
(Voorlopig)VERSLAG VAN DE VERGADERING VAN: Ondernemingsraad

Nr.2017.04

DATUM : dinsdag 14 maart 2017.
TIJD : 13.30 uur
Polman
PLAATS : vergaderruimte 2^e etage

VOORZITTER : G. Koetse
NOTULISTE : M.I. Postema-

AANWEZIG:	NAMENS:	AFDELING:
dhr. M. Alhaddad	ongeorganiseerd	elektronica
mevr. E. ten Brink		directeur
dhr. J.E. Elderman	CNV	elektronica
dhr. B. Hofman	ongeorganiseerd	verpakken
mevr. M. Jansen-Post		backoffice
dhr. M. Keizer	ongeorganiseerd	stoffeer/montage/atelier
dhr. G. Koetse	ongeorganiseerd	stoffeer/montage/atelier
dhr. R. Kuipers		directeur
mevr. L. van Opzeeland		bemiddeling
mevr. F. Reinders		inkomensvoorziening
dhr. E.H. Sterenberg	CNV	elektronica
dhr. K.W. Swart		werkgevers & ontwikkeling
mevr. I. Werkman	ongeorganiseerd	kantine
MKA:		
mevr. E. Goudsmit		inkomensvoorziening

Onderwerpen:

1. Opening.
2. Vaststelling agenda.
3. Fusie, stand van zaken
4. Mededelingen.
5. Notulen d.d. 31-01-2017.
6. Organisatie en organisatiewijzigingen.
7. Overige met de directeur te bespreken punten.
8. Personeel.
9. Arbo.
10. Ingekomen stukken en diverse verslagen.
11. Volgende vergadering.
12. Rondvraag.
13. Sluiting.

:

1. Opening:

De voorzitter opent de vergadering en heet allen van harte welkom.
Mevr. Goudsmit is met kennisgeving afwezig (ziek).

2. Vaststelling agenda:

Toevoegingen: stand van zaken tav verkiezingen OR (bij punt 4) en
vragen van de OR (bij punt 3.1.)

3. Fusie, stand van zaken.

Aangezien de fusie al een feit is, dit punt wijzigen in: Voortgang
Werkplein Fivelingo. Ook punt 6 kan dan geschrapt worden.

Actie Greet P.

De OR vraagt naar de huisvesting op de locatie Fivelpoort. Volgens plv. directeur Kuipers zijn we daar druk mee bezig, er zijn al een paar verhuizingen gedaan. Taxi van Dijk verhuist eind deze week naar boven toe. De vergaderruimte op de 2^e etage is daarvoor verdeeld in 2 kamers. Ook huurder BBC Bouwmanagement gaat naar boven. De Beste EHBO doos blijft op de 1^e etage, in het achterste kantoor (voorheen inkoop en daarvoor werkleiding groen). De kamer van dhr. Kuipers wordt een vergaderruimte. Mevr. Ten Brink komt in de kamer op de begane grond naast de entree, de kamer er naast wordt het directiesecretariaat.

Op de eerste etage is het meest oostelijke kantoor nu van de schoonmaak met de groenvoorziening. Die wordt leeg of wordt ook vergaderruimte. De kamer van de P&O functionarissen wordt van systeembeheer. De spreekkamer er schuin tegenover wordt serverruimte. Dhr. Zwama blijft zitten in de huidige ruimte. Het kantoor van P&O administratie wordt van schoonmaak en groen. In de ruimte van de bedrijfsarts zit dhr. Bäcker al. Van de kamer van de assistente van de bedrijfsarts en de wachtruimte is één geheel gemaakt; daar zitten inkoop, gebouwbeheer en de servicedienst. De ruimte van dhr. Kuipers wordt zoals gezegd vergaderruimte; het directiesecretariaat wordt de kamer van mevr. Van Hoogevest. Dhr. Kuipers is verhuisd naar de kamer van de directeur werkbedrijf. De kamer van gebouwbeheer en groen wordt de kamer voor de beide controllers. In de ruimte op de hoek komt de financiële administratie en in de ruimte daarnaast P&O. In de een-na-laatste ruimte komen de teammanagers P&O en financiën.

Het wachten is nog op aansluiting van de kabel van Gem CC naar onze locatie op Fivelpoort via Fivelpoort 10. Dit moet KPN doen, maar het duurt erg lang. Een spoedverzoek is uitgegaan van Gem CC naar KPN om dit te regelen. Deze week wordt dat verzoek herhaald. Zodra de kabel is aangesloten, komen zoals aangekondigd de afdelingen Financiën, P&O en applicatiebeheer van Delfzijl naar Appingedam.

3.1. Vragen OR: de vragen komen uit het vooroverleg; daar is tijdens het vorige reguliere overleg geen afdoende antwoord op gekomen.

Punt 1, planning van te verwachten advies-/instemmingaanvragen: een overzicht wordt ter vergadering uitgereikt. De in het overzicht genoemde onderwerpen komen de komende 2 jaar richting OR. De grootste verandering ten opzichte van vóór de fusie: de CAR UWO is voortaan leidend.

NB: als toevoeging bij punt 1.1: de genoemde camera's dienen puur voor beveiliging van het gebouw, niet om de personeelsleden te volgen.

3.2. (vervolg)

Punt 2, onderzoek mbt reiskosten: directeur Ten Brink heeft met 3 mensen gesproken, die bezwaar hadden ingediend. Dit is naar tevredenheid afgehandeld. Toegezegd is, dat er dit jaar rekenvoorbeelden worden opgesteld.

Overigens heeft iedereen van Jobber, die naar de CAR UWO is overgegaan, 3 % extra eindejaarsuitkering gekregen.

Dit jaar houdt iedereen zijn/haar reiskostenvergoeding. Tegelijkertijd is er de mogelijkheid van uitruil in het IKB. In de loop van het jaar kan ieder een berekening doen over welk bedrag dit gaat. De medewerkers met een woon-werkverkeer- vergoeding kunnen dit jaar standaard 9 cent uitruilen.

De OR benadrukt, dat er aan de hand van rekenvoorbeelden zou worden aangegeven, wat het verschil is tussen reiskostenvergoeding met uitruil of alleen uitruil. Niet alleen het Jobber personeel had een reiskostenvergoeding, ook al het ambtelijk personeel, dat op afstand woonde. Verder zijn er bij Fivelingo verschillen in uitbetaling (de een achteraf, de ander vooraf, etc.).

EtB zegt, dat het dan noodzakelijk is een lijstje op te stellen van medewerkers, die een reiskostenvergoeding hebben. Zoals gezegd wordt de CAR Uwo leidend en die voorziet alleen in uitruil. We willen toe naar één regeling. Maar er zullen rekenvoorbeelden worden opgesteld en er wordt uitgerekend of individuen daar slechter uit komen. Is dat het geval, dan komt er een overgangregeling, waarin in 2 jaar naar een nieuwe regeling wordt toegewerkt. RK zal dit onderzoek leiden.

Actie RK

De OR zegt, dat ook personen, die van Delfzijl naar Appingedam worden overgeplaatst, hier in moeten worden meegenomen.

Volgens EtB kan iemand, die in Delfzijl woont en in Appingedam werkt, uitruil doen. Geen uitruil is mogelijk voor ieder, die in Delfzijl of Appingedam woont en werkt.

Punt 3, adviesrecht OR mbt verdeling bevoegdheden binnen de organisatie:

De OR heeft zorgen geuit over de span of control van de leidinggevenden. De OR wil en mag hierover meedenken en adviseren. EtB vindt dit prima. Verantwoording afleggen aan de OR over welk afdelingshoofd in welke functie is benoemd is echter niet aan de orde.

Punt 4, nieuw gevormde functies: de OR vindt het opmerkelijk, dat de OR niet is gekend in de nieuwe functies van afdelinghoofd, teammanager P&O en teammanager financiën. Bij een vorige fusie moest iedereen assessment doen, nu zijn er teammanagers benoemd, waarover de OR niet is geïnformeerd. En over die informatieverstrekking gaat het bij dit punt. Temeer, omdat de OR hierover vragen krijgt vanuit de organisatie. Indertijd is wel in de OR ISD voorgedragen mevr. Eefting, maar dit is pas veel later geëffectueerd. Geen voordracht is ontvangen voor de teammanager P&O, mevr. Goedhart, voor beide functies is geen vacature gesteld. Voor vacatures gelden procedures en die moeten gevolgd worden, zodat ze transparant blijven.

RK herinnert er aan, dat er een hoofd P&O was. Die kan niet alles blijven doen als afdelinghoofd. Voor de functie van hoofd P&O is toen geen vacature gesteld, want er was een geschikte kandidaat voor. Maar inderdaad had voor de teammanager P&O dezelfde procedure gevolgd moeten worden.

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
-----	-----------	---------------------

3.3. (vervolg)

EtB erkent, dat deze gang van zaken geen schoonheidsprijs verdient, maar meent, dat dit in het “geweld” rond de fusie is gebeurd. Het MT vindt, dat de juiste personen op de juiste plek zitten. Met eventuele andere geschikte kandidaten wordt gesproken om dit uit te leggen. De procedures zullen in de toekomst helder zijn.

Actie EtB

De OR wijst er op, dat het er om gaat de onrust op de werkvloer weg te nemen. De werkvloer weet van niets. Omdat het zulke belangrijke functies zijn, komt er commentaar op vanuit de organisatie. De OR behoort door de bestuurder als gelijkwaardige overlegpartner beschouwd te worden.

EtB is het daar mee eens en verontschuldigt zich voor de gang van zaken.

Het MT heeft het onderwerp organisatieschema grondig doorgesproken gedurende circa 3 jaar. Uiteindelijk zijn de 3 directeurs afdelingshoofden geworden. Het MT is er trots op, dat dit tot stand is gekomen, dat men de handen in elkaar heeft geslagen. Dat is tevoren goed verkend. Die mensen zelf kunnen er met alle elan in gaan. De afdeling Ondersteunende diensten heeft 2 teammanagers gekregen, omdat die afdeling veel personeel heeft.

Er mocht niet extern geworven worden, dus moet er intern gekeken worden.

Het MT is blij, dat er geschikte kandidaten waren. Vanaf nu gaat elke procedure weer volgens de regels.

RK geeft aan, dat we niet de luxe gehad hebben om andere mensen te zoeken. Financiën moet goed geleid worden, daar zijn bewuste keuzes voor gemaakt en dat geldt ook voor de teammanager P&O. Vanuit beide afdelingen moeten er rapportages naar de gemeenten, dat is erg belangrijk. We zullen deze gang van zaken niet herhalen, maar de uitkomst was niet anders geweest.

De OR is van mening, dat dat hier best benoemd mag worden. Het beeld naar de organisatie moet duidelijk zijn.

EtB is het daar mee eens. Als mensen vragen hebben, kunnen ze bij de directeur of de plv directeur terecht.

Punt 5, generatiepact: EtB geeft aan, dat hier in beide organisaties onderzoek naar gedaan is. Zo’n pact is kostbaar en levert de organisatie maar heel weinig op. Er zijn 10 deelnemers nodig om financieel 1 nieuwe medewerker te kunnen plaatsen. Veelal gaat het niet om 10 mensen van dezelfde afdeling, dus vervanging is sowieso lastig. Verder blijft bijvoorbeeld ingeval van de 80-90-100 regeling een feit, dat de medewerker zelf 10% van het salaris inlevert. Daar kan wel deeltijd pensioen voor worden ingezet, maar dat levert weer lagere pensioenopbouw op.

De OR geeft aan, dat iemand uit de organisatie de OR een mail over dit onderwerp heeft gestuurd namens 13 anderen. Die willen dit met de directie bespreken, omdat zij vinden, dat dit onvoldoende is besproken. De OR heeft hen angehooord en geeft dit bij deze door aan de directie. De OR heeft wel gezegd, dat de groep dit zelf bij de directie moet aanklaarten.

EtB zegt, dat bij de fusie is aangegeven, dat we iedereen nodig hebben. Het geeft nu een vreemd beeld om een generatiepact aan te bieden. Mensen, die zelf minder willen gaan werken of eerder met pensioen gaan, kunnen daar zelf voor kiezen. Bij 40 dienstjaren is meestal wel het maximale pensioenbedrag van 70% van het middelloon opgebouwd. Degene, die dan met pensioen gaat, bespaart minimaal de 20% van de pensioenafdracht. Netto is er waarschijnlijk maar een gering verschil. Uiteraard vraagt dit individuele berekening.

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
-----	-----------	---------------------

3.3. (vervolg)

Punt 6, organogram: EtB wijst erop, dat het organogram op de Wei staat, maar zonder namen. Namen komen niet op de WEI, want dat is niet nodig, je hebt alle informatie die je wilt. Morgen verandert er misschien weer iets, dan is het organogram niet meer actueel.

RK geeft aan, dat in het organogram ook hier en daar WSW-ers vermeld zijn, maar niet consequent. Dat zou verwarring scheppen. Ieder afdelinghoofd heeft het organogram gekregen en geeft dit door binnen zijn/haar afdeling. De OR vraagt, of er nog wijzigingen in het organogram te verwachten zijn. Volgens EtB is dat mogelijk, omdat er in de WSW CAO een vroegpensioen-regeling is opgenomen. Dus er kunnen wijzigingen optreden.

Punt 7, programma Youforce: de OR geeft aan, dat Youforce nog niet goed is gevuld, o.a. voor wat betreft compensatieuren. EtB geeft aan, dat een fulltimer een contract heeft van 36 uur, maar 40 uur werkt. Daardoor bouw je 4 uur per week compensatie verlof op. Van het jaarlijkse saldo gaat 4 weken wettelijk verlof af, dus jaarlijks 192 uren compensatie. Als je ziek bent, vervalt je compensatieverlof, je bouwt dan immers niets op. Verder is compensatieverlof altijd naar rato van het aantal uren in je contract. Dat komt allemaal nog langs als regeling. De compensatieuren komen binnenkort in Youforce. Dan komt er wel een voorstel om per 3 maanden 6 dagen op te nemen.

RK vult aan, dat alles in de regeling nog nader omschreven zal worden. Parttime personeel vanuit oud-Fivelingo heeft geen compensatie uren, parttimers vanuit de ISD kunnen die nog wel opbouwen. Overigens kent de WSW CAO geen compensatieverlof.

Punt 8, uitvoering regeling jubilea: de OR beaamt desgevraagd, dat er iemand is vergeten. Pas nadat de leiding hierop is geattendeerd, is actie ondernomen. EtB zegt, dat zij de brief met het extra salaris overigens wel ondertekend heeft, dus van echt vergeten is geen sprake. Uiteraard is het de bedoeling dit bij een ieder feestelijk te laten verlopen, volgens de afspraken. Directie en P&O zeggen toe, dit nog beter te zullen controleren.

Punt 9, uitnodiging OR aan teammanager P&O: EtB vindt het prima als de OR de teammanager af en toe uitnodigt om vragen te beantwoorden. De teammanager P&O zit ook namens de directie in de verkiezingscommissie en is de link van de arbocoördinator naar de OR.

4. **Mededelingen:**

4.1. Mededelingen directie:

EtB geeft aan, dat er in het organogram op veel cruciale plaatsen WSW-ers zitten, bijv. bij ICT, als leiding van afdelingen en ook bij P&O. Dat gaat goed, maar aanwas of vervanging is er niet als deze mensen met pensioen gaan. In de fusie is hiervoor aandacht gevraagd en afgesproken de begroting ieder jaar met 1 FTE (€ 50.000,=) op te hogen om dit te kunnen opvangen. Nu zijn we ook bezig om 2 trainees te zoeken voor de werkleiding. Veel WSW-medewerkers maken gebruik van hun vroegpensioenregeling. Dat is prettig voor hen. Maar qua leiding begint het hier en daar te wringen. Binnenkort zijn er gesprekken met 8 kandidaten en proberen we 2 te selecteren. Een en ander vraagt de nodige zorgvuldigheid. Als je wacht tot die mensen echt met pensioen gaan, dan is het te laat. Het is kwestie van het goede moment kiezen. Nagedacht wordt over het idee om de gemeenten een voorstel te doen voor een trainee plan. Ook al gaan de mensen nog niet onmiddellijk weg, dan kunnen die trainees alvast mee lopen.

De OR suggereert om als WSW-ers, die subsidie krijgen, vertrekken, afspraakbanen in te zetten. RK zegt, dat er misschien wel afspraakbanen in te zetten zijn. We kunnen zoeken naar kandidaten in de uitkering, die geschikt zijn.

EtB herinnert aan het ontwikkel overleg, waar o.a. de werkgroep is besproken en ook de projectenstructuur. We proberen de organisatie zo goed mogelijk gestalte te geven. O.a. wordt ook gewerkt aan sociale ondernemingen. Alle punten in het A3 Jaarplan proberen we handen en voeten te geven. Dat gaat wel goed. Afdelingen krijgen goed vorm, overdracht vindt plaats. Alle benoemingen de deur uit krijgen was een grote klus, ook dit komt in goede banen. Er is een verkenning gaande om inkoop en verkoop in elkaar te schuiven, want die plekken zijn kwetsbaar. RK vult aan, dat we op meerdere plekken kwetsbaar zijn. Er is te weinig achternagelaten om een echt probleem op te lossen. Dus zullen we daar ook over nadenken.

EtB zegt, dat het MT een management development programma met elkaar doorloopt. Samen is gekozen voor leanmanagement.

RK deelt mee, dat hij gisteren met de architect door het gebouw is gelopen. De mogelijkheden van dit gebouw naar de verre toekomst worden verkend. Daarnaast komt er een onderzoek naar zonnepanelen op het dak.

EtB geeft aan, dat morgen de CdK, de heer René Paas, op bezoek komt. Het is een informeel bezoek. We gaan hem op de hoogte brengen van Werk in zicht, de samenwerking in de arbeidsmarktregio. We leiden hem rond bij Biopack, als voorbeeld voor samenwerking met het bedrijfsleven tbv werkgelegenheid. Dhr. Paas kent de WSW wel vanuit het verleden. Kimman is een voorbeeld van onderbrengen van kwetsbare mensen in het bedrijfsleven, taxi van Dijk ook.

RK meldt, dat RSR inmiddels is vertrokken. De tussenwand is gedeeltelijk afgebroken, de ruimte wordt gebruikt voor o.a. kleinere opslag. Mbt de veiligheid van het gebouw: in de achterdeur komt een mechanisch slot, dat alleen van binnenuit te openen is (uiteraard wel van buitenaf met een sleutel). Met de brandweer is nog overleg over Biopack nodig en de BHV.

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
4.1.	(vervolg) EtB zegt, dat de jaarrekeningen binnenkort beschikbaar komen. De OR zou de tertaalrapportages ook op de agenda kunnen zetten, daar staat alles in. Het jaarverslag bevat dezelfde teksten. Dit keer is 2016 nog apart, een volgend verslagjaar (2017) is er een geïntegreerde jaarrekening. Gemeld wordt, dat de backoffice voortaan frontoffice/backoffice heet. De leiding gaat binnenkort bij alle unitmanagers op gesprek om te vragen, hoe zij graag ondersteund willen worden; een eerste groepsgesprek vindt plaats op 4-4-2017. EtB meldt, dat inkomen bezig is met de digitalisering, zodat we klaar zijn voor de toekomst. Klanten kunnen thuis inloggen om de stand van zaken te bekijken en kunnen alles uploaden, dus zonder papier. In de tertaalrapportage staat alles vermeld, waar aan gewerkt wordt. Als de OR die op de agenda zet, kunnen eventuele vragen worden beantwoord. Desnoods deelt de OR de rapportage op in stukken, zodat elk OR-lid een gedeelte doorneemt en vragen formuleert. De OR besluit de tertaalrapportage op de agenda van een vooroverleg te zetten.	
	De OR merkt op, dat de regels mbt het afsluiten van de fietsenstalling worden gehanteerd (deuren op slot buiten de pauzes om). Eén van de gedeelten blijft altijd open, de rest moet dicht tijdens werktijd. Volgens RK is het niet nodig om de fietsenstalling uit te breiden ivm de komst van een groep mensen vanuit Delfzijl richting Fivelpoort. Als de mensen hun fiets netjes stallen, is er nog genoeg ruimte. En er vertrekken ondertussen ook veel WSW-ers.	Actie Greet P V.k.a.
4.1.	Mededelingen OR: De OR meldt, dat het nog niet storm loopt met de aanmeldingen als kandidaat OR-leden. Van de zittende groep gaat een aantal door, te weten Jaap Elderman, Franciena Reinders, Liedy van Opzeeland, Geert Koetse, Ina Werkman en Bennie Hofman. Bij ISD zijn wel enkele mensen gepolst, maar er is weinig animo. Misschien heeft Willem Weerd wel zin. De directeurs zeggen toe, ook mensen te zullen polsen. Mevr. Reinders meldt, dat zij een opleiding gaat volgen; die is dan op de dinsdag, dus bij deze het verzoek om de vergaderdag aan te passen.	Actie MJ Actie EtB/RK Actie Greet P
5.	<u>Notulen</u>	
5.1.	<u>d.d. 31-01-2017.</u> Redactioneel geen op- en of aanmerkingen. Naar aanleiding van: - verzocht wordt om voortaan afdelingen te noemen in plaats van Delfzijl. Aanpassen. - blz.6, punt 9, arbowerkgroepje: deze werkgroep gaat o.a. bezig met de functie van preventiemedewerker.	De notulen worden vastgesteld Actie Greet P V.k.a.

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
5.2.	<u>Actielijst d.d. 31-01-2017</u> Punt 1, MTO (Medewerkers Tevredenheid Onderzoek): een besluit of we hier mee doorgaan, moet nog genomen worden. Als we dit wel willen, dan wordt de vragenlijst anders samengesteld en moet er een duidelijk doel bekend zijn. Voorstel: punt op dit moment schrappen. Voorgesteld wordt als OR een enquête te houden, hoe de achterban in de nieuwe organisatie staat. Op de agenda zetten van het vooroverleg. RK waarschuwt voor de mogelijke gevolgen van een enquête. Als de OR niets doet met opmerkingen, valt het in het water. Punt 2, nieuw functiesysteem WSW: de OR moet dit nog beantwoorden. Op de agenda van het vooroverleg zetten. Punt 3, verhouding ambtelijk/WSW in de nieuwe OR: EtB zou graag zien, dat dit breder wordt getrokken; zij zou van elke van de 5 afdelingen in de nieuwe organisatie liefst 2 personen in de OR zien. Punt 7, PV-lidmaatschap: RK heeft de heren Lulofs (PV) en Jan Wiersema gevraagd om een artikel over de PV op Wei, zodat mensen enthousiast worden en lid worden. De PV moet actie ondernemen. Schrappen de punten 4 t/m 8.	OR akkoord Actie Greet P. Actie Greet P. Actie OR Actie Greet P
6.	<u>Organisatie en organisatiewijzigingen:</u> Dit punt wordt geschrapt; er komt in plaats van punt 3, fusie, stand van zaken, een agendapunt: Voortgang Werkplein Fivelingo.	Actie Greet P
7.	<u>Overige met de directeur te bespreken punten:</u> Besloten wordt ook dit punt te laten vervallen.	Actie Greet P
8.	<u>Personeel:</u>	
8.1.	Overzicht BW en detachering per 1-01-2017	V.k.a.
8.2.	Overzicht BW en detachering per 1-02-2017.	V.k.a.
8.3.	Overzicht BW en detachering per 1-03-2017.	V.k.a.
8.4.	Overzicht personeelsbestand t/m 31-01-2017.	V.k.a.
8.5.	Overzicht personeelsbestand t/m 28-02-2017.	V.k.a.
8.6.	Overzicht klantenbestand P-wet per 01-03-2017.	V.k.a.
9.	<u>Arbo:</u>	
9.1.	Algemeen (nog op- en/of aanmerkingen?) Gemeld wordt, dat de RI &E onder de aandacht is gebracht bij de leiding. In april komt de Arbeidsinspectie om te praten over het onderwerp ongewenste intimiteiten en discriminatie. Men wil ook met de OR praten, dit wordt geregeld.	V.k.a.
9.2.	Rendement van 6-3-2017, inz. O.a. melding instemmingsrecht OR bij benoeming van een preventiemedewerker (aandachtspunt werkgroepje Arbo Ombouw).	V.k.a.
9.3.	EtB geeft aan, dat voorgesteld zal worden om Hilda Goedhart als preventiemedewerker te benoemen. Dhr. Zwama blijft Arbo-coördinator. Hier komt een formeel voorstel van.	Actie RK

Nr.	Onderwerp	Besluit c.q. advies
10.	<u>Ingekomen stukken en diverse verslagen:</u>	
10.1.	Cedris nieuwsbrieven 502.	V.k.a.
10.2.	OR nieuwsflits d.d. 31-01-2017.	V.k.a.
11.	<u>Volgende vergadering:</u>	
	Is gepland op dinsdag 28-03-2017 om 13.15 uur (zonder directeuren, locatie Delfzijl).	V.k.a.
11.1.	Eerstvolgende vergadering met directeuren: dinsdag 11-04-2017 om 13.15 (!!!) uur, bij Fivelingo.	V.k.a.
12.	<u>Rondvraag.</u>	
	Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.	
13.	<u>Sluiting:</u>	
	De voorzitter sluit de vergadering om ca. 15.15 uur.	

Aldus vastgesteld in de vergadering van 9-5-2017

De voorzitter,

De secretaris,

