

Notulen 152^e vergadering van de GMR van INOS op 8-10-2019
Locatie: INOS bestuursburo

Personeelsgeleding	Aanwezig ja/nee	Oudergeleding	Aanwezig ja/nee
Marja de Bie	Ja	Vivian van Alem	Ja
Amanda Halbesma	Ja	Harold Bovelanders	Ja
Jorinde Jelles Vicevoorzitter	Ja	Aernoud Jongepier voorzitter	Nee
Sjors van Liempt	Ja	Coen de Lange	Ja
Inge Meessen	Ja	Jan-Willem Thoen	Ja
Mireille Willemsen	Ja	Robin de Vos	Ja
Linda Baremans	Ja	Wouter de Wit	Ja
Notulist: Petra Haverman			
Overige aanwezigen:			
Nicole van Son, voorzitter CvB INOS			
Ray Lucieer, lid CvB INOS			
Anita van der Aa, bestuurssecretaris INOS			

Deel 1: GMR - College van Bestuur

1. Opening en Agenda

De voorzitter is afwezig vanwege ziekte. De vicevoorzitter Jorinde Jelles leidt de vergadering.

2. Mededelingen

De GMR heeft de mededelingen vooraf schriftelijk ontvangen. In het kort:

- Opstart schooljaar 2019-2020
Bij de start van het nieuwe schooljaar waren alle groepen voorzien in de formatie en de capaciteit in Phoenix op voldoende peil. Bij Phoenix is 48 fte aan leerkrachten en onderwijsassistenten werkzaam. Vorig jaar was dit 35 fte. INOS heeft 180 nieuwe medewerkers: bestaande uit startende leerkrachten, 2e en 3e jaar leerkrachten (basisbekwaam) en ervaren leerkrachten.
- Er is een aantal wijzigingen in directies:
 - Op Kbs De Werft is Martijn van Ooijen benoemd als directeur van het kindcentrum.
 - De directeur van Kbs Sinte Maerte heeft eind juni haar werkzaamheden beëindigd. Wim van Dun, voorzittend directeur van de OE Petrus & Paulus, Sinte Maerte, Effen en Eerste Rith, heeft toen als waarnemend directeur per direct haar taken overgenomen. Inmiddels is Wim op unanieme voordracht van MR en verschillende adviescommissies uit het team van Sinte Maerte benoemd als directeur van de school. Hij blijft voorzittend directeur van de OE.
 - Met zijn benoeming ontstond een vacature op Kbs Petrus & Paulus; momenteel wordt door de MR gewerkt aan de profieltekst. Om te voorzien in de directievoering van de school is Maartje Schalk, ook één van de vier managementpotentials uit de eerste kweekvijver, benoemd als waarnemend directeur.
 - Op het Breda College zijn twee nieuwe afdelingsleiders aan de slag: Hannelore Veltman bij de afdeling arbeid en Henk Kemper bij de afdeling dagbesteding. Hannelore is in dienst van INOS en werkte al op het Breda College. Voor Henk Kemper is het een interim-opdracht in principe tot eind 2019.

- Bestuursbureau
 - Op het bestuursbureau is inmiddels Anke Steenbergen gestart als verzuimregisseur en Mascha Broeders als verzuimcoördinator.
 - Op 1 oktober hebben we Jean Louis van den Broek verwelkomd, directeur bedrijfsvoering en Constance Janssen, directeur Phoenix, op het bestuursbureau.
- Addendum Breedsaam
De Gemeente Breda heeft zich uitgesproken voor medewerking aan de financiering van de vorming van IKC's, dan wel voor financiering garant te willen staan.
- Veiligheid
Het bestuur ziet een tendens dat leerkrachten een groeiend gevoel van onveiligheid ervaren. Het is goed dat ouders mondig zijn maar het gaat soms om de manier waarop. Het kan bedreigend en intimiderend zijn. Soms gaan mensen over je grenzen en worden ze door leerkrachten als bedreigend ervaren. In voorkomende situaties maakt INOS een constante afweging over de grens tussen zorgplicht en veiligheid op basis van de feitelijke gang van zaken. Waar nodig met ondersteuning van de GGD en de wijkagent.

De GMR ziet deze tendens in de hele maatschappij en vooral ook in de zorg en bij de politie. Zij horen graag wat INOS doet om onveilige situaties te voorkomen en te leren hoe te handelen. De GMR vindt het belangrijk dat alle medewerkers hierin sterker worden gemaakt. Het CvB geeft aan dat:

- Alle scholen een interne vertrouwenspersoon en een coördinator sociale veiligheid hebben.
- Alle interne vertrouwenspersonen/coördinatoren sociale veiligheid hebben of gaan de opleiding meldcode huiselijk geweld volgen. En zij moeten dit doorzetten naar hun collega's.
- Afhankelijk van de casus worden de te zetten stappen rondom een incident afgestemd met een jurist. Het CvB is er zich van bewust dat procedures daarover goed moeten vastliggen.
- Er binnen het opleidingsaanbod professionaliseren wat straks wordt ondergebracht bij Phoenix een training komt voor alle medewerkers.
- Bespreking casuïstiek als leermodel plaatsvindt in het MTO met voorzittend directeuren.

3. Werkverdelingsmodel

Vanuit de info in de managementrapportages concludeert het CvB dat de invoering van het werkverdelingsmodel goed is verlopen. De HR-adviseurs waren er ter ondersteuning, ook om de MR'en goed te informeren. Er zijn voorlichtingsavonden geweest voor de MR'en. Er zijn scholen waar niet veel veranderde omdat er al een overlegcultuur aanwezig is. Op scholen waar minder sprake is van participatief leiderschap geeft het een impuls om de regie binnen het team te leggen. In februari/maart start het traject weer opnieuw. Het moet elk jaar weer opnieuw. Het CvB geeft alleen uitgangspunten als basis voor het gesprek en bevraagt de directies over de procesgang.

Op de vraag van de GMR wat het heeft opgeleverd geeft het CvB aan dat teams echt samen bepaalde keuzes konden maken, echt konden stemmen over de verdeling van de taken, inzet middelen etc. Vanuit hun bezoek aan MR'en zijn er door de GMR-leden incidenteel ook andere geluiden gehoord.

4. Verhalentraject – sneak preview nieuwe website

Het CvB stelt dat INOS in een nieuwe fase zit en het bestuur heeft als wens om de ontwikkelkracht en de verhalen van INOS meer voor het voetlicht brengen. Niet alleen voor ouders/leerlingen, maar vooral ook naar (potentiële) medewerkers. Wat gebeurt er bij INOS, wat vindt INOS belangrijk en waarmee kun je je identificeren. Het bestuur zoekt ook naar een manier om zich op een andere manier maatschappelijk te verantwoorden. En niet alleen met het benoemen van haar missie en visie. Hiervoor start INOS begin 2020 met een nieuwe website vol verhalen over iedereen die bij INOS betrokken is. Elke maand verschijnt er een nieuw verhaal. De scholen kunnen de verhalen van hun school op hun eigen website toevoegen. Aan het concept en de bouw van de website werken interne medewerkers met ondersteuning van de vaste externe communicatiemedewerker.

5. Werkbelevingsonderzoek

In het voorjaar wil het CvB een werkbelevingsonderzoek (voorheen het tevredenheidsonderzoek) houden. Hierbij wil INOS vooral insteken op werkbeleving en inzoomen op werkdrukverlichting. Het CvB vraagt in welke mate de GMR betrokken wil zijn bij de opzet hiervan. De GMR komt hierop terug. Wel geven ze aan dat als je de resultaten wilt vergelijken met vorige uitkomsten dat je de vraagstelling niet moet veranderen. Wel kun je bijvoorbeeld een extra deel toevoegen.

Zo stelt de GMR voor om bij de opvolging van de inzet van de werkdrukmiddelen, een relatie te leggen met het werkdrukbelevingsonderzoek, het verzuimbeleid en het professionaliseringsbeleid (zowel op bovenschools als schoolniveau).

6. Verzuimcijfers – verzuimbeleid

Het CvB heeft met de wg. Financiën de cijfers doorgenomen. Een korte toelichting vanuit het bestuur. De trend is dat er een lichte daling is ten opzichte van 2018 in bijna alle categorieën van het verzuim. Voorzichtigheidshalve wordt qua begroting voor 2020 gerekend met 5,5% ziekteverzuim, gelijk de begroting 2019.

Vanaf januari 2019 is er extra capaciteit ingezet op verzuimbegeleiding voor de directeuren. In september 2019 heeft dit structureel vorm gekregen door de komst van een verzuimregisseur in vaste dienst (taken o.a. preventief beleid versterken; directeur ondersteunen bij moeilijke casuïstiek; contact met bedrijfsarts). De verzuimcoördinator ondersteunt in het administratieve proces. Daarnaast werkt INOS per 1 oktober samen met een nieuwe bedrijfsarts.

Medewerkers kunnen sinds dit jaar onder begeleiding van een coach een Werkenergieanalyse laten uitvoeren. INOS wil op meer gebieden ondersteuning aanbieden zoals bijvoorbeeld hulp bij rouwverwerking etc. De GMR vindt het goed dat er veel aandacht is voor het welzijn van medewerkers, zowel vanuit een goed werkgeverschap perspectief maar ook omdat verzuim hoge kosten met zich meebrengt. De GMR geeft aan dat het de kunst is om de waaier aan hulpmogelijkheden ook te laten landen bij de directeuren zodat ze dat ook aanbieden aan hun medewerkers. Het CvB probeert dit ook bij de medewerkers zelf meer bekend te maken zodat ze makkelijker hun weg hierin kunnen vinden.

7. Exploitatiecijfers

Het bestuur geeft aan dat INOS per saldo t/m augustus 2019 op koers ligt; de cijfers zijn iets beter dan begroot. De mogelijke risico's heeft INOS scherp in beeld. De werkgroep financiën is tevreden met de helderheid en stabiliteit in de financiën voor 2019.

Er is een kaderbrief begroting 2020 opgesteld. In de begroting van 2020 is extra aandacht voor:

- Professionalisering
- ICT en Onderwijs: nog actiever te laten landen
- Phoenix positieversterking
- Verzuimbeleid en preventie
- Individueel scholingsbudget (vooruitlopend op ontwikkelingen in de CAO): naar verwachting nog meer individueel opeisbaar. Dit is 500€ bij 1 fte; bij medewerkers met een parttime dienstverband (vanaf 0,4 fte) vult INOS dit bovenschools aan tot 500€.
- Bezuiniging op achterstandsmiddelen op solidariteit: INOS compenseert daar waar nodig via een solidariteitsvoorziening

Afdrachtspercentage en rendementseis: Het CvB geeft aan dat percentueel de afdrachten in 2020 iets naar beneden kunnen. Afgelopen jaren bedroeg de rendementseis 1% om het weerstandsvermogen aan te sterken. Het eigen vermogen is meer op peil en daarom kan de rendementseis worden verlaagd van 1 % naar 0,7%. Dit geeft ruimte voor scholen om extra middelen in te zetten.

De GMR geeft aan dat scholen met een hoge begroting relatief veel moeten afdragen en vindt dit deels niet terecht. De GMR doelt hierbij op het speciaal onderwijs (het Kasteel, ons SBO en het Breda College). Voor kosten gerelateerd aan personeel is het logisch dat er sprake is van een hogere afdracht maar de algemene kosten zouden naar aantal kinderen of aantal scholen moeten worden verdeeld. Dit is al meerdere keren aangegeven door de GMR. Het CvB heeft al

eerder aangegeven dat dit een grote stelselwijziging zou inhouden en dat door wijziging in de bezetting op het bureau met het vertrek van de concerncontroller en een financieel adviseur, er andere prioriteiten moesten worden gesteld. De GMR heeft begrip voor de personele omstandigheden maar het fundamentele punt dat geld bestemd voor speciaal onderwijs daar door de huidige systematiek kostenverdeling niet terechtkomt is niet uit te leggen en zou wat hen betreft anders moeten in de 2020 begroting. Er volgt een discussie op wat voor manier je ernaar zou kunnen kijken. Het CvB zegt wederom toe, op gedegen wijze, te willen kijken naar de systematiek. Maar benadrukt dat het van belang is hierin alle consequenties voor alle partijen goed te overzien, ook het solidariteitsprincipe. De GMR zal hier zelf ook een standpunt over formuleren en hierover op korte termijn contact opnemen met het CvB.

Meenemen resultaat naar volgend jaar:

Dit is eenmalig maar er wordt nog gekeken naar beleid met een structureel karakter. Voor nu: de 'overwinst' (positief resultaat boven de rendementseis) van 2018 kan gedeeltelijk in 2020 worden ingezet met het doel tot structurele kwaliteitsverbetering van onderwijs. Hiervoor gelden kaders zoals een goede reden dat de overwinst is ontstaan en maximering hoogte van het bedrag tot 20.000 per school. Er mag geen verlies zijn geleden in 2019 en de aanvraag loopt via het CvB voorzien van een korte toelichting. Exacte uitwerking wordt meegenomen in het begrotingsgesprek met de school. De GMR zet vraagtekens bij deze systematiek omdat dit wordt bekostigd uit de begroting van 2020 en feitelijk de andere scholen middels de afdracht deze extra middelen financieren.

8. Rondvraag en sluiting deel 1

- **Klimaat:** Het CvB is volledig op de hoogte van de klimaatproblemen op de scholen. Er zijn volgens het bestuur door BreedSaam metingen gedaan op elke school. Ook vanuit een enquête van Breedsaam komt het klimaat als belangrijkste topic. Er zijn 10 scholen aangewezen in Breda waar de grootste problematiek is. Het CvB roept directeuren op de klimaatproblemen zoveel mogelijk onder de aandacht te brengen. Financiering is een probleem omdat er vooralsnog geen extra geld komt vanuit de overheid.
- **Staking:** Het CvB meldt dat er een landelijke oproep is voor een staking op 6 november. Het CvB ondersteunt de staking omdat er nog steeds geen structurele oplossing is voor het lerarentekort. Of INOS de salarissen weer doorbetalen hangt af van het accountantsprotocol. Wel is het van belang dat de scholen zich houden aan de wettelijke onderwijstijd. Als het merendeel van het team wil staken kan het nodig zijn ter compensatie een studiedag op te offeren.
- **PO-raad:** Nicole gaat namens de grote besturen mee onderhandelen over de CAO in de PO-raad (na 6 november).

Deel 2: reguliere GMR

9. Agenda en mededelingen (info vooroverleg)

Financiën toevoegen aan de agenda.

10. Tussentijdse verkiezingen.

De vicevoorzitter heet Linda Baremans welkom als nieuw lid in de personeelsgeleding. De verkiezingen zijn conform draaiboek verlopen.

11. Zelfevaluatie GMR (werkwijze jaarverslag; jaarplanning)

Doorschuiven naar volgende vergadering wegens tijdgebrek.

12. Onderwerpen overleg RvT

De volgende GMR-vergadering is met de RvT. De GMR stelt de volgende onderwerpen voor:

Financiën (waaronder bovenschoolse begroting, allocatie van kosten en solidariteitsprincipe)
Scheiding van functies bestuur (bijv. RSV, Breedsaam)
IKC

13. MR bezoeken

De MR van Kbs De Horizon is bezocht. In hun ogen vinden de klimaatproblemen geen gehoor. Zij hebben nog niks vernomen van Breedsaam. De GMR wil weten hoe scholen er qua klimaat in staan en gaan de MR'en hierover uitvragen.

Actie 13.1

14.Financiën:

- De bovenschoolse begroting is ongeveer 10 miljoen. De verdeling hiervan komt niet terug in de cijfers. De GMR wil hier meer inzicht in. De vraag is hoe verdeel je de kosten voor een evenredig deel over de scholen? Meenemen in het vooroverleg.
Actie 14.1
- Afdrachtpercentage: De kosten van de bovenschools begroting worden nu naar rato van de schoolbegroting verdeeld middels het afdrachtspercentage. Scholen met hoge bekostiging, zoals Het Breda College en Het Kasteel, dragen hierdoor relatief veel bij aan de algemene kosten. Grofweg gezegd betalen deze 2 scholen 20% van de algemene kosten van INOS terwijl er in totaal 28 scholen zijn. De hoge afdracht kan deels terecht zijn voor zover het bijvoorbeeld personeelskosten betreft (omdat deze scholen relatief veel personeel hebben), maar overige kosten zoals bijvoorbeeld klein onderhoud op scholen, websites, accountantskosten, GMR/RvT, etc. lijkt dit onterecht. Dit is meerdere keren onder de aandacht van het CvB gebracht en het punt wordt ingezien maar in de kadernotitie voor de 2020 begroting wordt er geen aanpassing gemaakt. Verwezen wordt naar de complexiteit en doorwerkeffecten. De GMR vindt dit niet meer acceptabel want als de verdeling van kosten onjuist is betekent dit dat geld voor speciaal onderwijs niet wordt ingezet waar het voor bedoeld is. Tevens is voor 2020 extra geld beschikbaar om de rendementseis te verlagen en extra middelen beschikbaar te stellen voor bepaalde scholen. Deze gelden komen uit de afdrachtspercentages en aanpassing van de verdeling van de kosten op een rechtvaardige wijze, juist om het solidair en acceptabel te houden, is dan ook nodig.

Afgesproken wordt dat een alternatief kostenverdelingsmodel wordt gemaakt als voorstel aan het CvB en hierover verder te spreken met als doel om al in 2020 aanpassingen aan de huidige systematiek te maken.

Actie 14.2

15.Rondvraag en sluiting

- Professionalisering: De werkgroep P&O zoekt uit hoe het in de huidige CAO staat en wat de mogelijke consequenties zijn in de nieuwe CAO.
Actie 15.1
- Werkbelevingsonderzoek: De GMR wil meedenken over de opzet van het werkbelevingsonderzoek. Met de kanttekening dat ze het belangrijk vindt om de resultaten goed te kunnen vergelijken met voorgaande jaren.
Actie 15.2
- Positief saldo scholen: Er zijn scholen die geld over houden aan het einde van elk jaar. De vraag is hoe dit kan. Als het goed is hebben ze maandelijks inzicht in de cijfers. De GMR-leden geven aan dat de directeuren maandelijks de cijfers bespreken op het bestuurskantoor. Meenemen in het vooroverleg.
Actie 15.3
- Werkgroepen: Linda sluit zich aan bij de werkgroep Onderwijs.
- MR-basiscursus 5 november: Voor de basiscursus zijn voldoende aanmeldingen. Vanuit de GMR zijn die avond Marja, Amanda en Petra aanwezig.
- De GMR besluit het vergaderproces te gaan monitoren bij elke bijeenkomst door aanwijzen van 1 persoon die eind van de avond terugkoppeling geeft.
- Beoordelingscyclus: In vooroverleg gaat de GMR navragen hoe het staat met de beoordelingscyclus op de scholen. Vinden deze overal plaats en hoe wordt dit gemonitord? Ook in dit kader navraag doen naar de inzet van de prestatiebonus.
Actie 15.4
- Bezwarencommissie: Jorinde neemt deel aan de bezwarencommissie van INOS.

Onderwerp	Actiepunten GMR 146 d.d. 21-01-2019	Verantwoordelijk	Eind-datum
-----------	-------------------------------------	------------------	------------

146.2	Info beleidsstukken MR'en	Vooroverleg: Overzicht publicaties protocollen/beleid op INOS=Plein kan vollediger en explicieter	Aernoud/Jorinde	
146.3	Kwaliteitswijzer	Navragen hoe de kwaliteit in het SO wordt gemeten.	Wg. Onderwijs	
146.3.2	Kwaliteitswijzer	Navraag doen naar inzet/verdeling gelden SWV	Wg. Onderwijs	
146.4.2	MR-reglement	Vooroverleg: is er een voorstel voor een herzien MR-reglement verzonden naar de MR'en	Aernoud/Jorinde	
146.5.2	IKC	IKC-ontwikkeling volgen op alle beleidsterreinen	Alle werkgroepen	2019/2020
146.5.3	Financiën	Vragen naar meer expliciete koppeling tussen beleid en begroting bij het CvB.	Wg. Financiën	
146.5.6	Meerjarenpersoneels-formatieplan	Vooroverleg: wanneer verschijnt het meerjarig personeelsformatieplan	Aernoud/Jorinde	
	Scholing GMR leden	Jorinde informeert bij CNV naar de mogelijkheden van de training Brede school en IKC	Jorinde	2019
	Onderwerp	Actiepunten GMR149 d.d. 13-5-2019	Verantwoordelijk	Einddatum
149.9a	Gelden SO	Navraag doen naar de geldstroom vanuit zorgverzekeraars in het (S)BO	Wg. Financiën	2019/2020
149.9b	IKC	Overleg organiseren over IKC met RvT, CvB, directeuren en GMR-afvaardiging	Aernoud/Jorinde	2019/2020
149.12	Benoemingsprocedure directeuren	Vooroverleg: Benoemingsprocedure theorie en uitvoering vergelijken	Wg. Personeel	12-2019
	Onderwerp	Actiepunten GMR150 d.d. 16-6-2019	Verantwoordelijk	Einddatum
150.2	Professionalisering -beleid	Uitrol professionaliseringsbeleid 2020-2021	CvB	September 2020
150.4	Koersplan	Overzicht: Hoe ver zijn we	CvB	Feb/mrt 2020
150.8	Inzet werkdrukmiddelen	Vooroverleg: inzicht in inzet werkdrukmiddelen en evaluatie daarvan	Aernoud/Jorinde	September 2019
150.8.1	Vervangingsprotocol	Vooroverleg: Inzicht in vervanging ziekteverzuim door scholen zelf	Aernoud/Jorinde	September 2019
150.9.1	Huishoudelijk reglement	Aanpassingen volgen in september	Aernoud/Jorinde	September 2019
150.9.2	Jaarverslag GMR	Concept jaarverslag 2018-2019 opstellen	Aernoud/Petra	November 2019
150.9.3	Jaarverslag GMR	Belangrijkste punten per vergadering bundelen ten behoeve van jaarverslag GMR 2019-2020 Nog afspreken wie dat gaat doen	Aernoud/Jorinde	September 2019
150.10	Communicatieplan	Agenderen september 2019	Aernoud/Jorinde	September 2019
150.13	Financiën	Inzicht in planning begrotingsproces scholen en de begrotingsresultaten per school toezenden	Wg. financiën	September 2019
	Onderwerp	Actiepunten GMR151 d.d. 3-9-2019	Verantwoordelijk	Einddatum
151.02	INOS-Nieuwsbrief	Na elke GMR- vergadering agendapunten delen in de INOS Nieuwsbrief met een link naar de notulen op de INOS-website.	Petra	2019-2020
151.05a	OPR	OPR-lid uitnodigen om info te geven	Jorinde	2019-2020
151.06	Jaarverslag	Korte samenvatting maken GMR-vergadering t.b.v. jaarverslag	Aernoud	8-10-2019
151.07	Zelfevaluatie	Agenderen: zelfevaluatie incl. opstellen verbeterpunten	Aernoud/Jorinde/Petra	8-10-2019
151.08	Klimaatbeheersing	Brandbrief over klimaatbeheersing en inzet tropenrooster naar Breedzaam en in cc naar het bestuur over stand van zaken.	Aernoud	8-10-2019
151.08b	Evaluaties	Overzicht maken van alle te evalueren onderwerpen	Petra	8-10-2019
	Onderwerp	Actiepunten GMR152 d.d. 8-10-2019	Verantwoordelijk	Einddatum
152.13.1	Schoolklimaat	De GMR wil weten hoe scholen er qua klimaat in staan en gaan de MR'en hierover uitvragen.	Wg Onderwijs	
152.14.1	Kostenverdeling	Inzicht in bovenschoolse begroting en kostenverdeling over scholen. Meenemen in vooroverleg.	Aernoud/Jorinde	
152.14.2	Afdrachten	GMR stelt een alternatief kostenverdelingsmodel op.	Wg Financiën	Verwerkt
152.15.1	Professionalisering	Uitzoeken hoe professionalisering in de huidige CAO staat en wat de mogelijke consequenties zijn in de nieuwe CAO.	Wg P&O	
152.15.2	Werkbelevings-onderzoek	Meedenken met de opzet van het werkbelevingsonderzoek	Marja, Sjors, Linda,??	
152.15.3	Positief saldo	Positief saldo scholen: Er zijn scholen die geld over houden aan het einde van elk jaar. De vraag is hoe dit kan. Meenemen in vooroverleg.	Aernoud/Jorinde	

152.15.4	Beoordelingscyclus	In vooroverleg gaat de GMR navragen hoe het staat met de beoordelingscycli op de scholen. Vinden deze overal plaats en hoe wordt dit gemonitord? Ook in dit kader navraag doen naar de inzet van de prestatiebonus.	Aernoud/Jorinde	
----------	--------------------	---	-----------------	--

DATUM	BESLUITENLIJST GMR 2019-2020	INSTEMMING/ADVIES
190913	Akte van omzetting en samenwerkingsovereenkomst RSV	Positief advies
190913	Contract ARBO arts	Instemming