

Onderstaand een samenvatting per onderwerp van het modelformulier Fusie-effectrapportage. Een uitgebreide toelichting is te vinden in de volledige Fusie Effectrapportage, versie 111 oktober 2021

1 Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie

1.1 Beoogde fusie en fusieproces

OPOD en SKOBA beogen een besturenfusie uiterlijk per 1 april 2022 of zoveel eerder als mogelijk. Met deze fusie ontstaat een samenwerkingsstichting voor openbaar en katholiek basisonderwijs op grond van artikel 17 van de Wet op het primair Onderwijs. Deze stichting zal het bevoegd gezag vormen van de huidige openbare en katholieke basisscholen van de fusiepartners. Zie hoofdstuk 0 van de FER voor inzicht in het doorlopen fusieproces.

1.2 Tijdsbestek

De beoogde fusiedatum is 1 januari 2022, uiterlijk 1 april 2022. In bijlage 13 van de rapportage is de planning opgenomen van de zaken die de komende periode nader uitgewerkt moeten worden.

1.3 De motieven voor de fusie

De nadruk in de motivatie om bestuurlijk samen te gaan ligt dan ook op het benutten van kansen vanuit kracht. Kansen om het onderwijs verder te ontwikkelen door een professionele organisatie neer te zetten 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.

1.4 Alternatieven voor de fusie

Oriënterende gesprekken over samenwerking met andere besturen hebben niet geleid tot verdere toenadering vanwege te grote verschillen in visie of ontwikkelingsfase. Alternatieve samenwerkingsconstructies tussen OPOD en SKOBA zijn onderzocht en afgezet tegen een besturenfusie. Deze lichte samenwerkingsvormen hebben niet de voorkeur van de besturen, omdat deze een te grote mate van vrijblijvendheid in zich houden en niet passen bij de duurzame samenwerking die besturen voorstaan. Bestuurders hebben de voorkeur voor één bestuurlijke visie, één bestuurlijke aansturing en dus eenheid van bestuur.

Samenwerkingsvormen die als voorloper van een besturenfusie gezien kunnen worden en van minder vrijblijvende aard zijn hebben eveneens niet de voorkeur van de besturen, omdat er in die constructies extra bestuurslagen gecreëerd moeten worden en er alsnog afzonderlijke procedures en overeenkomsten tussen de rechtspersonen vastgesteld moeten worden. De holdingconstructie biedt weliswaar meer mogelijkheden voor bestuurlijke eenheid, maar is in de visie van besturen een te zware constructie voor slechts twee stichtingen.

1.5 Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie

Het bestuur wil het volgende met de fusie bereiken:

- Versterking van de kwaliteit van het onderwijs en aansluiting van het onderwijsaanbod op de leer- en ontwikkelbehoeften en talenten van leerlingen;
- (Behoud van) keuzemogelijkheden voor ouders en kinderen: diversiteit in onderwijsconcepten, identiteit, schoolgrootte;
- Versterken van kansengelijkheid, verhogen van uitstroom van kinderen in onze kwetsbare wijken
- Een leven lang leren: onderwijsvernieuwing, onderzoek en innovatie;
- Partnerschap en verbinding met de omgeving om kinderen een betekenisvolle leeromgeving en doorgaande ontwikkeling te bieden;
- Persoonlijke en professionele groei van onze medewerkers, aantrekkelijk werkgeverschap;
- Professioneel bestuur, verhogen bestuurlijke slagkracht, een goede strategische bestuurlijke positie in Dordrecht en omgeving;
- Professionele ondersteuning en ontzorging van de scholen vanuit de ondersteuningsorganisatie;
- Een financieel solide organisatie- het effectief en efficiënt benutten van schaalvoordelen;

2 Communicatie over de fusie

In verschillende fasen van het onderzoeksproces zijn de directeuren, GMR-en, staf en Raden van Toezicht geïnformeerd en uitgenodigd hun visie te geven op het proces. Via de reguliere eigen vergaderingen of overlegmomenten, via notities en verslagen en via deelname in werkgroepen. Externe stakeholders zijn door bestuurders geïnformeerd nadat besloten werd daadwerkelijk een fusie-onderzoek te starten. Ten behoeve van de te maken keuzes in het fusietraject hebben de Raden van Toezicht, GMR-en en directeuren criteria aangeleverd.

In de verkennende fase zijn de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR-en) geïnformeerd en o.a. via de werkgroepen betrokken. In de onderzoeksfase in de periode mei- (juni-sept 2021) zijn de GMR-leden betrokken in de werkgroepen, door de bestuurders geïnformeerd en om advies/ input gevraagd over het proces en de tussentijdse opbrengsten (juni 21) in de reguliere vergaderingen en hebben de voorzitters van de GMR-en tussentijds de voortgang van het proces besproken met de procesbegeleider. Daarnaast is er gesproken over de toekomstige samenstelling en invulling van de GMR, het bestuur en de Raad van Toezicht. Voor de zomer heeft een klankbordgroep van MR-leden de besturen geadviseerd over de organisatie en inhoud van de ouderraadplegingen. Na de zomer is de voortgang van de fusie door de bestuurders met de GMR-leden besproken in de reguliere vergaderingen en zijn de voorzitters bijgepraat door de procesbegeleider. Omdat deze fusie een besturenfusie fusie betreft hebben de medezeggenschapsraden (MR-en) van de afzonderlijke scholen geen formele rol. De MR-en zijn periodiek via nieuwsbrieven en de eigen directeur van de school geïnformeerd over de stand van zaken.

De Raden van Toezicht zijn gedurende het gehele traject periodiek geïnformeerd over de voortgang. Vanaf maart 2021 hebben de Raden van Toezicht een aantal keer samen vergaderd. Daarnaast hebben de voorzitters van de Raad van Toezicht, in de meeste gevallen samen met de procesbegeleider, tussentijds afgestemd over de voortgang van het proces en in het bijzonder over de inhoud van de statuten en de toekomstige vormgeving van het toezicht.

Het personeel en de ouders zijn tijdens het fusieproces via nieuwsbrieven op de hoogte gesteld over de voortgang van het fusieproces. Ouders zijn in september 2021 als aparte doelgroep verder

geïnformeerd over de fusie door middel van een nieuwsbrief en animatie. Zij zijn daarin uitgenodigd hun visie op de fusie en hun vragen te delen met de bestuurders en GMR-en. Op 4 oktober 2021 zijn daartoe een fysieke en digitale ouderraadpleging georganiseerd van ouders van OPOD en op 7 oktober 2021 een digitale ouderraadpleging van ouders van SKOBA.

Het personeel van de scholen is uitgenodigd om in oktober met de bestuurders in gesprek te gaan over de besturenfusie en vragen te stellen.

Vanaf de start van het fusietraject heeft de bestuurder van OPOD de gemeente Dordrecht geïnformeerd over de voorgenomen fusie. In de verkennende fase is een gesprek gevoerd met de wethouder van onderwijs en de gemeentelijke commissie die verantwoordelijk is voor het gemeentelijk toezicht op het openbaar onderwijs (CTOO) en ook in latere fases is er op regelmatige basis contact geweest met zowel de ambtelijke organisatie als de wethouder en CTOO. In juli 2021 heeft het college van burgemeester en wethouders in zijn rol van lokale overheid een positief advies uitgebracht over de fusie. De CTOO heeft in september 2021 een werkbezoek aan OPOD gebracht.

De gemeenteraad van Dordrecht heeft in zijn grondwettelijke rol als hoeder van het openbaar onderwijs een belangrijke rol in het besluitvormingsproces van de fusie. In bijlage 10 is de rol van de gemeenteraad t.a.v. het onderwijs toegelicht, alsmede de waarborgen voor de overheidsinvloed in de statuten.

De bestuurder van SKOBA heeft de gemeenten Gorinchem, Hendrik Ido Ambacht en Zwijndrecht geïnformeerd over het fusieproces. In de diverse samenwerkingsverbanden waarvan OPOD en SKOBA deel uitmaken is de intentie tot besturenfusie gedeeld. Ook hebben de besturen bij de start van het verkennend onderzoek in 2019 en na de ondertekening van de intentieverklaring in april 2021 een persbericht doen uitgaan over de beoogde samenwerking c.q. besturenfusie. In september 2021 is een interview met beide bestuurders verschenen in het AD van Dordrecht over de kansen van de voorgenomen fusie.

Met de NKS en de vakcentrales zijn voor de zomer van 2021 de eerste contacten gelegd. Deze hebben na de zomer een vervolg gekregen. Eind oktober vindt nog een formeel DGO plaats met de vakcentrales.

3 Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat

3.1. Omvang en organisatie onderwijsinstelling na de fusie

Omdat er een besturenfusie plaatsvindt, verdwijnt er een rechtspersoon en wordt een grotere bestuurlijke eenheid gevormd. Uitgangspunt is dat de organisatie zo wordt ingericht dat de menselijke maat binnen de organisatie gewaarborgd blijft. In de Fusie Effectrapportage wordt uitgebreid aandacht besteed aan de omvang en organisatie van de organisatie na de fusie. Belangrijkste uitgangspunten:

- Voor de toekomstige organisatie wordt gekozen voor een tweehoofdig College van Bestuur en een 5-7 leden tellende Raad van Toezicht. In de statuten is de taakverdeling tussen College van Bestuur en Raad van Toezicht vastgelegd.
- College van Bestuur en Raad van Toezicht willen werken vanuit een model waarbij vanuit transparantie en wederzijds vertrouwen invulling wordt gegeven aan het besturen van de organisatie, het afleggen van verantwoording hierover en het houden van toezicht hierop.
- Integraal schoolleiderschap is binnen de nieuwe organisatie uitgangspunt. De directeuren hebben taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden ten aanzien van zowel het onderwijs als het personeel, de financiën en de huisvesting en inrichting. Binnen deze integrale verantwoordelijkheid ligt het accent op leiderschap en sturing op het primaire proces. Op de

andere taakgebieden worden de schoolleiders gedeeltelijk ontzorgd door bovenschools beleid en ondersteuning.

- Nadere invulling van het managementstatuut voor de gefuseerde stichting en rol en organisatie van het directeurenoverleg vindt plaats in samenspraak met de directeuren, na de fusiedatum. De uitkomsten van de werkgroepen zijn daarin relevant. De aanpassing van het managementstatuut staat op de ontwikkelagenda voor na de fusie.
- Bij een besturenfusie worden de stafbureaus samengevoegd. Alle medewerkers behouden daarbij hun huidige functie. Bestuurders hebben gesprekken gevoerd met medewerkers over hun wensen en ambities in relatie tot de nodige taken en functies binnen de nieuwe ondersteuningsorganisatie. Uitgangspunt is dat wijzigingen in functies die een direct gevolg zijn van de besturenfusie uitsluitend op vrijwillige basis en na instemming met de betreffende medewerker plaatsvinden. De in een eerdere fase vastgestelde uitgangspunten, oftewel de leidende principes, tezamen met de aandachtspunten zoals door de stafmedewerkers zijn meegegeven, worden bij de inrichting van de nieuwe ondersteuningsorganisatie gehanteerd. (Zie uitgebreide FER)

3.2. Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau

De organisatie van het onderwijs zal ook na de besturenfusie voor de individuele leerling, ouder en personeel herkenbaar, toegankelijk en overzichtelijk zijn. Uitgangspunt is dat de scholen in hun huidige staat blijven bestaan.

3.3. Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders

De fusie heeft geen direct gevolg voor de betrokkenheid van personeel, ouders en leerlingen. Er worden geen scholen samengevoegd. Door de fusie ontstaan er wel meer keuzemogelijkheden voor werknemers binnen de eigen organisatie, bijvoorbeeld om binnen de stichting (door) te groeien. Ook ontstaan er meer mogelijkheden om kennis te delen en werkzaamheden anders te organiseren. Personeel en ouders kunnen ook in de nieuwe organisatie deelnemen in de MR van de betrokken school of in de nog te vormen GMR van het nieuwe schoolbestuur.

3.4. Medezeggenschap

De fusie brengt geen veranderingen van medezeggenschap op schoolniveau. Elke school heeft en behoudt zijn MR, die over zaken die de school aangaan overlegt met de directeur van de school, die dat overleg namens het bestuur voert.

Voor de fusiedatum is het wellicht mogelijk een overgangs- of samenwerkings-GMR samen te stellen. Dat gebeurt in afstemming met de huidige GMR-en, die hierin een beslissende stem hebben. Momenteel werkt een werkgroep van beide GMR-en aan een voorstel voor de uitgangspunten en samenstelling van de nieuwe GMR (binnen de wettelijke kaders). De GMR is een belangrijke gesprekspartner voor het bestuur en het bestuur hecht aan een goed functionerende en professionele GMR. Gelet op de gewenste betrokkenheid en inzet van de GMR bij het uitzetten van een nieuwe koers en het ontwikkelen van nieuw beleid is het wenselijk dat de nieuwe GMR organisatorisch en administratief ondersteund wordt. Het bestuur zal volgend jaar voorzien in een in- of externe ambtelijke secretaris voor de GMR.

3.5. Gevolgen voor de voorzieningen

Besturen verwachten geen negatieve gevolgen van de besturenfusie voor het aanbod en de bereikbaarheid van voorzieningen en faciliteiten, zoals onderwijslocaties, huisvesting, administratieve ondersteuning, ICT en bibliotheekvoorzieningen.

3.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

Zie uitgebreide toelichting in FER. Hoofdpunten:

- Na de besturenfusie is er één rechtspersoon waarmee de aan de scholen verbonden personeelsleden in dienst komen van één werkgever.
- Beide besturen kennen dezelfde rechtspositie voor het personeel. Bij een besturenfusie gaan personeelsleden die op de fusiedatum bij SKOBA en OPOD in dienst zijn (zowel vast als tijdelijk) mee naar het nieuwe bestuur met behoud van hun rechtspositie.
- De bestuurlijke fusie heeft geen gevolgen voor de werkgelegenheid van de personeelsleden.
- Het vernieuwen van beleid zoals opgenomen in de “was-wordt”-lijst zal vanuit een gezamenlijke visie plaatsvinden en op basis van planning en prioritering. In samenspraak met de directeuren en GMR-en zal de ontwikkelagenda waarin de personele acties en aandachtspunten zijn opgenomen aangescherpt worden. Uitgangspunt daarbij is dat het personeelsbeleid in dienst staat van school-/organisatieontwikkeling, de persoonlijke en professionele groei van medewerkers en behoud van werkgelegenheid.
- In de komende mobiliteitsronde (december-februari) zullen de bestuurders inventariseren of er zittende personeelsleden zijn die principiële gewetensbezwaren hebben tegen het werken op een openbare of een katholieke school. Een gewetensbezwaarde zal niet verplicht worden om over te gaan naar een school met een andere grondslag. 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.
- Harmonisatievoorstellen of nieuw beleid met gevolgen voor het personeel zullen vanaf de fusiedatum ter instemming worden voorgelegd aan de personeelsgeleding van de GMR of zo mogelijk eerder aan beide GMR-geledingen.

3.7. Gevolgen voor het onderwijs

De winst van een besturenfusie op het gebied van onderwijskwaliteit wordt vooral gezien in de extra mogelijkheden voor professionalisering en kennisdeling en het breed inzetten van specialisten/ expertise, bijvoorbeeld het gebied van gedrag, taal en rekenen. Voor meer voorbeelden, zie uitgebreide FER:

- Elkaar versterken op pedagogisch, didactisch terrein, het organiseren van leernetwerken (IB-er bijvoorbeeld)
- Creëren van meer synergie tussen teams (van nabijgelegen scholen, conceptscholen, SBO-school, inclusief onderwijs op Mariëngaarde), bijvoorbeeld bij scholing, teamontwikkeling, en uitwisselen expertise;
- Concurrentie verdwijnt, waardoor we samen kunnen bouwen aan het beste onderwijs in dezelfde wijken;
- Bewust benadrukken van verschillende profielen van de scholen en keuzemogelijkheden tussen de scholen, samenwerking en uitwisseling van good-practices op concept-scholen, leren van elkaar, samen ontwikkelen;
- Vlootschouw: kansen om talenten te bundelen, expertise gericht in te zetten, denk aan het opzetten van Plus- en klusklassen, gebruik maken van elkaars expertise, delen van vakdocenten op het gebied van hoogbegaafdheid, muziek, cultuur, wetenschap en techniekprogramma's, meer ruimte bieden aan techniek en de praktijkgerichte component in het onderwijs.

- Elkaar scherp houden en leren van elkaar via interne audits
- Verbeteren van de (warme) overdracht van kinderen tussen scholen;

4 Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en spreiding

Na de fusie blijven de huidige grondslag, identiteit en pedagogische-didactische aanpak van de betrokken scholen hetzelfde. De fusie leidt niet tot verandering in keuzevrijheid voor leerlingen en hun ouders in richting of pedagogisch-didactisch concept. De openbare en katholieke identiteit worden gewaarborgd en de scholen behouden hun autonomie in de keuze voor het pedagogisch-didactisch concept en ruimte voor eigen profilering.

In de conceptstatuten van de nieuwe samenwerkingsstichting zijn waarborgen opgenomen voor de identiteit en diversiteit van de scholen. Deze komen enerzijds voort uit wettelijke eisen en zijn anderzijds ingegeven door de uitkomsten van de gesprekken tot nu toe over identiteit in de organisatie en adviezen van de werkgroep identiteit.

Met de fusie verdwijnt er een rechtspersoon, maar de fusie heeft geen effect op de spreiding van de scholen over de regio. Het marktaandeel van de openbare en katholieke scholen in de betrokken gemeenten wijzigt niet.

5 Kosten en baten van de fusie

.1 Financiële kosten en baten

Zie voor uitgebreide informatie hoofdstuk 5 en de financiële bijlagen van de uitgebreide FER. Na de besturenfusie ontstaat een grotere organisatie met hogere reserves en voorzieningen. Zoals in de geconsolideerde balans per 31-12-2020 zichtbaar is, voldoet de nieuwe organisatie, (evenals de twee afzonderlijke besturen) aan alle criteria van het ministerie.

In samenwerking met de accountants van beide besturen is een boekenonderzoek (Due Dilligence) uitgevoerd. Hierbij is gekeken naar de verschillen in waardering en risico's. Op het moment van verschijnen van de FER is de rapportage nog niet afgerond. Wel kan worden geconcludeerd dat er geen grote risico's of andere inzichten naar voren zijn gekomen. Daar waar sprake is van verschillen in waarderingsgrondslagen zullen deze in de afzonderlijke jaarrekeningen 2021 worden gelijk getrokken.

De niet financiële kosten van de fusie zitten 'm vooral in de harmonisatie van het beleid en het investeren van tijd en energie in het fusieproces. De niet financiële baten van de fusie hebben vooral betrekking op de verwachte meerwaarde van de fusie.

6. Evaluatie van de fusie

Of de doelen van de fusie zijn bereikt, wordt vanaf het schooljaar 2022/2023 periodiek geëvalueerd met bestuur, directies, GMR en stakeholders.

7 Advies gemeente

Betrokken gemeenten nemen in hun rol van lokale overheid een positief standpunt in t.a.v. de voorgenomen fusie. Zie bijlagen 11 en 12 van de uitgebreide FER.