

***Fusie-effectrapportage  
fusie BOOG en SKBG naar Edu-Ley  
per 31 december 2018***

***Faciliteren van een zo divers en breed mogelijk aanbod  
van primair onderwijs in Goirle***

Spacelab 4  
3824 MR Amersfoort

**POSTADRES**  
Postbus 490  
3800 AL Amersfoort

**TELEFOON**  
033 - 496 52 00

**WEBSITE**  
[www.bmcadvies.nl](http://www.bmcadvies.nl)

Stichting Bestuur Openbaar Onderwijs Goirle (42614)  
Stichting Katholiek Basisonderwijs Goirle (31267)

BMC Advies  
Februari 2018  
D.L. Knights MSc  
D. van Leeuwen MSc  
Projectnummer: P005199  
Correspondentienummer: AD-2411-89076

**INSCHRIJVING KVK**  
nr. 32078667

**ABN-AMRO**  
NL91ABNA0504035754

**BTW**  
NL80.86.63.598 B.01

## INHOUD

HOOFDSTUK 1	BEOOGDE FUSIE EN AANLEIDING VOOR DE FUSIE	2
1.1	Beoogde fusie en fusieproces	2
1.2	Tijdsbestek	4
1.3	Motieven voor de fusie in historisch perspectief	5
1.4	Alternatieven voor de fusie	6
1.5	Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie	7
HOOFDSTUK 2	ERBIJ BETREKKEN VAN STAKEHOLDERS	9
2.1	Wijze waarop medezeggenschapsraden erbij zijn en worden betrokken	9
2.2	Wijze waarop de Raden van Toezicht erbij zijn en worden betrokken	10
2.3	Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen erbij zijn en worden betrokken	10
2.4	Wijze waarop externe belanghebbenden erbij zijn en worden betrokken	11
HOOFDSTUK 3	BESTUURLIJKE VISIE EN INRICHTING	13
3.1	Visie op sturing	13
3.2	Bestuurlijke organisatorische inrichting	14
1.1	Medezeggenschap	15
3.3	Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau	17
3.4	Gevolgen voor voorzieningen	17
3.5	De bedrijfscultuur	17
1.2	Staffuncties	18
HOOFDSTUK 4	GEVOLGEN VOOR PERSONEEL, OUDERS EN LEERLINGEN EN BORGEN VAN DE MENSELIJKE MAAT	19
4.1	Toegankelijkheid van bestuur na fusie	19
4.2	Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders	19
4.3	Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid	19
HOOFDSTUK 5	EFFECTEN VAN DE FUSIE OP KEUZEVRIJHEID, DIVERSITEIT EN BEREIKBAARHEID	26
5.1	Effecten van de fusie op de keuzevrijheid	26
5.2	Effecten van de fusie op de diversiteit	26
5.3	Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio	26
HOOFDSTUK 6	KOSTEN EN BATEN VAN DE FUSIE	27
6.1	Een overzicht van de huidige financiële situatie	27
6.2	Financiële kosten en baten	28
6.3	Financiële risico's	30
6.4	Niet-financiële kosten en baten	31
HOOFDSTUK 7	EVALUATIE VAN DE FUSIE	32
BIJLAGE 1	ADVIES COLLEGE VAN B EN W GEMEENTE GOIRLE	33

## Hoofdstuk 1

### **Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie**

In deze fusie-effectrapportage (verder: FER) wordt conform de voorwaarden zoals beschreven in de 'Regeling en beleidsregels fusietoets in het onderwijs 2017' inzicht gegeven in de aanleiding en gevolgen van de beoogde fusie per 1 januari 2019 omschreven van de schoolbesturen:

- Stichting Bestuur Openbaar Onderwijs Goirle, verder genoemd: BOOG (42614). Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor het onderwijs aan ongeveer 1.050 leerlingen op de openbare basisscholen Den Bongerd (15WZ) en 't Schrijverke (21MY).
- Stichting Katholiek Basisonderwijs Goirle, verder genoemd: SKBG (31267). Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor het onderwijs aan ongeveer 850 leerlingen op de katholieke basisscholen Kameleon (10FN), Open Hof (12OQ), De Regenboog (12WI) en De Bron (21MX).

De FER wordt door het bevoegd gezag (op basis van de Wet medezeggenschap op scholen (Wms)) ter instemming voorgelegd aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (verder: GMR'en) van beide besturen en (op basis van de Wet op het primair onderwijs (Wpo)) ter advies aangeboden aan het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Goirle. Het besluit tot fusie wordt (op basis van de Wms) voorgelegd aan de GMR'en en (op basis van de statuten van BOOG respectievelijk SKBG) ter goedkeuring voorgelegd aan de gemeenteraad van de gemeente Goirle respectievelijk de Nederlandse Katholieke Schoolraad (NKSr). Als gevolg van de fusie is het nodig de statuten van de verkrijgende stichting SKBG te wijzigen. Voor het wijzigen van de statuten is ook goedkeuring nodig van de NKSr.

#### 1.1 Beoogde fusie en fusieproces

In 2012-2013 hebben de schoolbesturen van BOOG en SKBG een uitvoerig traject met elkaar doorlopen om onderzoek te doen naar de haalbaarheid en gevolgen van een voorgenomen bestuurlijke fusie. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek is geconcludeerd dat een bestuurlijke samenvoeging meerwaarde heeft voor zowel BOOG als SKBG.<sup>1</sup> Dit zou een bestuurlijke fusie van de stichting voor openbaar (BOOG) en de stichting voor bijzonder onderwijs (SKBG) betekenen.

Binnen de kaders van de toenmalige Wpo was voor de fusie tot samenwerkingsstichting goedkeuring nodig van de Minister; die goedkeuring kon voor een samenwerkingsstichting alleen verkregen worden indien de fusie noodzakelijk was om de continuïteit van het onderwijs te handhaven. Dit criterium was (en is nog steeds) niet aan de orde voor zowel BOOG als SKBG, waardoor een bestuurlijke fusie destijds niet mogelijk was anders dan door het goedkeuringsproces met de Minister te doorlopen, en beide besturen bestuurlijk zijn gaan samenwerken in een personele unie, Edu-Ley genaamd. Hiermee is eenheid van bestuur en toezicht gerealiseerd met behoud van beide rechtspersonen.

Door een zeer recentelijke wijziging van de Wpo (zie kader op pag. 3) is wat in 2013 nog niet mogelijk was wel haalbaar geworden: een fusie van BOOG en SKBG tot één samenwerkingsstichting Edu-Ley (openbaar en bijzonder onderwijs onder één bestuurlijk dak). Er hoeft geen goedkeuring van de Minister te komen, omdat de fusie betrekking heeft

<sup>1</sup> BMC (2013). *Onderzoek meerwaarde en de gevolgen van bestuurlijke schaalvergroting van BOOG en SKBG.*

op minder dan tien scholen. Zou de fusie betrekking hebben op meer dan tien scholen dan is wel goedkeuring van de Minister vereist. De inzet is onverminderd gericht geweest op het realiseren van een volledige bestuurlijk samengaan van de beide stichtingen, onder het volle respect voor de identiteit en denominatie van de scholen van Edu-Ley. Het College van Bestuur (verder: CvB) van beide stichtingen heeft daarom de intentie uitgesproken om per 1 januari 2019 bestuurlijk te willen fuseren.

**Nieuwe fusieregeling: minder strikt en meer maatwerk**

Vanaf 1 augustus 2017 geldt een nieuwe ministeriële regeling voor fusies in het onderwijs. De nieuwe regeling vergroot het bestuurlijke maatwerk, waarbij het vooral gaat om een integrale afweging van keuzevrijheid en diversiteit van het onderwijsaanbod. Tevens geldt dat een fusie die in beginsel toetsplichtig is, onder bepaalde omstandigheden een lichte toets kan doorlopen in plaats van de inhoudelijke toets waarbij de minister advies inwint bij de Commissie Fusietoets Onderwijs.

**Nieuwe 'Wet samen sterker door vereenvoudiging samenwerkingschool'**

Vanaf 1 januari 2018 is de Wet samen sterker door vereenvoudiging samenwerkingschool in werking getreden. Door deze wet wordt het makkelijker een samenwerkingschool te vormen en is ook voor het vormen van een samenwerkingsstichting de reguliere fusietoets van toepassing. Indien er minder dan tien scholen betrokken zijn bij een bestuurlijke fusie is er geen goedkeuring vereist van de Minister.

BOOG en SKBG hechten aan een zorgvuldig en professioneel onderzoekstraject, in de geest en naar de letter van de bepalingen zoals beschreven in de Wet op het primair onderwijs en de Regeling en beleidsregels fusietoets in het onderwijs 2017. Daarbij wordt gezorgd voor participatie van de relevante geledingen uit beide organisaties en voor advies van het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Goirle ten aanzien van fusie, alsmede goedkeuring van het besluit tot fusie door de gemeenteraad van de gemeente Goirle en de NKSR. Voor de bestuurlijke fusie dienen de huidige statuten van SKBG als verkrijgende stichting te worden gewijzigd. De NKSR moet een besluit tot statutenwijziging goedkeuren.

Dit betekent dat de volgende fasen worden doorlopen:

1. Voorbereiden fusiebesluit  
Om het fusiebesluit goed voor te bereiden wordt er een compacte projectstructuur ingericht met een stuurgroep en twee werkgroepen (op de thema's personeel en medezeggenschap). Resultaat is een wettelijk verplichte FER, die de basis vormt voor het definitieve fusiebesluit.
2. Instemming bestuurlijke fusie  
Het besluit tot vaststelling van de FER wordt ter instemming aan de GMR'en en ter advies aan het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Goirle voorgelegd. Na verkregen instemming wordt het fusiebesluit ter goedkeuring voorgelegd aan de RvT. Na goedkeuring wordt het besluit tot fusie ter instemming voorgelegd aan de GMR'en, de gemeenteraad van Goirle (op basis van statuten BOOG) en de NKSR (op basis van statuten SKBG).

3. Bestuurlijke fusie krijgt zijn beslag
- Na de formele besluitvorming zal het besluit tot bestuurlijke fusie geformaliseerd worden. Het civielrechtelijke fusietraject dient ook volledig doorlopen te zijn om de bestuurlijke fusie te realiseren. Het getekende voorstel tot fusie inclusief toelichting daarop dient samen met de laatste drie vastgestelde jaarrekeningen en een kopie van een legitimatiebewijs van de personen die deze bescheiden hebben getekend, alsmede met de huidige statuten van SKBG en de nieuwe conceptstatuten van SKBG (als samenwerkingsstichting Edu-Ley) te worden gedeponeerd bij de het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. Deze deponering moet gepubliceerd worden in een landelijk verspreid dagblad. Daarnaast dient er een verklaring van non-verzet te worden aangevraagd bij de rechtbank en bij het Handelsregister een verklaring inzake de deponering. Vervolgens dient de akte van statutenwijziging te worden gepasseerd en dienen de statutenwijziging en de fusie te worden ingeschreven bij het Handelsregister. De juridische fusie dient ook ingeschreven te worden bij het kadaster. Als alle benodigde stappen zijn voltooid en de fusie van kracht gaat per 31 december 2018 zijn alle zes de scholen en het voltallige personeel per 31 december 2018 ondergebracht bij dezelfde rechtspersoon.

## 1.2 Tijdsbestek

De boogde fusie zal ingaan per 31 december 2018. Zoals aangegeven in paragraaf 1.1 is de fusietoets niet van toepassing, wat een gunstig effect heeft op het tijdspad. Dit betekent dat het volgende tijdspad dient te worden aangehouden:

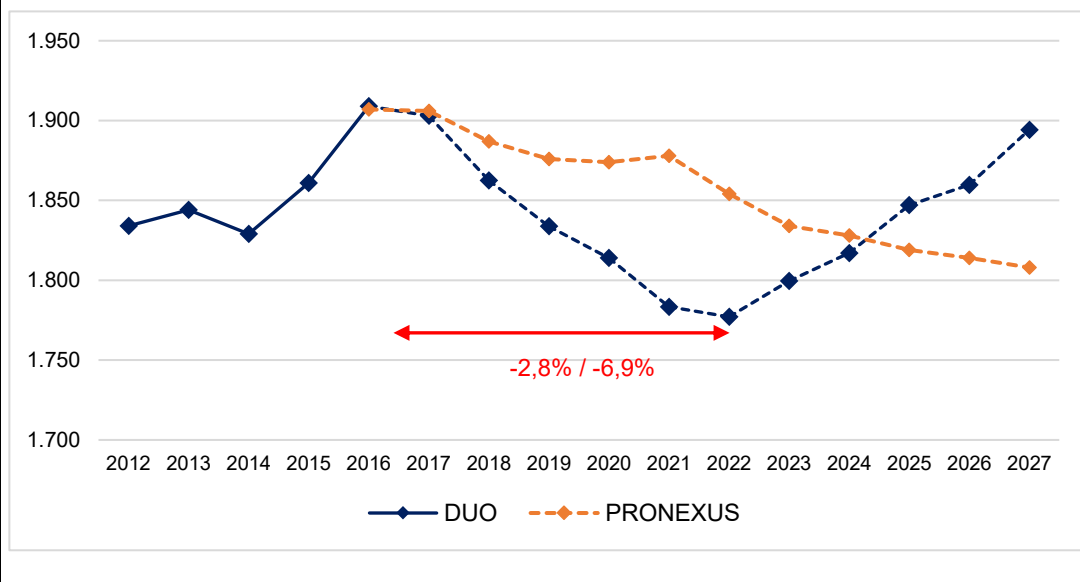
<b>Dec '17 - feb '18</b>	<b>: 1. Voorbereiden fusiebesluit</b>
Dec '17	: a. Goedkeuring RvT stappenplan en besluitvormingstraject
Dec '17 - jan '18	: b. Voorgenomen besluit juridische inrichting rechtspersoon
Dec '17 - feb '18	: c. Opstarten werkgroepen
Dec '17 - feb '18	: d. Informeren belanghebbenden en betrekken ouders bij opstellen FER
Dec '17	: e. Inventariseren of fusie op instemming kan rekenen bij gemeente Goirle en NKSR
Dec '17 - feb '18	: f. Opstellen FER
<b>Jan '17 - apr '18</b>	<b>: 2. Instemming bestuurlijke fusie</b>
Feb '18	: a. Onderzoek gevolgen lopende overeenkomsten
Feb '18	: b. Vasstellen (concept) FER door CvB
Feb '18	: c. Goedkeuring (concept) FER + fusie door GMR'en
Feb '18 - mrt '18	: d. Advies fusie door college van B en W Goirle
Feb '18 - mrt '18	: e. Goedkeuring (concept) FER + fusie door RvT
Feb '18 - mrt '18	: f. Goedkeuring fusie door NKSR
Apr '18 - jun '18	: g. Goedkeuring fusie door gemeenteraad Goirle
Apr '18 - jun '18	: h. (Eventueel) informeren vakbonden/SER
<b>Apr '18 - okt '18</b>	<b>: 3. Bestuurlijke fusie krijgt zijn beslag</b>
Apr '18 - aug '18	: a. Opstellen fusievoorstel en conceptstatuten
Apr '18 - aug '18	: b. Vaststellen jaarrekeningen BOOG en SKBG
Apr '18 - aug '18	: c. Deponering benodigde stukken KvK
Apr '18 - mei '18	: d. Informeren belanghebbenden
Sept '18 - okt '18	: e. Afronding uitstaande juridische punten
30 dec '18	: f. Passeren fusieakte ten kantore van Van Doorne bij volmacht

### 1.3 Motieven voor de fusie in historisch perspectief

In het onderzoek van 2013 is uitgegaan van het onderzoeken naar mogelijkheden van bestuurlijke samenwerking, gebaseerd op eigen kracht. Op de korte termijn waren er geen zwaarwegende argumenten om voor bestuurlijke samenwerking te kiezen. Zowel SKBG als BOOG mochten en mogen worden verondersteld op eigen kracht hun taken en verantwoordelijkheden op een goede manier in te vullen. Krimp was en is op dit moment in Goirle nog niet aan de orde, maar zal naar verwachting de komende jaren wel merkbaar worden (zie kader). Dit betekent dat nu de mogelijke problematiek de scholen nog niet raakt de randvoorwaarden gecreëerd kunnen worden om tijdig en vanuit regie te handelen.

#### Indicatie verwachte daling van het leerlingenaantal

Leerlingenprognoses moeten gerelativeerd worden omdat de betrouwbaarheid daarvan, zeker naarmate de jaren verder in de toekomst liggen, afneemt omdat het aantal onvoorziene ontwikkelingen die kunnen worden meegenomen toeneemt. De prognose is wel uitstekend te gebruiken om een toekomstige ontwikkeling te duiden. Onderstaande figuur, op basis van de meest recente prognose (DUO-peildatum oktobertellingen 2016, Pronexus-peildatum oktobertellingen 2015) laat zien dat, na jaren van groei, de komende jaren het aantal leerlingen van BOOG en SKBG samen met waarschijnlijk ongeveer 3-7% afneemt. De verschillen tussen de scholen zouden daarbij groot kunnen zijn. Het verschil tussen beide prognoses wordt verklaard door het tijdpad waarin de daling verwacht wordt. Pronexus verwacht een vergelijkbare daling, alleen is deze over meer jaren verdeeld dan de DUO-prognose. Een positief effect kan ontstaan wanneer in het gebied Bakertand mogelijk 300 (vooral eengezins)woningen worden gerealiseerd. In de FER zal het meest pessimistische beeld als vertrekpunt worden genomen. Dit is niet het scenario waar Edu-Ley van uitgaat, maar het geeft wel een goed beeld van de mogelijke doorwerking ervan voor het personeel.



Omdat de financiering van het primair onderwijs voor een groot deel bepaald wordt door een bedrag per leerling, is het de verwachting dat de schoolbesturen bij ongewijzigd beleid in Goirle te maken krijgen met een verslechtering van hun financiële positie. Destijds is door beide besturen uitgesproken dat zij de voorkeur hebben voor een Goirlese oplossing, waarin ruimte en respect is voor elkaars identiteit en denominatie.

De belangrijkste overwegingen, om nu het mogelijk is, alsnog bestuurlijk te fuseren zijn vooral bestuurlijk van aard. Hoewel met de personele unie Edu-Ley vanaf 1 januari 2015 belangrijke stappen in de samenwerking en beoogde effecten zijn gerealiseerd, brengt het ook ongewenste bestuurlijke lastenverzwaring met zich mee en is het niet mogelijk om als één werkgever op te treden naar het personeel. Hoewel eenheid van bestuur en toezicht is gerealiseerd, is er wel sprake van twee rechtspersonen van waaruit gehandeld dient te worden. Immers, er zijn formeel twee werkgevers, GMR'en, jaarverslagen, formatieplannen, begrotingen, statuten et cetera.

Ook is het niet mogelijk om gezamenlijke beheersingsmaatregelen te treffen tegen eventuele financiële risico's. De inzet van Edu-Ley is daarom onverminderd gericht (geweest) op het realiseren van een volledige bestuurlijke fusie van de beide stichtingen. Vanuit één samenwerkingsstichting, zo is de overtuiging, kan er optimaal recht gedaan worden aan de gezamenlijke bedoelingen zoals verwoord in de Koersnotitie van Edu-Ley (zie kader).

#### **Essentie Koersnotitie Edu-Ley<sup>2</sup>**

Edu-Ley-scholen zorgen voor eigentijds en maatschappelijk betrokken onderwijs en geven ruimte aan het ontdekken en versterken van eigen wijsheid van leerlingen, zodat zij zichzelf optimaal ontplooiën en met elkaar verantwoordelijkheid nemen om duurzame en respectvolle keuzes te maken.

Gemeenschappelijke pijlers:

1. We hebben aandacht voor de totale ontwikkeling van ieder kind.
2. Onze scholen bieden ieder kind de ruimte om op eigen wijze tot ontplooiing te komen en leggen zo de basis voor een gelukkige en betekenisvolle bijdrage in de samenleving en een leven lang leren.
3. We zijn sterk in ondersteuning van leerlingen en hebben oog voor het welzijn van leerlingen en medewerkers
4. We zijn een lerende organisatie en bieden op onze scholen een veilige leer- en werkomgeving.

Ambities die zichtbaar moeten worden op de scholen:

1. We koesteren eigen kracht en zijn zelfverantwoordelijk.
2. We versterken verbindingen met elkaar en de wereld.
3. We hebben een lerende houding.
4. We zijn ambitieus.

#### **1.4 Alternatieven voor de fusie**

Gelet op de argumenten zoals deze in paragraaf 1.1 zijn geschetst is de personele unie uit noodzaak en gebrek aan fusiemogelijkheid ontstaan. Er zijn alternatieve bestuurlijke samenwerkingsvormen, anders dan een bestuurlijke fusie, mogelijk. Hierbij gaat de aandacht vooral uit naar de mogelijkheden die een federatie, coöperatie of een holding biedt. De kenmerken en functies van deze bestuurlijke samenwerkingsvormen, die hieronder worden weergegeven, maken duidelijk dat deze niet of onvoldoende een alternatief zijn om de uitdagingen en ambities van Edu-Ley te realiseren.

##### *Federatie*

Vaak krijgt de federatie de taak om schooloverstijgende beheerstaken uit te voeren en te coördineren voor een tot dat doel opgerichte rechtspersoon. Het ligt voor de hand om met

<sup>2</sup> Edu-Ley (2015). *Een wereld te verkennen. Visie en strategische keuzes 2016-2019*.

name zaken als onderhoud en administratieve ondersteuning aan te wijzen als taken voor een federatie (in bijvoorbeeld een gemeenschappelijke backoffice). Op het terrein van personele zaken zijn er minder mogelijkheden, omdat een federatie niet als bevoegd gezag van één of meerdere onderwijsinstellingen mag optreden.

#### *Coöperatie*

Een coöperatie wordt vaak gebruikt om krachten te bundelen vanuit de overtuiging 'samen staan we sterk', om zo een gezamenlijk platform te vormen en een sterke gesprekspartner te zijn voor overheid en bedrijfsleven.

In de praktijk worden coöperaties vaak gebruikt voor gezamenlijke inkoop, beheer van gebouwen en bijvoorbeeld de organisatie van een beroepsgroep of als rechtsvorm voor samenwerkingsverbanden passend onderwijs.

#### *Holding*

Bij een holding is er als het ware sprake van een moederorganisatie waaronder een aantal dochterorganisaties hangen. De bovenliggende koepelorganisatie kan een sterke bestuurlijke rol krijgen, waarbij de diverse bestuurlijke bevoegdheden binnen de afzonderlijke rechtspersonen uitgevoerd blijven worden. Geregeld wordt een holding ingezet om een pluriform onderwijsaanbod te borgen, samen te werken op facilitair en ondersteunend vlak, expertise uit te wisselen, personele knelpunten op te lossen of gemeenschappelijke stafondersteuning in onder te brengen.

### 1.5 Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie

De primaire doelen die met de voorgenomen fusie worden nagestreefd zijn:

1. het laten opgaan van de schoolbesturen BOOG en SKBG in één gezamenlijke rechtspersoon: Stichting Edu-Ley;
2. het waarborgen van de continuïteit van een zo divers mogelijk onderwijsaanbod; divers zowel in denominatief opzicht als naar pedagogisch-didactisch profiel en spreiding in de gemeente Goirle;
3. het vergroten van de bestuurskracht in de regio met onder meer maatschappelijke partners;
4. efficiency voordelen: het beperken van bestuurlijke drukte en bestuurlijke lasten.

In het onderzoek in 2013 zijn overwegingen genoemd op grond waarvan destijds werd geconcludeerd dat een bestuurlijke fusie wenselijk is. In onderstaand overzicht worden de overwegingen voor een bestuurlijke samenwerking in een personele unie en een bestuurlijke fusie vergeleken met de situatie vóór 2013. Rood staat hierbij voor geen, oranje voor beperkt en groen voor volledig voordeel. Zo wordt duidelijk dat het de verwachting is dat een bestuurlijke fusie een groter voordeel oplevert dan een personele unie rondom de diverse overwegingen.

Overwegingen	Personele unie	Bestuurlijke fusie
Identiteit en eigenheid waarborgen :		
- Middelen gezamenlijk vanuit één regie inzetten om het katholiek en openbaar onderwijs in stand te houden en te versterken	●	●
Sterke regionale speler :		
- Het ontstaan van een sterke herkenbare gesprekspartner voor de lokale regio, samenwerkingsverbanden, netwerken en platforms	●	●



Efficiënter opereren: één geluid	:		
- Vervallen van allerlei 'dubbelingen' in taken en vertegenwoordigingen in tal van overlegsituaties		●	●
Onderwijskwaliteit	:		
- Ruimte om meer eigen verantwoordelijkheid te nemen voor het bewaken en waar nodig verbeteren van de onderwijskwaliteit		●	●
- Verschraling van onderwijsaanbod tegengaan	:		
Door krachtenbundeling zijn er meer mogelijkheden om in de toekomst ook te kunnen investeren in een rijk en gevarieerd onderwijsaanbod		●	●
Passend onderwijs	:		
- Door zes scholen met hun eigen zorgprofiel onder één bestuur te brengen wordt het aanbod voor deze zorgleerlingen vergroot		●	●
Wet goed onderwijs, goed bestuur en Code PO-raad	:		
- Een duurzame bestuurlijke inrichting die past bij de complexe maatschappelijke verantwoordelijkheid		●	●
Bestuurlijke inrichting: het kostenaspect	:		
- Bundeling van krachten leidt tot schaal- en synergievoordelen en een grotere onafhankelijke positie ( geen dubbele taken)		●	●
Schaalgrootte en bovenschoolse kosten	:		
- Realiseren van een kwalitatief betere en goedkopere bovenschoolse structuur om optimale condities te scheppen voor het primaire proces		●	●
Financiën	:		
- Middelen gericht inzetten om dubbeling van kosten te voorkomen en beheersingsmaatregelen te treffen tegen mogelijke risico's		●	●
Personeel	:		
- Meer mogelijkheden om een aantrekkelijk pakket van arbeidsvoorwaarden en carrièremogelijkheden aan te bieden		●	●

## Hoofdstuk 2

### ***Erbij betrekken van stakeholders***

Het verwachte succes van de bestuurlijke fusie hangt zeer sterk samen met de mate waarin de fusie draagvlak heeft onder in- en externe stakeholders. Onder intern draagvlak wordt `verstaan: het draagvlak voor de fusie onder personeel en ouders. Bij extern draagvlak speelt het draagvlak onder de betrokken gemeenten, samenwerkingsverbanden passend onderwijs en andere schoolbesturen een rol.

Uitgangspunt van de bestuurlijke fusie is dat er in het onderwijsaanbod niets verandert. In de manier waarop stakeholders erbij worden betrokken wordt onderscheid gemaakt tussen hun formele rol in het fusieproces en de manier waarop zij bij de totstandkoming van de FER zijn betrokken en ook verder bij het fusieproces worden betrokken.

Alle stakeholders zijn vanaf 2013 geïnformeerd dat het wanneer het wettelijk mogelijk is alsnog de ambitie is om bestuurlijk te fuseren. Deze boodschap heeft ook ieder jaar nadrukkelijk in de jaarverslagen gestaan. De ambitie tot fusie was hierdoor algemeen bekend.

#### **2.1 Wijze waarop medezeggenschapsraden erbij zijn en worden betrokken**

Formeel zijn er twee GMR'en binnen Edu-Ley: één namens BOOG en één namens SKBG. Met het vormen van de personele unie hebben deze een gemeenschappelijke agenda en een gemeenschappelijk vergaderrooster. Er is dus al sprake van een vergaande samenwerking tussen beide medezeggenschapsorganen.

Formele rol medezeggenschap:

De GMR'en hebben instemmingsrecht ten aanzien van een besluit tot fusie van de schoolbesturen en de FER die ten behoeve daarvan wordt opgesteld. De GMR'en ontvangen altijd een fusie-effectrapportage van het schoolbestuur. Alvorens het bevoegd gezag een besluit neemt over de fusie dienen ouders en personeel hierover geraadpleegd te worden. Het ligt het meest in de rede dat de achterbanraadpleging door de GMR'en wordt georganiseerd. Tevens is het mogelijk om als GMR inhoudelijk advies aan te vragen bij de Commissie Fusietoets Onderwijs.

De GMR'en zijn er vanaf het moment dat het besluit tot een bestuurlijke fusie is genomen bij betrokken. Op 9 november zijn de GMR'en (alsmede de RvT's) geïnformeerd over het voorgenomen besluit tot fusie en is het door te lopen proces en tijdspad toegelicht. Tevens ontvangen de GMR'en de notulen van de stuurgroep en de uitgewerkte planning.

Omdat de medezeggenschapsstructuur (op bestuursniveau) door de bestuurlijke fusie moet worden aangepast, is er in januari een werkgroep met deze opdracht gestart. De werkgroep bestond uit vier personen: van ieder bestuur iemand uit de ouder- en personeelsgeleding. Op een doeltreffende manier is er gewerkt aan een vernieuwde visie op medezeggenschap alsmede een vertaling daarvan naar een nieuwe structuur. Dit is opgenomen in deze FER.

De GMR'en hebben een achterbanraadpleging georganiseerd door ouders en personeel per brief te informeren over de aanleiding en de gevolgen van de bestuurlijke fusie voor leerlingen, ouders en personeel. Men heeft daarbij de mogelijkheid gekregen om schriftelijk

vragen te stellen of input te geven aan de GMR'en inzake de bestuurlijke fusie. Vragen en reacties zijn verzameld alvorens de GMR'en gevraagd is de FER in stemming te brengen.

Wanneer de formele besluitvorming is afgerond, zal de werkgroep medezeggenschap verdergaan met het opstellen van een gezamenlijk GMR-statuut en -reglement.

## 2.2 Wijze waarop de Raden van Toezicht erbij zijn en worden betrokken

Met de vorming van een personele unie is eenheid in aansturing en toezicht ingericht. Dit wil zeggen dat er formeel twee RvT's zijn, waarvoor dezelfde leden zijn benoemd.

### Formele rol van de Raad van Toezicht

De RvT heeft als primaire verantwoordelijkheid om toe te zien of het gevoerde beleid goed is voor de organisatie en voor de regionale samenleving waaraan deze dienend is. Vanuit dit perspectief dient de RvT goedkeuring te geven aan het voorgenomen besluit, de FER en aan het definitieve besluit tot fusie.

De RvT's zijn vanaf het moment dat het voorgenomen besluit tot een bestuurlijke fusie is genomen erbij betrokken. Op 9 november jl. waren zij aanwezig bij de informatiebijeenkomst met de GMR'en. Periodiek zijn en worden de RvT's door het CvB geïnformeerd over de voortgang. De RvT's ontvangen de notulen van de stuurgroep alsmede de uitgewerkte planning. Conform de planning zal de RvT's gevraagd worden de FER goed te keuren en goedkeuring te verlenen aan het (voorgenomen) besluit tot fusie.

## 2.3 Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen erbij zijn en worden betrokken

De intentie van de bestuurlijke fusie is om het onderwijsaanbod ongemoeid te laten. Daarom is ervan uitgegaan dat de belangen van de leerlingen door ouders worden vertegenwoordigd. Leerlingen zijn daarom niet expliciet bij het fusieproces betrokken.

### Formele rol van personeel, ouders en leerlingen

Personeel en ouders zijn wettelijk betrokken bij het besluitvormingsproces door hun positie in de GMR'en en bij de verplichte achterbandraadpleging die door de GMR'en moet worden georganiseerd.

Het personeel is actief betrokken door deelname vanuit de personele geleding aan de werkgroep medezeggenschap alsmede door deelname aan de werkgroep personeel. In de werkgroep personeel zat van iedere school één vertegenwoordiger, van wie één directeur van ieder bestuur. Deze werkgroep heeft in januari jl. op een zorgvuldige manier de personele gevolgen van de bestuurlijke fusie onderzocht. De uitkomsten hiervan zijn overgenomen en opgenomen in deze FER.

Ouders zijn er actief bij betrokken door deelname vanuit de oudergeleding aan de werkgroep medezeggenschap.

Alle ouders en personeel zijn en worden periodiek schriftelijk geïnformeerd over de voortgang van het proces. Tevens zijn alle ouders en personeelsleden schriftelijk benaderd voor een achterbandraadpleging. In de brief is informatie gegeven over de aanleiding en het feit dat de bestuurlijke fusie geen fundamentele gevolgen heeft voor personeel en ouders. Men is tevens in de gelegenheid gesteld om (in een periode van ten minste 1,5 week) vragen en opmerkingen voor de voorgenomen bestuurlijke fusie kenbaar te maken.

In totaal is één reactie ontvangen van de ouders en geen van personeel. De kern van de reactie is dat ouders:

- Het van belang vinden dat de nieuw te vormen bestuurlijke organisatie goed gericht is op de leerling en docenten zeer belangrijk vinden en bijdraagt aan het wegnemen van bureaucratische last van personeel.
- Hopen op meer aandacht voor school overstijgende zaken en hierbij in het bijzonder zorg en begeleiding van leerlingen met een ander dan het gemiddelde profiel.
- Hopen dat communicatie in het fusieproces naar ouders en docenten een belangrijk speerpunt is.

Het College van Bestuur erkent het belang van de aangedragen punten. Het is de overtuiging dat vanuit één gezamenlijke organisatie de kwaliteit van het basisonderwijs met de daarbij horende zorg en begeleiding in Goirle zo goed mogelijk in de toekomst kan worden gewaarborgd. Vanuit de personele unie is al reeds gestart met het harmoniseren van diverse processen om bureaucratische last te verminderen en de bestuurlijke fusie geeft ruimte om dit op alle aspecten van een onderwijsorganisatie verder door te ontwikkelen. De communicatie rondom het fusieproces is gericht om zorgvuldig, doelgericht en tijdig betrokken te informeren.

Omdat er weinig reacties zijn binnengekomen van ouders en personeel concludeert het College van Bestuur dat er onder ouders en personeel geen bezwaren zijn kenbaar gemaakt voor de voorgenomen bestuurlijke fusie.

REACTIE GMR-en: nog toe te voegen na behandeling door GMR-en.

Optie 1: aansluiten bij reactie College van Bestuur

Optie 2: eigen tekstvoorstel GMR-en toevoegen

#### 2.4 Wijze waarop externe belanghebbenden erbij zijn en worden betrokken

De gemeente Goirle en de NKSR hebben een formele rol in het fusieproces.

Formele rol van de gemeente Goirle

Op basis van de statuten van BOOG dient de gemeenteraad goedkeuring te geven aan het besluit tot fusie. Het college van burgemeester en wethouders dient een advies te geven over de wenselijkheid van de voorgenomen fusie; dit advies is onderdeel van de FER.

Ambtelijk is de gemeente door het CvB informeel geïnformeerd over het voorgenomen besluit tot een bestuurlijke fusie en het beoogde tijdpad. Parallel met het ontwikkelen van de FER wordt het college van burgemeester en wethouders per brief gevraagd een advies uit te brengen over de voorgenomen bestuurlijke fusie. Deze is als bijlage aan de FER toegevoegd. Na het doorlopen van de interne besluitvorming zal de gemeenteraad van Goirle gevraagd worden om in te stemmen met de bestuurlijke fusie.

Formele rol van de Nederlandse Katholieke Schoolraad

Op basis van de statuten van SKBG dient de NKSR goedkeuring te geven aan het besluit tot fusie.

Via de bishoppelijk gedelegeerde heeft het CvB informeel geïnformeerd over het voorgenomen besluit tot een bestuurlijke fusie en het beoogde tijdpad. Conform de planning zal de NKSR gevraagd worden goedkeuring te verlenen aan het besluit tot het aangaan van de bestuurlijke fusie.

Edu-Ley werkt met veel maatschappelijke partners samen. Hierbij valt te denken aan de kinderopvang, voortgezet onderwijs, samenwerkingsverband, woningbouw en andere scholen en schoolbesturen voor primair onderwijs. Daarnaast heeft Edu-Ley met diverse dienstverleners formele contracten. Al deze betrokkenen zullen na de formele besluitvorming schriftelijk worden geïnformeerd over de bestuurlijke fusie. In reguliere overleggen zal de fusie eventueel nader worden toegelicht.

## Hoofdstuk 3

### **Bestuurlijke visie en inrichting**

De bestuurlijke fusie komt voort uit de personele unie die BOOG en SKBG al met elkaar vormen onder de naam Edu-Ley. Dit wil zeggen dat er al sprake is van eenheid in aansturing en toezicht van beide rechtspersonen. Een gezamenlijke besturingsfilosofie, bestuurlijke en organisatorische inrichting alsmede een koersnotitie zijn reeds gerealiseerd. De gevolgen van de bestuurlijke fusie voor de bestuurlijke visie en inrichting zijn daarom beperkt tot de bedrijfsvoering en de inrichting van de medezeggenschap en vooral gericht op het continueren en optimaliseren van de huidige situatie.

#### 3.1 Visie op sturing

##### *Besturingsfilosofie*

Vanaf het begin van Edu-Ley is het de intentie om te werken vanuit de besturingsfilosofie 'ruimte binnen heldere kaders'<sup>3</sup> en aan te sluiten bij de schoolplannen die er al liggen en die ook al worden uitgewerkt in de praktijk. In de besturingsfilosofie is het zaak om een beweging tot stand te brengen die het beste van twee werelden combineert: een heldere visie en gedeelde ambities gekoppeld aan zelfverantwoordelijkheid, actieve betrokkenheid en wederzijds leren.

Het model van besturen op hoofdlijnen door middel van kaders is doorgevoerd op alle niveaus van de organisatie. Een hoger niveau stelt kaders vast voor lagere niveaus. Onder de besturingskaders wordt verstaan: beleids- en uitvoeringsplannen volgens vaste formats, contracten met resultaatafspraken, verantwoordingsrapportages volgens het managementstatuut. Vanuit deze insteek krijgen scholen de ruimte om een eigen invulling te geven aan de gezamenlijk bepaalde richting.

In dit verlengde worden de beleidskaders met betrekking tot de onderwijskundige inrichting bepaald op het niveau van de personele unie. De onderwijskundige inrichting en profilering is in alle gevallen in de eerste plaats een aangelegenheid van elke school afzonderlijk.<sup>1</sup>

##### *Financiële sturing en bedrijfsvoering*

Het CvB stelt jaarlijks, op advies van het directiebestuur een (meerjaren) bestuursformatieplan vast. Hiermee wordt de personele bekostiging voor het volgende schooljaar op bestuursniveau vastgesteld. Dit plan wordt aan de GMR ter instemming voorgelegd. Daarnaast worden door de directeuren formatieplannen opgesteld die aan de MR'en worden voorgelegd. Voor de nieuwe stichting wordt een meerjarenbegroting met een geldigheid van 4 jaar (materieel en personeel) opgesteld. Er wordt toegewerkt naar een nieuwe begrotingsopzet, waarbinnen de begrotingen van de afzonderlijke scholen zijn geïntegreerd. In de nieuwe begrotingsopzet dient inzichtelijk gemaakt te worden welke inhoudelijke doelen Edu-Ley in een jaar wil realiseren, wat daarvoor gedaan zal worden en wat dat kost. Verder dient de begroting inzicht te geven in de mogelijke financiële risico's en de risico's voor de kwaliteit van het onderwijs.

Met een bestuurlijke fusie wordt de harmonisatie en afstemming binnen de bedrijfsvoering meer de gewenste vorm en inhoud. Immers, het wordt door middel van een bestuurlijke fusie

<sup>3</sup> Zie koersnotitie 'Een wereld te verkennen', p. 7 (inclusief voetnoot).

mogelijk om vanuit één rechtspersoon verantwoording af te leggen in één (meerjaren)-begroting, jaarverslag en bestuursformatieplan.

### 3.2 Bestuurlijke organisatorische inrichting

#### *Rechtspersoon*

De bestuurlijke fusie komt tot stand middels een juridische fusie in de zin van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en zal tot stand komen door de stichting SKBG als verkrijgende rechtspersoon aan te merken. Concreet betekent dit dat:

- de naam van de stichting SKBG zal worden veranderd in de stichting Edu-Ley;
- de stichting BOOG als rechtspersoon zal verdwijnen en de activiteiten van BOOG zullen worden voortgezet door de stichting Edu-Ley;
- de verkrijgende stichting een stichting wordt zoals bedoeld in artikel 17 van de Wet op het primair onderwijs. Het statutaire doel van de stichting is in elk geval het geven van openbaar onderwijs en katholiek onderwijs in afzonderlijke scholen voor openbaar onderscheidenlijk bijzonder onderwijs. De statuten van de verkrijgende stichting worden aangepast, waardoor zowel het openbare als het katholieke karakter van het onderwijs binnen het nieuwe bestuur gewaarborgd blijft;
- het vermogen van BOOG als verdwijnende stichting in één keer onder algemene titel wordt overgedragen;
- alle juridische handelingen in één keer plaatsvinden.

Deze juridische constructie heeft de voorkeur, omdat hiermee diverse administratieve voordelen kunnen worden behaald ten opzichte van het oprichten van een nieuwe stichting. Hierbij valt te denken aan onder andere het overgaan van personeel, registergoederen en overeenkomsten.

#### *Beleidsvorming*

In het licht van een toekomstige fusie van beide stichtingen is het beleid binnen beide organisaties tot nu toe zo veel mogelijk met dezelfde inhoud vastgesteld. Op basis van dit uitgangspunt zijn de beleidsdocumenten in beide organisaties in principe van gelijke inhoud en strekking. Beleid op het niveau van elke stichting afzonderlijk is alleen geformuleerd als dit op basis van een specifieke situatie en/of de omstandigheden van één van de stichtingen noodzakelijk is. Er wordt naar gestreefd om de verschillen zo veel mogelijk binnen gelijklopende kaders te plaatsen.

#### *Bestuurlijke inrichting*

Beide huidige stichtingen van Edu-Ley kennen als structuur van de bestuurlijke organisatie het zogeheten raad-van-toezicht-model, dat uitgaat van een duidelijke en optimale scheiding tussen toezicht en bestuur van de stichting. De RvT houdt toezicht op het CvB en de organisatie. Daarnaast heeft de RvT ook een stimulerende en adviserende functie jegens het CvB. Het eenhoofdige CvB vertegenwoordigt de stichting en daarmee het bevoegd gezag van de scholen.

#### *Organisatorische structuur*

Het CvB is eindverantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de uitvoering van beleid op Edu-Ley-niveau. De uitvoering van beleid op schoolniveau en de aansturing van de dagelijkse gang van zaken gebeurt onder leiding van de directeuren door de managementteams van de scholen. De directeuren vormen samen een directeurenberaad. Ieder managementteam bestaat uit de directeur, teamleiders of bouwcoördinatoren/IB'ers en/of het hoofd onderwijs en zorg van de desbetreffende school.

### 3.3 Medezeggenschap

Een bestuurlijke fusie heeft nauwelijks gevolgen voor de medezeggenschap op schoolniveau. De gevolgen voor de medezeggenschap zullen zich hoofdzakelijk op bovenschools niveau manifesteren. Er zal op grond van de Wms een nieuwe GMR moeten worden gevormd, die zich uitsluitend bezighoudt met onderwerpen die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle zes de scholen. Zowel BOOG als SKBG kennen momenteel beide één GMR. Omdat er met een personele unie geen sprake is van één rechtspersoon, is dit verplicht. Beide GMR'en vergaderen in de praktijk in gezamenlijkheid en voeren één agenda.

#### *Visie op en uitgangspunten van medezeggenschap*

Centraal in hoe de medezeggenschap binnen Edu-Ley vormgegeven wordt is dat deze moet bijdragen aan het toevoegen van waarde aan kwalitatief goed basisonderwijs in Goirle. De kwaliteit van het onderwijs is zowel voor de leerkracht als voor de ouders primair van het hoogste belang. Uitgangspunten van medezeggenschap binnen Edu-Ley zijn:

- Iedereen (ouders en personeel) moet de mogelijkheid hebben om zich verkiesbaar te stellen voor de GMR of een MR.
- De medezeggenschap wordt in een vroeg stadium als 'critical friend' betrokken bij onderwerpen die de kern van het primaire proces raken. Bij andere onderwerpen zal de medezeggenschap op basis van concrete voorstellen worden geïnformeerd of gevraagd om advies of instemming.
- Schooloverstijgende onderwerpen (hetzij op school-, hetzij op bestuurlijk niveau geïnitieerd) zullen bij de GMR worden geagendeerd. Medezeggenschap wordt hierbij vormgegeven vanuit eenheid in verscheidenheid.
- Van belang is dat de verschillende medezeggenschapsorganen binnen Edu-Ley (GMR, MR'en en de MR'en onderling) structureel afstemming met elkaar creëren, waarbij men ten minste geïnformeerd is over de onderwerpen die spelen binnen ieder orgaan.
- Er vindt structureel een dialoog plaats tussen de GMR, het CvB en de RvT. De aard daarvan en de vorm waarin is aan de voorzitters van ieder orgaan.
- De medezeggenschapsorganen zullen vanuit (nog op te stellen) richtlijnen de communicatie met de achterban meer structureren en harmoniseren.
- De opzet van de medezeggenschapsstructuur wordt jaarlijks door zowel GMR als het CvB geëvalueerd en indien gewenst bijgesteld. De evaluatie omvat ten minste de volgende onderwerpen:
  - de mate waarin de medezeggenschapstructuur op Edu-Ley-niveau aansluit en door de betrokkenen als passend wordt ervaren;
  - de onderwerpen en de manier waarop de GMR daarbij wordt betrokken;
  - de borging van medezeggenschap (op Edu-Ley-niveau);
  - het functioneren van de GMR intern: de taakverdeling en werklast van de GMR-leden.

#### *Medezeggenschapsstructuur*

De nieuw te vormen GMR zal bestaan uit twaalf leden, onder wie zes personen uit de personeelsgeleding en zes personen uit de oudergeleding. Wat betreft de zes personen uit de personeelsgeleding gaat de voorkeur uit naar zes medewerkers vanuit de zes verschillende scholen. De zes personen uit de oudergeleding zullen stichtingsbreed geworven worden. De voorkeur gaat uit naar zes ouders vanuit de zes verschillende scholen. Deze structuur wijkt af van de huidige situatie, waarin acht personen in de GMR van BOOG en acht personen in de GMR van SKBG zitting hebben.



In de overweging om voor bovenstaande samenstelling te kiezen is enerzijds de afweging gemaakt om vanuit bestuurlijk Edu-Ley-perspectief bij te dragen aan de kwaliteit van het basisonderwijs in Goirle. Anderzijds is de afweging gemaakt om op een kwalitatieve manier invulling te geven aan medezeggenschap en bovenstaande uitgangspunten, naar de mate waarin de huidige GMR'en zich op dit moment voldoende bekwaam voelen.

Een lid van de oudergeleding heeft een termijn van twee jaar en kan deze na de eerste termijn nog twee keer met twee jaar verlengen. Een lid van de personeelsgeleding heeft een termijn van drie jaar, die nog eenmaal met drie jaar verlengd kan worden. In de nieuwe statuten zal worden uitgewerkt hoe de procedure verloopt als meer dan zes personeelsleden of ouders zich voor de GMR verkiesbaar stellen.

De voorkeur gaat uit naar een vertegenwoordiging van iedere school in de personeelsgeleding van de GMR. Indien door mobiliteit een GMR-lid op een andere school werkzaam wordt, zal het GMR-lidmaatschap in principe worden gecontinueerd. Indien deze situatie zich voordoet, zal per situatie en in gezamenlijk overleg tussen het desbetreffende GMR-lid, de betrokken scholendirecties en het CvB gekeken worden naar de meest wenselijke situatie: handhaven van het GMR-lidmaatschap of het toetreden van een andere medewerker tot de GMR.

Om rolverwarring te voorkomen mag een GMR-lid niet ook lid zijn van de MR van de school waarop hij werkzaam is. Mocht een ouder die in de MR zit lid willen worden van de GMR, dan dient deze ouder de MR te verlaten. De verdere structuur van de MR'en op schoolniveau blijft hetzelfde.

#### *Borging van medezeggenschap*

Het streven is om te zorgen voor een evenwichtige balans tussen (gemiddeld ongeveer 1/3 per jaar) instroom van nieuwe medezeggenschapsleden en het borgen van de ervaring en het collectief geheugen. Wanneer zich de situatie dreigt voor te doen dat dit niet haalbaar blijkt te zijn, zal op dat moment bekeken worden of er andere keuzes gemaakt moeten worden.

Van alle GMR-leden wordt een actieve rol verwacht, waarbij gestreefd wordt naar een evenredige verdeling van werkzaamheden binnen de GMR.

Het is van belang dat de medezeggenschapsorganen zich bekwamen en regelmatig laten bijscholen in relevante ontwikkelingen. Hiertoe wordt jaarlijks ten minste één keer per jaar gereflecteerd op actuele onderwerpen en worden eventuele bijscholingswensen geïnventariseerd.

Om ervoor te zorgen dat nieuwe leden van de GMR effectief aan de slag kunnen gaan zullen zij gekoppeld worden aan een buddy (een ander ervaren GMR-lid). Het nieuwe GMR-lid wordt door de buddy ingewerkt en kan bij de buddy terecht voor vragen en actuele informatie. Mocht na één jaar blijken dat het nieuwe GMR-lid wil doorgaan met het GMR-lidmaatschap, dan zal deze persoon een cursus worden aanbevolen.

Indien ouders of personeel er behoefte aan hebben om bij een GMR-vergadering aan te sluiten, kan dit bij de voorzitter van de GMR worden aangegeven. De voorzitter zal na overleg met de desbetreffende persoon of personen aangeven in welk onderdeel van de vergadering en in welke hoedanigheid dit mogelijk is.

### *Overgang*

De nieuwe GMR zal al vóór de bestuurlijke fusie worden gerealiseerd, namelijk vanaf het meest natuurlijke moment bij aanvang van het schooljaar 2018-2019. De twaalf leden van de nieuwe GMR zijn afkomstig uit de oude GMR'en. Deze zullen in het eerste jaar aangesteld blijven. Na dit overgangsjaar wordt de nieuwe opzet van de medezeggenschapsstructuur geëvalueerd en vinden er in ieder geval nieuwe verkiezingen plaats. Hierbij kunnen ook de huidige GMR-leden zich verkiesbaar stellen. Na deze verkiezingen starten de termijnen, ook van eventuele 'oud'-GMR-leden, opnieuw.

### *Harmonisatie van de medezeggenschapsstatuten en -reglementen*

De nadere uitwerking van hoe medezeggenschap binnen Edu-Ley wordt vormgegeven zal in de nieuwe medezeggenschapsstatuten en -reglementen en eventueel het huishoudelijk reglement van de GMR en MR'en worden omschreven. De nieuwe medezeggenschapsstatuten en -reglementen dienen voor het schooljaar 2018-2019 te worden vastgesteld. Hiervoor zal door de huidige GMR'en een werkgroep worden ingesteld.

### *Aandachtspunten wat betreft de invoeringsfase*

- Door de nieuwe GMR-structuur voor de fusie vanaf schooljaar 2018-2019 in te voeren wordt geborgd dat de GMR zo veel mogelijk kan aansluiten bij de structuur en de beleidsagenda's van Edu-Ley. Om als nieuwe GMR daadkrachtig inhoudelijk te kunnen starten is het van belang dat de 'manier van werken en spelregels' vooraf is vastgesteld in de nieuwe medezeggenschapsstatuten en -reglementen. Hiermee wordt voorkomen dat de interne focus op de GMR zelf onnodig ten koste gaat van de inhoudelijke thema's waarbij de GMR betrokken is en wordt. Zeker omdat de nieuwe GMR uit de huidige geledingen wordt samengesteld, wordt dit als haalbaar en wenselijk beschouwd. Van belang is dat de werkgroep die de nieuwe medezeggenschapsstatuten en -reglementen gaat opstellen tijdig wordt samengesteld, zodat hierin een juist ontwikkelen besluitvormingsproces gevolgd kan worden.
- Er moet gelet worden op heldere communicatie naar de achterban over hoe de medezeggenschap na de fusie wordt ingericht en welke overwegingen hierbij gemaakt zijn.

### **3.4 Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau**

Op locatieniveau en in het school- of instellingsklimaat worden door de bestuurlijke fusie geen veranderingen of aanpassingen doorgevoerd. De overzichtelijkheid, toegankelijkheid en herkenbaarheid van iedere locatie verandert niet en is hiermee gewaarborgd.

### **3.5 Gevolgen voor voorzieningen**

De bestuurlijke fusie heeft geen gevolgen voor de huidige voorzieningen en faciliteiten.

### **3.6 De bedrijfscultuur**

De verschillende scholen en schoolbesturen kennen elk een eigen historie, maar zijn verbonden door de ambitie om het onderwijs in Goirle toekomstbestendig te maken en op een hoger niveau te tillen. Na de vorming van de personele unie Edu-Ley is in 2015 met een klankbordgroep begonnen gezamenlijke waarden te bepalen voor Edu-Ley. Leerlingen, ouders en leerkrachten van alle zes de scholen zijn bevroegd over hun beelden en verwachtingen ten aanzien van de toekomst van het onderwijs. Een soortgelijke dialoog is gevoerd met diverse externe partners met wie regelmatig wordt samengewerkt. Dit heeft in 2016 geresulteerd in een nieuwe strategische koersnotitie 'Een wereld te verkennen' voor de personele unie, waarmee zowel de RvT's als de GMR'en hebben ingestemd.

Een onderdeel van de koersnotie vormen de gezamenlijke kernwaarden die richtinggevend zijn voor het gedrag en handelen van alle medewerkers binnen Edu-Ley. Met ruimte voor ieders eigenheid laat iedereen die binnen Edu-Ley werkzaam is zien wat zij belangrijk vinden. De vier kernwaarden versterken elkaar, wat wil zeggen dat ze alleen in samenhang kenmerkend zijn voor het karakter van Edu-Ley. Ze staan niet op zichzelf, maar krijgen juist kleur door hun onderlinge relatie en wisselwerking. De vier waarden passen binnen het acroniem 'LAVA'.

#### **Lerende houding**

We zijn een lerende organisatie in ontwikkeling. We tonen kwaliteit tot in de kleinste details. We zijn open, transparant en betrouwbaar. We overtreffen de verwachtingen en ontwikkelen onszelf. We spreken elkaar aan op gedeelde waarden en staan voor continue verbetering.

#### **Autonomie**

We respecteren de eigenheid van kinderen en professionals. We zijn onafhankelijk en kritisch en maken verantwoorde keuzes vanuit eigenaarschap en regelruimte. We werken aan het onderscheidend vermogen van onze scholen en vieren verscheidenheid.

#### **Verbinding**

We zoeken elkaar op en weten elkaar te vinden. We werken samen in de nabije wereld of daarbuiten. We maken gebruik van elkaars kwaliteiten en realiseren gezamenlijke doelen. We zijn zichtbaar, inspirerend en realiseren synergie en meerwaarde voor alle betrokkenen.

#### **Ambitie**

We zijn innovatief en laten zien dat we het verschil willen maken. We zijn vooruitstrevend en duurzaam. We hebben dromen, passie, lef en zijn ondernemend. We laten ieders kracht tot uitdrukking komen. We zijn verdiepend en ontdekkend. We tonen daadkracht.

### **3.7 Staffuncties**

Het CvB en de RvT worden ondersteund door één schooldirecteur die (voor fte 0,4) bovenschols Arbo-gerelateerde zaken in portefeuille heeft. Daarnaast is er een administratief medewerker (fte 0,52) werkzaam op het bestuurskantoor. Er zijn op bestuursniveau geen beleidsmedewerkers aangesteld voor de terreinen Onderwijs & Kwaliteit, Huisvesting, ICT, Personeel en Financiën. De uitvoering van de financiële administratie is uitbesteed aan het administratiekantoor ONS Onderwijs. De katholieke scholen worden ondersteund door één medewerker (fte 0,53) en hebben op De Bron een openstaande vacature administratieve ondersteuning (fte 0,5). De openbare scholen worden ondersteund door twee medewerkers (samen fte 1,02).

## Hoofdstuk 4

### ***Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borgen van de menselijke maat***

Belangrijk uitgangspunt van de boogde fusie is dat het werken vanuit waardering voor de kwaliteiten van het huidige onderwijs op de scholen centraal staat en de doelen van de Koersnotie van Edu-Ley verder versterkt. Deze Koersnotitie vormt het resultaat van een uitgebreide dialoog met en tussen ouders, leerlingen, leerkrachten en schooldirecteuren. Er zijn immers al veel positieve ontwikkelingen in gang gezet. Het gaat dus zowel om het versterken wat goed gaat als om het in gang zetten van vernieuwing.

Een van de wettelijke uitgangspunten bij een fusie is dat een schoolbestuur zich organiseert op menselijke maat. Het uitgangspunt moet zijn: 'niet groter dan nodig, klein waar het kan'. De wetgever overweegt hierbij dat de omvang van een schoolbestuur van tien scholen een hanteerbare schaal is. Hierbij zijn aspecten van schoolnabijheid en menselijke maat goed te combineren met doelmatigheid en efficiency. Met de bestuurlijke fusie van Edu-Ley ontstaat er een bestuur met zes scholen en dit voldoet hiermee aan de wettelijke uitgangspunten van een fusie.

#### **4.1 Toegankelijkheid van bestuur na fusie**

Net zoals dat op dit moment ook het geval is, zal het eerste aanspreekpunt voor personeel ouders en leerlingen de schooldirecteur zijn. Omdat de personele unie al is gerealiseerd, zal de toegankelijkheid van het CvB niet veranderen. De lijnen van besluitvorming worden voor de direct belanghebbenden bij de betrokken scholen niet langer. De scholen gaan deel uitmaken van een grotere organisatie, maar van het voornemen om een extra managementlaag in te stellen of het CvB of stafdiensten te verhuizen is geen sprake. Met de vorming van de personele unie zijn al belangrijke stappen gezet om de culturen van beide organisaties beter op elkaar te laten aansluiten.

#### **4.2 Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders**

Binnen de nieuwe besturenorganisatie zal het beleid onverminderd gericht zijn op de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs op de nu bestaande scholen. Binnen de nieuwe besturenorganisatie blijft er gewerkt worden met schooldirecteuren die integraal verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van de scholen en budgetverantwoordelijk zijn voor de door hen te beïnvloeden kosten. De positie van ouders en leerkrachten ten opzichte van de individuele scholen en de schooldirecteuren verandert niet als gevolg van deze fusie. De fusie moet juist leiden tot een meer professionele, kwalitatief goede en slagvaardige organisatie in het belang van goed basisonderwijs voor ieder kind in Goirle. Ouders kunnen ook in de nieuwe organisatie participeren in de MR of de GMR van de betrokken school.

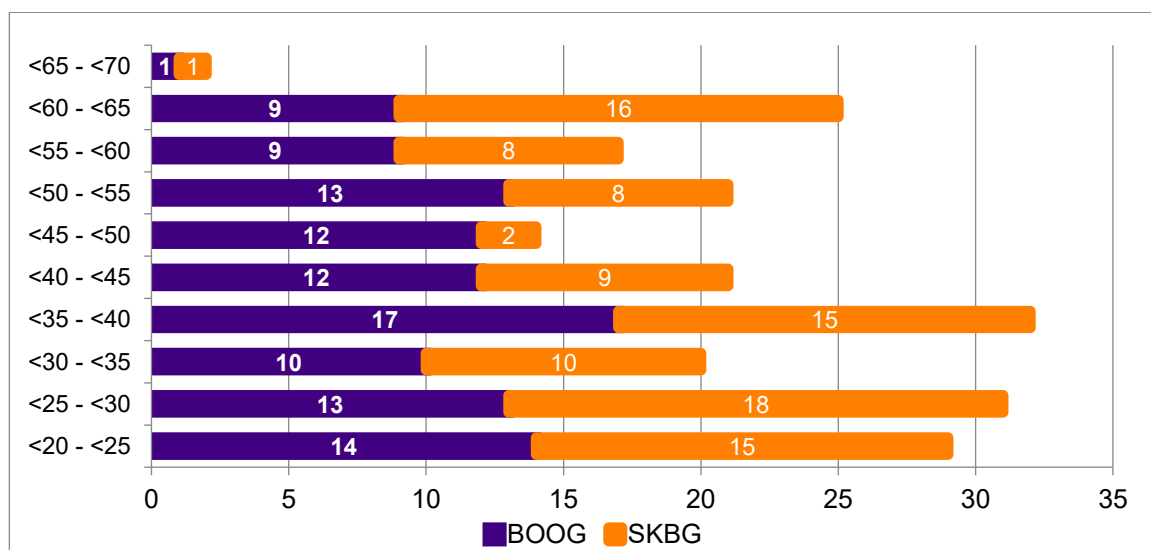
#### **4.3 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid**

Met het vormen van de personele unie Edu-Ley is begonnen met een intensieve samenwerking. Dit heeft ertoe geleid dat veel aspecten van personeelsbeleid zijn of worden geharmoniseerd. In deze paragraaf worden de personele gevolgen van de bestuurlijke fusie uitgewerkt. Alle medewerkers treden in dienst bij Edu-Ley, waardoor er sprake zal zijn van één en dezelfde rechtspositie voor alle medewerkers van Edu-Ley. Er is geen sprake van gedwongen ontslagen. Wat betreft de arbeidsvoorwaarden is de CAO PO leidend. Waar nodig zal het personeelsbeleid van de nieuwe organisatie met betrokkenheid van management, medewerkers en medezeggenschap verder op elkaar worden afgestemd.

### Formatieve gevolgen van een (mogelijke) daling van het aantal leerlingen

In hoofdstuk 1 wordt weergegeven dat de verwachte daling van het aantal leerlingen voor de Edu-Ley-scholen in de periode tot en met 2022 tussen de -2,8% (Pronexus) en -6,9% (DUO) zal zijn. Uitgaande van het meest negatieve scenario betekent dit een afname van ongeveer 126 leerlingen. Wanneer deze daling wordt afgezet tegen de huidige en gelijkwaardige medewerker-leerlingratio<sup>4</sup>, zou dit een personele reductie van ongeveer 7,5 fte betekenen in de komende vijf jaar. Verwacht wordt dat deze personele reductie op bestuursniveau door middel van natuurlijk verloop kan worden gerealiseerd. Gelet op de verwachte natuurlijke uitstroom en de formatieopbouw in onderstaande figuren lijkt er meer dan genoeg ruimte te zijn om de daling van het leerlingenaantal op te vangen. Tevens lijkt er ook de komende jaren voldoende ruimte te zijn om op kwalitatieve gronden personeel aan te trekken en hen perspectief te bieden op een vast dienstverband.

In onderstaande figuur staat de huidige leeftijdsopbouw van het aantal medewerkers weergegeven.<sup>5</sup> De figuur maakt duidelijk dat de leeftijdsopbouw bij zowel BOOG als SKBG in de meeste leeftijdsklassen tamelijk evenwichtig is. Gezamenlijk tellen de scholen 29 medewerkers van 60 jaar of ouder. Een voorzichtige inschatting op grond hiervan is dat de komende vijf jaar tussen de 12-14 fte met pensioen zal gaan.



Figuur 4.1 Leeftijdsopbouw medewerkers Edu-Ley per 1 januari 2018

In onderstaande tabel staat de formatieopbouw van vaste en tijdelijke contracten weergegeven (inclusief tijdelijke uitbreidingen). De situatie is een momentopname, die per jaar diverse aanpassingen kent. De tabel maakt duidelijk dat het flexibele deel van de bestuursformatie met 17,55 fte aan tijdelijke contracten ruim 15%<sup>6</sup> betreft. Ongeveer 8,5 fte binnen BOOG heeft uitzicht op een vast dienstverband. Wanneer dit gerealiseerd is, betreft de tijdelijke schil van Edu-Ley alsnog iets meer dan 9 fte.

<sup>4</sup> 1:16,57 voor BOOG en 1:16,76 bij SKBG.

<sup>5</sup> Het betreft de reguliere formatie. De formatie (4,5fte) van het Regionaal Transfer Centrum (RTC) is hierbij niet meegenomen.

<sup>6</sup> 18,9% voor BOOG en 11,2% voor SKBG.

Tabel 4.1 Formatieopbouw in fte Edu-Ley per 1 januari 2018

Formatieopbouw in fte		Vast	Tijdelijk	Totaal
BOOG	Den Bongerd	21,19	8,29	29,48
	't Schrijverke	28,07	3,34	31,41
	Bovenschools	0,50	0,00	0,50
	Totaal	49,76	11,63	61,39
SKBG	Kameleon	7,57	1,84	9,41
	Open Hof	9,04	1,00	10,04
	De Regenboog	10,86	2,00	12,86
	De Bron	19,47	1,08	20,55
	Bovenschools	2,58	0,00	2,58
	Totaal	49,52	5,92	52,86
<b>Edu-Ley</b>	<b>Totaal</b>	<b>99,28</b>	<b>17,55</b>	<b>114,25</b>

### Werkgelegenheid

Het streven naar behoud van werkgelegenheid staat bij Edu-Ley voorop. Wanneer er echter collectief ontslag aan de orde zou zijn, dient dit plaats te vinden via de Regeling ontslagbeleid of de Regeling werkgelegenheidsbeleid. Dit beleid heeft betrekking op alle medewerkers met een vaste aanstelling. Door middel van de Wet werk en zekerheid en het nieuwe onderhandelingsakkoord is dit op enkele punten aangepast. De verschillen tussen ontslag- en werkgelegenheidsbeleid staan in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel 4.2 Verschillen tussen ontslag- en werkgelegenheidsbeleid

	Ontslagbeleid	Werkgelegenheidsbeleid
<b>Kern</b>	Bij gedwongen ontslag van personeel wordt gekeken naar de positie op de door de werkgever gehanteerde afvloeiingslijst. Voorwaarde is wel dat het desbetreffende personeel eerst ten minste één schooljaar in het risicodragende deel van de formatie (RDDF) is geplaatst.	Wanneer een werkgelegenheidsgarantie door Edu-Ley niet meer kan worden geboden, dient met de <u>vakbonden</u> een sociaal plan overeen te worden gekomen. Hierin worden o.a. afspraken gemaakt over de te hanteren afvloeiingscriteria.
<b>Werkwijze</b>	De werkgever dient in het formatieplan vast te leggen welke functies binnen welke functiecategorie in het RDDF geplaatst moeten worden en dit wordt ter instemming voorgelegd aan de <u>GMR</u> . Daarna wordt besloten van welke medewerkers de functie niet meer gehandhaafd kan worden. Twee jaar voor het beoogde ontslag dient er een melding te worden gedaan aan de <u>vakbonden en de PO-raad</u> .	Het werkgelegenheidsbeleid kent twee fasen: de vrijwillige en de gedwongen fase. Voorafgaand aan de gedwongen fase (9 maanden) wordt bepaald welke functies boventalig zijn en welke personeelsleden moeten worden ontslagen.
<b>Gevolgen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontslag kan na ten minste één jaar worden gerealiseerd en kan op 1 februari van enig jaar zijn.</li> <li>• Medewerkers met de minste diensttijd worden binnen vooraf vastgestelde afvloeiingscategorieën als eerste ontslagen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontslag kan in anderhalf tot twee jaar worden gerealiseerd.</li> <li>• Bij ontslag kan er een inhoudelijke afweging worden gemaakt.</li> </ul>

Momenteel werken beide stichtingen met de Regeling ontslagbeleid. BOOG hanteert en SKBG hanteerde hierbij andere criteria voor de berekening van het aantal dienstjaren. Met de invoering van de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 is bepaald dat voor het bijzonder onderwijs bij zowel ontslag- als werkgelegenheidsbeleid uitgegaan dient te worden van het UWV-afspiegelingsbeginsel. Dit zal veranderen en ook voor het openbaar onderwijs van toepassing zijn als de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking treedt. De verschillen staan in onderstaande tabel weergegeven, met daarbij de criteria die door het UWV wordt gehanteerd.

Tabel 4.3 Verschillen in de afvloeiingsvolgorde

BOOG (ontslagbeleid) (voor 1 juli 2015)	SKBG (ontslagbeleid) (voor 1 juli 2015)	UWV (ontslag- of werkgelegenheidsbeleid) (na 1 juli 2015)
Per categorie personeel wordt een integrale afvloeiingslijst op bestuursniveau gehanteerd voor plaatsing in het risicodragend deel van de formatie (RDDF) en ontslag om formatieve redenen van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Als afvloeiingscriterium moet het criterium worden toegepast zoals dit gold op 31 juli 2006.		De ontslagvolgorde wordt in principe bepaald door het afspiegelingsbeginsel toe te passen. Dit houdt in dat de leeftijdsopbouw binnen uitwisselbare functies voor en na de ontslagen zo veel mogelijk gelijk blijft. Per leeftijdsgroep moet de medewerker met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag worden voorgedragen.
Afvloeiingscriterium is een combinatie van leeftijd, onderwijdsdiensttijd + zesmaal de diensttijd bij BOOG (de Goudse methode) en haar rechtsvoorgangers. Het zittende personeel wordt op deze manier beschermd tegen nieuwkomers.	Afvloeiingscriterium is de onderwijdsdiensttijd op basis van 'last in, first out'.	Het UWV gaat uit van vijf leeftijds-categorieën: 15-24, 25-34, 35-44, 45-54 en 55 jaar en ouder.

Met de bestuurlijke fusie zal Edu-Ley gaan werken met werkgelegenheidsbeleid, waarbij er voor zowel BOOG (keuze tot 1 januari 2020) als SKBG (verplicht) gewerkt zal worden met het UWV-afspiegelingsbeginsel. Door te kiezen voor werkgelegenheidsbeleid wordt uitgegaan van baangarantie en kan er meer inhoud worden gegeven aan goed werkgeverschap. Ontslagdreiging is echter ook bij werkgelegenheidsbeleid niet te voorkomen, maar er kan wel een betere inhoudelijke afweging worden gemaakt. Zo zullen eerst de resultaten van vrijwillige mobiliteit moeten worden afgewacht voordat er van RDDF-plaatsing en ontslag sprake kan zijn. Door hierover afspraken te maken met de vakbonden wordt geborgd dat het gehele personeel onafhankelijk is vertegenwoordigd wanneer collectief ontslag aan de orde zou zijn. Aangezien collectief ontslag voor 1 januari 2020 niet aan de orde zal zijn, is de afweging gemaakt om Edu-Ley-breed met het UWV-afspiegelingsbeginsel te werken. Het is van belang dat het nieuwe werkgelegenheidsbeleid voor de bestuurlijke fusie geharmoniseerd en gerealiseerd is. Daarbij dient er aandacht te zijn voor de veranderingen die dit met zich meebrengt voor de individuele medewerkers (met hierbij het besef dat dit een momentopname betreft).

#### *Gewetensbezwaarden*

Met de bestuurlijke fusie ontstaat een breder palet: zowel openbaar als bijzonder onderwijs wordt binnen het bestuur aangeboden. Vertrekpunt daarbij is dat het personeel op de school waar het nu werkzaam is werkzaam blijft.

Verplichte mobiliteit is aan de orde wanneer het bestuur het noodzakelijk acht zo veel mogelijk werkgelegenheid te behouden of wanneer een medewerker vanuit Arbo(dossier)-overwegingen een andere werkplaats krijgt aangeboden. Er wordt van uitgegaan dat in het algemeen bij de aanstelling van personeel niet expliciet gevraagd is om de openbare of katholieke identiteit te onderschrijven. Het personeel zal voor aanvang van de bestuurlijke fusie over het uitgangspunt rondom gewetensbezwaren schriftelijk worden geïnformeerd en de mogelijkheid worden geboden om gewetensbezwaren bij het bestuur kenbaar te maken. Indien het aan de orde is, zullen bij verplichte mobiliteit bezwaren per casus worden bekeken en juridisch worden getoetst aan de mate waarin de medewerker de aanstelling en grondslag van BOOG of SKBG expliciet heeft onderschreven. Een verschil tussen ontslag- en werkgelegenheidsbeleid is niet aan de orde. Immers, het gaat om eenzelfde toets waarin bepaald wordt of de grondslag van het gewetensbezwaar wordt onderschreven. Indien gewetensbezwaren juridisch gegrond zijn en de medewerker dit standpunt handhaaft, betekent dit dat deze bewust afziet van de mogelijkheid om bij ontslagdreiging de huidige herplaatsingsmogelijkheden te verruimen en dat de kans op gedwongen ontslag dus hetzelfde blijft als in de situatie dat er geen fusie zou plaatsvinden.

Mogelijk kan de identiteit van de school (op basis van onderwijskundige redenen) voor medewerkers een reden zijn geweest om er te gaan werken. Er wordt van uitgegaan dat dit geen reden vormt om, indien verplichte mobiliteit aan de orde is, werk op andere scholen uit te sluiten.

#### *Rechtspositie*

Een van de grootse effecten van de bestuurlijke fusie betreft de veranderende rechtspositie van het personeel bij BOOG. Omdat het hier een openbare onderwijsinstelling betreft, heeft het personeel de status van ambtenaar. Met de bestuurlijke fusie verliest het personeel van BOOG deze status en wordt het werkzaam krachtens een arbeidsovereenkomst zoals ook al bij SKBG het geval is.

Het veranderen van de rechtspositie van BOOG zorgt voor enkele verschillen, waarvan de effecten beperkt zijn. Met het in werking treden van de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra) in 2020 zullen de verschillen die nog bestaan worden (nagenoeg) gelijkgetrokken. De bestuurlijke fusie versnelt dus als het ware de inwerkingtreding van de Wnra.

De belangrijkste verschillen in rechtspositie zijn momenteel:

- De route waarlangs medewerkers hun recht kunnen halen verloopt anders. Rechtsbescherming van BOOG verloopt nu via het bestuursrecht. Na de fusie zal de rechtsbescherming vallen onder het burgerlijk recht. Juridisch is de rechtspositie van ambtenaren niet beter beschermd dan die van reguliere medewerkers onder het burgerlijk recht.
- Wat betreft de sociale zekerheid geldt dat deze reeds genormaliseerd is. Dit betekent dat er wat betreft de uitkeringen op grond van de Werkloosheidswet (WW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Ziektewet (ZW) niets verandert.
- Bij ziekte (tijdens dienstverband) gaan de regels uit het Burgerlijk Wetboek gelden. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst Primair Onderwijs (CAO PO) sluit daar echter al bij aan.



- Voor de ontslagbescherming en -vergoeding geldt dat deze wel verschillend geregeld zijn. Het bevoegd gezag binnen het openbaar onderwijs kan zelfstandig een (individueel) ontslagbesluit nemen. Een medewerker in het bijzonder onderwijs kan echter in principe niet worden ontslagen zonder toestemming van het UWV. In de huidige cao kunnen medewerkers in het bijzonder onderwijs kiezen voor een transitievergoeding (uitkering in één keer) of toepassing van de bovenwettelijke uitkering (periodieke uitkering voor bepaalde tijd). Of de transitievergoeding voor werknemers een vooruitgang of een achteruitgang is, kan enkel per werknemer worden vastgesteld.
- Binnen het bijzonder onderwijs geldt nu het uitgangspunt dat er drie tijdelijke contracten mogelijk zijn voor een maximale periode van twee jaar. Bij overschrijding van het aantal contracten of de maximale duur ontstaat er van rechtswege een contract voor onbepaalde tijd. Tot de inwerkingtreding van de Wnra geldt deze ketenbepaling nog niet voor het openbaar onderwijs.

#### *Aannamebeleid*

Uitgangspunt is dat Stichting Edu-Ley zo veel mogelijk personeelsleden met een vast contract een plek binnen de stichting wil bieden. Met het realiseren van de bestuurlijke fusie zal er verder worden nagedacht over het vormgeven van het aannamebeleid en mogelijke knelpunten die kunnen ontstaan.

#### *Mobiliteit*

De methode waarmee mobiliteit wordt geïnventariseerd is binnen Edu-Ley gelijk. Het mobiliteitsbeleid is niet geharmoniseerd. BOOG heeft hier geen beleid voor omdat mobiliteit van personeelsleden zelden voorkomt. Bij SKBG is mobiliteit wel regelmatig aan de orde. De kern van het mobiliteitsbeleid bij SKBG is dat mobiliteit zo veel mogelijk in samenspraak met medewerkers plaatsvindt. Met het realiseren van een bestuurlijke fusie zal voor Edu-Ley het gezamenlijke mobiliteitsbeleid zorgvuldig verder worden vormgegeven.

#### *Formatieplannen*

De formats en processen met betrekking tot de formatieplannen zijn op Edu-Ley-niveau geharmoniseerd. Momenteel zijn dit bij BOOG en SKBG gescheiden processen. Na de bestuurlijke fusie zal de formatie in één gezamenlijk proces vanuit Edu-Ley worden vormgegeven.

#### *Taakbeleid*

Ten tijde van de invoering van de personele unie kwam er een nieuwe CAO PO, waarin onder andere het taakbeleid en de werktijdfactor zijn geharmoniseerd. Er is sprake van één structuur, maar de precieze invulling verschilt per school. Dit is onder andere afhankelijk van de schoolgrootte en de (onderwijskundige) identiteit. Er wordt op dit moment gewerkt met het basismodel. In het basismodel wordt uitgegaan van maximaal 930 uren en/of lesgebonden en/of behandeltaken. Voor de uren die besteed moeten worden aan taakbeleid, voor- en nakijkwerk en professionalisering worden afspraken gemaakt. Los van de bestuurlijke fusie wordt onderzocht of het basismodel verder uitgewerkt dient te worden of dat er gewerkt zal worden met het overlegmodel. In het overlegmodel is de maximale lestaak van 930 uren losgelaten en dienen afspraken gemaakt te worden over de maximale lestaak, de daarbij behorende opslagfactor voor- en nakijkwerk en professionalisering.

### *Functiehuis en functiemix*

Het functiehuis en de functiemix dienen voor de bestuurlijke fusie opnieuw te worden ingericht en geharmoniseerd. Er zijn nu nog grote verschillen op dit gebied tussen de beide stichtingen. Zo zijn de criteria voor bijvoorbeeld de LB-functie in beide stichtingen gelijk, maar verschillen de beelden over de invulling ervan. De grote verschillen zijn vooral te herleiden tot de vraag of werkzaamheden als een taak of een functie bestempeld worden.

Het uitgangspunt bij de inrichting van het nieuwe functiehuis en de nieuwe functiemix is solidariteit, waarmee gestreefd wordt naar gelijke kansen voor alle medewerkers om door te groeien naar een andere functie en oneigenlijke concurrentie wordt vermeden. Hierdoor is de personele kwaliteit op iedere school gegarandeerd.

### *Gesprekscyclus*

De notitie omtrent de gesprekscyclus is geharmoniseerd. De details dienen nog verder uitgewerkt te worden.

### *Secundaire arbeidsvoorwaarden*

Met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden is de CAO PO leidend.

### *Ziekteverzuim*

Het beleid omtrent ziekteverzuim is in beide stichtingen geharmoniseerd. Dit geldt tevens voor de Arbo-contracten.

### *Diverse andere onderwerpen*

Er zijn diverse onderwerpen waarop beide stichtingen het beleid en de uitvoering ervan nog niet hebben geharmoniseerd. Sinds de personele unie worden deze onderwerpen opgepakt in volgorde van urgentie en het belang dat eraan gegeven wordt. Voorbeelden hiervan zijn: de begeleiding van nieuwe leerkrachten, een leeftijdsbewust personeelsbeleid en het lerarenregister.

## Hoofdstuk 5

### **Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid**

Bij deze fusie gaat het om een bestuurlijke fusie tussen twee schoolbesturen. De fusie heeft geen directie gevolgen voor de scholen. De scholen van beide besturen voldoen aan de voorwaarden die de Inspectie van het Onderwijs stelt aan goed onderwijs en vallen alle onder het basistoezicht. Over de didactiek, het schoolklimaat, de leerlingenzorg en de kwaliteitszorg is de Inspectie van het Onderwijs positief. De fusie kan vanuit onderwijskundig perspectief dan ook redelijk vanuit gelijkwaardigheid plaatsvinden en bouwt voort op de gezamenlijke koersnotitie 'Een wereld te verkennen, visie en strategische keuzes 2016-2019'.

#### **5.1 Effecten van de fusie op de keuzevrijheid**

Het nieuwe samenwerkingsstichting garandeert zowel het openbare als het katholieke onderwijsaanbod. Met het in werking treden van een bestuurlijke fusie blijven de huidige grondslag, identiteit en pedagogische-didactische aanpak van de betrokken scholen en daarmee de bestuurlijke verantwoordelijkheden hetzelfde. Hiermee hebben ouders in Goirle ook na de fusie nog steeds een reële mogelijkheid om ten aanzien van hun onderwijsbehoeften te kiezen voor een school van een bepaalde signatuur.

Hoewel de scholen van Edu-Ley (op termijn) te maken krijgen met een daling van het aantal leerlingen, zal naar verwachting het bestaansrecht van de huidige scholen niet in het geding komen. Wel zal er sprake zijn van een afname van de financiële middelen. Dit vraagt om een bestuur dat daar tijdig op anticipeert en adequaat en met slagkracht handelt om kwalitatief onderwijs te handhaven, zonder dat hierbij onderwijskundige concessies worden gedaan.

#### **5.2 Effecten van de fusie op de diversiteit**

De bestuurlijke fusie betekent dat zowel het onderwijs op de openbare scholen van BOOG als het onderwijs op de katholieke scholen duurzaam wordt gerealiseerd. Hiermee wordt ook na de bestuurlijke fusie voorzien in voldoende kwalitatief openbaar én katholiek onderwijs in de gemeente Goirle. Tevens blijven de huidige pedagogisch-didactische onderwijsconcepten waarmee de scholen vormgeven aan het onderwijs gehandhaafd.

#### **5.3 Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio**

De fusie tussen beide schoolbesturen heeft dus geen effect op de spreiding en de omvang van het aantal scholen in de gemeente Goirle. Edu-Ley blijft het huidige aanbod (marktaandeel 83%) voortzetten naast katholieke basisschool De Vonder en jenaplanschool De Kleine Akkers, die ook basisonderwijs in Goirle verzorgen. Wel zal door de fusie één rechtspersoon in het voedingsgebied verdwijnen.

## Hoofdstuk 6

### Kosten en baten van de fusie

De bestuurlijke fusie heeft geen direct financieel doel en is dus niet bedoeld om de financiële positie van een van beide besturen te redden of te ondersteunen. In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de huidige financiële situatie en wordt vanuit meerjarig perspectief gekeken naar de verwachte toekomstige ontwikkelingen. Hierbij is gebruikgemaakt van de jaarrekeningen van 2016 van BOOG en SKBG.

#### 6.1 Een overzicht van de huidige financiële situatie

In tabel 6.1 zijn de kengetallen opgenomen die kunnen worden beschouwd als de maat voor de financiële gezondheid van een organisatie, ontleend aan de jaarrekeningen over 2016. Ook zijn in de tabel opgenomen de normen die de Inspectie van het Onderwijs hanteert voor de kengetallen om te beoordelen of middelen efficiënt benut worden voor de vervulling van de taken.<sup>7</sup> Op grond van onderstaande kengetallen komt naar voren dat de geconsolideerde financiële situatie Edu-Ley als gezond kan worden omschreven en op korte en langere termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen.

Tabel 6.1 Financiële situatie BOOG en SKBG op 31-12-2016

	BOOG (1.042)	SKBG (865)	Edu-Ley (1.907)	Sign. waarde lvhO
Liquiditeit (vlottende activa/kort vreemd vermogen)	0,44	0,46	0,44	< 0,75
Solvabiliteit (incl. voorz.) ((eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva)	0,82	0,82	0,82	< 0,3
Weerstandsvermogen (eigen vermogen/totale baten)	0,38	0,48	0,38	< 0,05
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	0,16	0,2	0,16	1-jarig < - 0,10
Eigen vermogen (x 1.000)	€ 2.126	€ 2.531	€ 4.658	
Eigen vermogen per leerling	€ 2.040	€ 2.926	€ 2.500	

BOOG en SKBG zijn in hoge mate aan elkaar gelijkwaardig, wat wijst op een evenwichtige financiële situatie.

- De liquiditeit geeft aan in welke mate een organisatie voldoende geld beschikbaar heeft om tijdig (op korte termijn) crediteuren te kunnen betalen. De liquiditeit van Edu-Ley is ruim voldoende om aan de directe opeisbare betalingsverplichtingen te voldoen.
- De solvabiliteit geeft aan in welke mate een organisatie financieel afhankelijk is omdat bezittingen gefinancierd zijn met eigen vermogen. De solvabiliteit van Edu-Ley ligt ruim boven de signaleringswaarden, wat betekent dat veel bezittingen vanuit eigen vermogen zijn gefinancierd.
- Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate een organisatie voldoende financiële capaciteiten heeft om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen. Het

<sup>7</sup> Deze kengetallen zijn nadrukkelijk geen normen waaraan schoolbesturen moeten voldoen, maar worden afgewogen tegen de context waarin een schoolbestuur opereert en het belang van de kengetallen.

weerstandsvermogen van Edu-Ley ligt ruim boven de signaleringswaarde. Ondanks dat Edu-Ley door de kleinschaligheid maar beperkt risico's kan spreiden, beschikt het over voldoende financiële buffercapaciteiten.

- De rentabiliteit geeft aan hoe de kosten en de baten van de organisatie zich tot elkaar verhouden. Om het vermogen in stand te houden is financieel beleid noodzakelijk om inflatie te compenseren. De rentabiliteit van Edu-Ley over 2016 is positief.

Binnen het eigen vermogen van BOOG en SKBG wordt wanneer dit wordt afgezet tegen het aantal leerlingen een verschil zichtbaar. Het gemiddelde bedrag aan eigen vermogen per leerling ligt bij BOOG ongeveer € 900,— lager dan bij SKBG.

## 6.2 Financiële kosten en baten

De grondslagen voor de jaarrekeningen zijn op één afschrijving na geharmoniseerd.

### *Balans*

Een balans is een overzicht van de bezittingen, de schulden en het eigen vermogen van een rechtspersoon op een bepaald moment. In tabel 6.2 staan de balansen van BOOG, van SKBG en van Edu-Ley gezamenlijk opgenomen.

Tabel 6.2 Vergelijking balans 2016 (bedragen x 1.000)

Vergelijking balans 2016	BOOG	SKBG	Edu-Ley
<b>ACTIVA</b>	<b>€ 2.672</b>	<b>€ 3.149</b>	<b>€ 5.790</b>
Materiële vaste activa	€ 758	€ 508	€ 1.267
Financiële vaste activa	€ 2	-	€ 2
Vorderingen	€273	€ 318	€ 591
Liquide middelen	€ 1.608	€ 2.323	€ 6.253
<b>PASSIVA</b>	<b>€ 2.672</b>	<b>€ 3.149</b>	<b>€ 5.790</b>
Eigen vermogen	€ 2.126	€ 2.531	€ 4.658
Vorzieningen	€ 52	€ 47	€ 98
Kortlopende schulden	€ 493	€ 571	€ 1.033

Voor een toelichting op de balans: zie de jaarverslagen van BOOG en SKBG.

Achter SKBG is een separate steunstichting (1991) gepositioneerd die niet verbonden is en dus ook niet meegeconsolideerd, met een vermogen van ruim € 300.000—. Deze steunstichting heeft als doel het verlenen van hulp en steun aan het katholiek basisonderwijs in Goirle.

### *Staat van baten en lasten: hoe wordt het resultaat bepaald?*

De staat van baten en lasten geeft een overzicht van de opbrengsten en kosten van een rechtspersoon over een periode van één jaar. In tabel 6.3 staan de Staat van baten en lasten opgenomen voor BOOG en SKBG en voor Edu-Ley gezamenlijk.

Tabel 6.3 Vergelijking staat van baten en lasten 2016 (bedragen x 1.000)

Vergelijking Staat van baten en lasten	BOOG		SKBG		Edu-Ley	
	Werkelijk	Begroot	Werkelijk	Begroot	Werkelijk	Begroot
<b>Baten</b>	<b>€ 4.759</b>	<b>€ 4.656</b>	<b>€ 4.392</b>	<b>€ 4.268</b>	<b>€ 9.138</b>	<b>€ 8.925</b>
Rijksbijdragen	€ 4.667	€ 4.574	€ 4.188	€ 4.110	€ 8.855	€ 8.684
Overige overheidsbijdragen	€ 70	€ 61	€ 68	€ 63	€ 138	€ 124
Overige baten	€ 22	€ 21	€ 136	€ 95	€ 145	€ 117
<b>Lasten</b>	<b>€ 4.700</b>	<b>€ 4.609</b>	<b>€ 4.312</b>	<b>€ 3.993</b>	<b>€ 8.999</b>	<b>€ 8.602</b>
Personeelslasten	€ 3.780	€ 3.677	€ 3.457	€ 3.318	€ 7.224	€ 6.995
Afschrijvingen	€ 176	€ 163	€ 79	€ 79	€ 255	€ 242
Overige lasten	€ 744	€ 769	€ 776	€ 596	€ 1.520	€ 1.365
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>€ 58</b>	<b>€ 47</b>	<b>€ 80</b>	<b>€ 275</b>	<b>€ 139</b>	<b>€ 323</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>€ 2</b>	<b>€ 6</b>	<b>€ 6</b>	<b>€ 10</b>	<b>€ 8</b>	<b>€ 16</b>
<b>RESULTAAT</b>	<b>€ 60</b>	<b>€ 53</b>	<b>€ 86</b>	<b>€ 285</b>	<b>€ 147</b>	<b>€ 339</b>

Voor een toelichting op de balans: zie de jaarverslagen van BOOG en SKBG.

In tabel 6.4 staan de afschrijvingen weergegeven die door BOOG en SKBG worden gehanteerd. Er wordt bij beide besturen afgeschreven op het moment van aanschaf. Harmonisatie van de afschrijvingsgronden zal op termijn worden gerealiseerd.

Tabel 6.4 Grondslag waardering activa BOOG en SKBG

Activa	BOOG	SKBG
Gebouwen	40 jaar	40 jaar
Investerings in bestaande gebouwen/verbouwingen	10 - 25 jaar	10 jaar
Inventaris en apparatuur	5 - 25 jaar	
- Machines en installaties		10 jaar
- Meubilair		20 jaar
- Duurzame apparatuur		5 jaar
- ICT	5 jaar	5 jaar
Leermiddelen	8 jaar	8 jaar

#### Meerjarenbegroting

In tabel 6.5 staat de meerjarenbegroting van Edu-Ley opgenomen. Met het opstellen van de meerjarenbegroting is rekening gehouden met:

- de stabiele situatie van het aantal leerlingen;
- een afname van 4 fte en daarmee een daling van de loonkosten;
- een afname van investeringen in met name inventaris en apparatuur;
- een vermoedelijke verhoging van de rijksbijdrage;
- de vereveningsopdracht van het samenwerkingsverband;
- gelijkblijvende gemeentelijke subsidies (VVE en Onderwijsbeleid);
- een stijging van de huisvestingslasten.

Tabel 6.5 Meerjarenbegroting Edu-Ley 2017-2020 (bedragen x 1.000)

Meerjarenbegroting	2017	2018	2019	2020
<b>Baten</b>	<b>9.445</b>	<b>9.237</b>	<b>9.347</b>	<b>9.397</b>
Rijksbijdragen	8.979	8.947	9.095	9.198
Overige overheidsbijdragen	115	116	116	117
Overige baten	349	173	134	81
<b>Lasten</b>	<b>9.283</b>	<b>9.176</b>	<b>9.231</b>	<b>9.303</b>
Personeelslasten	7.498	7.322	7.359	7.428
Afschrijvingen	255	310	329	317
Huisvestingslasten	664	673	674	694
Overige lasten	865	870	868	863
<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>RESULTAAT</b>	<b>167</b>	<b>66</b>	<b>122</b>	<b>99</b>

Voor een nadere toelichting op de meerjarenbegroting: zie het jaarverslag van Edu-Ley.

### 6.3 Financiële risico's

De financiële basis om een bestuurlijke fusie te realiseren is goed. Immers, zowel BOOG als SKBG staan er op dit moment financieel goed voor. De risico's die zijn gesignaleerd en mogelijk (op termijn) een bedreiging vormen voor de financiële continuïteit zijn met name gekoppeld aan de verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen.

De meerjarenbegroting gaat uit van een tot 2021 min of meer stabiel aantal leerlingen, waar de DUO-prognose in diezelfde periode een daling van het aantal leerlingen verwacht. De werkelijkheid zal zich waarschijnlijk anders presenteren, maar zeker is dat Edu-Ley in meer of mindere mate te maken krijgt met daling van het aantal leerlingen. Omdat de financiering van het primair onderwijs voor een groot deel bepaald wordt door een bedrag per leerling, is het de verwachting dat Edu-Ley te maken zal krijgen met een verslechtering van haar financiële positie.

Wanneer Edu-Ley te maken krijgt met een dalend leerlingenaantal zal dit op alle aandachtsgebieden van de organisatie, dus ook op het gebied van financiën, merkbaar zijn. De inkomsten worden onmiddellijk lager bij zelfs ook maar de geringste daling van het aantal leerlingen. De uitgaven blijven vervolgens nog lange tijd gelijk. Een bestuurlijke fusie creëert schaalgrootheid, maar is tevens nog relatief kleinschalig, waardoor slechts beperkte risicospreiding mogelijk is. Het gaat hierbij met name om de omvang en flexibiliteit van de personele uitgaven in relatie tot de bijbehorende inkomsten.

Mede een aanleiding voor de bestuurlijke fusie wanneer Goirle geconfronteerd wordt met een daling van het aantal leerlingen is de voorkeur voor een Goirlese oplossing, waarin ruimte en respect is voor elkaars identiteit en denominatie. Het uitgangspunt is hierbij dat alle scholen worden gehandhaafd, zodat spreiding van het aanbod en een aantrekkelijke onderwijsinfrastructuur in Goirle behouden blijven.

Dit is alleen te realiseren wanneer er tijdig op verwachte ontwikkelingen wordt geanticipeerd, efficiënt wordt omgegaan met de beschikbare middelen en randvoorwaarden worden gecreëerd om tijdig en vanuit regie te handelen.

#### **6.4 Niet-financiële kosten en baten**

De beoogde niet-financiële baten staan in de overige hoofdstukken van de FER beschreven. Er zijn geen niet-financiële kosten anders dan de tijd en de aandacht die nodig is om de beoogde meerwaarde van de bestuurlijke fusie te realiseren.

Wat wel verandert is dat er met de bestuurlijke fusie één rechtspersoon (en daarmee één stem) minder in het samenwerkingsverband is vertegenwoordigd.



## **Hoofdstuk 7**

### **Evaluatie van de fusie**

Vanzelfsprekend wordt er na de bestuurlijke fusie een evaluatietraject ingericht, waarmee wordt vastgesteld of en in welke mate de beoogde doelen worden bereikt. Deze evaluatie wordt op bestuursniveau ingezet. De GMR'en zullen bij deze evaluatie worden betrokken.

Thema's die geëvalueerd worden zijn<sup>8</sup>:

- De positie van de scholen en het bestuur in de regio  
Wat is de invloed van de bestuurlijke fusie op de bestuurskracht van Edu-Ley in de regio en versterkt de fusie de mate waarin er efficiënt kan worden geopereerd?
  
- Waarborgen van de continuïteit van een zo divers mogelijk onderwijsaanbod.  
Er wordt in dit kader aandacht besteed aan diversiteit binnen de volgende terreinen:
  - diversiteit in de pedagogisch-didactische onderwijsconcepten;
  - diversiteit in denotatieve zin: openbaar én katholiek onderwijs;
  - spreiding van het onderwijsaanbod in de gemeente Goirle.
  
- De inzet van personeel en middelen  
Bundeling van krachten leidt (beperkt) tot schaal- en synergievoordelen en versterkt de onafhankelijke positie. Inzet is een bestuurlijke structuur die optimale condities schept voor het primaire proces. Hierdoor kunnen onderwijskundige voorzieningen gerealiseerd worden die met name in de voorziene krimpsituatie kunnen leiden tot instandhouding of verrijking van het aanbod.

---

<sup>8</sup> Vertrekpunt hierbij is de personele unie

## ***Bijlage 1***

### ***Advies college van B en W gemeente Goirle***

Het advies van B en W van de betrokken gemeente als wettelijk verplichte bijlage bij de FER dient nog te worden toegevoegd.