DGO-overeenkomst

over de rechtspositionele gevolgen van de overgang van onderneming (besturenfusie)
per 1 januari 2027 van

Stichting Voortgezet Onderwijs Meppel en omstreken (VOMEO)
en
Stichting Promes

17 november 2026

De besturen van Stichting Voortgezet Onderwijs Meppel en omstreken (VOMEO) (werkgeversnummer 41636) en Stichting Promes (werkgeversnummer 41629), almede de vakbonden als bedoeld in de CAO Voortgezet Onderwijs en CAO Primair Onderwijs,

overwegende, dat:

- De besturen hebben besloten tot de vorming van een samenwerkingsbestuur ex artikel 53c van de Wet op het voortgezet onderwijs door middel van een besturenfusie per 1 januari 2027;
- De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van VOMEO en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van Promes ten aanzien van de fusie-effectrapportage de wettelijke vereiste instemming hebben verleend;
- Door de besturen onderzoek is gedaan naar de rechtspositionele gevolgen van de voorgenomen besturenfusie;
- Deze gevolgen door partijen zijn besproken in een Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) op 17 november 2026.

komen tot onderstaande afspraken over de rechtspositionele gevolgen van de besturenfusie:

Datum overgang van onderneming en transitiefase
De realisatiedatum van de beoogde overgang van onderneming (besturenfusie) is gesteld op 1 januari 2027. In het traject wordt onderscheid gemaakt tussen het realiseren van de fusie en het verder inrichten van de nieuwe, gefuseerde organisatie gedurende een transitiefase, die op 1 januari 2029 moet zijn afgerond.

Technische realisatie van de besturenfusie
Een besturenfusie betekent dat alle betrokken scholen onder één bevoegd gezag en dus binnen één rechtspersoon worden samengebracht. Er is gekozen voor de stichtingsvorm.

VOMEO en Promes zijn voornemens om juridisch te fuseren op grond van Titel 7 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek (BW). VOMEO treedt daarbij op als de verkrijgende rechtspersoon; Promes houdt, als verdwijnende rechtspersoon, op te bestaan. VOMEO is een samenwerkingsstichting die scholen voor voortgezet onderwijs op openbare en christelijke grondslag in stand houdt in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs 2020 (WVO). Promes houdt scholen voor openbaar basisonderwijs in stand in de zin van de Wet op het primair onderwijs (WPO) en scholen voor openbaar speciaal onderwijs in de zin van de Wet op de expertisecentra (WEC). Beide stichtingen zijn gevestigd in de gemeente Meppel.

Na de fusie zullen de scholen die op dit moment door Promes in stand worden gehouden, door VOMEO in stand worden gehouden. VOMEO zal na de juridische fusie, naast scholen voor voortgezet onderwijs op openbare en christelijke grondslag (bijzondere grondslag), ook scholen voor basisonderwijs en gespecialiseerd onderwijs in stand houden. VOMEO kwalificeert momenteel, omdat zij zowel openbaar onderwijs als onderwijs op christelijke grondslag aanbiedt, als een samenwerkingsstichting in de zin van artikel 3.17 WVO. Promes is geen samenwerkingsstichting, omdat zij uitsluitend scholen voor openbaar basisonderwijs in stand houdt. De statuten van VOMEO zullen gelijktijdig met de fusie worden gewijzigd om deze aan te passen aan de nieuwe situatie. Na de fusie zal de stichting kwalificeren als samenwerkingsstichting in de zin van artikel 17 WPO, artikel 3.17 WVO en artikel 53 WEC.

Ter gelegenheid van de juridische fusie zal de statutaire naam van de stichting wijzigen. Hiervoor is een traject gestart dat in november 2026 tot een nieuwe naam en huisstijl zal leiden.

Het dienstverband van alle werknemers van Promes gaat van rechtswege over. Zij behoeven niet te worden ontslagen en herbenoemd. Deze besturenfusie heeft voor de werknemers geen gevolgen voor zaken als pensioenopbouw, diensttijdopbouw en primaire arbeidsvoorwaarden. Omdat er sprake is van verschillende cao's die beide recht doen aan de specifieke omstandigheden binnen de stichtingen wordt gekozen voor een systeem waarin beide cao's gehandhaafd blijven voor directie, OP en OOP werkend binnen de scholen. Dit betekent dat Stafmedewerkers, die worden ondergebracht binnen de nieuw op te richten afdeling Support van de nieuwe

Stichting allen worden ondergebracht binnen één cao, waarbij gekozen is voor de cao VO. De overgang van betreffende werknemers geschiedt op basis van vrijwilligheid.

Voor zover er tussen de huidige twee stichtingen sprake is van verschillen in secundaire en/of tertiaire arbeidsvoorwaarden die buiten de CAO PO of CAO VO liggen, worden deze door middel van het voorliggende akkoord geharmoniseerd, met als uitgangspunt, het beste van beide organisaties.

Werkgelegenheid
Voor het behoud van de werkgelegenheid zijn onderdeel 17.1 Werkgelegenheidsbeleid en bijlage 6 van de CAO VO, het Statuut Sociaal beleid en artikel 10.5 van de CAO PO van toepassing. Bij geen van beide fuserende partijen is een sociaal statuut vastgesteld. Door de besturenfusie zal hierin geen verandering komen.

Behoud van werkgelegenheid
Bij de bestuurlijke fusie is sprake van baanzekerheid. Gedwongen ontslagen, ten gevolge van de fusie, zijn niet aan de orde. Werknemers van Promes en VOMEO met een dienstverband voor onbepaalde tijd behouden na de overdracht een werkgelegenheidsgarantie van drie jaar[1] (dit is inclusief de twee jaar uit de CAO VO). Dit betekent dat gedwongen ontslagen t.g.v. de fusie voor het eerst per 1 januari 2030 zouden kunnen plaatsvinden. Als door onvoorziene omstandigheden een substantiële vermindering van de personele verplichtingen noodzakelijk is, heeft de werkgever de mogelijkheid om binnen de garantieperiode overleg met de vakbonden te voeren over te nemen noodzakelijke maatregelen

Voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd (tijdelijken) geldt dat hun dienstverband van rechtswege eindigt op de overeengekomen datum. Eventuele verlenging of omzetting in een dienstverband voor onbepaalde tijd is, zoals gebruikelijk, afhankelijk van de (specifieke) formatieruimte. Alsdan wordt dit voor de ketenbepaling aangemerkt als een opvolgend werkgeverschap.

Diensttijd
Bij beide stichtingen is de ABP-diensttijd bepalend voor de opbouw van het pensioen. Voor de jubileumgratificatie is diensttijd bij het onderwijs bepalend en voor het van Werk naar Werk beleid is de diensttijd bij de werkgever en diens rechtsvoorgangers bepalend. Omdat sprake is van rechtsopvolging wordt de opgebouwde diensttijd bij Stichting Promes en diens rechtsvoorgangers meegenomen naar stichting VOMEO/de nieuwe organisatie. Een door de werknemer gecontroleerd overzicht van de ABP-diensttijd, diensttijd bij het onderwijs en diensttijd bij de werkgever en diens rechtsvoorgangers maakt deel uit van het personeelsdossier.

Arbeidsvoorwaarden
Uit een gemaakte pakketvergelijking is gebleken dat de fuserende partijen weinig eigen beleid kennen in aanvulling op de CAO VO en de CAO PO. In de beide van toepassing zijnde cao's zitten verschillen die van toepassing zullen blijven.

In beperkte mate is sprake van verschillen in de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden die losstaan van de cao's. Ten aanzien van de gevolgen van de fusie voor wat betreft de secundaire arbeidsvoorwaarden en personele regelingen wordt verwezen naar het overzicht in bijlage 1.

Uitgangspunt hierbij is dat alle werknemers van de 'nieuwe' stichting een secundair arbeidsvoorwaardenpakket krijgen aangeboden waarbij het principe 'het beste van beide werelden' (regelingen VOMEO en Promes) geldt.

---

[1] *Voor beide scholen geldt dat indien de werkgever meent dat deze werkgelegenheidsgarantie niet langer kan worden gehandhaafd er op overeenstemming gericht overleg met de vakbonden moet worden gevoerd, inclusief de vaststelling van een sociaal plan. Om andere redenen dan t.g.v. de fusie, bijvoorbeeld in geval van leerlingenkrimp, kan dit ook voor 1 januari 2030 plaatsvinden.*

Personeelsbeleid
Binnen de transitiefase zal er een vergelijking worden gemaakt van het overige personeelsbeleid en zal in overleg met het personeelsdeel van de GMR-en van de nieuwe stichting tot harmonisatie c.q. nieuw beleid worden overgegaan. In overleg met de GMR-en kan hiervoor een spoorboekje worden opgesteld.

Gewetensbezwaren
De beoogde nieuwe organisatie zal een Stichting worden, met openbare en een christelijke scholen. Werknemers die op het moment van fusie in dienst zijn van Promes en die in geval van overplaatsing gewetensbezwaren hebben tegen het werken aan een school van een andere denominatie dan waar de werknemer voor de fusiedatum werkzaam was, kunnen deze gewetensbezwaren tot de fusiedatum van 1 januari 2027 schriftelijk kenbaar maken bij de huidige werkgever. De nieuwe organisatie zal voornoemde kenbaar gemaakte bezwaren respecteren. Dat betekent dat deze werknemers niet gedwongen worden overgeplaatst naar een school van een andere denominatie. Op het moment dat overplaatsing binnen de organisatie aan de orde is, zal dit met de desbetreffende werknemer(s) opnieuw worden besproken waarbij de identiteit van de school wordt betrokken.

Functiegebouw en salarisperspectiefgaranties
Voor de werknemers zal binnen de transitiefase een herijkt en gezamenlijk functiegebouw worden gemaakt, waarbij in het functiegebouw recht wordt gedaan aan toepasselijke verschillen en overeenkomsten tussen de onderwijssectoren PO en VO. Vanaf de fusiedatum worden vooralsnog de huidige functiegebouwen gehanteerd, dit met behoud van alle bijbehorende rechten en plichten en eventuele salarisperspectiefgaranties.

Personeelsdossiers
Het personeelsdossier van de werknemers van Stichting Promes wordt volledig en digitaal overgedragen aan de nieuwe organisatie. Werknemers worden door werkgever expliciet uitgenodigd om voor 1 januari 2027 hun dossier in te zien in Visma, de uitnodiging en uitleg hiervoor ontvangen zij op 1 december 2026. Werknemers hebben conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) de mogelijkheid het dossier in te zien en hebben de mogelijkheid om bepaalde gegevens te laten verwijderen conform de wettelijke regels.

Afdeling Support
De inrichting van de afdeling Support leidt niet tot een reorganisatie met rechtspositionele gevolgen. Op de werknemers die worden ondergebracht bij de afdeling Support wordt de CAO VO van toepassing. De werknemers gaan op vrijwillige basis over naar de CAO VO. Doordat werkzaamheden minder worden uitbesteed is er vacatureruimte ontstaan binnen de afdeling Support.

Hardheidsclausule
In gevallen waarin regelingen in deze overeenkomst niet voorziet en/of de toepassing ervan leidt tot een voor de individuele werknemer onbillijke situatie, zal de werkgever van de regeling afwijken in een voor de werknemer gunstige zin. Als er een verschil van inzicht bestaat tussen werkgever en werknemer over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt het verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan een bezwarencommissie (waarbinnen de vakbond met één persoon vertegenwoordigd is). Het indienen van een bezwaar laat onverlet dat het voor de werknemer mogelijk blijft het geschil voor te leggen aan de Beroepscommissie volgens de CAO, als de CAO daartoe de mogelijkheid biedt. Bij toepassing van deze hardheidsclausule zullen de vakbonden onverwijld op de hoogte worden gesteld over deze situatie en het daarbij genomen besluit.

Bijlage 1
Harmonisatie AVW Promes VOMEO

Dit overzicht is ook als excelbestand bijgevoegd.

Was Promes	Was VOMEO	Wordt nieuwe stichting
Attentie december Decemberregeling EUR 35, - bruto	**Attentie december** Decemberregeling € 60, - bruto	**Attentie december** Decemberregeling € 60, - bruto
Ambtsjubilea (onderdeel Attentieregeling) 25 of 40 jaar onderwijsjubileum bloemen t.w.v. € 20,- € 250,- voor de viering. Bij 12,5 jaar onderwijsjubileum bloemen t.w.v. € 20,-	**Ambtsjubilea (onderdeel Lief & Leed)** 25 of 40 jaar onderwijstijd is beeldje plus bloemen t.w.v. € 20,- en gratificatie conform cao Geen bloemen bij 12,5 jaar onderwijstijd Bloemen t.w.v. € 20,- bij 25 of 40 jaar tijd bij school . Bij 25 jaar in dienst school cadeau t.w.w. € 25,- en bij 40 jaar in dienst school € 50,-	**Jubilea (onderdeel Lief & Leed)** Viering binnen eigen team 25 of 40 jaar onderwijstijd: beeldje plus bloemen t.w.v. € 25,- en gratificatie conform cao Bloemen t.w.v. € 25,- bij 12,5 jaar, 25 en 40 jaar in dienst. Bij 25 jaar in dienst school cadeau t.w.w. € 25,- en bij 40 jaar in dienst school € 50,-
Arbobeleid / RIE algemeen beleidsplan concept	**Arbobeleid / RIE** algemeen beleidsplan concept	**Arbobeleid / RIE** Er komt 1 nieuw Arbobeleidsplan, aansluitend bij de nieuw uitgevoerde RIE
Beeldschermbril Brilvergoeding tot maximaal 75% (of) een maximum van €350,- Eens per 5 jaar.	**Beeldschermbril** Glazen volledig vergoed, montuur maximaal € 40,- eens in drie tot 5 jaar	**Beeldschermbril** Glazen volledig vergoed, montuur maximaal € 40,- eens in drie tot 5 jaar. Er komt een nieuwe regeling voor de nieuwe organisatie
Begeleiding startende leerkrachten. Begeleiding door Adviseur Opleiding ism schoolopleiders. Regeling conform cao PO.	**Begeleiding en beoordeling nieuwe medewerkers / inductieprogramma** begeleiding door schoolcoaches en schoolopleiders conform School of Education/ Noordermarke	**Begeleiding en beoordeling nieuwe medewerkers / inductieprogramma** PO en VO behouden vooralsnog de eigen werkwijze. De CAO is hiervoor de basis.
Beloningsbeleid O.b.v voordracht door directeur kan iemand in aanmerking komen voor een eenmalige gratificatie.	**Beloningsbeleid** Niet aanwezig	**Beloningsbeleid** Opstellen nieuw gezamenlijk beleid.
BHV vergoeding Niet van toepassing	**BHV vergoeding** Conform cao, € 25,- per maand.	**BHV vergoeding** Conform cao VO, € 25,- per maand voor de BHV-ers PO en VO.
Fietsplan Tot maximaal € 749, - eens in de vijf jaar. (geen elektrische fiets)	**Fietsplan** Tot maximaal € 2000, - eens in de vijf jaar	**Fietsplan** Tot maximaal € 2000, - eens in de vijf jaar
Fitness Maximaal € 180, - uitruil voor sportschool	**Fitness** Maximaal € 300, - uitruil voor sportschool	**Fitness / sportabonnement** Maximaal € 300, - uitruil voor de sportschool. De regeling wordt geevalueerd ivm het WKR budget
Functiegebouw/ beschrijvingen Functiehuis is o.b.v. PO voorbeeld beschrijvingen	**Functiegebouw/ beschrijvingen** Functiehuis is o.b.v. VO voorbeeld beschrijvingen	**Functiegebouw/ beschrijvingen** Functiegebouw in twee delen: PO functiebeschrijvingen en VO functiebeschrijvingen
Gesprekkencyclus Er is een gesprekkencyclus. Deze is geevalueerd en wordt bijgesteld.	**Gesprekkencyclus** Beoordeling nieuwe medewerkers: hiervoor worden de SET en de DOT gebruikt en worden doorontwikkeld, samen met gesprekken o.b.v. Huis van Werkvermogen	**Gesprekkencyclus** VO en PO behouden vooralsnog eigen werkwijze. Wordt later waar dat kan geharmonseerd.
Lief & Leed Attentieregeling in geval van bijzondere gebeurtenissen. Afhankelijk van de gebeurtenis is er een budget beschikbaar.	**Lief & Leed** Attentieregeling in geval van bijzondere gebeurtenissen. Afhankelijk van de gebeurtenis is er een budget beschikbaar.	**Lief & Leed** Attentieregeling in geval van bijzondere gebeurtenissen. Afhankelijk van de gebeurtenis is er een budget beschikbaar. De hoogste budgetten worden toegepast per gebeurtenis.
Arbeidsongeschiktheidsverzekering Loyalis: AOV (zowel gedeeltelijk als volledig arbeidsongeschikt). De premie wordt volledig doorbelast aan WN.	**Arbeidsongeschiktheidsverzekering Loyalis:** AOV (gedeeltelijk arbeidsongeschikt). De premie wordt 50% door WN en 50% door WG betaald. AOV (volledig) kan door WN zelf en voor eigen rekening worden afgesloten, premie via salaris.	**Arbeidsongeschiktheidsverzekering Loyalis:** AOV (gedeeltelijk arbeidsongeschikt). De premie wordt 50% door WN en 50% door WG betaald. AOV (volledig) kan door WN zelf en voor eigen rekening worden afgesloten, premie via salaris.
Gedragscode medewerkers Promes Er is een gedragscode vastgesteld. Daarnaast is er een klachtenregeling	**Protocol vertrouwenspersonen / klachtenregeling** Er is een formele klachtenregeling, een oplossingspiramide en een klokkenluidersregeling. Daarnaast zijn er vertrouwenspersonen, intern en extern.	**Protocol vertrouwenspersonen / klachtenregeling** Bestaande regelingen worden waar mogelijk gebundeld en geharmoniseerd. Er zijn dan vertrouwenspersonen, een klokkenluidersregeling, een oplossingspiramide en een klachtenregeling met externe klachtencommissie. er volgt 1 gedragscode voor de nieuwe organisatie.
Uitruil reiskosten eindejaarsuitkering. Reiskosten kunnen conform de WKR worden uitgeruild.	**Uitruil reiskosten eindejaarsuitkering.** Reiskosten kunnen conform de WKR worden uitgeruild.	**Uitruil reiskosten eindejaarsuitkering.** Reiskosten kunnen conform de WKR worden uitgeruild.
Werkverdelingsplan Er is school-eigen werkverdelingsplan.	**Werkverdelingsplan** Er is school-eigen werkverdelingsplan.	**Werkverdelingsplan** Er is school-eigen werkverdelingsplan. Dat blijft ook zo.
Telefoonregeling € 17,50 netto per maand voor vastgestelde functies. I.c.m. technische voorzieningen (bellen via app)	**Telefoonregeling** € 45,- netto per maand voor vastgestelde functies	**Telefoonregeling** Huidige afspraken blijven voorlopig bestaan, mede i.v.m. voortduren technische inrichting PO. Er komt 1 nieuwe regeling.
Verlofregeling Maximaal 40 uur vanuit professionalsering/DI wordt ingezet voor extra verlof of werkdrukvermindering (schooltaken). Verder verlof conform cao	**Verlofregeling** Maximaal 40 uur vanuit LPB kan worden ingezet voor extra (zomer)verlof voor OOP+ dir. Verder verlof conform cao	**Verlofregeling:** VO en PO behouden eigen cao en eigen uitwerking.
Reiskosten Reiskosten woon-werk conform cao PO (vanaf 5 km met een max van 25 km enkele reis a 0,18 ct per km). Dienstreizen € 0,30 vanaf 5 km enkele reis Vergoeding voor parkeerkosten e.d. is op basis van declaratie (geen maximum)	**Reiskosten** Reiskosten woon-werk conform cao VO vanaf 8 km: maximaal 35 km enkele reis, € 0,19 p/km. Dienstreizen €0,23 belast en onbelast, inclusief parkeerkosten	**Reiskosten** VO en PO behouden eigen cao en eigen uitwerking. Er komt 1 nieuwe regeling
Verzuimbeleid Basis is Wet verbetering Poortwachter. Bedrijfsarts via Arbodienst	**Verzuimbeleid** Basis is Wet verbetering Poortwachter. Bedrijfsarts via Bedrijfsartsengroep	**Verzuimbeleid** Basis is Wet verbetering Poortwachter. Zo mogelijk in 2027 naar 1 bedrijfsarts via 1 Arbodienst
Deviceregeling Medewerkers krijgen de beschikking over een laptop van de organisatie	**Deviceregeling** Medewerkers krijgen de beschikking over een laptop van de organisatie	**Deviceregeling** Medewerkers krijgen de beschikking over een laptop van de organisatie