



Geanonimiseerde notulen MR-vergadering - A. Roland Holst College

Datum: 17-11-2025

Tijd: 19.30 - 21.30 u

Locatie: Lokaal B8, de Jonker

Aanwezig : Anouk Bijvank (voorzitter), Lilian Claassen (OG), Juliette Colthof (LG), Sweder Docters van Leeuwen (LG), Marco Jansen - online (OG), Peter Kromdijk (SD), Sjoerd Nanninga (PG), Julia Schaapherder (LG), Lesley van Scherpenseel (PG), Daan Thomas (SD), Sandra van de Velde (PG), Natasja Versteeg - online (secretaris), Guus Warringa (OG)

Afwezig: Douwe Meijer (PG)

Agenda:

1. Opening
2. Agenda vaststellen
3. Mededelingen
 - 3.1 KPI
 - 3.2 Functiemix
4. Rondvraag
5. Ingekomen stukken
 - 5.1 Profielkeuzeformulier evaluatie en eventuele aanpassingen, ter instemming MR
 - 5.2 Begroting en meerjarenplan, ter instemming MR
 - 5.3 Taakbeleid, ter informatie
 - 5.4 P7 rapportage, ter informatie
 - 5.5 Activiteitenplan, ter instemming MR
 - 5.6 Toetsingsproces, ter informatie
6. Notulen en actiepunten vorig overleg
 - 6.1 Notulen vorig overleg
 - 6.2 Actiepunten vorig overleg
7. Afronding

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

2. Agenda vaststellen

De agenda wordt vastgesteld.



3. Mededelingen

● 3.1 KPI

Tijdens de vergadering presenteert de schoolleiding de managementtool *CumLaude*, waarmee onderwijsresultaten op detailniveau gevolgd kunnen worden. De tool sluit aan bij de inspectie-indicatoren en fungeert als een continue thermometer: waar staan we nu, en waar werken we naartoe? Vanuit Somtoday is de koppeling met CumLaude beschikbaar, waardoor we schoolbreed inzicht krijgen in trends en ontwikkelingen.

De oudergeleding vraagt wat bedoeld wordt met 'onderwijspositie'. De schoolleiding legt uit dat dit samenhangt met normeringen en rendement en dat de landelijke trend van dubbele adviezen invloed heeft op deze resultaten. Ook uitstroom wordt in de doorstroomcijfers meegenomen.

De schoolleiding vraagt welke trends de MR-leden herkennen. De personeelsgeleding benoemt dat de bovenbouwresultaten een dalende lijn laten zien. De schoolleiding geeft aan dat trends beïnvloed worden door keuzes zoals het laten doubleren van leerlingen, wat soms beter is voor hun ontwikkeling maar de cijfers grilliger maakt. De leerlinggeleding merkt op dat zittenblijven kan leiden tot betere examencijfers. De personeelsgeleding vraagt verder naar het havo-examenresultaat, dat onder het landelijke gemiddelde ligt, en of opstroom van mavo naar havo dit beïnvloedt. Volgens de schoolleiding is dit nog niet goed te zeggen: eerder presteerden opstroomleerlingen goed door de strenge cijfereis, maar bij drempelloze doorstroom speelt leeftijd een grote rol.

De schoolleiding bespreekt ook de module over basisvaardigheden. De school werkt al elf jaar met Cito-toetsen, maar hij benadrukt dat het belangrijk blijft om te bepalen wat je precies meet en hoe je die informatie gebruikt. De overheid stelt referentieniveaus waaraan leerlingen bij uitstroom moeten voldoen en investeert extra in basisvaardigheden om achterstanden vroeg te signaleren. De personeelsgeleding vraagt hoe serieus leerlingen de toetsen nemen. Een ander personeelslid geeft aan dat klas 1 en 2 dit vaak nog wel doen, maar dat de inzet vanaf klas 3 verandert. De schoolleiding geeft aan dat taalgegevens ook in Numo terechtkomen, waar leerlingen gericht extra kunnen oefenen. Voor rekenen geldt hetzelfde.

Daarnaast laat de schoolleiding de tabbladen 'Cijfers' en 'Afwezigheid' zien, die inzicht geven in trends op leerling-, docent- en toetsniveau.

De oudergeleding geeft aan graag een uur te willen sparren over het gebruik van CumLaude. De schoolleiding benadrukt dat de kracht van de tool juist zit in het voortdurend kunnen monitoren. Het idee is om hiervoor een moment te plannen.

Tot slot benoemt de schoolleiding de NCO-pilot Onderwijsresultaten, een gratis traject dat waardevolle rapportages oplevert. Hier zal de school aan deelnemen.

● 3.2 Functiemix

De schoolleiding licht het onderdeel *functiemix* in de begroting toe. Binnen de GSF is afgesproken om hogere maatwerkafspraken te hanteren dan de minimale norm vanuit de VO-raad, omdat we een aantrekkelijke werkgever willen zijn. Dit jaar is er echter geen ruimte om een nieuwe LC/LD-procedure op te starten. Wel kunnen we de collega's die eerder een toelage hebben gekregen "repareren" door hen de schaal te geven die past bij het werk dat zij



feitelijk doen. Dit is al met de PMR besproken. Als er geen verdere vragen zijn, wil de schoolleiding dit in de organisatie communiceren.

De personeelsgeleding benadrukt dat het belangrijk is een balans te houden tussen het behouden van medewerkers en het aantrekken van nieuwe collega's. De schoolleiding erkent dat dit een lastige opgave is, zeker gezien het personeelstekort in specifieke vakgebieden. In vakken zonder schaarste is de ruimte om door te groeien beperkter. Daarnaast geldt dat hogere schalen gepaard gaan met aanvullende verantwoordelijkheden.

4. Rondvraag

De leerlinggeleding vraagt om duidelijkheid over de werkweek van 5 vwo. De schoolleiding geeft aan dat de financiële kaders zijn vastgesteld, maar dat de werkweken binnen deze afspraken niet haalbaar blijken voor alle leerwegen. Er wordt gezocht naar alternatieven. De leerlinggeleding uit haar teleurstelling over het gebrek aan communicatie richting leerlingen, zeker gezien het vervallen van de ski-dag. De schoolleidingschets twee opties: een aangepaste werkweek in maart of het verplaatsen van de werkweek naar leerjaar 6 in september. De personeelsgeleding plaatst vraagtekens bij een planning in september vanwege de toetsweek en de ervaren stress bij leerlingen.

Daarnaast wordt de vergaderwijze besproken. De GMR wil de huidige manier van vergaderen behouden. De schoolleiding benadrukt dat de vergaderingen openbaar zijn en dat besluitvorming eventueel kan worden uitgesteld. Afgesproken wordt dat de MR-vergaderingen voortaan plaatsvinden van 19.00 tot 21.00 uur.

5. Ingekomen stukken

• 5.1 Profielkeuzeformulier evaluatie en eventuele aanpassingen, ter instemming MR

De personeelsgeleding stelt een vraag over de overgangsnormen rond wiskunde B in leerjaar 3, omdat de informatie niet overeenkomt met de vastgestelde afspraken. De leerlinggeleding geeft aan dat vwo-leerlingen wiskunde D als zelfstudie kunnen volgen en vraagt waarom dit niet voor havo geldt. De schoolleiding geeft aan dat dit extra inzet van docenten vraagt. Er wordt geconcludeerd dat de mogelijkheid duidelijker gecommuniceerd moet worden, omdat veel leerlingen deze nu niet kennen. Afgesproken wordt om dit met de docenten te bespreken.

Iedereen stemt hier unaniem mee in.

• 5.2 Begroting en meerjarenplan, ter instemming MR

Er wordt duidelijkheid gegeven over het aantal Daltontrainingen voor het personeel. Er is onduidelijkheid of dit er 5 of 7 zijn, daar waar er 5 op de begroting mee worden genomen. Per cohort gaat het om vijf trainingen in dit schooljaar; het totaal van zeven trainingen betreft twee cohorten samen.

Vervolgens wordt de leerlingprognose besproken. De gemeentelijke prognose ligt lager dan die van DUO. De schoolleiding licht toe dat hij bewust met voorzichtige, realistische cijfers werkt en niet verder wil snijden in de begroting op basis van onzekerheden. Enkele leden vinden de prognose alsnog aan de hoge kant, maar erkennen de gemaakte afweging.



Daarna komt de formatie aan bod. Daar gaat het over FTE binnen OP en OOP. Het is duidelijk dat dit onderdeel is van de bezuinigingsronde. De vraag is of het evenredig verdeeld zou worden en of er in de volgende begroting/formatieronde gekeken kan worden om dit weer recht te trekken. Het uitgangspunt is dat directie, OP en OOP gelijk behandeld worden, tenzij er andere goede redenen zijn. De schoolleiding licht toe dat wijzigingen het gevolg zijn van personele verschuivingen en herverdeling van taken. De rol van coördinatoren en middenmanagement is veranderd en onderwerp van gesprek voor de toekomst. Afsproken wordt dit verder te bespreken binnen de GMR; op dit moment heeft de GMR adviesrecht.

De meerjarenbegroting laat een positiever beeld zien. De schoolleiding benadrukt het belang van transparantie en een realistische begroting, met minder behoudende aannames. Dit brengt risico's met zich mee, bijvoorbeeld bij hoger ziekteverzuim, maar vergroot het vertrouwen. Hij wil de ouderbijdragen beter toelichten en voortaan duidelijker sturen op begroting versus realisatie per portefeuille. Vervolgens moeten ouders hierover geïnformeerd worden. Ook wordt voorgesteld de ouderraad hierbij te betrekken.

De risicoanalyse krijgt complimenten vanwege de duidelijke uitwerking. Tot slot brengt de voorzitter het adviesmoment in stemming.

De begroting en het meerjarenperspectief krijgen een positief advies, met één onthouding.

● 5.3 Taakbeleid, ter informatie

De schoolleiding geeft aan dat het huidige taakbeleid onvoldoende werkt en weinig energie oplevert. Taken worden nu vaak ingevuld op basis van beschikbare uren in plaats van competenties. Hij voelt meer voor een andere verdeling van taken, gebaseerd op vertrouwen en passend bij ieders kwaliteiten. Daarnaast wijst hij erop dat de in de cao vastgelegde 16 uur voor curriculumvernieuwing niet structureel wordt benut, terwijl hier binnen de school weinig ruimte voor is, bijvoorbeeld door het ontbreken van studiedagen of een aangepast lesrooster. De oudergeleding vraagt wat onder curriculumvernieuwing wordt verstaan. De schoolleiding licht toe dat dit gaat om het vernieuwen van lesprogramma's binnen wettelijke kaders. Afsproken wordt te onderzoeken waar en hoe curriculumvernieuwing binnen de school mogelijk gemaakt kan worden. Dit komt terug op de actielijst.

● 5.4 P7 rapportage, ter informatie

De schoolleiding geeft aan dat er veel aandacht is voor de begroting, maar te weinig voor de realisatie. Juist in de realisatie ziet hij kansen om beter inzicht te krijgen en bij te sturen. In dat kader wordt de vraag gesteld hoe ontwikkeltijd binnen de school ingericht kan worden.

● 5.5 Activiteitenplan, ter instemming MR

Naar aanleiding van de vorige vergadering zijn de uren van de voorzitter aangepast. De vergadertijden moeten nog worden bijgewerkt naar 19.00 - 21.00 uur. Daarnaast past de secretaris op pagina 13 de naam van een ouder aan: Karin Princen wordt vervangen door Edward van Geuns.

Vervolgens wordt gesproken over de MR-verkiezingen. De schoolleiding stelt voor om



verkiezingen uit te zetten, leden zichzelf verkiesbaar te laten stellen en de zittingstermijnen vast te leggen, waarbij een deel van de MR voor twee jaar en een deel voor vier jaar wordt benoemd om continuïteit te waarborgen. Dit wordt door de MR onderling afgestemd. Afgesproken wordt dit als actiepunt op te nemen.

Het voorstel wordt unaniem aangenomen.

● 5.6 Toetsingsproces, ter informatie

De schoolleiding licht toe dat het bij de ontwikkeling van toetsing niet gaat om het snel opstellen van toetsbeleid, maar om eerst bewustwording: wat mag, wat moet en welke keuzes maken we in het onderwijsprogramma. Zonder die basis is toetsbeleid een lege huls. Daarom wordt eerst gekeken naar het onderwijsprogramma zelf. Teamleiders voeren hierover gesprekken om de huidige stand van zaken in beeld te brengen. Daarna volgt een fase van bewustwording over de rol van toetsing, met als doel om richting volgend schooljaar te komen tot een implementatieplan waarmee kwaliteit kan worden geborgd en gemonitord.

De focus ligt op het voeren van het goede, inhoudelijke gesprek met verschillende groepen, zonder te vervallen in complexe instrumenten die de uitvoering bemoeilijken. Veranderingen moeten aantoonbaar passen bij het onderwijsproces. De oudergeleding benadrukt het belang van een zorgvuldig en langzaam proces, met tijdige betrokkenheid van de MR, gezien de impact op leerlingen. De schoolleiding onderschrijft dit. De oudergeleding vraagt naar de aanleiding; de schoolleiding geeft aan dat dit past bij de fase van schoolontwikkeling, onder andere door de Daltonontwikkeling en de curriculumherziening. Daarbij gaat het niet alleen om toetsing, maar ook om overgangsnormen.

De schoolleiding geeft aan dat toetsing en overgangsnormen ondersteunend moeten zijn aan het onderwijs en niet leidend. Keuzes zijn in het verleden te instrumenteel gemaakt. De uitdaging ligt nu in het creëren van tijd en ruimte voor gezamenlijke inhoudelijke afwegingen. De personeelsgeleding benadrukt dat er binnen wet- en regelgeving meer vrijheid is dan vaak wordt gedacht. De MR reageert positief en spreekt waardering uit voor het document en de gekozen aanpak.

6. Notulen en actiepunten vorig overleg

● 6.1 Notulen vorig overleg

Aanpassen pagina 3 herkansings- en inhaalbeleid.

● 6.2 Actiepunten vorig overleg

Datum	Actiepunt	Wie?	Wanneer?	Status
27-05-2024	Onderzoeken of in de bovenbouw Muziek gekozen kan worden	SD	januari '26	Blijft staan



08-07-2024	Dalton Nieuw Toetsbeleid	SD	januari '26	Blijft staan
08-07-2024	Taakbeleid in de MR	Voorzitter MR	januari '26	Blijft staan
26-05-2025	Beleid inhalen en herkansen	SD	september '25	Afgerond

7. Afronding

De voorzitter sluit de MR af.