

Verslag van de vergadering van de MR, 19 mei 2026

Aanwezig:

1. Iris Meulman (voorzitter),
2. Joost Eisses (secretaris),
3. Peter-Hans Dijkstra (p),
4. Karla Bolks (p)
5. Hilde Wolters (o)
6. Christien van der Weerd (p)
7. Matz Schipper (l)
8. Mirco Apperlo (p),
9. Gerben Donker (o),
10. Jort Smeenge (l),
11. Arjan van der Vegt (p)
12. Luca Ulrich (l)

Erwin Keun (procesleider tl en Diever), Rieka Tuinstra (directeur), Rosalie Strijker (verslaglegging).

Afwezig met kennisgeving: Willem Aalbers (p), Jaccolien Adolf Koning (o), Djoke Deinum-Smeding (o), Devon (Dani) Visscher (l)

Toehoorders: geen

Vergadering

1. Mededelingen

Arjan van der Vegt is nieuw (P)MR-lid. Christien stopt aan het eind van het schooljaar. Christien gaat vragen of iemand van de Taalschool haar wil vervangen ([actie Christien](#)).

De voorgenomen fusie is besproken door de MR, aangezien de GMR binnenkort moet stemmen. De SL heeft geen collectieve mening over de fusie.

2. Ter vaststelling

2.1 Conceptverslag MR vergadering 21 april 2026

Verslag is vastgesteld.

3. Ter bespreking

3.1 Evaluatie pilot onderwijstijd

Maarten heeft een presentatie gegeven. Maarten zal deze presentatie met de MR delen ([actie Maarten](#)). Advies van de MR: doorgaan met de onderwijstijd in afgeslankte vorm met meer kaders en richting, alleen in het Lyceum. Bv. 3 momenten van twee uur in periode 2, 3 en 4 en deelname verplicht stellen, zeker voor de risico-leerlingen, voor extra ondersteuning. Er gebeurden mooie dingen in de klassen. Eerste dag hebben de kunstdocenten voor alle leerlingen een programma aangeboden, dit was succesvol. Maarten neemt de input van de MR mee. Maarten stemt met Erwin en Rosanne af wanneer de docenten op de hoogte worden gebracht van de beslissing.

3.2 Jaarverslag en jaarrekening

Van een school met deze omvang verwacht je meer uitgebreid jaarverslag, financiële verantwoording is erg kort. Dit uitgebreider toelichten. Er ontbreekt bv. een inleiding. Rieka geeft aan dat er ook een jaarverslag van VOMEIO is, ze wil geen dubbele dingen doen. Ze zal het in het vervolg aanpassen.

3.3 Evaluatie telefoonbeleid

De commissie P&O heeft een document met vragen opgesteld om de evaluatie concreter te maken. In dit document staan suggesties voor ideeën/vragen om nader uit te zoeken voor de evaluatie. Karla stuurt dit document door naar Maarten ([actie Karla](#)). Rieka vraagt aan de leerlingen of de aula iets leuker gemaakt kan worden, aangezien de telefoon verboden is in de aula. In Diever staat een tafelfoetbaltafel. In Meppel staat bij de conciërges een bak met spelletjes. Misschien een tafeltennistafel? De PMR vraagt of ze deze vraag bij leerlingen uit mogen zetten? Dat kan en de uitkomsten kunnen met de procesleider gedeeld worden ([actie PMR](#)).

4. Ter informatie

4.1 Terugblik lessentabel en taakbeleid

Rieka heeft een evaluatie gehad met Penta Rho over hoe zij het proces hebben ervaren. Penta Rho gaf aan dat ze meestal meer tijd hebben om hieraan te werken. Ze hebben ook nog nooit met zo'n grote groep gewerkt, ze vonden het mooi om te zien dat iedereen vanuit zijn/haar deelschool denkt, maar dat het wel één geheel is geworden. Wel heeft Penta Rho geadviseerd om meer tijd (een jaar) voor vrij te maken, zodat er geen druk op komt te staan, want druk beïnvloedt het proces. De werkgroep sluit het proces af met een etentje, als dank voor de inzet.

4.2 Update formatiebeleid

We zitten midden in het formatieproces, de eerste vacatures zijn uitgezet. Sommige collega's nemen ontslag, daar moet op gereageerd worden. De SL neemt deze week een besluit over een aantal taken:

- NEON: stichting waarbij leraren eigen lesmateriaal samen kunnen stellen. Secties kunnen zich voor een pilot aanmelden en de SL zal daar deze week over besluiten
- Noorderwijzer: wordt gewerkt aan opleidingen in school, samenwerking vanuit Noorderwijzer om collega's met een onderwijsmaster om deel te nemen aan een onderzoeksprogramma. Hier moet ook een besluit over worden genomen.

Dit kan nog voor verschuivingen zorgen. Eind van de week wordt de lessentabel opengezet, zodat alle onderwijsteams hier samen naar kunnen kijken. In juni begint het roosterbureau met proefsessies, om straks het echte rooster in te gaan richten. De officiële roosters zullen in week 1 van de zomervakantie gedeeld worden met de leraren en de leerlingen zien de roosters de eerste dag van de laatste week van de zomervakantie. De formatie is volop in gang. De OG vraagt zich af of er dit jaar meer mobiliteit is op het gebied van medewerkers dan andere jaren. Dit is niet het geval.

In juni deelt Rieka een update van het formatieplan. Na de overgangsvergaderingen worden in de laatste week de laatste wijzigingen doorgevoerd. In september is er dan een vastgesteld formatieplan.

5. Mededelingen directeur

Praktijkexamens zijn afgerond en CSE is gestart.

6. Rondvraag

PMR vraagt naar de status van de werkdrukverlagende middelen. DB en Rieka is bijeengekomen. Voor de meivakantie heeft DB met financiën een gesprek hierover gehad. Dit komt op de agenda voor de volgende vergadering, betreffende de onderwijsassistenten ([actie Rosalie](#)). Sommige punten zijn afgehandeld, zoals de ronde tafels. De printer voor de Taalschool is nog niet duidelijk, dit gaat Rieka met Balthazar afstemmen. Rieka en DB maken een voorstel om dit bij de PMR in te dienen ([actie DB en Rieka](#)).

Jaarstukken: nadelig resultaat mede door niet behalen taakstelling. Wat voor effect heeft dat op de komende jaren?

Rieka geeft aan dat dit betekent dat er bij de formatie voor schooljaar 26/27 goed gekeken moet worden om deze taakstelling alsnog te kunnen realiseren. De leerlingaantallen laten een dalende lijn zien. Doordat de bekostiging gebaseerd is op 1 oktober van het voorgaande jaar, volgen de financiële gevolgen altijd met vertraging. De prognose van leerlingaantallen de komende 5 jaar laat eveneens een daling zien, wat betekent dat de formatie ook nog wat verder omlaag zou moeten. De nieuwbouw in Meppel kan wel positieve gevolgen hebben voor de leerlingaantallen. Hiermee is in de prognose nog geen rekening mee gehouden.

Kan er meer toelichting komen op de afwijking personele lasten?

€ 507.000 van de personele lasten heeft te maken met loonkosten (interne medewerkers) en kosten voor extern personeel. Hier staat ook deels een hogere rijksbijdrage tegenover (+113K) en hogere baten vanuit detacheringen (+ 91K). De overige personele lasten zijn 162K hoger dan begroot door met name een hogere dotatie aan de personele voorzieningen (+107K/ met name jubilea/ fors hoger door loonsverhoging).

Waardoor zijn de huisvestingslasten zoveel hoger uitgevallen? Is dit onvoorzien of niet goed weggezet in het verleden?

Rieka geeft aan dat dit komt doordat het meerjarenonderhoudsplan in het 1e kwartaal 2025 opnieuw is opgesteld. De onderhoudskosten (dotatie voorziening groot onderhoud) vallen fors hoger uit dan het vorige meerjarenonderhoudsplan. Dit was reeds opgenomen in de begroting dat dit naar verwachting hoger zou uitvallen, echter was nog niet duidelijk hoeveel hoger.

Wanneer zijn de cijfers van de benchmark beschikbaar?

Er wordt op dit moment gewerkt aan de site van Scholen op de Kaart. In hun berichtgeving staat dat er medio mei weer gegevens gepubliceerd worden. Dus ze worden elk moment verwacht. Zodra meer bekend is, zorgt Rieka ervoor dat het met de MR gedeeld wordt.

Bestuurlijke fusie: wat is het verschil tussen een bestuurlijke fusie en een scholenfusie? De gevolgen voor personeel zouden bij een bestuurlijke fusie toch nihil moeten zijn, echter is in de praktijk gebleken dat deze gevolgen voor het personeel juist voelbaar zijn.

Rieka geeft aan dat bij een scholenfusie het aanbod kan veranderen en de plek waar een opleiding wordt gegeven. Dit heeft meestal gevolgen voor medewerkers en leerlingen. Bij een besturenfusie is dat niet het geval. Het aanbod en de identiteit van scholen veranderen niet. Elke leerling en medewerker blijft werken op de school waar hij werkt. Dit was zo bij de bestuurlijke fusie Stad & Esch en Dingstede en zal ook zo zijn bij VOMEO-Promes. Bovendien gaat het nu op vo en po.

Net als bij Stad & Esch en Dingstede is het wel zo dat medewerkers meer rechten krijgen waar het vacatures betreft op andere scholen. Deze mobiliteit levert juist kansen op voor medewerkers als zij dit willen. Dat geldt straks ook voor po en vo als je over de juiste bevoegdheden beschikt.

Bovendien is het zo dat je vanuit je bestuursaanstelling recht hebt op vrijkomende uren op andere scholen als jouw uren door bv terugloop in leerlingen teruglopen of verdwijnen, dus een sterkere rechtspositie.

Hoe zou deze bestuurlijke fusie de slagvaardigheid van de organisatie vergroten, wanneer uit onderzoek naar voren komt dat een grotere organisatie juist leidt tot inertie en niet zaligmakend is?

Rieka geeft aan dat wat de versterking van de slagvaardigheid betreft is in de beantwoording van vragen uit de GMR n.a.v. het meerwaardeonderzoek nader ingegaan:

Een grotere bestuurlijke organisatie kan leiden tot een toename van complexiteit, met risico's zoals bureaucratisering, functievervreemding en een grotere foutgevoeligheid. Deze aandachtspunten zijn reëel en worden nadrukkelijk onderkend. In de gekozen fusievorm is er bewust voor gekozen om deze risico's zo veel mogelijk te beperken. De bestuurlijke fusie richt zich op het samenbrengen van bestuur en ondersteuning, terwijl de scholen hun eigen organisatie, identiteit en dagelijkse onderwijspraktijk behouden. Juist door te kiezen voor één formele organisatie in plaats van lichtere samenwerkingsvormen met meerdere rechtspersonen, wordt beoogd om dubbele processen, extra afstemming en onduidelijke verantwoordelijkheden te voorkomen. Daarmee wordt organisatiecomplexiteit niet vergroot, maar juist beheerst en veerkrachtiger.

We erkennen dat niet iedere medewerker behoefte heeft aan functieverdieping, schaalvergroting of mobiliteit. De bestuurlijke fusie brengt daarom geen verplichting tot functiewijziging of mobiliteit met zich mee. Voor de meeste medewerkers verandert het dagelijkse werk niet wezenlijk. Tegelijkertijd kan de verdere ontwikkeling van de organisatie op termijn nieuwe ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden bieden, met name voor stafmedewerkers. Deze worden nadrukkelijk gezien als kansen, niet als verwachtingen.

Tegelijkertijd is het een feit dat de huidige situatie met relatief kleine ondersteunende organisaties ook kwetsbaarheden kent, zoals afhankelijkheid van individuen, beperkte vervangbaarheid en een hogere foutgevoeligheid bij uitval. Door ondersteuning gezamenlijk te organiseren ontstaat ruimte voor meer continuïteit, betere borging van processen en een lagere afhankelijkheid van enkele sleutelfunctionarissen en externe inhuur. Dit komt zowel de kwaliteit als de betrouwbaarheid van de organisatie ten goede.

Schaalvergroting werkt alleen wanneer deze gepaard gaat met duidelijke inrichting, heldere verantwoordelijkheden en goede communicatie. Daarom wordt ingezet op een zorgvuldige, gefaseerde implementatie, met expliciete aandacht voor rollen, verantwoordelijkheden en betrokkenheid van medewerkers en medezeggenschap.

De bestuurlijke fusie is gericht op het versterken van ondersteuning en continuïteit, met behoud van herkenbaarheid en nabijheid voor medewerkers, en met respect voor verschillen in behoeften en ambities binnen het personeelsbestand.

Ter info ook nog de risicoanalyse die op dit vlak gemaakt is. Bovendien geeft Peter de Visser aan dat hij altijd beschikbaar is om nog vragen te beantwoorden die vanuit de MR van Stad & Esch gesteld worden.

Besluiten MR 2025-2026

Datum	Besluit	Instemming/Advies	
16-9-2025	Jaarplanner	I	De MR stemt unaniem in met de jaarkalender 2025-2026 tot en met periode 2
16-9-2025	VOB havo	I	De MR stemt unaniem in met de VOB havo
26-9-2025	VOB Eigen Weg	I	De MR heeft schriftelijk ingestemd op 26 september 2025
16-9-2025	VOB vwo	I	De MR stemt unaniem in met de VOB vwo
16-9-2025	VOB tl/Diever	I	De MR stemt unaniem in met de VOB tl/Diever
26-9-2025	Examenreglement	I	De MR heeft schriftelijk ingestemd op 26 september 2025
16-9-2025	PTA	I	De MR stemt unaniem in met de PTA's
16-12-2025	Formatieplan 2025-2026	I	De MR stemt in met het Formatieplan 2025-2026
16-9-2025	Schoolwiki	I	De MR stemt unaniem in met de schoolwiki
26-9-2025	Doorstroomeisen Diever	I	De MR heeft schriftelijk ingestemd op 26 september 2025
16-12-2025	Informatie DIA toetsen	I	De MR stemt unaniem in.
4-11-2025	Lessentabel Diever-havo-P	I	Is teruggetrokken door de SL.
16-12-2025	Jaarplanner periode 3&4	I	De jaarplanner zal aangepast worden (zie punten bij agendapunt 3.2. Een aangepaste jaarplanner zal naar het DB gestuurd worden, zodat zij de jaarplanner kunnen goedkeuren. Met dit voorstel stemmen 6 MR leden in (DB stemt niet mee).
16-12-2025	Aanpassing PTD 2025/2026 informatica	I	De MR stemt unaniem in.
16-12-2025	Bava Subsidie		De MR stemt unaniem in met de werkwijze zoals afgesproken in notulen bij vergaderpunt 3.5: · Alles bijhouden in een gedeeld document (Teams map MR) · Bij bedragen van €30.000,- of hoger is er instemming nodig van de MR. · Er zal twee keer per jaar een update gegeven worden over de stand van zaken (juni en november)
10-02-2026	Lessentabel 2026-2027	I	De MR stemt schriftelijk in met de lessentabel 2026-2027
24-03-2026	Pilot Havo-P Diever 2026-2027	I	De MR stemt met 13 stemmen en 1 onthouden stem in met de Pilot Havo-P 2026-2027 Diever.
10-03-2026	Aanvulling lessentabel 2026-2027	I	De MR stemt met 11 stemmen en 1 onthouden stem in met de lessentabel 2026-2027.