

## Notulen VG 2025-12-17

Locatie: Bestuurskantoor Akkoord, Wylrehofweg 11, 5912 PM Venlo  
Datum: 17 december 2025, 19.30-22.00 GMR vergadering  
Aanwezig: Kim, Limda, Joyce, Orhan, Randolph, Bart, Asma  
Afwezig: Denise, Pascal, Eveline, Job

1. **Opening (19.30u):** (indien nodig toelichting agenda)  
Vice-voorzitter opent vergadering, heet alle aanwezigen welkom. Voorzitter is afwezig.

2. **Ingekomen mail (Ter info)**

3. **Bestuur (19.35u):**

- **Stand van zaken Akkoord!PO**

- IKC de Koperwiek

Tijdens RVT-GMR bijeenkomst is toelichting gegeven op hoe het team het nieuws over formatieopdracht heeft ontvangen. Na MR-bijeenkomst zijn aanvullende vragen per e-mail aangeleverd. Beantwoording wordt afgerond en MR ontvangt vóór kerstvakantie reactie. MR van IKC de Koperwiek heeft een brief aan RvT geformuleerd; het is aan RvT hoe daarop te reageren.

Positief nieuws over huisvesting. Extra onderwijs vierkante meters aan Broekhofstraat kunnen naar verwachting rond meivakantie in gebruik worden genomen. Er zijn geen zienswijzen tegen de vergunning ingediend. Hierdoor kunnen tijdelijke units bij College Den Hulster worden verwijderd en zal vanaf meivakantie onderwijs verzorgd worden op twee locaties in plaats van drie.

- OBS Harlekijn

M.b.t. bouwproject OBS Harlekijn is aangegeven dat personeel kennis heeft genomen van de plannen en deze positief beoordeelt. Groepen 5 t/m 8 zijn tijdelijk gehuisvest op Blariacum. Jongste leerlingen en kinderopvang worden tijdelijk gehuisvest in huidige, nog van Kerobei zijnde gebouw van De Klingerbergschool. Groepen 3 en 4 worden ondergebracht in tijdelijke units in nabijheid van De Klingerbergschool. Vergunningstraject voor units is gestart. In kader van inwonersparticipatie worden omwonenden geïnformeerd. Ouders van OBS Harlekijn en De Klingerberg zijn geïnformeerd over tijdelijke huisvesting van leerlingen OBS Harlekijn. Er spelen formatieve uitdagingen om bezetting volledig op orde te krijgen per 1 januari en 1 februari, mede als gevolg van recente opzeggingen.

- OJBS de Krullebaar

GMR is al geïnformeerd dat mismatch tussen vraag en aanbod in formatie binnen Akkoord!PO aanhoudt en is toegenomen door recente opzeggingen, waaronder twee bij OJBS de Krullebaar per 1 maart. Ook op andere locaties, waaronder De Harlekijn, spelen formatieve uitdagingen. Oproep gedaan aan onderwijzend personeel om mogelijkheden voor tijdelijke uitbreiding of inzet van onderwijs bevoegde krachten te verkennen. Tijdelijke vacature is uitgezet, waarop inmiddels reacties zijn ontvangen.

GMR is geïnformeerd dat voorkeursscenario is vastgesteld voor volledige nieuwbouw van De Krullebaar, De Ezelsbrug en Het Nest Kinderopvang op de huidige locaties.

- OBS de Samensprong

Formatieve uitdagingen, worden opgevangen met tijdelijke inzet van personeel. Verkend wordt of mobiliteit binnen de stichting mogelijk is. Na de herfstvakantie start de tweede kleutergroep. Plannen voor de groen-blaue speelplaats zijn vergevorderd.



primair openbaar onderwijs

Beesel Horst a/d Maas Peel en Maas Venlo Leudal

Secretariaat GMR p/a  
Wylrehofweg 11  
5912 PM Venlo  
T 077 – 8500029  
[notulist@gmr-akkoord-po.nl](mailto:notulist@gmr-akkoord-po.nl)

#### OBS de Verhalentuin

Weinig nieuwe actualiteiten, alleen formatief vervangingsvraagstuk i.v.m. zwangerschapsverlof.

#### OBS Buggenum

Onderwijsinspectie bezoekt school op 14 januari, zoals gebruikelijk bij recent gestichte scholen binnen het eerste jaar. Voor het jonge, nieuwe team brengt dit gezonde spanning met zich mee. Directeur Onderwijskwaliteit en bestuurder bereiden waar nodig voor en geven vertrouwen aan het team. Indien knelpunten blijken, worden deze gezamenlijk aangepakt

#### OKC de Wereld

Per 1 januari start nieuwe directeur. Momenteel is er sprake van verzuim en een overgangperiode met dubbele taken voor nog huidige directeur, wat als uitdagend wordt ervaren. Start van nieuwe directeur wordt met vertrouwen tegemoet gezien.

#### OJBS de Triolier

College van B&W heeft ingestemd met voorkeursvariant voor een extra unit bij OJBS de Triolier, ondanks dat dit de duurste variant is; budget besluit volgt via gemeenteraad (verwachting februari/maart).

#### OKC het Maasveld

Geen nieuwe actualiteiten t.o.v. vorige vergadering; situatie blijft groot en vol, met blijvende zoektocht naar voldoende ruimte.

#### OKC de Toermalijn

Formatieve opdracht is stevig ontvangen, maar voor 2026-2027 reeds ingevuld, mede doordat een collega aangeeft werk-naar-werk te zoeken. Aandacht voor onderwijsassistenten die verwachtingen hadden over aanstellingen is er; hierover wordt nauw contact gehouden en goed werkgeverschap nagestreefd.

#### OJBS de Omnibus

Week 50 vond stuurgroep overleg plaats met Kerobei, Hoera Kinderopvang en gemeente Peel en Maas over scenario's huisvesting van onderwijs en kinderopvang in Baarlo. Voorkeursscenario om in centrum Baarlo te blijven met mogelijkheden voor groei en uitbreiding van samenwerking wordt steeds positiever ontvangen. Definitieve besluitvorming door gemeenteraad wordt verwacht na verkiezingen.

**Conclusie:** Vaststelling dat tussentijds vertrek van personeel, wat vroeger zelden voorkwam, de laatste jaren vaker voorkomt. Heeft invloed op Akkoord!PO, vooral als meerdere medewerkers van één school per direct vertrekken. Boodschap aan medewerkers; blijf in contact blijven met directeur en P&O om mogelijkheden binnen Akkoord!PO te verkennen en impact op team te beperken.

#### ● **Mobiliteitsbeleid**

Voor 2026–2027 lijkt verplichte mobiliteit vooralsnog niet noodzakelijk. Formatieve uitdagingen worden opgevangen met vrijwillige mobiliteit. Inschatting blijft onder voorbehoud van definitieve besluitvorming. Akkoord!PO moet als goed werkgever gedegen mobiliteitsbeleid beschikbaar hebben voor als het nodig blijkt.

Actualisatie van mobiliteitsbeleid was al in gang gezet voordat recente ontwikkelingen speelden. Uitgangspunt beleidsstuk; volledig objectief, helder en eenduidig zijn, zodat medewerkers precies weten waar zij aan toe zijn. Beleid is opgesteld, juridisch getoetst en besproken in DT, zonder dat dit tot wijzigingen heeft geleid. Nu vindt bespreking met GMR plaats, waarna formeel instemming van PGMR wordt gevraagd.



primair openbaar onderwijs

Beesel Horst a/d Maas Peel en Maas Venlo Leudal

Secretariaat GMR p/a  
Wylrehofweg 11  
5912 PM Venlo  
T 077 – 8500029  
[notulist@gmr-akkoord-po.nl](mailto:notulist@gmr-akkoord-po.nl)

Mobiliteitsbeleid is bewust formeel opgesteld om subjectiviteit te voorkomen wanneer mobiliteit tussen scholen noodzakelijk blijkt. Beleid bevat duidelijke spelregels en benadrukt belang van voorafgaande gesprekken om interne, vrijwillige mobiliteit te bevorderen. Indien mobiliteit toch verplicht wordt, mag dit nooit afhankelijk zijn van persoonlijke willekeur; beleid is vanuit dit uitgangspunt vormgegeven.

Verplichte mobiliteit zal zelden nodig zijn; interne oplossingen en tijdelijke vervanging worden eerst onderzocht. Akkoord!PO groeit, dus menen we te weten dat voor medewerkers beschikbaar is. *Medewerkersbeleid* wordt geactualiseerd om *binden en boeien* te versterken.

### **Mobiliteitsbeleid wordt per pagina doorgenomen:**

Pagina 4. Tip OGMR, bij “Doelstellingen voor mobiliteit” staat het beperken van ziekteverzuim. Maak daarvan voorkomen van ziekteverzuim, want bij beperken van ziekteverzuim ga je er al vanuit dat er verzuim is.

Pagina 5. Tip PGMR, bij “Onvrijwillige mobiliteit” staat “Medewerkers hebben een arbeidsovereenkomst met Akkoord! (en niet met de school). Medewerkers zijn zich hier niet altijd volledig van bewust en dienen hier beter over geïnformeerd te worden. Hoewel afspraken duidelijk in arbeidsovereenkomst staan erkennen Bestuurder en Hoofd P&O dat bewustwording bij toekomstige en bestaande medewerkers nodig is. In startgesprek met P&O wordt al nadrukkelijk aandacht besteed aan bewustwording dat medewerkers voor Akkoord!PO werken. *Medewerkersbeleid* wordt op termijn aan GMR aangeboden en sluit aan bij positionering van Akkoord!PO en bijbehorende kernwaarden.

### Samenvatting dialoog GMR, bestuurder en Hoofd P&O:

- o Medewerkers zijn formeel in dienst van Akkoord, niet van een specifieke school; dit kan in de praktijk als tegenstrijdig worden ervaren door bestaande rechten bij mobiliteit.
- o Document dient als objectief instrument om bij (verplichte) interne mobiliteit besluiten te kunnen nemen wanneer vrijwillige mobiliteit ontbreekt.
- o Bij verplichte mobiliteit zijn individuele voorkeuren of argumenten niet doorslaggevend.
- o In arbeidsovereenkomst is geen vaste standplaats opgenomen; medewerkers zijn in principe inzetbaar op alle locaties, tenzij expliciet anders vastgelegd.
- o Ontbreken van vaste standplaats maakt mobiliteitsafspraken juridisch duidelijk en uitvoerbaar.
- o Bij onvrijwillige mobiliteit wordt belang van redelijke reisafstand benoemd; dit kan invloed hebben op behoud van medewerkers.
- o Mobiliteitsplan maakt onvrijwillige plaatsing op andere locatie mogelijk, conform arbeidsovereenkomst waarin staat dat medewerkers in dienst zijn van Akkoord!PO
- o Compensatie bij grotere afstanden is geregeld; reiskosten worden vergoed en extra reistijd geldt als werktijd.
- o Afspraken sluiten aan bij bepalingen in CAO primair onderwijs.

Pagina 2 (6). Tip OGMR, bij 3.1.2 “Mobiliteit m.i.v. nieuwe schooljaar” staat bij opsommingspunt 2 “Nadat interne sollicitanten gesprek hebben gehad met directeur van school, hebben externen mogelijkheid te solliciteren. Hang hier een termijn aan bijv. binnen twee weken een vacature uit staan. Verderop bij 3.1.3 zet je namelijk vacatures wel direct intern en extern uit.



primair openbaar onderwijs

Beesel Horst a/d Maas Peel en Maas Venlo Leudal

Secretariaat GMR p/a  
Wylrehofweg 11  
5912 PM Venlo  
T 077 – 8500029  
[notulist@gmr-akkoord-po.nl](mailto:notulist@gmr-akkoord-po.nl)

#### Samenvatting dialoog GMR, bestuurder en Hoofd P&O:

##### *Vacature Termijnen.*

- o PGMR signaleert dat vacatures steeds vaker zonder uiterste reactietermijn worden gepubliceerd.
- o Hoofd P&O licht toe dat dit geldt voor reguliere leerkracht functies vanwege schaarste; bij geschikte reacties wil Akkoord!PO direct kunnen handelen, omdat langere openstelling leidt tot verlies van kandidaten. Voor functies zoals directeuren wordt wel een reactietermijn gehanteerd.
- o PGMR benadrukt dat bij mobiliteit wel duidelijke termijnen noodzakelijk zijn om gelijke kansen te waarborgen.
- o Hoofd P&O onderschrijft dit en ondersteunt hanteren van duidelijke termijn bij mobiliteit.

##### *Matchgesprekken bij mobiliteit.*

- o PGMR stelt dat matchgesprekken doorgaans alleen door directeur worden gevoerd.
- o PGMR stelt voor om desgewenst een extra teamlid bij gesprek te betrekken om zorgvuldigheid te vergroten.
- o Bestuurder en Hoofd P&O vinden dat deze mogelijkheid in het beleid moet worden opgenomen, zonder het verplicht te maken.

Pagina 3 (7). OGMR vraagt om verduidelijking artikel 3.1.4 over uitzetten van vacatures, omdat huidige formulering ruimte laat voor situaties waarin vacature zonder voorafgaande interne communicatie wordt ingevuld, bijv. bij acute nood. Wordt als onduidelijk en mogelijk in strijd met gelijke kansen ervaren.

Hoofd P&O en bestuurder benadrukken dat vacatures in principe altijd worden uitgezet en intern gecommuniceerd, en dat uitzonderingen slechts in zeer urgente gevallen voorkomen. Zij geven aan dat beleid bestuurlijke handelingsruimte moet behouden, maar dat dergelijke uitzonderingen beperkt en uitlegbaar moeten blijven.

GMR wijst op risico's voor transparantie en gelijke kansen, en op mogelijke schijn van voorkeursbehandeling. Bestuurder erkent dit. Akkoord!PO probeert uitzonderingen te vermijden, omdat deze lastig uit te leggen zijn en tot vragen kunnen leiden

Pagina 4 (8). PGMR vraagt om verduidelijking artikel 4.1.1 over afkomst afspiegelingsbeginsel. Hoofd P&O; op advies onderwijsjurist, hoewel dit niet expliciet in CAO is vastgelegd, is gekozen werkwijze de meest objectieve manier om willekeur en subjectieve besluitvorming te voorkomen. Hiermee wordt voorkomen dat keuzes gebaseerd lijken op persoonlijke voorkeuren in plaats van op transparante criteria.

#### Samenvatting dialoog GMR, bestuurder en Hoofd P&O:

Uitgebreid gesproken over gebruik van UWV-afspiegelingsbeginsel bij verplichte mobiliteit. GMR uit zorgen over mogelijk verlies van goede medewerkers, beperkte invloed van directeuren en risico's voor teamsamenstelling, met name bij oudere werknemers.

Bestuur en P&O erkennen dat uitkomsten soms pijnlijk kunnen zijn, maar benadrukken dat dit instrument meest objectief, juridisch houdbaar en eerlijk is, omdat persoonlijke voorkeuren geen rol spelen. Alternatieven zijn onderzocht, maar bieden minder objectiviteit.

Voorkeur blijft om verplichte mobiliteit zoveel mogelijk te voorkomen via vrijwillige mobiliteit en maatwerk gesprekken. Afspiegeling Instrument wordt gezien als laatste redmiddel.



primair openbaar onderwijs

Beesel Horst a/d Maas Peel en Maas Venlo Leudal

Secretariaat GMR p/a  
Wylrehofweg 11  
5912 PM Venlo  
T 077 – 8500029  
[notulist@gmr-akkoord-po.nl](mailto:notulist@gmr-akkoord-po.nl)

Pagina 5 (9). PGMR vraagt om verduidelijking van begrip “zwaarwichtige omstandigheden”, omdat onduidelijk is wie bepaalt wat hieronder valt en welke voorbeelden gelden. Bestuur en Hoofd P&O geven aan dat er geen vaste lijst bestaat en dat elke situatie formeel wordt getoetst door onderwijs jurist. Opnemen van meerdere voorbeelden is mogelijk, maar te veel specificatie kan andere situaties uitsluiten.

PGMR benadrukt belang van zorgvuldigheid, waaronder dossieropbouw en verslaglegging, om willekeur te voorkomen en medewerkers te beschermen. Een definitie biedt mogelijk meer houvast dan opsomming van voorbeelden. Voorgestelde definitie luidt dat sprake is van zwaarwichtige omstandigheden wanneer aantoonbare persoonlijke, organisatorische of onderwijskundige factoren leiden tot een onwerkbaar situatie die kwaliteit van onderwijs, sociale veiligheid of continuïteit ernstig schaadt. Deze benadering wordt door meerdere GMR leden als voldoende helder ervaren.

Daarnaast wordt toegelicht dat mobiliteit binnen organisatie momenteel uitsluitend vrijwillig plaatsvindt en dat verplichte mobiliteit nog niet aan de orde is.

Pagina 6 (10). PGMR vraagt om verduidelijking van bepaling dat medewerker bij overplaatsing op maximaal twee Akkoord-scholen wordt ingezet. Bestuurder licht toe dat deze bepaling bedoeld is als bescherming, zodat medewerkers niet op meer dan twee scholen hoeven te werken. Het is niet de bedoeling dat medewerkers door onvrijwillige mobiliteit automatisch op twee scholen worden geplaatst. Hoofd P&O erkent dat formulering onduidelijk is en geeft aan dat betreffende zin zal worden aangepast.

Bijlage 1. PGMR vraagt om uitleg over bepaling “dat overplaatsing zonder instemming mogelijk is om een personele wisseling te realiseren”. Hoofd P&O bevestigt dat dit rechtstreeks uit CAO komt. Bestuurder geeft aan dat deze mogelijkheid volgens CAO bestaat, maar in praktijk *niet wordt toegepast* omdat dit doorgaans onwenselijk is voor medewerkers en teams. Hoofd P&O controleert of deze bepaling ongewijzigd is in de nieuwe CAO.

Bijlage 2. PGMR vraagt om uitleg over betekenis van “beschermd functies”. Bestuurder licht toe dat dit specialistische functies betreft die voor school van bijzonder belang zijn en vooraf met MR moeten worden vastgesteld. Gaat om beperkt aantal functies per functiegroep. Bij mobiliteitsafwegingen kan dit betekenen dat ook andere functies dan leerkrachten worden betrokken, afhankelijk van organisatiebelang.

- **Telefoonbeleid**

Bestuurder licht toe dat initiatiefvoorstel GMR heeft geleid tot versnelling in ontwikkeling van nieuw telefoonbeleid. Hoewel het voorstel geen financiële onderbouwing bevatte, is berekend dat het verstrekken van eenvoudige werktelefoons circa €64.000 per jaar kost. Voorstel onderstreepte zowel toenemend gebruik van privé telefoons voor werk als AVG-risico's daarvan. Privacy officer bevestigt dat voor behalen van volwassenheidsniveau 3 IBP-normenkader in 2027 privé telefoongebruik volledig moet worden beëindigd. Er ligt een eerste beleidsrichting, inclusief financieel gunstige oplossing voor 2-factor authenticatie zonder privételefoon. Dit schooljaar geldt als overgangsperiode.

PGMR uit zorgen dat uitfasen van privételefoons onvoldoende rekening houdt met dagelijkse praktijk en werkdrukvermindering. Medewerkers gebruiken hun telefoon regelmatig voor oudercontact, beheren social media kanalen, toegang tot gebouwen en opzoeken van gegevens. Ontbreken van een smartphone kan leiden tot risico's zoals datalekken.



primair openbaar onderwijs

Beesel Horst a/d Maas Peel en Maas Venlo Leudal

Secretariaat GMR p/a  
Wylrehofweg 11  
5912 PM Venlo  
T 077 – 8500029  
[notulist@gmr-akkoord-po.nl](mailto:notulist@gmr-akkoord-po.nl)

Bestuurder geeft aan dat deze taken in principe ook via andere devices uitgevoerd kunnen worden, maar erkent dat dit vaak minder gebruiksgemak oplevert. Tevens erkenning dat huidige inzicht in gebruik en behoeften beperkt is en dat verdere verkenning nodig is. Ook wordt gewezen op verschillen tussen scholen en bestuurskantoor in beschikbaarheid van werktelefoons. PGMR vraagt om een bredere inventarisatie van werkvloerbehoefte voordat definitieve keuzes worden gemaakt. De bestuurder bevestigt dat dit wordt opgepakt als vervolgstap.

Hoofd P&O en andere aanwezigen benadrukken dat toekomstige regelgeving vanuit het IBP-normenkader waarschijnlijk beperkingen zal opleggen aan huidig gebruik van privé telefoons, waardoor alternatieven noodzakelijk zijn. Daarbij worden *kosten*, *technische haalbaarheid*, *gebruiksgemak* en *gedragsverandering* als belangrijke aandachtspunten genoemd. Oplossingen zoals e-pass of andere authenticatiemiddelen worden besproken, maar er is nog onvoldoende duidelijkheid over praktische werking en consequenties.

Geconcludeerd wordt dat er op dit moment onvoldoende informatie is om tot een definitief beleidsbesluit te komen. Bestuurder geeft aan huidige initiatiefvoorstel niet positief te kunnen adviseren en stelt voor om verdiepend onderzoek te doen naar gebruik, noodzaak, alternatieven, kosten en ervaringen bij andere besturen, mede in het licht van IBP-normenkader. Daarbij wordt benadrukt dat traject zorgvuldig moet worden doorlopen en niet op korte termijn kan worden afgerond.

Afgesproken wordt dat er nader onderzoek komt, met betrokkenheid van vertegenwoordigers uit PGMR (2 leden) en OGMR (1 lid). Doel is om uiterlijk richting einde schooljaar 2025-2026 te komen tot een gedragen en uitvoerbaar beleidskader, met voldoende voortgang op korte termijn gezien huidige gebruik van privé-devices.

#### 4. **GMR (21.00u):**

- **Punten vanuit bestuur**

Mobiliteitsbeleid. Is toegelicht; dit wordt aangevuld. GMR heeft voldoende adviezen en aandachtspunten aangedragen hiervoor. Instemming PGMR is vereist.

Telefoonbeleid. PGMR is voor nu akkoord met uitkomst. In eerste instantie waren twijfels over aspect goed werknemerschap. Belang van zorgvuldige kostenanalyse wordt benadrukt. Er wordt gewezen op impact op gedrag, handelingsgemak en werkdruk binnen scholen. Waarschuwing dat een te snelle invoering risico's met zich meebrengt. PGMR uit zorgen over huidige staat van bedrijfsvoering, met name op ICT-gebied binnen Akkoord en geeft aan dat in uitwerking sterk wordt gefocust is op vermijden van *persoonlijke devices*, mogelijk vanuit kostenoverwegingen. Hoewel er onderzoek is gedaan, worden er weinig concrete alternatieven aangedragen. Goed is dat zorgen zijn geadresseerd aan bestuur en dat verdere zorgvuldige analyse nodig is, met nadruk op haalbaarheid binnen bedrijfsvoering.

#### 5. **Rondvraag (21.20u)**

PGMRJ: Wat is rol GMR t.a.v dossier Koperwiek & Toermalijn aangaande verzonden brief aan RvT?

- o PGMRJ: Koperwiek heeft geen brief aan GMR heeft gestuurd, wel aan RvT. Indien RvT dit relevant acht voor GMR, zal dit worden gedeeld. Scholen kunnen desgewenst zelf contact opnemen met GMR; vooralsnog lijkt hier geen behoefte aan te zijn.





primair openbaar onderwijs

Beesel Horst a/d Maas Peel en Maas Venlo Leudal

Secretariaat GMR p/a  
Wylrehofweg 11  
5912 PM Venlo  
T 077 – 8500029  
[notulist@gmr-akkoord-po.nl](mailto:notulist@gmr-akkoord-po.nl)

- o PGMRJ: Medewerkers uiten hun zorgen via MR en hebben brief aan de RvT opgesteld. GMR is daarbij als mogelijke ondersteuning genoemd, maar er is tot op heden geen concrete vraag richting GMR gekomen.
- o Er is mogelijk geen sprake meer is van verplichte mobiliteit. Eventuele signalen over ervaren druk of communicatie dienen volgens aanwezigen via P&O of bestuurder te worden opgepakt en vallen niet onder rol GMR.

OGMR: Akkoord op begroting GMR. Begroting wordt doorgezet naar notulist, zodat deze in activiteitenplan kunnen worden opgenomen. Lief & Leed potje; hierbij is feedback ontvangen dat activiteiten niet mogen overlappen met andere initiatieven vanuit Akkoord. Aanpassingen worden nog doorgevoerd.

Notulist: Belang belang van bewaken vergadertijd en voorkomen dat uitgebreide discussies zonder duidelijke agendering plaatsvinden. Onderlinge uitwisseling tussen GMR leden is waardevol is. Niet alle gesprekken hoeven in notulen te worden opgenomen, graag van tevoren vermelden. Onderwerpen die inhoudelijke bespreking vragen moeten voortaan als agendapunt worden ingebracht, omdat huidige werkwijze met rondvragen onvoldoende structuur biedt.