
Marcel Koning (AOB)

---

### Bijlagen:

1. Model reglement medezeggenschapsraad voor personeel (MRp): websites
2. Model huishoudelijk reglement voor de medezeggenschapsraad voor personeel (MRp): websites
3. Model medezeggenschapsstatuut samenwerkingsverband: websites
4. Stappenplan oprichten MRp samenwerkingsverband: website
5. Voorbeeldbrieven en bijlage:
  - a. oproep leden werkgroep/voorlopige MRp
  - b. kandidaatstelling voor de MRp
  - c. bijlage: mogelijke onderwerpen voor de MRp.

**Voorbeeldbrief oproep leden werkgroep/voorlopige MRp**

Beste dames en heren,

Je bent betrokken bij het samenwerkingsverband passend onderwijs

Je bent ofwel in dienst van het samenwerkingsverband of vanuit je huidige werkgever gedetacheerd naar het samenwerkingsverband. In elk geval wordt wat je doet en hoe je dat doet grotendeels bepaald door het (bestuur van) het samenwerkingsverband.

In het Nederlandse onderwijs kennen we medezeggenschap op grond van de Wet medezeggenschap op scholen (Wms). Die wet voorziet erin dat op iedere school een medezeggenschapsraad is en bij besturen met meer scholen een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Voor het samenwerkingsverband regelt deze wet ook de medezeggenschap. Aan het samenwerkingsverband is een ondersteuningsplanraad (OPR) gekoppeld. Daarin zitten ouders en personeelsleden van de scholen die bij het samenwerkingsverband horen. Deze raad heeft onder andere instemmingsrecht op het ondersteuningsplan. Het ondersteuningsplan is voor het samenwerkingsverband het belangrijkste document. Het regelt hoe de ondersteuning van leerlingen, leerkrachten en ouders vorm krijgt, hoe het geld besteed wordt en wie waarover zeggenschap heeft.

Het ondersteuningsplan regelt echter niet de onderwerpen die met het personeel van het samenwerkingsverband te maken hebben (zie bijlage). Daarvoor moet het samenwerkingsverband een aparte medezeggenschapsraad oprichten: de MRp (medezeggenschapsraad personeel). Deze MRp bestaat uit personeelsleden van het samenwerkingsverband. Dit zijn zowel mensen die in dienst zijn als mensen die voor langere tijd (meer dan zes maanden) gedetacheerd zijn naar het samenwerkingsverband.

Het samenwerkingsverband ..... moet op korte termijn een MRp oprichten. Daarvoor is het op zoek naar medewerkers die plaats willen nemen in een voorlopige MRp (VMRp). De taak van deze VMRp is om een reglement op te stellen voor de MRp. Als dat reglement klaar is, worden er verkiezingen gehouden en wordt een definitieve MRp geïnstalleerd.

Wil je meedenken over de vorm waarin de medezeggenschap binnen het samenwerkingsverband vorm krijgt, meld je dan voor ..... aan bij XXX

**Voorbeeldbrief kandidaatstelling voor de MRp**

Beste dames en heren,

Je bent betrokken bij het samenwerkingsverband passend onderwijs .....

Je bent ofwel in dienst van het samenwerkingsverband of vanuit je huidige werkgever gedetacheerd naar het samenwerkingsverband. In elk geval wordt wat je doet en hoe je dat doet grotendeels bepaald door het (bestuur van) het samenwerkingsverband.

In het Nederlandse onderwijs kennen we medezeggenschap op grond van de Wet medezeggenschap op scholen (Wms). Die wet voorziet erin dat op iedere school een medezeggenschapsraad is en bij besturen met meer scholen een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Voor het samenwerkingsverband regelt deze wet ook de medezeggenschap. Aan het samenwerkingsverband is een ondersteuningsplanraad (OPR) gekoppeld. Daarin zitten ouders en personeelsleden van de scholen die bij het samenwerkingsverband horen. Deze raad heeft onder andere instemmingsrecht op het ondersteuningsplan. Het ondersteuningsplan is voor het samenwerkingsverband het belangrijkste document. Het regelt hoe de ondersteuning van leerlingen, leerkrachten en ouders vorm krijgt, hoe het geld besteed wordt en wie waarover zeggenschap heeft.

Het ondersteuningsplan regelt echter niet de onderwerpen die met het personeel van het samenwerkingsverband te maken hebben (zie bijlage). Daarvoor moet het samenwerkingsverband een aparte medezeggenschapsraad oprichten: de MRp (medezeggenschapsraad personeel). Deze MRp bestaat uit personeelsleden van het samenwerkingsverband. Dit zijn zowel mensen die in dienst zijn als mensen die voor langere tijd (meer dan zes maanden) gedetacheerd zijn naar het samenwerkingsverband.

Het samenwerkingsverband ..... moet op korte termijn een MRp oprichten. Om dat te regelen is een tijdje geleden een oproep gedaan om mensen te werven voor een voorlopige MRp.

..... en ..... hebben zich hiertoe bereid verklaard. Inmiddels heeft deze voorlopige MRp, een reglement opgesteld dat het bestuur van het samenwerkingsverband heeft goedgekeurd. En daarmee heeft de voorlopige MRp zijn taak volbracht.

Dat betekent dat er nu kandidaten worden opgeroepen voor de definitieve MRp, die uit ..... personen zal bestaan. Alle personeelsleden van het samenwerkingsverband kunnen zich kandidaat stellen.

Wil je je kandidaat stellen voor de MRp, schrijf dan een korte motivatie voor je kandidaatstelling en zend deze uiterlijk ..... aan XXX

**Bijlage: Mogelijke onderwerpen voor de MRp***Personeelsplanning, organisatie en de inzet van mensen*

- organisatie van (het bureau van) het samenwerkingsverband
- aanstelling en ontslag van de directie van het samenwerkingsverband
- taakverdeling binnen het management van het samenwerkingsverband
- aanstellingen in functies, functiegebouw en de omvang van de functies binnen de formatie
- keuze voor ontslagbeleid of werkgelegenheidsbeleid
- mobiliteitsbeleid
- taakbeleid en de invulling van de 40-urige werkweek
- regeling voor de werk- en rusttijden en een tijd- en plaatsgebonden werktijdenregeling
- verlof en vakantie
- werkreglement
- invulling van het werkoverleg
- arbeidsomstandigheden (veiligheid, welzijn, gezondheid)
- secundaire arbeidsvoorwaarden (bijv. woon-werkverkeer en dienstreizen)
- stagebeleid
- sponsoring
- .....
- 

*Personele ontwikkeling*

- beleid over het functioneren en beoordelen en beloningsbeleid
- scholing en begeleidingsbeleid
- .....

*Personeelszorg*

- ziekteverzuim en arbo
- reïntegratie
- bedrijfsmaatschappelijk werk
- privacyreglement
- .....