

Notulen 165^e vergadering van de GMR van INOS op 10-12-2020

Vanwege de coronacrisis via Google hang out meet

Personeelsgeleding	Aanwezig ja/nee	Oudergeleding	Aanwezig ja/nee
Linda Baremans	Ja	Harold Bovenlander	Nee
Sharon Hiemstra	Ja	Maykel Karremans	Ja
Jorinde Jelles	Ja	Eveline Kuppens	Ja
Sjors van Liempt	Ja	Jeroen Pals	Ja
Inge Meessen	Nee	Jan-Willem Thoen	Ja
Sandra van Rossum	Ja	Patricia Titulaer	Ja
Mireille Willemen	Ja	Wouter de Wit	Ja
Notulist: Petra Haverman, ambtelijk secretaris GMR INOS			
Overige aanwezigen:			
Nicole van Son, voorzitter CvB INOS			
Ray Lucieer, lid CvB INOS			
Anita van der Aa, bestuurssecretaris INOS			
Constance Janssen, directeur Phoenix			
Karim de Kwant, interim controller INOS			
Elly Koreman – toehoorder als aankomend GMR-lid			

Deel 1: GMR - College van Bestuur

1. Opening, agenda en mededelingen (o.a. info Breedsaam)
 - De voorzitter heet Elly Koreman welkom. Zij is als toehoorder aanwezig en volgt in januari de vertrekkende Jorinde Jelles op als GMR-lid in de personeelsgeleding.
 - Breedsaam: De GMR vraagt toelichting over het annuleren van de bijeenkomst van Breedsaam. Het CvB licht toe dat de leden van Breedsaam gezamenlijk van mening waren dat digitaal overleg via Teams met deze onderwerpen en dit heel diverse gezelschap onvoldoende recht zou doen aan het overleg. De benodigde interactie zou dan missen. Als het kan doen ze het in het voorjaar, zo nodig online. De GMR vindt het erg jammer dat het niet digitaal is en dat het voor een tweede keer is uitgesteld.
 - Het bestuur heeft met de GMR en de RvT dezelfde schriftelijke mededelingen gedeeld. Hier zijn geen vragen over.
 - Aanvullende opmerkingen vanuit het CvB:
 - De leerlingenraad is voor de tweede keer bij elkaar gekomen: Ze hebben zelf een goed doel uitgekozen en aan vrijwilligers van Unicef de cheque uitgereikt. Verder stond op de agenda het Koersplan, pesten via social media en een presentatie van Fonk over buiten leren en bewegen. Het CvB is erg blij met de input en het enthousiasme van de leerlingen.
 - Vandaag is er een brief uitgegaan naar ouders en medewerkers over het thuishouden van leerlingen als er op maandagochtend geen vervanging is. Dit om de druk op de leerkrachten en andere direct betrokkenen wat weg te nemen. Grote passages van de ouderbrief stonden al vrij snel online via Omroep Brabant.
 - Alle aangevraagde Covid-subsidies voor extra ondersteuning voor de achterstanden zijn toegezegd voor de INOS-scholen. Het CvB wijst op het belang van het invullen van de NCO-rapportage om te meten of de achterstand is ingehaald.

2. Professionalisering en Vervangingen

(Door Constance Janssen, directeur Phoenix)

Constance Janssen is sinds oktober 2019 directeur van Phoenix en geeft een presentatie over de vijf pijlers van Phoenix:

Professionalisering, Vervangingsorganisatie, Mobiliteit, Werving & selectie en Ontwikkelen@Phoenix

Professionalisering

Vanuit de gedachte om INOS sterk in de markt te zetten met kwalitatief goed personeel en de medewerkers ontwikkelkansen te bieden is een professionaliseringstak opgezet. Zowel op basis van het Koersplan, als vanuit de wensen vanuit de scholen biedt Phoenix bovenscholings workshops en trainingen aan.

- Alle medewerkers hebben een 3-jarig abonnement gekregen op E-wise. Dit heeft naast een breed aanbod, ook vakinhoudelijke cursussen. Aangevuld met Skool-update met ICT scholing voor medewerkers .
- Verder ondersteunt en stimuleert Phoenix het leren van en met elkaar via verschillende vormen van leergemeenschappen. Zo zijn er nu bijvoorbeeld de thema's onderzoekend en ontwerpnd leren en pedagogisch handelen. Een procesregisseur begeleidt dit stukje aanbod vanuit Phoenix.
- Coaching en loopbaanbegeleiding is voor iedereen die zich wil ontwikkelen of een loopbaanstap wil maken. Het bestaat uit een INOS-begeleidingsteam met o.a. een introductieprogramma nieuwe medewerkers, coaching en begeleiding van nieuwe medewerkers, werkenergieanalyse en intervisie.
- Samen met andere partners zoals Avans en Curio leidt Phoenix leerkrachten en onderwijsassistenten op tot startbekwaam via verschillende routes. Dit jaar zijn er binnen de scholen 144 studenten waarvan 23 LIO-ers, 60 onderwijsassistenten in opleiding en 9 zij-instromers.
- Alle medewerkers hebben een individueel professionaliseringsbudget conform de CAO PO 2019-2020. Voor 2020-2021 bedraagt het budget €600 per jaar naar rato wtf. Vanaf 2022 is dit €500. Dit is individueel opeisbaar en is niet bedoeld voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten.

Vervangingsorganisatie

De vervangersorganisatie bestaat nu uit ca. 80 medewerkers (ca. 50fte)

Elke dag worden deze mensen ingezet. In november zag INOS een toename van 30% in het aantal aanvragen in 2020 vs 2019. Dit zat vooral in een toename van ouderschaps- en zwangerschapsverlof en ziekteverzuim als gevolg van Covid.

Van de 1630 aanvragen is

- 52 % via Phoenix ingevuld en 10,6% via de B-pool;
- 28,4% door eigen medewerker ingevuld; en
- In 9% was geen invaller beschikbaar.

De GMR wil graag weten waar Phoenix staat over 5 jaar. Constance verwacht dat de verschillende pijlers verder doorontwikkeld zijn. Het zou mooi zijn als Phoenix een plek zou zijn voor alle medewerkers om zich breder te kunnen oriënteren met behoud van al hun rechten. Daar kan veel meer gebruik van worden gemaakt. Ook wil Phoenix meer medewerkers begeleiden van de ene naar de andere school. Het liefst zoveel mogelijk vanuit het initiatief van de medewerker zelf. Dit gebeurt nu nog te weinig en is vaak iets wat voortvloeit uit gesprekken met de directeur.

3. Koersplan 2022 -2025 – toelichting proces

Het CvB geeft een toelichting op het proces voor het Koersplan 2022-2025. Er is een stuurgroep opgericht en daarnaast komt er een werkgroep waarin alle groepen van INOS vertegenwoordigd zijn. Aan de hand van een onlineprogramma hebben inmiddels al veel scholen feedback gegeven. Op de samenwerkingstegel INOS Koersplan komt de info samen. De tegel ziet er heel kleurrijk uit. Veel scholen geven aan dat ze nog niet klaar zijn met het huidige Koersplan. Zodoende zullen bestaande onderwerpen meer verdieping krijgen, maar INOS gaat ook naar de toekomst kijken.

In januari gaat de werkgroep de input bekijken en de grote lijnen eruit halen. Eind januari/begin februari komt er een stakeholdersbijeenkomst met o.a. GMR-leden en de RvT.

De Leerlingenraad en alle ouders van de MR'en kunnen ook input geven. Voor de zomervakantie start het besluitvormingsproces met het doel om in oktober het volgende Koersplan te lanceren.

Een van de tips die het CvB kreeg was om ook oud-leerlingen die net van school zijn te bevragen. Daar denkt het CvB over na.

Actie 165.3

4. Financiën – begroting 2021- toelichting (interim controller Karim de Kwant)

Karim de Kwant is ingehuurd in juni voor minimaal een jaar als interim-controller

Hij geeft een toelichting op de schriftelijke vragen (*schuingedrukt*) die vooraf door de GMR gedeeld zijn.

- *Hoe kan het dat kleine scholen een overschot overhouden en is het wenselijk dat deze worden gedeeld?* Uitgangspunt is dat bij het begroten uitgegaan wordt van wat minimaal nodig is om een school te runnen. Onderwijsachterstandsgelden worden hierin niet meegenomen. De overschotten worden binnen gelijke clusters verdeeld. Die scholen kunnen dit gezamenlijk op basis van een concreet uitgewerkt plan onderling besteden. Ze bepalen zelf de criteria, een voorwaarde is dat het wel ten goede komt aan het primaire proces.
- *Hoe worden de achterstandsgelden toegekend?* Achterstandsgelden zijn gekoppeld aan een postcodegebied aan de hand van CBS-criteria. Voorheen gebeurde dit aan de hand van de gewichtenregeling per leerling. De verdeling is daardoor veranderd en scholen kunnen tekorten hebben. Een school als De Parel bijv. staat in een achterstandswijk met ook duurdere woningen en dit is nadelig voor de CBS-criteria. Zeker als je weet dat de meeste kinderen uit de duurdere woningen niet naar de Parel gaan. De scholen die INOS zelf zag als scholen met de meeste ondersteuningsbehoefte kregen door de landelijke regeling ineens een stuk minder.
De CBS-resultante gaat in de praktijk derhalve niet altijd op en daarom is de systematiek dat waar nodig de middelen worden ingezet. Door de grootte van INOS is er ruimte om dit op te vangen.
- *Wat is de financiële impact van corona?* De verwachting is dat dit uiteindelijk meevalt. Dit wordt in kaart gebracht en is na de jaarafsluiting pas duidelijk.
- *Hoe ziet de afdrachtssystematiek voor 2021 eruit?*
Er is niets veranderd. Alle bovenschoolse kosten worden naar rato verdeeld op basis van het solidariteitsbeginsel.
- *De kosten worden niet geïndexeerd in de meerjarenraming. Als GMR raden we dat wel aan om niet voor verrassingen te komen staan.*

Er is geen indexering in materieel -en personeelskosten omdat het rijk dit meestal compenseert

- *De spanning tussen incidenteel geld en structureel geld komt elke keer terug en het blijkt lastig te zijn voor scholen om mee om te gaan. Door de omvang heeft INOS wel de mogelijkheid om een deel van het incidentele geld als structureel aan te merken. Wat zijn hier de gedachten over voor komende jaren?*
Door de afdrachten en herverdeling over de scholen wordt feitelijk structureel geld omgezet in nog meer incidenteel geld. Wat zijn hier de gedachten bij?
Incidenteel geld kun je niet inzetten op structurele kosten. Afdracht leidt in principe niet tot incidenteel geld. ??? Er komen vaak landelijke of regionale middelen beschikbaar maar daar kun je niet iemand voor aannemen. De GMR geeft aan dat het fijn zou zijn als je dat deels wel structureel kunt inzetten. Het CvB licht toe dat overschotten niet allemaal structurele inkomsten zijn en dat deze bijvoorbeeld in 2020 vooral als nabetalingen van voorgaande jaren uit het RSV komen. De GMR vraagt zich af of het CvB dit al een probleem ziet? Het CvB is blij met alle losse subsidies maar het is lastig om daar structurele bezetting op te zetten. Er is geen garantie dat de incidentele middelen structureel worden. Het CvB probeert ook niet angstig te begroten, maar om incidenteel geld anders in te gaan zetten vindt INOS onverantwoord. INOS gaat de ruimte die er is wel benutten.
Als voorbeeld: Onderwijskansenscholen zouden behoefte hebben aan een eigen gezamenlijke schoolmaatschappelijk werker en hiervoor zou INOS bijv. wel geld voor in kunnen zetten. Maar niet meteen met een vaste aanstelling
- *De ratio's lopen op en er is een gezonde financiële buffer. Wat zijn de doelstellingen ten aanzien van ratio's en hoe verhouden die zich tot de benchmark voor soortgelijke onderwijsstichtingen? Hoe te voorkomen dat bij toch positief behaalde resultaten en mogelijk afbouwen van de buffers er weer incidenteel geld is en geen structureel geld. Structureel geld kan bijvoorbeeld worden ingezet voor stelselmatige klassenverkleining. Hoe kunnen we voorkomen dat er incidenteel geld overblijft?*
INOS laat de ratio van het weerstandsvermogen niet toenemen. Er komt een nieuwe risicoanalyse en samen met het nieuwe Koersplan koppelt INOS daar de nieuwe begroting aan. INOS probeert zoveel mogelijk de ontvangen gelden in het onderwijs terug te stoppen. Het CvB vertelt dat het bekostigingssysteem '22- '23 op de schop gaat en dat er een nieuwe financieringsmethodiek komt. Deze nieuwe methodiek lijkt te leiden tot minder baten voor INOS vanuit het ministerie van OCW. Om die reden houdt INOS een buffer aan zonder dat dit op de formatie terugslaat.
Het CvB geeft aan dat niet is te voorkomen dat er incidenteel geld overblijft omdat INOS niet altijd exact weet wat er komen gaat vanuit de overheid als compensatie voor gestegen kosten.

5. Leerlingenaantallen

In zijn algemeenheid is in Breda de terugloop van leerlingenaantal groter dan verwacht. Ook bij INOS loopt het terug. Directeuren gaan specifiek duiden waardoor leerlingen andere scholen kiezen zijn om te kijken of ze daar iets mee kunnen. In gesprek met de directeuren bespreekt het bestuur de profilering van de scholen. Een verrassing is dat er veel meer verhuizingen zijn van Breda naar de randgemeenten. Gelukkig merkt het CvB wel dat de scholen steeds beter gericht zijn op de leerlingenaantallen en dat de directeuren steeds meer als een ambassadeur naar buiten toe treden.

In totaal is de daling is te overzien. Tot 2024-2025 zal het aantal in Breda en ook bij INOS nog afnemen en de prognose van de gemeente is dat het vanaf 2025 weer licht groeit.

De GMR is benieuwd of er plannen zijn om kleine scholen te fuseren met andere scholen of scholen te sluiten? Het CvB zegt nadrukkelijk dat er op dit moment geen sprake van is. INOS wil in elke wijk waar ze zit blijven zitten en zal er alles aan doen om elke school die INOS heeft overeind te houden. Dit in het belang van thuis-nabij onderwijs en versterkingen van iedere wijk. Of INOS alle scholen nog wel op deze manier aan blijft sturen is nog iets waar ze naar kijken. Maar het CvB wil wel een helder gezicht op een school. Natuurlijk is het CvB zich ervan bewust dat ze niet weten hoe het op langere termijn is.

6. Rondvraag

Het CvB bedankt Jorinde voor haar inzet in de GMR en de prettige samenwerking en wenst haar het beste zowel privé als professioneel.

Deel 2: reguliere GMR

7. Agenda en mededelingen

Jorinde gaat INOS en dus ook de GMR per 1 januari verlaten. De voorzitter bedankt haar voor haar GMR-werk en de prettige inwerkperiode die ze haar heeft gegeven. En wenst haar succes met haar nieuwe baan.

8. Verlenging contract mevr. N. van Son - advies (via RvT)

Normaal gesproken wordt een bestuursvoorzitter benoemd voor bepaalde tijd maar in de huidige CAO is dat losgelaten. De RvT heeft de GMR advies gevraagd om N. van Son een benoeming voor onbepaalde tijd te geven. Haar eerste benoeming was voor bepaalde tijd. De RvT gaf in de onderbouwing aan dat zij zeer tevreden is over het functioneren van de huidige bestuursvoorzitter en hoe ze alles op de rit heeft gezet. Daarom willen ze haar graag voor INOS behouden. De GMR staat achter het advies van de RvT om een benoeming voor onbepaalde tijd toe te kennen.

Actie 165.8

9. Werkgroep Financiën

Begroting – advies

De werkgroep heeft de begroting doorgesproken met de controller en de directeur bedrijfsvoering. De werkgroep kreeg een goed beeld van de financiële situatie. Het overzicht was sterk verbeterd vergeleken met vorige jaren. Hiervoor complimenten vanuit de werkgroep.

Vanuit de GMR zijn er nog enkele vagen over de begroting:

- De GMR wil graag weten wat er gebeurt met de vervangingsgelden als de vervanging binnen het eigen team wordt opgelost.
- Nog steeds zijn er geluiden dat geormerkte gelden, zoals werkdrukgeden, worden ingezet waar het niet voor bedoeld is, bijvoorbeeld voor vervanging. De GMR gaat hiervoor aandacht vragen bij het CvB.
- De begroting is bottom-up en op basis van het aantal leerlingen en fte's. Dit kan tot verschillen op scholen leiden. De GMR wil weten welke verdeelsleutel INOS hanteert voor de formatie en gaat de richtlijnen op- vragen. Het idee bestaat dat de bestaande criteria zijn gewijzigd.
- De risico's en kansen staan in de jaarrekening. De GMR adviseert het CvB om bij de herijking breder te kijken dan alleen het weerstandsvermogen.
- De overheadkosten bedragen 13% van de begroting. Dit geeft een vertekend beeld omdat ook Phoenix daarin zit.

- Vanuit MR'en horen we dat de begroting pas nu wordt besproken. Volgens de werkgroep kan dat kloppen aangezien de directeuren in december hun handtekening eronder zetten.

De GMR geeft een positief advies op de begroting.

Instemming (G)MR op de begroting

Volgend jaar mogen de GMR en de MR'en instemming geven in plaats van advies op de (school)begroting. De werkgroep financiën gaat bespreken met het CvB hoe de MR'en en de directeuren hierover geïnformeerd en ondersteund worden. In het voorjaar komt er een (online)training financiën voor de MR'en vanuit de GMR.

Actie 165.9, 165.9.1

10. Werkgroep P&O

Voorafgaand aan de vergadering heeft de werkgroep P&O overleg gehad met PZ. Hiervan ontvangen we nog de terugkoppeling.

ICT-gedragscode (instemming)

De GMR heeft een concept van de ICT-gedragscode ontvangen ter instemming. Dit stuk komt onverwacht en is tot op heden nog niet aan de orde geweest vanuit het CvB. Er volgt binnen de GMR een discussie. De een vindt het erg strak ingezet, waar de ander dat juist goed vindt. Het is belangrijk dat scholen vanuit deze regelgeving gaan kijken welke (communicatie)middelen ze kunnen inzetten. Het lijkt erop dat de inzet van social media erg kan verschillen per school. Alle opmerkingen worden verzameld en op de GMR-portal geplaatst. De GMR-leden kunnen tot 17 december hun reacties hierop kwijt waarna ze gedeeld worden met het CvB. Onderwerp agenderen voor de volgende GMR-vergadering.

Functiehuis

Personeelszaken heeft de werkgroep geïnformeerd over de actualisatie van het functiehuis van de functies op het bestuursbureau. Het proces loopt hetzelfde als bij de actualisatie van OOP.

Bij generieke functies geldt de Fuwa, van andere functies worden passende beschrijvingen gemaakt. Bijna alle functies krijgen een nieuwe naam. De nieuwe functies worden door een extern bureau gewogen.

Actie 165.10, 165.10.1, 165.10.2

11. Werkgroep Onderwijs

De werkgroep heeft veel verschillende items die ze dit jaar in de GMR willen behandelen. Op 16 december a.s. stelt de werkgroep een prioriteitenlijst op en kijkt ze of er raakvlakken zijn met de andere werkgroepen.

Actie 165.11

12. Huishoudelijk reglement GMR INOS revisie – info

Wegens tijdgebrek schuift dit onderwerp door naar de volgende vergadering. Opmerkingen graag delen voorafgaand aan de vergadering op de portal.

Actie 165.12

13. Bezoek/contact MR'en

Wegens tijdgebrek vervallen.

14. Rondvraag en sluiting

Geen opmerkingen.

--	--	--	--	--

	Onderwerp	Actiepunten GMR 2018-2019	Verantwoordelijk	
146.2	Info beleidsstukken MR'en	Vooroverleg: Overzicht publicaties protocollen/beleid op INOS=Plein kan vollediger en explicieter	Sharon/Jan-Willem	
146.5.2	IKC	IKC-ontwikkeling volgen op alle beleidsterreinen	Alle werkgroepen	
146.5.3	Financiën	Vragen naar meer expliciete koppeling tussen beleid en begroting bij het CvB.	Wg. Financiën	
150.8	Inzet werkdrukmiddelen	Vooroverleg: inzicht in inzet werkdrukmiddelen en evaluatie daarvan	Sharon/Jan-Willem	
150.13	Financiën	Inzicht in planning begrotingsproces scholen en de begrotingsresultaten per school toezenden	Wg. Financiën	
	Onderwerp	Actiepunten GMR 2019-2020	Verantwoordelijk	
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/Sharon/Jan-Willem	
151.05a	OPR	OPR-lid uitnodigen om info te geven	Wg Onderwijs	
155.2.10	Professionalisering	Professionalisering: wat bepaald INOS en welke vrijheid hebben de scholen daarin? Wat zijn de richtlijnen? En wat valt onder duurzame inzetbaarheid? Is er een document van? Uitzoeken hoe professionalisering in de huidige CAO staat en wat de mogelijke consequenties zijn in de nieuwe CAO.	Wg. P&O	
156.4e	Gesprekkencyclus	Agenderen evaluatie gesprekkencyclus	Wg. P&O	
157.9	Onderwijs	Jaarlijks een directeur uitnodigen in de vergadering om schoolontwikkelingen te presenteren.	Sharon/Jan-Willem/Petra	
157.14	Personeel	In de Nieuwsbrief staat dat als je goed functioneert je na een jaar een vaste aanstelling krijgt. De GMR wil navragen op welke wijze dit beleid wordt uitgevoerd.	Sharon/Jan-Willem vooroverleg	
160.3	Noodprotocol	Input leveren	Alle GMR-leden	
160.4	Effectenmatrix	Input leveren	Alle GMR-leden	
160.8	Werkbelevingsonderzoek	Opstellen werkbelevingsonderzoek met het CvB	CvB/GMR-delegatie (Sjors, Linda?)	
160.13	Functiehuis	Evalueren wijzigingen functiehuis	Wg P&O	
	Onderwerp	Actiepunten GMR161 d.d. 8-9-2020	Verantwoordelijk	
161.4.1	Boodschap GMR	Het is belangrijk om af te stemmen wat we als GMR uitdragen naar de MR'en. Hiervoor gaat de GMR een inleidende mail opstellen en een korte briefing als houvast.	Voorz./Petra	
161.6.4	Procesafspraken	Agenderen: Procesafspraken maken met het CvB	Allen	
	Onderwerp	Actiepunten GMR162 d.d. 1-10-2020	Verantwoordelijk	
162.1	Mededelingen	Het CvB stuurt de GMR de schriftelijke mededelingen die ook met de RvT gedeeld zijn	CvB	Structureel
162.3	Vervanging	CvB stuurt een overzicht van de verhoudingen in de vervanging augustus – december 2020	CvB	
162.5	Breedzaam	Het CvB houdt de GMR op de hoogte van acties m.b.t. het binnenklimaat zoals mogelijke metingen vanuit BreedSaam	CvB	2021
162.6	Professionalisering	Medewerkerstool om persoonlijk professionaliseringsbudget bij te houden komt voor toetsing langs de GMR	CvB	2021
162.6.1	Professionalisering	Het CvB zendt info over vijf pijlers professionaliseringstak	CvB	01-2021
162.10	Meldcode	Femke Schouten uitnodigen voor een GMR-vergadering	Wg. Onderwijs	2021
162.12	GMR-begroting	Kosten digitaal stemmen opnemen in de begroting	Jeroen/Petra	02-2021
162.12.1	GMR-begroting	De penningmeester gaat het budget opvragen en beheren.	Jeroen/Petra	02-2021
	Onderwerp	Actiepunten GMR163 d.d. 28-10-2020	Verantwoordelijk	
163	RSV	Het CvB vragen de verslagen van het RSV te delen met de GMR.	Sharon/Jan-Willem	02-2021
	Onderwerp	Actiepunten GMR165 d.d. 10-12-2020	Verantwoordelijk	

165.3	Koersplan	Stakeholdersbijeenkomst Koersplan met o.a. (delegatie van) GMR en RvT	CvB	Eind januari/begin februari 2021
165.4	Corona	Inzicht in de financiële impact van Corona is zichtbaar na de jaarafsluiting	CvB	
165.10	ICT Gedragscode	Opmerkingen plaatsen op de portal bij de werkgroep P&O	Alle GMR-leden	17-12-2020
165.10.1	ICT-Gedragscode instemming	Opmerkingen terugkoppelen naar CvB en agenderen 12-1-2021	Sharon/Petra/wg. P&O	5-1-2021
165.10.2	Functiehuis	Actualisatie functies bestuursburo volgen	Wg. P&O	02-2021?
165.11	Prioriteiten wg. Onderwijs	Prioriteitenlijst onderwerpen opstellen en agenderen 12-1-2021	Wg. Onderwijs	12-1-2021
165.12	Huishoudelijk reglement	Opmerkingen plaatsen op de portal i.v.m. actualisatie en agenderen 12-01-2021	Allen	12-01-2021

DATUM	BESLUITENLIJST GMR 2020-2021	INSTEMMING/ADVIES
1-10-2020	Protocol Meldpunt huiselijk geweld met kenmerk u_20045_CB_B2020_089	Instemming
16-11-2020	Mondkapjesplicht u_20064_CB_INST_20201110	Instemming
10-12-2020	u_20067_CB_Begroting 2021_20201203	Positief advies
10-12-2020	Adviesverzoek vanuit de RvT contractverlenging voor onbepaalde tijd huidige bestuursvoorzitter.	Positief advies aan RvT