

## **DGO verklaring juridische besturenfusie SKOBA en OPOD Oktober 2021**

### **1. Inleiding**

Stichting OPOD is het bevoegd gezag van 13 openbare basisscholen (16 locaties, ca. 3264 leerlingen, 262 fte). Het leerlingenaantal per school varieert van 130 tot bijna 500 leerlingen. SKOBA is het bevoegd gezag van 8 katholieke basisscholen in Dordrecht, Zwijndrecht, Hendrik-Ido Ambacht en Gorinchem (9 locaties, ca. 1670 leerlingen, 113 fte). Het leerlingenaantal per school varieert van +/- 135 tot 420.

Het leerlingaantal van beide organisaties stabiliseert zich de komende jaren.

De besturen van OPOD en SKOBA hebben het voornemen om per 1 januari 2022 bestuurlijk samen te gaan middels een juridische fusie waarbij OPOD de verkrijgende stichting zal zijn. Met een besturenfusie ontstaat een samenwerkingsstichting met een nieuwe naam, die (de huidige) openbare en katholieke scholen in stand houdt.

Belangrijkste motief voor de besturenfusie is het benutten van kansen. Kansen om het onderwijs verder te ontwikkelen door een stevige professionele organisatie neer te zetten. Een organisatie die effectief kan inspelen op nieuwe uitdagingen, onderwijs- en maatschappelijke vraagstukken: door kennis, expertise, middelen en creativiteit te bundelen en door vanuit één bestuurlijk perspectief te focussen op kwaliteit en verdere ontwikkeling van de scholen.

Hoewel er geen dwingende noodzaak is voor een besturenfusie vanuit financieel of onderwijskundig oogpunt, zien besturen het onbenut laten van kansen en het beleidsarm reageren op nieuwe ontwikkelingen wel als risico. Ook is geconstateerd dat zowel bij OPOD als bij SKOBA sprake is van kwetsbare functies in de ondersteuningsorganisatie en dat er op dat terrein een kwaliteits- en efficiencyslag gemaakt kan worden.

Vanuit bestuurlijk perspectief gaat de voorkeur uit naar een duurzame verbinding, gericht op het behalen van lange termijn effecten van samenwerking; daadwerkelijk samen bouwen aan de toekomst. Besturen zien een besturenfusie hierbij als het meest passend.

Het tot nu toe doorlopen proces en de personele gevolgen van de voorgenomen besturenfusie zijn geschetst in de FER en in een technisch overleg tussen de bestuurders van SKOBA en OPOD en de vakcentrales besproken. Resultaat daarvan is voorliggende DGO verklaring waarin de betrokken bestuurders enerzijds en de vakbonden anderzijds de rechtspositionele gevolgen van de besturenfusie vastleggen.

## **2. Algemeen: behoud van rechtspositie**

Op de fusiedatum gaan alle rechten en plichten van het bij de beide besturen aangesteld personeel van rechtswege over naar de fusiestichting. De personeelsleden die op de overdrachtsdatum bij SKOBA en OPOD in dienst zijn (zowel vast als tijdelijk), gaan dus mee naar de nieuwe stichting met behoud van hun rechtspositie (functie, salarisperspectief, betrekkingsomvang).

Wettelijk gezien betreft de fusie een ‘overgang van onderneming’. De huidige akte van benoeming, met alle rechten en plichten behorende bij het dienstverband, wordt overgenomen door de nieuwe werkgever (opvolgend werkgeverschap). Het personeel wordt via nieuwsbrieven en informatiebijeenkomsten eind oktober 2021 geïnformeerd over de personele gevolgen van de fusie.

De inschrijving bij het ABP blijft gehandhaafd, voor de salarissen en overige arbeidsvoorwaarden blijft de CAO PO van toepassing.

## **3. CAO PO, secundaire arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid**

Voor alle medewerkers op de scholen van SKOBA en OPOD geldt dat de CAO PO na de besturenfusie van toepassing blijft. Het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden-regelingen van de betrokken besturen zijn geïnventariseerd. Er zijn geen grote verschillen geconstateerd. In de bijlage bij deze verklaring is een overzicht opgenomen van de huidige en toekomstige situatie (was-wordt).

## **4. Diensttijd**

De opgebouwde en vastgelegde diensttijd van het huidige personeel zal ongewijzigd worden overgenomen.

## **5. Werkgelegenheid en goed werkgeverschap**

Beide besturen hanteren werkgelegenheidsbeleid conform de CAO PO artikel 10. Bestuurders hebben de laatste vastgestelde formatieplannen gedeeld met de centrales. De besturenfusie heeft geen gevolgen voor de werkgelegenheid van de personeelsleden. Er is geen noodzaak tot personele krimp. Het financieel perspectief van beide stichtingen en het natuurlijke verloop in relatie tot het leerkrachtentekort maken de kans op boventaligheid de komende jaren nihil.

De nieuwe fusieorganisatie wil een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever zijn met voldoende kansen en mogelijkheden voor personeel om zich te ontwikkelen en met leerkrachten die verantwoord duurzaam inzetbaar zijn. Het bundelen van de bestuurlijke krachten leidt vooral tot meerwaarde voor het personeel op het gebied van o.a. werkgelegenheid, instroom- en doorgroeimogelijkheden, professionaliseringsmogelijkheden en functiekeuze mogelijkheden.

## **6. Functiebouwwerk en functiemix**

Beide functiegebouwen worden samengevoegd, op zodanige wijze dat de huidige functies binnen beide stichtingen behouden blijven. De nieuwe organisatie wil met het oog op goed

werkgeverschap en de kansen die men ziet in het meer benutten van talenten en expertise van medewerkers en directeurs in een grotere organisatie, de komende jaren in de functiemix sturen op het verhogen van het percentage L12, D12 en D13.

Zoals alle medewerkers behouden ook de medewerkers op de stafbureaus van SKOBA en OPOD hun huidige functie en rechtspositie. Met enkele medewerkers op de stafbureaus zijn bestuurders (op basis van vrijwilligheid) in gesprek over mogelijke accentverschuivingen in taken of functies na de besturenfusie. In deze gesprekken staan wensen en ambities van medewerkers, gekoppeld aan de behoefte van de nieuwe organisatie centraal. Eventuele toekomstige wijzigingen in het functiegebouw worden tztz ter instemming voorgelegd aan de (P)GMR

## 7. Mobiliteit en identiteit

- In het mobiliteitsbeleid van de huidige stichtingen is het zo dat altijd wordt geprobeerd om - binnen de wettelijke mogelijkheden en in overleg met de medewerker - een zo goed mogelijke match tussen school en medewerker te bereiken. De onderwijskundige identiteit van de school, behoeften en/of ontwikkelingswensen van scholen en individuele medewerkers spelen daarin een rol. Dat blijft ook in de nieuwe situatie zo.
- Personeelsleden die vanuit gewetensbezwaren moeite hebben met het mogelijk in de toekomst werken op een school van een andere dan de huidige denominatie, worden in de gelegenheid gesteld hun gewetensbezwaren kenbaar te maken. De werkgever zal de gewetensbezwaren vastleggen in de betreffende personeelsdossiers. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld hun dossier in te zien.
- De werkgever zal zich inspannen om aansluiting te zoeken bij de identiteit van de school en de levensbeschouwelijke overtuiging van het betrokken personeelslid. Overplaatsing van een geregistreerd gewetensbezwaarde naar een school met een andere denominatie gebeurt alleen met instemming van het betreffende personeelslid.
- Personeel dat na de besturenfusie in dienst komt moet bekend en akkoord zijn met eventuele (tijdelijke) plaatsing op een school met een andere identiteit/karakter dan de eigen voorkeur, indien dat rechtspositioneel noodzakelijk mocht zijn.

## 9. Overdracht personeelsdossiers

De medewerkers van SKOBA worden uitgenodigd om hun personeelsdossier in te zien. Daarbij kunnen zij aangeven of zij voor de overgang bepaalde onderdelen uit het dossier verwijderd willen zien. Hierbij worden de wettelijke regels gevolgd.

## 10. Scholingsverplichtingen

Lopende individuele verplichtingen worden overgenomen door de fusiestichting.



## Ondertekening

Aldus opgemaakt en ondertekend te ... op ... door:

Werkgever	Vakbonden
De heer R. de Haan, Stichting OPOD	Mevrouw ... AOb/ FNV Overheid
Mevrouw S. van Duijn, SKOBA	De heer ... AVS
	De heer ... FvOv
	De heer ... CNV onderwijs

Onderwerp	OPOD	SKOBA	Na fusie / acties (met inachtneming van bevoegdheden (P)GMR
Soort onderwijs	Openbaar	Katholiek	Samenwerkingsstichting voor katholiek en openbaar onderwijs.
Functiegebouw	Het merendeel van de functies is gelijk. OPOD heeft meer ondersteunende functies. Het gaat dan met name om functies op het bestuurskantoor (beleidsadviseur onderwijs en kwaliteit, , beleidsadviseur PR en communicatie, bestuurssecretaris en diverse facilitaire functies).		De werknemers treden automatisch in dienst bij de nieuwe rechtspersoon met behoud van hun huidige functie, werktijdfactor, salaris, salarisperspectief en dienstjaren. Dit geldt tevens voor de medewerkers van het bestuurskantoor.  Bij de fusie worden functiegebouwen samengevoegd. In verband met de verander(en)de organisatie zal het functiegebouw na de fusie opnieuw tegen het licht worden gehouden.
Werkgelegenheidsbeleid	Bij beide besturen wordt het van werk-naar werk-beleid gehanteerd.		Beide besturen hanteren werkgelegenheidsbeleid conform CAO PO artikel 10. Door de fusie ontstaat er een positief effect op het werkgelegenheids-beleid, gaan de scholen onderdeel uitmaken van een robuust en groter bestuur en ontstaan er daardoor meer mogelijkheden tot mobiliteit. Er wordt voor de komende vier jaren geen boventaligheid verwacht.
(Intern) Mobiliteitsbeleid	Op hoofdlijnen gelijk aan elkaar, afspiegelingsprincipe.		Personele mobiliteit kan aan de orde zijn op basis van vrijwilligheid of noodzaak. De praktijk laat zien dat een klein aantal medewerkers de stap naar vrijwillige mobiliteit zet. Het vernieuwen van school, het inbrengen van talent, ervaring en energie in een ander team/school leidt in onze

		<p>visie niet alleen tot nieuwe prikkels en uitdagingen voor de betrokken medewerker zelf, maar ook voor de scholen. Het stimuleren en faciliteren van vrijwillige mobiliteit blijft daarom een speerpunt in het mobiliteitsbeleid van de nieuwe stichting.</p> <p>Elk jaar wordt in december/januari aan de medewerkers gevraagd of er belangstelling is voor een andere school of andere functie, voor het volgen van een opleiding, meer of minder werken etc. Tijdens de formatiebesprekingen komen deze wensen aan de orde en wordt getracht deze zoveel mogelijk te honoreren.</p> <p>Een besturenfusie biedt personeel meer mogelijkheden om van school te wisselen en ook bij “gedwongen” mobiliteit biedt een groter bestuur meer opties.</p> <p>In alle gevallen zal ook in de nieuwe situatie in overleg met de medewerker(s) altijd gezocht worden naar een zo goed mogelijke match tussen school en medewerker. De onderwijskundige identiteit van de school, behoeften en/of ontwikkelingswensen van scholen en individuele medewerkers spelen daarin een rol. Dat blijft ook in de nieuwe situatie zo.</p>
--	--	---

			<p>Ook de nieuwe stichting zal voornamelijk het afspiegingsprincipe hanteren om te streven naar een evenwichtige leeftijdsopbouw per school. Dat houdt in dat gebruik wordt gemaakt van leeftijdscohorten bij gedwongen overplaatsing. De leeftijdsopbouw blijft dan na overplaatsing zoveel mogelijk gelijk.</p> <p>Los van het bovenstaande wordt, uit oogpunt van kwaliteit, bij overplaatsing zoveel mogelijk rekening gehouden met unieke en onmisbare functies zoals bijv. de intern begeleider, rekencoördinator etc.</p> <p>Tot slot wordt bij het zittende personeel rekening gehouden met de denominatie van de school als dit voorafgaand aan de fusie door de werknemer is aangegeven. (zie voor meer details inhoud DGO-verklaring).</p>
<b>Taakbeleid / werktijdfactoren</b>	Conform CAO, in beide stichtingen wordt de jaartaak m.b.v. Cupella berekend.		De uitgangspunten voor het taakbeleid zijn bij beide organisaties gelijk. Beide organisaties hanteren als uitgangspunten 940 uur onderwijstijd, een schooljaar dat van 1 augustus tot 1 augustus loopt en het vakantiejaar van 1 oktober tot 1 oktober. Ook de gehanteerde werktijdfactoren en werktijden zijn gelijk. Dit blijft in de nieuwe situatie gelijk.
<b>Vervangingsbeleid kort- en langdurig verzuim</b>	Aanwezig. Moet geëvalueerd worden	Geen specifiek vervangingsbeleid	OPOD heeft een pool met vaste invallers. SKOBA heeft geen vaste invallers. Omdat er bij beide organisaties te weinig invallers zijn, werken beide

			organisaties met (hetzelfde) beleid om eigen personeel dat invalt extra te belonen. Na de fusie zal de vervangingsbehoefte van de nieuwe organisatie opnieuw in kaart worden gebracht. De invalpool van OPOD zal tot die tijd voor de gehele nieuwe organisatie gaan gelden. Ook bij de vaste vervangers zal geïnventariseerd worden of er gewetensbezwaarden zijn
<b>Inschalingsbeleid</b>	Conform CAO PO		Een belangrijk aspect van het HR-beleid van de nieuwe organisatie bestaat uit het verwerven en behouden van voldoende, bekwaam, betaalbaar, gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar personeel. Beleid ontwikkelen na de fusie omtrent de inschaling van nieuw aan te trekken personeel (waaronder bijv. zij-instromers) en zittend personeel maakt hier onderdeel van uit.
<b>Beloningsdifferentiatie/ Incidentele beloningsvormen</b>	Ja	Ja	Op grond van art. 6.15 van de CAO PO worden bij beide organisaties gratificaties en toelagen verstrekt. Het beleid voor het toekennen van een extra beloning is niet helemaal hetzelfde. Voor de nieuwe organisatie zullen, in overleg met de (P)GMR, nieuwe afspraken worden gemaakt.  Uitgangspunt hierbij is dat verworven rechten niet worden aangetast.
<b>Attentieregeling</b>	Protocol bijzondere gebeurtenissen	Protocol attenties	De attentieregelingen van beide organisaties worden tot één regeling omgebouwd. Daarbij is uitgangspunt dat voor de medewerkers de meest gunstige regeling wordt toegepast.



<b>Vergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen</b>	Conform art. 7.2, art. 7.3 en art. 7.5 van de CAO PO		Blijft ongewijzigd. Voor alle medewerkers wordt naast art. 7.2 ook de aanvullende tabel van art. 7.3 CAO PO toegepast (tabel voor vervangers).  Vergoeding dienstreizen is € 0,28 per kilometer.
<b>Overige vergoedingen</b>	Beide organisaties hebben geen structureel beleid voor het verstrekken van een tegemoetkoming voor bijv. noodzakelijk te maken parkeerkosten (voor werknemers die werkzaam zijn in de binnenstad), telefoon- en internetkosten, thuiswerkkosten etc. of het ter beschikking stellen van tablets, laptops, mobiele telefoons en faciliteiten om thuis te werken.		Na de fusie wordt nieuw beleid opgesteld voor het vergoeden van bepaalde onkosten en het ter beschikking stellen van materialen (laptops, telefoons, faciliteiten voor thuiswerken etc.).  Uitgangspunt hierbij is dat verworven rechten niet worden aangetast.
<b>Werkkostenregeling</b>	Ja	Ja	OPOD heeft een uitgebreidere werkkostenregeling dan SKOBA. Behalve de aankoop van een fiets (eens per 3 jaar) kan bij OPOD ook een fitnessabonnement worden uitgeruild.  In verband met de ruimere financiële middelen wordt de regeling voor de nieuwe organisatie gelijk getrokken.
<b>Uitruilregeling woon-Werkverkeer</b>	Regelingen zijn gelijk: op verzoek van medewerker (na het eerste jaar wordt automatisch uitgeruild)		Blijft ongewijzigd. Bij indiensttreding wordt aan de medewerker gevraagd aan te geven (via AFAS InSite) of de niet vergoede woon-werkverkeer kilometers moeten worden uitgeruild met de eindejaarsuitkering. Vervolgens vindt de uitruil jaarlijks automatisch plaats, tenzij de

			medewerker aangeeft dit niet langer te willen. In oktober van elk jaar wordt een mail gestuurd om de werknemers hierop te attenderen.
<b>Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering Asr/Loyalis</b>	Ja	Ja	Blijft ongewijzigd. Voor alle medewerkers is een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheid afgesloten bij Asr/Loyalis. De premie hiervoor wordt in één keer door de werkgever betaald en daarna maandelijks ingehouden op het salaris van de werknemer. Bij indiensttreding wordt de werknemer hierover geïnformeerd en de mogelijkheid geboden om eventueel een afstandsverklaring in te vullen.
<b>Procedure werving en selectie (incl. sollicitatiecode)</b>	Werving en selectieprotocol		<p>Het voeren van actief werkgelegenheidsbeleid heeft een belangrijke functie binnen het formatie- en personeelsbeleid. Vermindering van het leerlingenaantal op de ene locatie kan gecompenseerd door een vermeerdering op een andere locatie, waardoor de werkgelegenheid in stand kan worden gehouden. Wat betreft de werkgelegenheid biedt de grootte van de nieuwe organisatie extra kansen.</p> <p>Het wervings- en selectieprotocol van OPOD wordt – na enkele kleine aanpassingen - overgenomen voor de nieuwe organisatie.</p>

			Sollicitatiecode is conform procedure zoals verwoord in bijlage XII van de CAO PO.
<b>Ziekteverzuim- en Arbo-beleid (incl. BHV en preventiemedewerker)</b>	Ja, op hoofdlijnen vergelijkbaar. Voor verzuimbegeleiding maken OPOD en SKOBA gebruik van verschillende arbodienstverleners. De opleiding van BHV'ers vindt bij OPOD plaats vanuit de OPOD-academie.	Ja, op hoofdlijnen vergelijkbaar. Voor verzuimbegeleiding maken OPOD en SKOBA gebruik van verschillende arbodienstverleners. De opleiding van BHV-ers wordt bij SKOBA geregeld door de bovenschoolse preventiemedewerker en een externe partij.	In de implementatiefase van de fusie wordt een nieuwe arbodienstverlener/bedrijfsarts geworven en zal het verzuimbeleid worden aangepast voor de nieuwe organisatie. I.v.m. contractverplichtingen wordt tot die tijd gewerkt met twee dienstverleners. Er wordt een werkgroep samengesteld die het programma van eisen voor de Arbodienst/bedrijfsarts opstelt. Wijziging van de Arbowet- en regelgeving wordt na de fusiedatum verwerkt in het nieuwe gezamenlijke Arbo-beleid.  De aansturing en organisatie van de BHV dient opnieuw opgezet te worden.
<b>Professionaliseringsbeleid</b>	Conform CAO PO en OPOD-academie. Bij OPOD is een bovenschoolse aanbod vanuit de OPOD-academie. Afname van het aanbod van de OPOD-academie gaat niet ten koste van het vrij te besteden budget	Conform CAO PO en Regeling professionaliseringsactiviteiten (2018) en studieovereenkomst. Bij SKOBA is er veel ruimte voor individuele keuzes van medewerkers. Opleiding tot bijv. intern begeleider of een managementfunctie worden bovenschoolse bekostigd	De doelen op het gebied van professionalisering zijn bij SKOBA en OPOD gelijk. De uitwerking is verschillend. Vanuit een nieuw te ontwikkelen visie wordt vormgegeven aan professionalisering en aan van en met elkaar leren.  Huidige scholingsafspraken worden overgenomen door de nieuwe stichting.
<b>Stagebeleid / LIO en begeleiding startende leerkrachten</b>	Conform CAO PO	Conform CAO PO	Vanuit SKOBA en OPOD worden LIO-ers en stagiaires actief benaderd om te solliciteren. Er zijn verschillen in de organisatie en aansturing. OPOD heeft het predicaat

			<p>opleidingsschool voor InHolland en de Hogeschool Rotterdam. SKOBA werkt met de overeenkomst “opleiden in de school”. In de nieuwe stichting zullen ook de SKOBA scholen opleidingsschool worden, hierover wordt nog gesproken met de Pabo’s</p> <p>Belangrijkste doelstelling voor de toekomst is dat het opleiden van leerkrachten wordt versterkt met een goede opleidingsstructuur. Beide organisaties bieden ingevolge artikel 3.19 en bijlage IV.A van de CAO PO betaalde LIO-stages aan.</p> <p>In samenwerking met Passie voor Onderwijs Dordrecht is recent nieuw beleid ontwikkeld met betrekking tot de begeleiding van startende leerkrachten.</p>
<b>Externe en interne vertrouwenspersoon</b>	Aanwezig	Aanwezig	SKOBA en OPOD hebben inmiddels dezelfde externe vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon wordt bovenschools ‘ingehuurd’. Deze constructie wordt in de nieuw stichting voortgezet. Elke OPOD en SKOBA-school heeft één of meerdere interne vertrouwenspersonen. Dit is nader uitgewerkt in de klachtenregeling van elke school.
<b>Vrijwilligersbeleid</b>	Overeenkomst, VOG en betaling vrijwilligersvergoeding per school via dir. georganiseerd.	Overeenkomst, VOG en betaling vrijwilligersvergoeding per school via dir. georganiseerd. Jaarlijks door accountant	In maart 2021 is door SKOBA een nieuw beleid inclusief welkomstbrief en contract voor de vrijwilligers opgesteld. Het plan is om dit over te nemen voor de nieuwe organisatie.

	Jaarlijks door accountant gecontroleerd.	gecontroleerd.	
<b>Statuut Sociaal Beleid</b>	Ingevolge CAO PO		Beide organisaties hanteren het Statuut Sociaal Beleid zoals beschreven in de CAO PO als richtsnoer waarlangs het sociaal beleid zich met name in het overleg tussen de werkgever en het personeelsdeel van de (G)MR dient te ontwikkelen.
<b>Professioneel statuut</b>	Nee	Ja	<p>Bij SKOBA is in overleg met leerkrachten en leidinggevenden een professioneel statuut opgesteld. Op basis hiervan kan op de scholen de dialoog worden gevoerd over de invulling van de professionele ruimte van leerkrachten (zeggenschap over de lesstof en de wijze waarop deze wordt aangeboden, de pedagogische-didactische aanpak, eigenaarschap eigen leerproces etc.)</p> <p>Het professioneel statuut heeft een directe relatie met de gesprekkencyclus en de functie- en taakbeschrijvingen en wordt na de fusie integraal aangepast naar en voor de nieuwe organisatie. Tot die tijd geldt het statuut van SKOBA.</p>