

Naar één samenwerkings- school in Heeg

Amsterdam, 12 juli 2023
Pieter Duits

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| 1 Inleiding | 4 |
| 1.1 Aanleiding | 4 |
| 1.2 Doelstellingen | 4 |
| 1.3 Kader | 4 |
| 1.4 Conclusie | 6 |
| 1.5 Opzet rapportage | 7 |
| 2 Fusie-effectrapportage | 8 |
| 2.1 Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie | 8 |
| 2.1.1 Beoogde fusie en fusieproces | 8 |
| 2.1.2 Tijdsbestek | 8 |
| 2.1.3 De motieven voor de fusie | 9 |
| 2.1.4 Alternatieven voor de fusie | 9 |
| 2.1.5 Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie | 9 |
| 2.2 Communicatie over de fusie | 10 |
| 2.2.1 Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken | 10 |
| 2.2.2 Wijze waarop Raad van toezicht is en wordt betrokken | 10 |
| 2.2.3 Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen zijn en worden betrokken | 10 |
| 2.2.4 Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken | 11 |
| 2.3 Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat | 11 |
| 2.3.1 Omvang en organisatie van de rechtspersoon na de fusie | 11 |
| 2.3.2 Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau | 11 |
| 2.3.3 Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders | 11 |
| 2.3.4 Medezeggenschap | 12 |
| 2.3.5 Gevolgen voor voorzieningen | 12 |
| 2.3.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid | 12 |
| 2.4 Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid | 12 |
| 2.5 Kosten en baten van de fusie | 13 |
| 2.5.1 Financiële kosten en baten | 13 |
| 2.5.2 Niet-financiële kosten en baten | 13 |
| 2.6 Evaluatie van de fusie | 13 |
| 3 Bijlage: Rapportages van de werkgroepen | 14 |
| 3.1 Identiteit | 14 |
| Korte, krachtige en gedragen beschrijving van de identiteit van de samenwerkingschool | 14 |
| 3.1.1 Voorstel om het thema identiteit de komende jaren levendig te houden op de samenwerkingschool. | 15 |
| 3.2 Onderwijsvisie | 16 |
| 3.2.1 Missie, visie en kernwaarden | 16 |
| 3.2.2 Onderwijskundige uitgangspunten | 16 |
| 3.2.3 Inrichtingskeuzes | 16 |
| 3.2.4 Lestijden | 17 |
| 3.3 Organisatie(structuur) en functies | 18 |
| 3.3.1 Organisatiestructuur It Wrâldfinster | 18 |
| 3.3.2 Organisatiestructuur St. Jozefschool | 19 |
| 3.3.3 Beschrijving van de organisatiestructuur van de samenwerkingschool | 20 |
| 3.4 Personele gevolgen | 21 |
| 3.4.1 Directievoering | 23 |

| | |
|--|----|
| 3.5 Financiën | 24 |
| 3.5.1 Huidige bekostiging van de scholen | 24 |
| 3.5.2 Berekening van fusiemiddelen | 24 |
| 3.5.3 Financiële implicaties van het fusieproces (transitie) | 25 |
| 3.5.4 Structureel meerjarenperspectief | 26 |

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

De Bisschop Moller Stichting (hierna: BMS) en Stichting Palludara streven ernaar om op hun basisscholen toekomstbestendig, goed en duurzaam onderwijs te bieden in het belang van het kind. Naast de huidige ontwikkelingen rondom een gespannen onderwijs arbeidsmarkt en krimpgegevens in de regio Súdwest-Fryslân, hebben beide besturen besloten om een haalbaarheidsonderzoek in te stellen naar intensieve samenwerking tussen de twee basisscholen in Heeg. Dit betreft It Wrâldfinster, wat valt onder Stichting Palludara, en de St. Jozefschool, wat valt onder de BMS. Beide scholen zijn gehuisvest in hetzelfde gebouw. Bij het haalbaarheidsonderzoek, afgerond in januari 2022, is voldoende draagvlak geconstateerd en overwegend positief gereageerd op een potentiële scholenfusie in Heeg.

De werktitel voor de nieuwe school is “samenwerkingsschool Heeg”. Hiermee wordt dus de beoogde fusieschool bedoeld.

1.2 Doelstellingen

Ten grondslag van de wens om nu te fuseren en het onderwijs goed te organiseren op de nieuwe samenwerkingsschool, liggen de volgende doelstellingen:

- 1 **Versterken:** dat het onderwijs in het dorp elkaar kan versterken.
- 2 **Continuïteit en kwalitatief:** dat de continuïteit en kwalitatief goed en uitdagend onderwijs voor de langere termijn voor leerlingen gewaarborgd kan worden in Heeg.
- 3 **Meerwaarde kinderen:** de meerwaarde voor de kinderen en voor het dorp om een toekomstbestendige school te vestigen en op die manier de **leefbaarheid** van het dorp te vergroten. Het belang van de kinderen wordt voorop gesteld: denken in kansen voor de kinderen, bijdragen aan de sociale ontwikkeling en competentie van de kinderen op school. Door een groter en stabielere team voor de school, kan mede in het licht van de spanning op de arbeidsmarkt, op een consistente manier onderwijs worden gegeven.
- 4 **Onderwijs:** op de samenwerkingsschool wordt gewerkt met een aantrekkelijk, kwaliteitsrijk en toekomstbestendig onderwijsconcept, wat wordt gedragen door het team.
- 5 **Efficiëntie slag:** Door een efficiëntieslag en fusiemiddelen die in het voordeel van de nieuwe samenwerkingsschool kunnen worden ingezet, ontstaat meer besteedbaar geld per leerling. Een klein deel van de beschikbare fusiemiddelen wordt besteed aan bovenscholse kosten voor het tot stand brengen van de fusie. De overige middelen worden op basis van een eigen begroting van de samenwerkingsschool, vastgesteld door Stichting Palludara, ingezet voor de bekostiging van uitgaven op schoolniveau en aan de kosten van de verdere ontwikkeling van de school.

1.3 Kader

De projectorganisatie ziet er als volgt uit. Op pagina 6 is dit schematisch weergegeven.

Een stuurgroep, bestaande uit de bestuurders van de beide schoolbesturen, aangevuld met de projectleider van de fusie in Heeg¹ en de projectleider van de fusie in Woudsend.

Samenstelling stuurgroep:

- bestuurder van de BMS
- bestuurder van Stichting Palludara
- directeur van de Bonifatiusschool
- plaatsvervangend directeur van de Bonifatiusschool
- interim-directeur van de Meester van der Brugschool en It Wrâldfinster

¹ Omdat er tegelijkertijd twee fusieprocessen liepen die door B&T zijn begeleid en waarbij ook overdracht van scholen plaats zou vinden, bestond de stuurgroep naast de bestuurders ook uit de schooldirecteuren werkzaam op de scholen in Heeg en Woudsend en uit de twee projectleiders vanuit B&T.

- directeur van de St. Jozefschool
- 2 adviseurs, werkzaam bij B&T

Een projectgroep, bestaande uit de directeuren van beide scholen in Heeg, aangevuld met de projectleider van B&T.

Het project is opgedeeld in drie belangrijke onderdelen, namelijk:

1. **De formele lijn** – wordt op bestuursniveau geleid door de **stuurgroep** en waarin de formele besluitvorming wordt voorbereid en keuzes worden gemaakt..
2. **De harmonisatie lijn** – op schoolniveau, die wordt geleid door een **projectgroep** voor de fusieschool en waarin de nieuwe samenwerkingsschool, samen met de teams, ontworpen wordt door werkgroepen.
3. **De communicatielijn**– zowel op bestuursniveau vanuit de stuurgroep als op schoolniveau vanuit de projectgroep waarmee is geborgd dat ouders en belanghebbenden periodiek op de hoogte worden gebracht van het fusietraject.

Onder de formele lijn vallen de thema's financiën, personele gevolgen en organisatiestructuur. Deze zijn uitgewerkt door een bovenschoolse werkgroep. De thema's identiteit en onderwijsvisie door werkgroepen op schoolniveau. Deze thema's zijn belangrijk voor de besluitvorming. De uitkomsten van de werkgroepen zijn in de bijlage (hoofdstuk 3) opgenomen. Het gaat hier onder andere over de samenstelling, opdrachtformulering en verslagen van de uitkomsten.

Onder de harmonisatielijn vallen alle werkgroepen op schoolniveau. Deze gingen onder andere over methodekeuzes, indeling van het gebouw en samenstelling van de groepen.

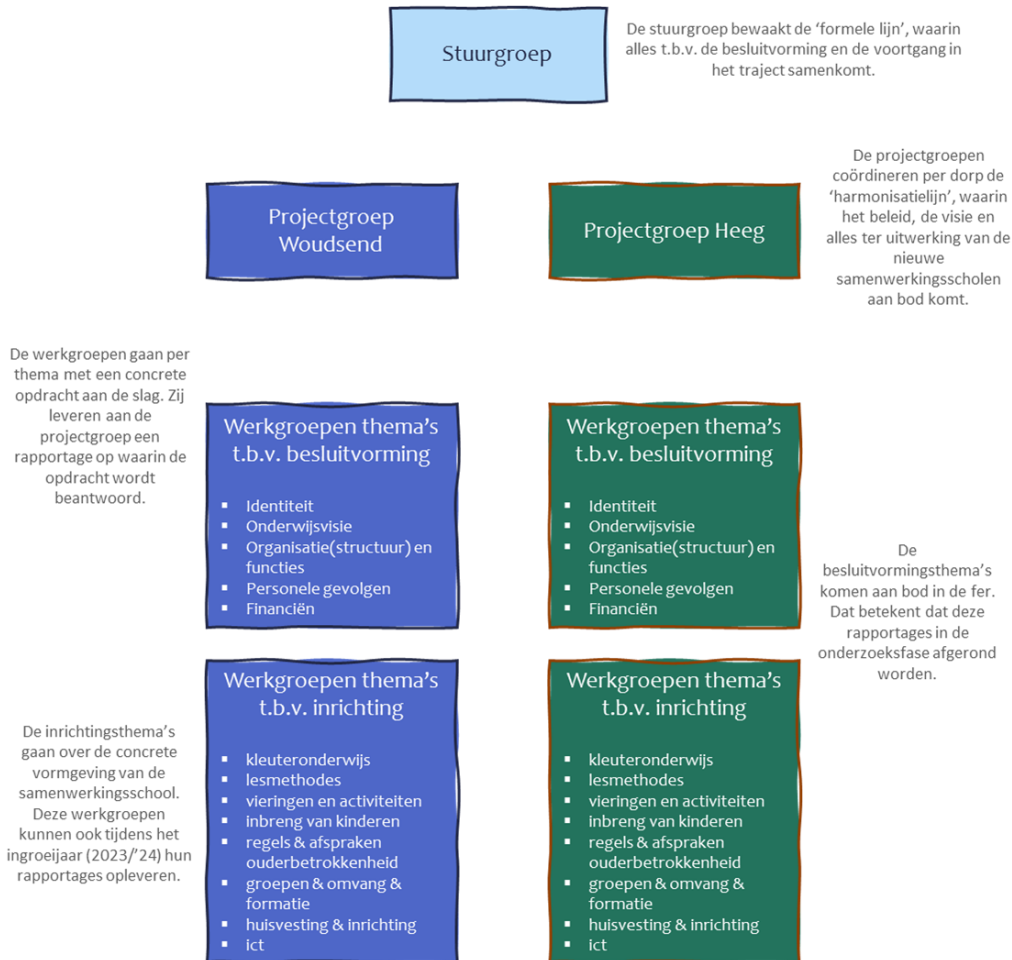
De werkgroepen hebben elk een eindrapportage opgeleverd die tezamen het inhoudelijk fundament vormen van deze fusie-effectrapportage. De uitwerkingen die door de werkgroepen zijn gemaakt, zijn door de stuurgroep overgenomen. Daarmee maken deze integraal onderdeel uit van het (voorgenomen) besluit tot samenvoeging van beide scholen.

De uitkomsten van de werkgroepen zijn in een gezamenlijke bijeenkomst van de beide scholen aan de ouders gepresenteerd in april 2023.

De uitkomsten van de formele lijn, de harmonisatielijn en de communicatielijn vormen samen het fundament voor de nieuwe samenwerkingsschool. Met samenwerkingsschool bedoelen we de nieuwe school die gevormd wordt door de schoolteams van de beide huidige scholen. Dit gebeurt op basis van gelijkwaardigheid. Deze nieuwe school krijgt een eigen identiteit, is qua denominatie formeel gezien algemeen-bijzonder en krijgt een nieuwe naam.

Projectstructuur

“op naar twee samenwerkingscholen”



1.4 Conclusie

De stuurgroep concludeert op basis van de uitwerkingen door de verschillende werkgroepen dat de beoogde samenvoeging bijdraagt aan de hiervoor benoemde doelstellingen. Daarom zullen beide bestuurders, die deel uitmaken van de stuurgroep, een voorgenomen besluit nemen om de St. Jozefschool over te dragen aan Palludara en vervolgens tot samenvoeging in een samenwerkingschool over te gaan.

Dit besluit wordt ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraden van beide scholen, als mede ter goedkeuring aan de beide Raden van Toezicht. Daarbij wordt tevens om instemming en goedkeuring gevraagd over de uitwerking van dit besluit in de voorliggende fusieeffectrapportage. Na instemming door de MR's en goedkeuring door de RvT's is het besluit definitief.

1.5 Opzet rapportage

Dit rapport met bijlagen vormt de onderbouwing van het voorgenomen besluit van de beide bestuurders om te komen tot een fusie van de beide scholen per 1 augustus 2023. In hoofdstuk 2 van dit rapport is de fusie-effectrapportage (FER) opgenomen. Het besluit en de FER worden conform artikel 10, eerste lid, onderdeel h van de Wet medezeggenschap op scholen ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraden van de beide scholen.

In de bijlagen zijn de rapportages van de vijf werkgroepen opgenomen. Deze vormen de inhoudelijke onderbouwing van de FER.

2 Fusie-effectrapportage

2.1 Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie

2.1.1 Beoogde fusie en fusieproces

De beoogde fusie vindt plaats tussen It Wrâldfinster, een school die onder Stichting Palludara valt, en de St. Jozefschool, een school die onder de Bisschop Moller Stichting valt. Beide scholen delen een schoolgebouw in Heeg. Voordat de fusie kan plaats vinden, dient de St. Jozefschool overgedragen te worden aan Stichting Palludara. De fusieschool zal dus onder deze stichting gaan vallen.

In januari 2022 is door adviesbureau BMC een eindrapport opgeleverd van het haalbaarheidsonderzoek naar deze fusie. De veelzeggende titel luidde: *de tijd is ryp*. BMC concludeerde dat er breed draagvlak was voor deze fusie, dat de samenvoeging in het belang is van de leerlingen in Heeg en dat er geen onoverkomelijke verschillen tussen beide scholen bestaan die het samengaan op voorhand (dreigen te) belemmeren.

Hiertoe is in schooljaar 2022/'23 een projectorganisatie ingericht. Het doel is om aan het eind van dat schooljaar tot een besluit te komen en het hierbij behorende besluitvormingstraject te hebben doorlopen. De projectorganisatie is actief langs drie lijnen. In de formele lijn worden alle vraagstukken die bestuurlijke afstemming vereisen of die van belang zijn in het besluitvormingstraject, besproken. Omdat in Woudsend eenzelfde proces plaatsvindt, gaat deze formele lijn over beide dorpen. De formele lijn wordt aangestuurd door een stuurgroep. De tweede lijn is de harmonisatielij. Deze wordt uitgevoerd op schoolniveau en omvat min of meer alles dat nodig is om de beoogde samenwerkingsschool daadwerkelijk vorm te geven. Deze lijn wordt aangestuurd door een projectgroep. De derde lijn is de communicatielij. Deze sluit aan bij zowel de formele als harmonisatie lijnen.

2.1.2 Tijdsbestek

In schooljaar 2022/'23 vindt de formele besluitvorming plaats, evenals alle te harmoniseren activiteiten om de samenwerkingsschool per 1 augustus 2023 de deuren te laten openen. Het is uiteraard niet te verwachten dat alles volledig is uitgekristalliseerd in schooljaar 2022/'23. Schooljaar 2023/'24 is daarom een ingroeijaar. In dit jaar wordt de ruimte genomen om zaken zoals identiteit en onderwijsvisie verder uit te werken of gefaseerd te harmoniseren. Zo is ervoor gekozen om in het ingroeijaar:

- De huidige directeur van de St. Jozefschool op basis van detachering of door middel van overstap naar Stichting Palludara, aan te stellen als directeur van de nieuwe samenwerkingsschool, waarbij de keuze van detachering of overstappen aan de directeur is (zie verder onder 3.4.1.).
- Met homogene groepen te gaan werken, waarin de teamleden de gekozen methodes gezamenlijk eigen kunnen maken, de teamleden met elkaar leren samenwerken en de kinderen kunnen wennen aan de nieuwe situatie.
- Gezamenlijk het schoolplan voor de samenwerkingsschool vorm te geven, mede gevoed door hoe de samenwerkingsschool zich in het ingroeijaar ontwikkelt en verder uitkristalliseert.

De belangrijkste mijlpalen in het proces zijn de volgende:

- In oktober 2022 hebben de twee schoolbesturen in een intentieverklaring uitgegeven waarin het voornemen om te komen tot een samenwerkingsschool in Heeg en in Woudsend is beschreven. Alle vier betrokken MR's hebben hiermee ingestemd.
- Op 1 december 2022 heeft een eerste ouderinformatieavond plaatsgevonden.
- Op 6 maart 2023 heeft een informatiebijeenkomst met de vier betrokken MR's plaatsgevonden.
- Op 3 april is deze fusieeffectrapportage vastgesteld in de stuurgroep en ter instemming aan de MR's aangeboden.
- Op 19 april vindt de tweede ouderinformatieavond plaats. Dit moment wordt tevens door de MR's gebruikt als ouderraadpleging.
- Op 14 april is deze FER vastgesteld in de stuurgroep en ter instemming aan de MR's aangeboden.

2.1.3 De motieven voor de fusie

In de aanleidingen en doelstellingen op de vorige pagina's is de motivatie voor de fusie uitgebreid aan de orde gekomen. In Heeg zijn nu twee kleine basisscholen, in hetzelfde gebouw: It Wrâldfinster en de St. Jozefschool. Klein maakt kwetsbaar. Tevens wordt er al veel samengewerkt tussen beide scholen. Het vooronderzoek toonde aan dat het laten opgaan van deze twee scholen in een nieuwe samenwerkingschool kan rekenen op breed draagvlak, dat er grote meerwaarde is voor de kinderen in Heeg en de toekomstbestendigheid van het onderwijs in het dorp en de potentie voor beide scholen om onbelemmerd samen te smelten groot is.

- De huidige scholen zijn relatief klein. It Wrâldfinster heeft per 1-8-2023 naar verwachting 110 leerlingen en de St. Jozefschool 39. Dat is ruim onder het landelijk gemiddelde van 213 en onder de stichtingsnorm in de gemeente van 200 leerlingen. Alhoewel geen van beide scholen onder de gemeentelijke opheffingsnorm komt van 32 leerlingen, beweegt met name het leerlingenaantal van de St. Jozefschool zich wel in die richting. Dit maakt de operationele en financiële instandhouding van beide scholen ingewikkelder. Er zijn immers twee kleine teams die twee volledige scholen draaiend houden en de bekostiging is krap. Samenvoeging zal leiden tot meer vlees op de botten en een duurzamer financieel gezonde situatie.
- Nagenoeg alle leerlingen van beide scholen komen uit Heeg. Het samenvoegen van beide scholen tot een samenwerkingschool in Heeg die middenin de gemeenschap staat, waarborgt de continuïteit van goed onderwijs in het dorp.
- Beide scholen delen hetzelfde gebouw. Er vindt al samenwerking plaats, maar deze wordt gehinderd door het gegeven dat beide scholen apart zijn. Samenvoeging tot één samenwerkingschool slecht alle barrières waardoor de potentie van samenwerking echt benut kan worden.

2.1.4 Alternatieven voor de fusie

Er zijn vier alternatieven overwogen voor deze fusie.

- 1 Niet fuseren. In dit geval zouden beide scholen te maken krijgen met een teruglopend leerlingenaantal. Voor de St. Jozefschool geldt daarbij dat, als kleinste van de twee scholen, het steeds lastiger wordt om voldoende leerlingen per groep binnen te halen. Dit zou naar verwachting leiden tot het 'leegbloeden' van de school of de instandhouding van twee kleine scholen die vanwege de omvang erg kwetsbaar zijn.
- 2 Intensivering van de samenwerking. Mede omdat beide scholen een gebouw delen, is de samenwerking op allerlei terreinen al intensief. Naar verwachting levert dit alternatief weinig meerwaarde in relatie tot deze fusiedoelen.
- 3 Fuseren met andere partners. Dit zijn de enige twee scholen in het dorp. De dichtst bij zijnde school bevindt zich 4 kilometer verderop, in Hommerts. Dit betreft een ander dorp, waardoor de meerwaarde van de fusie voor Heeg verloren zou gaan.
- 4 Sluiting van een van beide scholen. Formeel gezien zal met deze fusie de St. Jozefschool ook verdwijnen. Met deze fusie gaat de St. Jozefschool op in de nieuwe samenwerkingschool. Een 'harde sluiting' zou wellicht ook als effect hebben dat de leerlingen overgaan naar It Wrâldfinster. Het grote verschil is uiteraard dat dit alternatief niet inherent de samenwerking bevordert en daarmee naar verwachting op minder draagvlak zou kunnen rekenen.

2.1.5 Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie

Zie voorgaande

2.2 Communicatie over de fusie

2.2.1 Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken

De medezeggenschapsraden zijn op verschillende manieren betrokken bij het proces:

- In het haalbaarheidsonderzoek zijn de MR's van beide scholen gesproken waarbij is ingegaan op de vraag of er draagvlak is voor intensieve samenwerking, wat de meerwaarde ervan zou zijn en welke mogelijke aandachtspunten en risico's voor effectuering hiervan worden gesignaleerd.
- Ze zijn geïnformeerd over het voornemen tot fusie door middel van een intentieverklaring, waarin de beoogde doelen, de belangrijke aandachtspunten en de planning in de tijd is uitgewerkt. Zij hebben een zienswijze ingediend. Met deze intentieverklaring is ingestemd door beide MR's.
- Afgevaardigden van de MR's hebben ook deelgenomen aan de ouderavonden, waarin via een interactieve werkvorm input is geleverd aan de vormgeving van de samenwerkingsschool.
- Er is tijdens het opstellen van de FER, in maart 2023, een aparte informatieavond gehouden met de MR's, waarbij de ruimte is geboden om tussentijds vragen te stellen en/of opmerkingen te maken.
- Tijdens de tweede ouderavond in april 2023 heeft de ouderraadpleging plaats gevonden. Deze is samen met de MR's vormgegeven.
- Nadat beide besturen een voorgenomen besluit tot fusie hebben genomen, worden de documenten ter instemming voorgelegd aan beide MR's.
- Aan de MR's wordt ook gevraagd om na te denken, mogelijk middels een aparte werkgroep Medezeggenschapsraad, over hoe de vorming van de MR er in het ingroeijaar en daarna uit komt te zien.

2.2.2 Wijze waarop Raad van toezicht is en wordt betrokken

- In de oriëntatiefase zijn de RvT's geïnformeerd door de besturen en meegenomen in het proces om te komen tot de keuze voor het starten van een onderzoek naar fusie tussen beide scholen.
- De Raden van Toezicht zijn in oktober 2022 betrokken bij het proces middels een intentieverklaring met daarin opgenomen een voorgenomen besluit. In deze intentieverklaring zijn de intenties die ten grondslag liggen aan het fusieproces, de belangrijke aandachtspunten in het proces en de planning in de tijd uitgewerkt.
- Verder worden de Raden van Toezicht actief en periodiek geïnformeerd over de ontwikkeling van de fusies gedurende het proces.
- Aan de Raden van Toezicht wordt het fusiebesluit ter goedkeuring voorgelegd.

2.2.3 Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen zijn en worden betrokken

Het personeel is actief betrokken in het fusieproces. Middels maandelijkse teambijeenkomsten komen beide teams samen en is op verschillende thema's input opgehaald. In januari 2023 zijn verschillende werkgroepen van start gegaan, die zijn samengesteld uit personeel van beide scholen.

- In de werkgroep identiteit is vanuit beide scholen een leerkracht vertegenwoordigd en beide directeuren. In de bijeenkomsten vanaf april 2023 zijn de directeuren uit de werkgroep gestapt en is er per school een extra ouder toegevoegd.
- De teams zijn in totaal vier keer samengekomen in daarvoor georganiseerde bijeenkomsten. Daarnaast heeft er tussentijds veelvuldige afstemming plaatsgevonden.
- In werkgroepen die bestonden uit afvaardigingen van teamleden zijn inhoudelijke keuzes gemaakt ten aanzien van lesmethodes en groepssamenstelling. Er waren werkgroepen voor het kleuteronderwijs, taal en spelling, rekenen, wereldoriëntatie en begrijpend lezen.
- De komende tijd blijven teamleden betrokken bij dit proces middels werkgroepen. Zij hebben tevens input geleverd over de totstandkoming daarvan. Dit gaat over werkgroepen voor Engels, Fries en verhuizing. Tevens kunnen de teams input blijven leveren door zaken op de agenda te agenderen die voor het samenvoegingsproces van belang zijn.

Ouders zijn op verschillende momenten in het fusieproces geïnformeerd middels de communicatielijn. Hierbij zijn om periodieke updates in de vorm van nieuwsbrieven gestuurd met de meest belangrijke ontwikkelingen. Daarnaast zijn ouders actief betrokken in het proces op verschillende manieren. Zo maken ouders van beide scholen onderdeel

uit van de werkgroep identiteit, waarbij zij meebepalend zijn geweest voor de gemaakte keuzes. Ook hebben er gedurende het fusieproces twee ouderavonden plaatsgevonden in Heeg, waarbij ouders met elkaar in gesprek konden over thema's in het fusieproces en middels een actieve werkvorm input konden geven aan de projectgroep over deze thema's. Tijdens de tweede avond, op 19 april, vindt de ouderraadpleging plaats. Deze wordt in samenspraak met de mr vormgegeven.

Nadat de formele besluiten zijn genomen, zullen de leerkrachten met hun leerlingen in gesprek gaan over de fusie en wat die voor hen gaat betekenen. De leerlingen worden betrokken bij verschillende onderwerpen vanuit groeps gesprekken en vanuit de leerlingenraad. De leerlingen zullen ook de mogelijkheid krijgen om mee te denken over de nieuwe naam van de school.

2.2.4 Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken

Externe belanghebbenden die zijn meegenomen in het fusietraject zijn het dorp, de gemeente, de kinderopvang en de NKS. Ook heeft er twee keer een DGO-overleg plaatsgevonden met de vakbonden.

In april 2023 is er een goedkeuringsverzoek ingediend bij de NKS.

Gelijk met de toezending aan de MR's is er een adviesverzoek ingediend bij B&W waarin het fusietraject voorgelegd wordt aan de gemeente. Deze reactie wordt nagestuurd wanneer deze beschikbaar komt.

Daarnaast is er via de dorpskrant in Heeg periodiek geïnformeerd aan externe belanghebbenden wat de ontwikkelingen zijn in het fusieproces. De kinderopvang is geïnformeerd over het fusietraject, waarbij ook is geïnventariseerd wat de nieuwe instroom van kinderen in schooljaar 2023/2024 van 4 jaar zal zijn op de samenwerkingsschool. Tevens zijn er gesprekken gevoerd over samenwerking met de kinderopvang, om vorm te gaan geven aan de IKC-wens.

Op 6 april 2023 heeft het technisch DGO-overleg plaatsgevonden met de vakbonden, waarin eerst kennis is gemaakt met elkaar en het fusietraject aan de orde is geweest. In mei/juni vindt er een definitief DGO-overleg plaats waarin de dialoog zal plaatsvinden over de FER en over en weer vragen en uitleg gegeven kan worden.

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

2.3.1 Omvang en organisatie van de rechtspersoon na de fusie

In principe verandert er niets aan de omvang en organisatie van de rechtspersoon, Stichting Palludara. Personeel dat meekomt van de St. Jozefschool blijft bij de oude werkgever in dienst en wordt aan Stichting Palludara gedetacheerd. De school komt onder de stichting te vallen zoals bij andere scholen ook het geval is.

Wanneer de detachingsperiode is verstreken, na maximaal twee jaar, kan het personeel aangeven of ze van werkgever willen wisselen of van school. Dit verandert de omvang van de rechtspersonen omdat enkele leerkrachten van de BMS naar Stichting Palludara zullen overstappen en zo op de samenwerkingsschool werkzaam blijven. De wijze waarop dit wordt vormgegeven, is in hoofdstuk 3.4 (Personele gevolgen) beschreven.

2.3.2 Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau

Er zullen amper gevolgen voor de overzichtelijkheid op locatieniveau zijn aangezien de gebouwelijke situatie niet verandert. Mogelijk wordt de overzichtelijkheid vergroot omdat in het gebouw na de fusie nog maar een school gehuisd wordt. Daarnaast zal de samenwerkingsschool naar verwachting 156 leerlingen tellen op de teldatum van 1 februari 2023, in vergelijking met 45 op de St. Jozefschool en 111 op It Wraldfinster.

2.3.3 Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders

De fusie zal geen effecten hebben op de medezeggenschap van ouders en personeel. Omdat in dit samenvoegingsproces zo nadrukkelijk wordt ingezet op het ontwerpen van een nieuwe samenwerkingsschool waarbij personeel, leerlingen en ouders actief worden uitgenodigd om mee te denken, ligt het in de lijn der verwachting dat de betrokkenheid door dit proces vergroot wordt.

2.3.4 Medezeggenschap

Aan de MR's wordt ook gevraagd om na te denken, mogelijk middels een aparte werkgroep Medezeggenschapsraad, over hoe de vorming van de MR er in het ingroeijaar en daarna uit komt te zien.

Gedurende het ingroeijaar nemen alle leden van beide MR's zitting in de MR van de nieuwe samenwerkingschool. Dit zorgt voor continuïteit en beide 'oude' scholen zijn op deze manier evenredig vertegenwoordigd. In de loop van het schooljaar 2023-2024, het ingroeijaar, nemen de leden van de MR een besluit over wat wenselijk en nodig is ten aanzien van de samenstelling van de MR in het tweede fusiejaar en de jaren die daarop volgen. Ook wordt een rooster van aftreden opgesteld om toe te werken naar de nieuwe omvang.

2.3.5 Gevolgen voor voorzieningen

De gevolgen voor voorzieningen zullen positief zijn doordat de schaal waarop de samenwerkingschool opereert, groter is. Er zijn meer mogelijkheden om verschillende voorzieningen te centreren in één gebouw, met kinderopvang en peuterspeelzaal. In het gebouw zijn de ruimtes aanwezig. Het centreren van al deze voorzieningen van 0 tot 12 jaar in één dorpsvoorziening is het streven.

2.3.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

Deze gevolgen zijn in een werkgroep in beeld gebracht.

In de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden verandert in de eerste twee jaar niets, omdat middels een detachingsconstructie van twee jaar wordt gewerkt. Dit betekent dat de mensen die mee gaan naar de nieuwe samenwerkingschool, de eerste twee jaar in dienst blijven van de huidige werkgever: de BMS. In hun arbeidsvoorwaardelijke situatie verandert dus niets.

Na deze twee jaar krijgen de gedetacheerde medewerkers de keuze om ofwel in dienst te blijven bij de huidige werkgever, ofwel over te stappen naar Stichting Palludara. In dat geval is het mogelijk om op de samenwerkingschool in Heeg te blijven werken. Dit is uitgewerkt in hoofdstuk 3.4 (Personele gevolgen).

Omdat bij beide besturen dezelfde cao van kracht is, zal dit voor de primaire arbeidsvoorwaarden geen gevolgen hebben. De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn in principe gelijkwaardig, ook al zijn er enkele kleine verschillen in regelingen. Het uitgangspunt is dat medewerkers die overstappen gaan vallen onder het bij Stichting Palludara geldende regime.

Dit is in detail beschreven in bijlage 3.4 (personele gevolgen).

2.4 Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid

Ouders die hun kind in Heeg naar de basisschool willen sturen, kunnen in de toekomst alleen nog voor de samenwerkingschool kiezen. De keuze tussen een protestants-christelijke en een katholieke school verdwijnt. Daar komt een samenwerkingschool die beide identiteiten in een school integreert voor in de plaats. Dat zorgt voor een grotere diversiteit.

Aangezien de samenwerkingschool in het huidige schoolgebouw wordt gehuisvest, verandert er niets aan de bereikbaarheid.

Na de samenvoeging van de twee scholen in Heeg en Woudsend zal de dichtstbijzijnde katholieke basisschool de Thomas van Aquinoschool in Sneek zijn (fietsafstand 9,7 km) en de dichtstbijzijnde protestants-christelijke basisschool de Van Haersma Buma School in Hommerts (fietsafstand 3,9 km).

2.5 Kosten en baten van de fusie

2.5.1 Financiële kosten en baten

Doordat er sprake is van een grotere school, er voldoende fusiemiddelen beschikbaar komen en de school onderdeel is van een financieel gezonde organisatie, zijn de financiële risico's zeer beperkt. Dit blijkt ook uit de opgestelde meerjarenbegroting (bijlage 3.5), die we hier tevens weergeven. Te zien is dat de structurele financiële situatie rendabel is.

| Grootboek | Omschrijving | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------|--|----------------|-----------------|--------------|-----------------|
| 3.1.1 | Rijksbijdrage | € 1.009.171 | € 1.013.207 | € 945.689 | € 967.338 |
| 3.1.2 | Fusiegelden | € 311.523 | € 155.761 | | |
| 3.1.3 | Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV | € 44.000 | € 40.000 | € 35.000 | € 37.500 |
| 3.1 | Baten | € 1.364.694 | € 1.208.968 | € 980.689 | € 1.004.838 |
| 4.1 | Personeelslasten | € 990.000 | € 890.000 | € 775.000 | € 770.000 |
| 4.2 | Afschrijvingen | € 20.000 | € 20.000 | € 15.000 | € 9.000 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | € 150.000 | € 125.000 | € 100.000 | € 100.000 |
| 4.4 | Overig | € 200.000 | € 160.000 | € 90.000 | € 75.000 |
| 4 | Lasten | € 1.360.000 | € 1.195.000 | € 980.000 | € 954.000 |
| 1 | Resultaat | € 4.694 | € 13.968 | € 689 | € 55.106 |

We zien dat het resultaat in zowel 2024 als 2025 als daarna positief is. In dit resultaat is de bekostiging van de fusie reeds opgenomen. Dit gaat onder andere over de externe procesbegeleiding, frictiekosten, inrichting, ICT-kosten en de verbouwingen.

2.5.2 Niet-financiële kosten en baten

Zoals uit voorgaande tekst blijkt, levert deze samenvoeging een wezenlijke bijdrage aan duurzaam onderwijs in Heeg met een toekomstbestendige organisatieomvang. Dit compenseert het verlies van de keuzemogelijkheid voor ouders tussen een christelijke en een katholieke school in onze beleving ruimschoots.

2.6 Evaluatie van de fusie

Er zal met regelmaat nagegaan worden of de samenwerkingschool de in deze FER beschreven doelstellingen ook daadwerkelijk behaalt. Dit zal in ieder geval gebeuren aan het einde van het ingroejaar, 2023/'24, onder leiding van de bestuurder van Stichting Palludara. In deze evaluatie worden zowel de inhoudelijke doelstellingen als het proces waarmee de samenvoeging heeft plaats gevonden geëvalueerd.

De doelen van deze scholensamenvoeging zijn tevens het uitgangspunt voor het nieuw op te stellen schoolplan voor de school. Daarmee worden deze tevens opgenomen in het systeem voor kwaliteitszorg.

Tevens is er in dit proces een werkgroep identiteit samengesteld, die meerjarig actief blijft. een identiteitscommissie aangesteld die zich richt op de evaluatie van Dit heeft als doel de identiteit in de toekomst van de samenwerkingschool en de doorontwikkeling daarvan op de agenda zal blijven houden. De werkgroep identiteit heeft hiertoe voorgesteld om dit in de komende drie jaren te behouden. De werkgroep wordt gevraagd om met een voorstel te komen voor een concrete planning van evaluatiemomenten te houden.

3 Bijlage: Rapportages van de werkgroepen

3.1 Identiteit

| Werkgroep identiteit | |
|---------------------------|---|
| Opdracht | De opdracht aan deze werkgroep is tweeledig: <ul style="list-style-type: none"> ■ Maak een korte, krachtige en gedragen beschrijving van de identiteit van de samenwerkingschool. ■ Doe een voorstel om het thema identiteit de komende jaren levendig te houden op de samenwerkingschool. |
| Procesbeschrijving | Op de eerste teambijeenkomst en de ouderavond van 1 december zijn teamleden en ouders uitgenodigd zich voor deze werkgroep op te geven. Onder begeleiding van beide directeuren komt de werkgroep een aantal keer samen in januari en februari. Tevens is B&T begeleider van dit proces als onafhankelijk begeleider. B&T heeft twee verschillende identiteitsbijeenkomsten bijgewoond en, samen met de schooldirecteuren steeds vooraf een inhoudelijk programma voorstel gedaan en enkele keren huiswerk opgegeven. |
| Datum verslag | 14-2-2023 |

Korte, krachtige en gedragen beschrijving van de identiteit van de samenwerkingschool

Op naar een identiteitsrijke samenwerkingschool

We verbinden ons aan elkaar en aan de samenwerkingschool door onze gedeelde normen en waarden, geloofsovertuiging en oog voor elkaar. Zo is onze school een thuisbasis voor iedereen: leerlingen, ouders en teamleden.

De normen en waarden die ons binden zijn talrijk. Wederzijds respect en vertrouwen liggen ten grondslag aan ons mensbeeld. Zo werken we iedere dag aan een school die open is, waar we dingen samen doen en waar we ook wanneer dit moeilijk is de lichtpuntjes blijven zien. Op onze school denken we aan en om elkaar en branden we letterlijk en figuurlijk een kaarsje wanneer we bij iemand of een belangrijk moment willen stilstaan.

Het christelijk geloof is hierbij het fundament dat we allen delen. Het is voor ons een gewaardeerd gegeven dat ieders geloofsbeleving anders is en mag zijn. Met behulp van (bijbel)verhalen, samen reflecteren op wat er in de wereld om ons heen gebeurt en inbreng vanuit leerkrachten voeren we hier met elkaar, in en om de klas, betekenisvolle gesprekken over. De rijke diversiteit aan geloofsbelevingen binnen onze school biedt hiervoor een vruchtbare basis die de moeite waard is te verkennen.

In de manier waarop we dit in de praktijk brengen zoeken we steeds naar een passend evenwicht. We bieden aandacht en ruimte voor bezinning zonder daarbij een bepaalde opvatting op te leggen. We willen onze leerlingen belangrijke christelijke waarden meegeven zonder zendelingendrang. We leren onze leerlingen daarbij met respect om te gaan met de manier waarop anderen hier invulling aan geven.

Een van de meest tastbare manieren waarop we invulling geven aan onze christelijke identiteit zijn de gezamenlijke vieringen. Daarbij zijn de christelijke vieringen voor ons leidend. Vieren doen we samen met leerlingen, ouders en kerken. We maken de rijke diversiteit binnen onze school zichtbaar. Ons uitgangspunt is dat we ons aan elkaar verbinden vanuit een gedeeld christelijk fundament en dat verschillen in de wijze waarop we er uitvoering aan geven een verrijking zijn voor de vorming van onze leerlingen.

3.1.1 Voorstel om het thema identiteit de komende jaren levendig te houden op de samenwerkingschool.

De werkgroep identiteit stelt voor om de komende drie jaren eens per kwartaal samen te komen. In de periode tot aan de zomervakantie in 2023 zal de werkgroep de activiteitenkalender, waarin de vieringen voor de nieuwe samenwerkingschool zijn opgenomen, opstellen.

3.2 Onderwijsvisie

| Werkgroep Onderwijsvisie | |
|---------------------------|---|
| Opdracht | <ul style="list-style-type: none"> ■ Beschrijf zo helder mogelijk wat het onderwijskundige concept voor de samenwerkingschool wordt. |
| Werkgroepleden | <ul style="list-style-type: none"> ■ Directeur St. Jozefschool ■ Interim-directeur It Wrâldfinster ■ Procesbegeleider B&T |
| Procesbeschrijving | Voor deze werkgroep is door beide schoolteams input geleverd in de eerste teambijeenkomst op 1 december 2022. Vervolgens zijn zij aan de slag gegaan met het maken van concrete keuzes t.a.v. lesmethodes en de inrichting van de groepen. Uit de keuzes en de motivatie daarbij die zijn gemaakt hebben we de onderliggende onderwijskundige uitgangspunten gedestilleerd. |
| Datum verslag | 16-2-2023 |

3.2.1 Missie, visie en kernwaarden

We zijn een dorpschool in Heeg. Dat betekent dat we midden in het dorp staan, en er voor de kinderen van het dorp zijn. Op onze school kennen we elkaar: collega's, leerlingen en hun ouders. Samen maken we de school!

We zien leerlingen voor wie ze zijn en wat ze kunnen. Met ons onderwijs beogen we alle leerlingen te bieden wat zij nodig hebben om goed te kunnen leren. Dat kan en mag er voor iedereen net even anders uitzien. Dat betekent dat we aandacht hebben voor wat ieder kind nodig heeft en dat vervolgens zo goed mogelijk bieden.

3.2.2 Onderwijskundige uitgangspunten

- We bieden ons onderwijs gestructureerd aan zodat we onze leerlingen helpen om goede leerstrategieën te ontwikkelen. Lessen kennen een goede opbouw en doorgaande leerlijnen zijn belangrijk.
- We vinden het belangrijk dat leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen. Dat gaat dus verder dan alleen de basisvaardigheden op de gebieden taal en rekenen. We betrekken actuele thema's uit de wereld om ons heen in ons onderwijs. Zo maken we het leren betekenisvol.
- We benutten de meerwaarde van digitale hulpmiddelen in het onderwijs. Dit stelt ons in staat om de voortgang die leerlingen te monitoren en hier op in te spelen. Dit blijkt uit bijvoorbeeld de keuze om met Snappet te werken, de nieuwe versie van Blitz voor begrijpend lezen en het Digikeuzebord in groep 1/2.

3.2.3 Inrichtingskeuzes

We kiezen ervoor om met de nieuwe samenwerkingschool niet te starten met een speciaal onderwijsconcept, zoals Daltononderwijs of bijvoorbeeld unit onderwijs, maar houden vast aan het schooljaarklassensysteem zoals dat nu gebruikt wordt op beide scholen. Het komende schooljaar kiezen we ervoor te starten met homogene groepen vanaf groep 3. Homogene groepen betekent voor de leerkrachten dat zij zich beter kunnen focussen op de deels nieuwe leerlingen en deels nieuwe methodes.

We hebben ervoor gekozen om geen nieuwe methodes aan te schaffen, maar een van de gebruikte methodes van beide scholen te kiezen. We gaan werken vanuit één van de bestaande methodes, om te zorgen dat we te allen tijde expertise in huis hebben betreffende reeds bestaande kennis van de methode. Verschillende werkgroepen met medewerkers van beide scholen hebben alle bestaande methodes van beide scholen tegen het licht gehouden en samen met het team gekozen voor de methodes die het beste worden geacht voor de samenwerkingschool.

De ruimte die het werken met homogene groepen realiseert, kunnen we inzetten om ons te verdiepen in de ontwikkeling van het onderwijsconcept dat we voor de komende jaren willen uitwerken, met de daarbij behorende lesmethodes. Gedurende het komende schooljaar zullen de uitwerkingen van de Fusie Effect Rapportage, samen met de uitwerkingen van de ontwikkeling van het onderwijsconcept beschreven worden in een schoolplan 2023-2024. Het strategisch beleidsplan 2024-2028 vanuit de stichting Palludara gaat koers geven aan de ontwikkeling

van de samenwerkingsschool voor de komende vier jaren. Jaarlijks wordt dit beleidsplan gedeeltelijk uitgewerkt in een jaarplan, zodat de ontwikkelingen stapsgewijs uitgevoerd en geborgd kunnen worden. Op deze manier kan de directie samen met de MR de gemaakte afspraken uit de FER en het 4-jarige schoolplan evalueren, bijstellen en borgen.

3.2.4 Lestijden

De lestijden voor de verschillende groepen zijn de volgende.

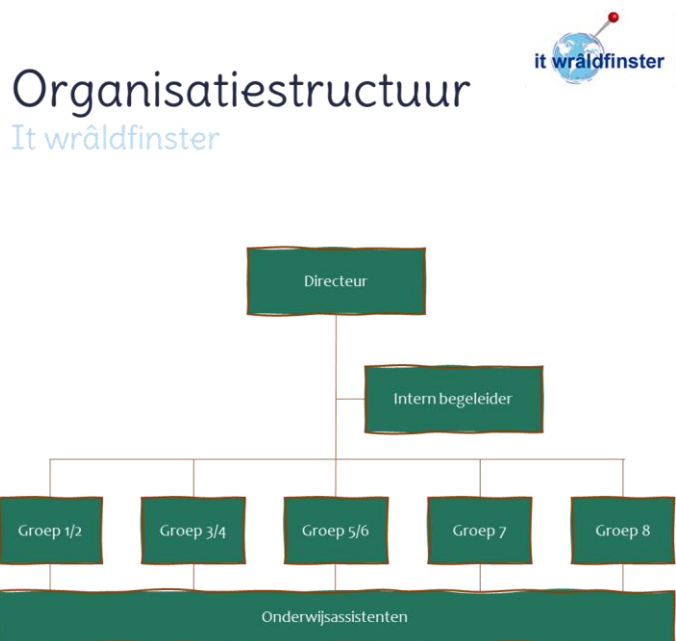
| Groep | Maandag t/m donderdag | Vrijdag |
|-------|-----------------------|--------------|
| 1 | 8:30 – 14:15 | Vrij |
| 2 | 8:30 – 14:15 | 8:30 – 12:00 |
| 3 | 8:30 – 14:15 | 8:30 – 12:00 |
| 4 | 8:30 – 14:15 | 8:30 – 12:00 |
| 5 | 8:30 – 14:15 | 8:30 – 14:15 |
| 6 | 8:30 – 14:15 | 8:30 – 14:15 |
| 7 | 8:30 – 14:15 | 8:30 – 14:15 |
| 8 | 8:30 – 14:15 | 8:30 – 14:15 |

3.3 Organisatie(structuur) en functies

| Werkgroep organisatie(structuur) en functies | |
|--|--|
| Opdracht | Ontwerp de organisatiestructuur van de samenwerkingsschool en beschrijf welke functies worden ingezet. Breng hierbij de verschillen tussen beide huidige scholen in beeld. |
| Werkgroepleden | <ul style="list-style-type: none"> ■ Directeur St. Jozefschool ■ Interim-directeur It Wrâldfinster |
| Procesbeschrijving | In maart 2023 is de werkgroep bijeen gekomen en is de opdracht beantwoord. |
| Datum verslag | 20-3-2023 |

3.3.1 Organisatiestructuur It Wrâldfinster

Hiernaast schetsen we de organisatiestructuur van de school. De school wordt aangestuurd door een directeur en de interne begeleider coördineert de zorg en stuurt de processen aan voor kinderen met specifieke behoeften. Iedere klas heeft twee leerkrachten en er zijn twee onderwijsassistenten. Één onderwijsassistent voor leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte en één onderwijsassistent voor groepsondersteuning.

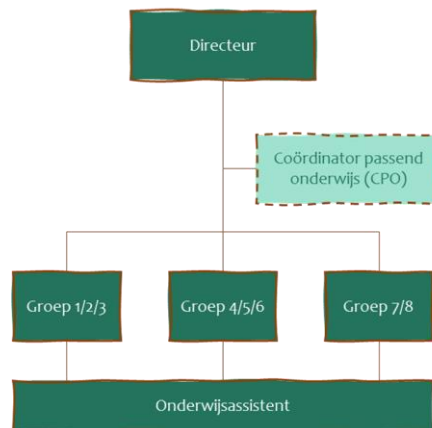


| Functie en schaal | Fte | Taak of specialisme | Gaat mee? |
|-------------------------------|------------|---------------------|--------------|
| Interim-directeur (schaal 12) | 0,5 | Dir | Ja, voor 0,1 |
| Intern begeleider (OOP) 10 | 0,4 | IB | Ja |
| Leerkracht 11 | 0,62 | | Ja |
| Leerkracht 11 | 0,62 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,62 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,5 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,8 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,62 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,7 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,47 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,54 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,4 | | Ja |
| Onderwijsassistent (schaal 5) | 0,5 | | Ja |
| Onderwijsassistent (schaal 4) | 0,63 | | Ja |
| Totaal | 7,9 | | |

3.3.2 Organisatiestructuur St. Jozefschool

Hiernaast schetsen we de organisatiestructuur van de school. De school wordt aangestuurd door een directeur. Iedere klas heeft een, twee of drie leerkrachten en er is een onderwijsassistent en een coördinator passend onderwijs (CPO).

Organisatiestructuur St. Jozefschool

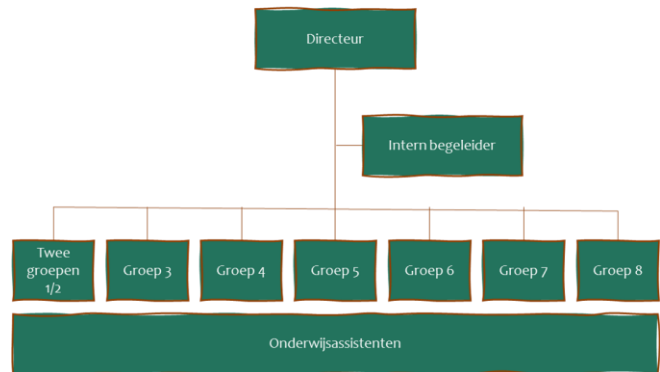


| Functie en schaal | Fte | Taak of specialisme | Gaat mee? |
|----------------------------------|-------------|---------------------|-----------|
| Directeur (schaal D12) | 0,5 | Dir. | Ja |
| Coördinator Passend onderwijs/IB | 0,2 | CPO | Nee |
| Leerkracht 10 | 0,4508 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,5 | | Ja |
| Leerkracht 11 | 0,2 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 0,2 | | Ja |
| Leerkracht 10 | 1,0 | | Ja |
| Leerkracht 11 | 1,0 | | Ja |
| Onderwijsassistent | 0,6 | | Nee |
| Totaal | 4,65 | | |

3.3.3 Beschrijving van de organisatiestructuur van de samenwerkingschool

De organisatiestructuur van de samenwerkingschool tijdens het ingroeijjaar is min of meer gelijk aan de beide huidige scholen. Er zal geen extra laag ontstaan door bijvoorbeeld bouwcoördinatoren. De intern begeleider bij Stichting Palludara is een aparte functie. Dat is anders dan de bij BMS bekende vergelijkbare rol van coördinator passend onderwijs.

Organisatiestructuur Samenwerkingschool



Het personeelsbestand ziet er als volgt uit.

| Functie | Aantal mensen | Totaal fte |
|---|---------------|------------|
| Directeur (schaal X) | 2 | 1,1 |
| Coördinator passend onderwijs/IB (schaal OOP) | 2 | 0,6 |
| Leerkracht LB/LC | 16 | 8,0 |
| Onderwijsassistent (schaal 4 en 5) | 3 | 1,13 |
| Totaal | | |

3.4 Personele gevolgen

| Werkgroep personele gevolgen | |
|------------------------------|---|
| Opdracht | Onderzoek wat de gevolgen van deze fusie zijn voor het personeel en doe een voorstel hoe hiermee om te gaan |
| Werkgroepleden | <ul style="list-style-type: none"> ■ Directeur St. Jozefschool ■ Interim-directeur It Wrâldfinster en Meester van der Brugschool ■ Directeur Bonifatiusschool ■ Plaatsvervangend directeur Bonifatiusschool ■ Stafmedewerkers Palludara en BMS |
| Procesbeschrijving | In maart 2023 is de werkgroep bijeen gekomen en is de opdracht beantwoord. |
| Datum verslag | 20-3-2023 |

De besturen bieden het personeel dat graag op de samenwerkingsschool werkzaam blijft en daarvoor vanwege de fusies in Heeg en Woudsend van werkgever wisselt een terugkeergarantie voor de periode van maximaal twee jaar. Dit wordt ingevuld met detachering. Dat betekent dat iedereen bij de huidige werkgever met daardoor dezelfde arbeidsvoorwaarden werkzaam kan blijven. Medewerkers worden vervolgens gedetacheerd naar het andere schoolbestuur. Dat betekent dat medewerkers van de BMS (St. Jozefschool) bij de BMS in dienst blijven en worden gedetacheerd naar Stichting Palludara. De besturen zijn hiertoe het volgende overeen gekomen.

- Er is geen verlies van werkgelegenheid als gevolg van deze fusie. Er zal dus geen sprake zijn van gedwongen ontslagen.
- Er is een terugkeergarantie afgegeven die maximaal twee jaar duurt. Dat betekent dat naar Stichting Palludara gedetacheerde medewerkers tot twee jaar in dienst kunnen blijven bij de BMS. Aan het eind van deze periode maken medewerkers een keuze. Zij kunnen in dienst blijven bij de BMS en gaan dan op een school van de BMS werken of zij kunnen op de samenwerkingsschool blijven werken en treden bij Stichting Palludara in dienst mits dit past binnen de beschikbare formatieruimte.
- In individuele gevallen kan, wanneer medewerkers binnen twee jaar na het aflopen van de detachingsperiode met pensioen gaan, de detachingsperiode worden verlengd tot de pensioendatum.
- Aan het eind van het eerste jaar wordt geëvalueerd of deze afspraken nog adequaat zijn. Medewerkers die daarvoor kiezen krijgen tevens de mogelijkheid om bij Stichting Palludara in dienst te treden mits dit past binnen de beschikbare formatieruimte op schoolniveau.
- Wanneer het beschikbare aantal formatieplaatsen kleiner is dan het aantal medewerkers dat op de samenwerkingsschool werkzaam wil zijn, wordt de volgende procedure gevolgd.
 - Allereerst wordt aan zowel medewerkers die bij Stichting Palludara in dienst zijn, als door de BMS gedetacheerde medewerkers gevraagd wie van vrijwillige mobiliteit gebruik wil maken.
 - Mocht dit niet voldoende resultaat hebben, zal geïnventariseerd worden welke van de door de BMS gedetacheerde medewerkers naar een andere BMS-school kunnen worden overgeplaatst. De afvloeiingsvolgorde wordt op de binnen de stichting gebruikelijke wijze bepaald.
 - Vervolgens kan de stichting waar de medewerker bij in dienst is mobiliteit organiseren volgens het beleid van de stichting.
- Het staat personeel vrij om gedurende de periode van detachering deel te nemen aan stichtingsbrede activiteiten (zoals studie- en personeelsdagen) van zowel Stichting Palludara als de BMS.
- Het formele werkgeverschap van gedetacheerde medewerkers blijft bij de BMS liggen. Deze medewerkers komen onder aansturing van de schooldirecteur van de samenwerkingsschool en daarmee Stichting Palludara.
- Er zijn afspraken gemaakt over de verantwoordelijkheidsverdeling voor onder andere:
 - Professionaliseringsactiviteiten:
 - ▶ Bij stichtingsbrede activiteiten is er ruimte voor personeel om deel te nemen aan de activiteiten van zowel Stichting Palludara als de BMS.
 - ▶ Loopbaanontwikkeling wordt gevolgd bij de eigen moederstichting.
 - ▶ Scholing gaat in principe vanuit de samenwerkingsschool waarin het personeel werkzaam is, dus vanuit Stichting Palludara.

- ▶ Wanneer er sprake is van scholing waarbij er een scholingsovereenkomst ondertekend wordt, komt dat voor rekening van de BMS.
- Kort en langdurig verzuim
 - ▶ Kortdurend verzuim valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur van de samenwerkingschool.
 - ▶ Langdurig verzuim valt onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid:
 - ▶ De directeur van de samenwerkingschool is casemanager in samenwerking met HR-afdeling van de formele werkgever van de medewerker.
 - ▶ De vervanging wordt geregeld door de stichting waar de samenwerkingschool onder valt, in dit geval Stichting Palludara.
- Opbouw en onderhoud van personeelsdossiers en beoordelingen:
 - ▶ Onderhoud van personeelsdossiers en beoordelingen worden aangevuld/aangeleverd door de directeur van moederstichting.
 - ▶ In de detacheringsovereenkomst wordt opgenomen dat de directeur personeelsdossiers mag inzien. Deze levert eventuele aanvullingen aan bij de huidige werkgever ten behoeve van het onderhoud ervan.
- Aan werknemers beschikbaar gestelde voorzieningen, zoals laptop en abonnementen:
 - ▶ Alle medewerkers worden gefaciliteerd voor de benodigde voorzieningen vanuit de samenwerkingschool op basis van wat er is afgesproken beschikbaar te stellen op de samenwerkingschool.
- Arbeidsvoorwaarden, voor zover van toepassing:
 - ▶ Primaire arbeidsvoorwaarden: de CAO is leidend voor de primaire arbeidsvoorwaarden.
 - ▶ Secundaire arbeidsvoorwaarden veranderen tijdens de detachingsperiode in principe niet. Wanneer een gedetacheerde medewerker overstapt, geldt het beleid van Stichting Palludara. De verschillen zijn nihil en hieronder in kaart gebracht.

| Vergelijking van arbeidsvoorwaarden | Stichting Palludara | Bisschol Moller Stichting | Opmerkingen |
|---|----------------------------|--|----------------------------|
| Geldende cao | Cao PO | Cao PO | |
| Pensioenopbouw | ABP | ABP | |
| Arbodienst | Arbo Anders | ArboNed | Werkwijze is vergelijkbaar |
| Aansprakelijkheidsverzekering | Loyalis | Loyalis | |
| Salarisadministratie | AFAS | OSS/Youforce | |
| Officepakket | Beschikbaar via Schoolspot | Via Office365 | |
| Collectieve aanvullende zorgverzekeringen | Via Verus en De Friesland | Via De Friesland, Univé, Zilveren Kruis, Orha of Prolife | |
| Bijzondere regelingen | Bedrijfsfitness | | |

3.4.1 Directievoering

Om de continuïteit van het transitieproces te waarborgen, is het uitgangspunt dat de zittende directeur ook tijdens het ingroeijaar aan de samenwerkingsschool verbonden blijft. Dit zorgt voor behoud van rechtspositie. De zittende directeur van de St. Jozefschool mag hierbij kiezen tussen detachering of overstappen. Bij detachering blijft de directeur in dienst bij de BMS en wordt aan Stichting Palludara gedetacheerd. Bij overstappen komt de directeur in dienst bij Stichting Palludara, met behoud van rechtspositie en arbeidsverleden.

De opdracht van de interim-directeur op de It Wrâldfinster wordt in deze periode met een beperkte omvang verlengd zodat de continuïteit in het proces verder versterkt wordt.

In schooljaar 2023/'24 wordt de positie van directeur van de samenwerkingsschool ingevuld voor het schooljaar daarop (2024/'25). In dit jaar 2023/'24 zal een draagvlakonderzoek plaatsvinden in het team van de samenwerkingsschool.

Uitgangspunt blijft wel dat de zittende directeur het recht heeft om aan te blijven bij de samenwerkingsschool op grond van art. 29 lid 4 WPO, tenzij dit om moverende redenen niet langer mogelijk is of hij/zij de betreffende functie niet meer wenst voort te zetten.

3.5 Financiën

| Werkgroep financiën | |
|---------------------------|---|
| Opdracht | Breng in beeld wat de financiële consequenties zijn van deze fusie en hoe hiermee om te gaan. Maak daarnaast een meerjarenbegroting op hoofdlijnen waarin wordt toegewerkt naar een structureel bestendige situatie. |
| Werkgroepleden | <ul style="list-style-type: none"> ■ Directeur St. Jozefschool ■ Interim-directeur It Wrâldfinster en Meester van der Brugschool ■ Directeur Bonifatiuschool ■ Plaatsvervangend directeur Bonifatiuschool ■ Stafmedewerkers Palludara en BMS |
| Procesbeschrijving | In maart 2023 is de werkgroep bijeen gekomen en is de opdracht beantwoord. |
| Datum verslag | 20-3-2023 |

3.5.1 Huidige bekostiging van de scholen

Bij Stichting Palludara gelden de volgende normen ten aanzien van de toekenning van formatie.

| Genormeerde formatie Samenwerkingsschool Heeg | |
|--|------------|
| Aantal leerlingen per 1-8-2023 | |
| <i>It Wrâldfinster</i> | 110 |
| <i>St. Jozefschool</i> | 39 |
| Samenwerkingsschool | 149 |
| Schooldirectie op basis van schoolgrootte | |
| <i><100 ln</i> | 20 |
| <i>101-150 ln</i> | 28 |
| >151 ln | 40 |
| Bouwcoördinatie (in uren per week) | |
| <i><250 ln</i> | - |
| <i>>251 ln</i> | 14 |
| Intern begeleiding (in uren per jaar) | |
| <i>Per leerling</i> | 4 |
| Beschikbaar aantal uren ib: | 656 |

3.5.2 Berekening van fusiemiddelen

Hieronder het via het rekenmodel samenvoegingscompensatie berekende bedrag dat beschikbaar is voor de fusie. Dit gaat over de situatie vanaf 1-1-2024. De kalenderjaarbekostiging in 2023 (dus van de huidige scholen) blijft ongewijzigd van het moment van fusie (1 augustus 2023) tot het eind van het kalenderjaar.

3.5.4 Structureel meerjarenperspectief

| Grootboek | Omschrijving | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------|--|-------------|-------------|-----------|-------------|
| 3.1.1 | Rijksbijdrage | € 1.009.171 | € 1.013.207 | € 945.689 | € 967.338 |
| 3.1.2 | Fusiegelden | € 311.523 | € 155.761 | | |
| 3.1.3 | Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV | € 44.000 | € 40.000 | € 35.000 | € 37.500 |
| 3.1 | Baten | € 1.364.694 | € 1.208.968 | € 980.689 | € 1.004.838 |
| 4.1 | Personeelslasten | € 990.000 | € 890.000 | € 775.000 | € 770.000 |
| 4.2 | Afschrijvingen | € 20.000 | € 20.000 | € 15.000 | € 9.000 |
| 4.3 | Huisvestingslasten | € 150.000 | € 125.000 | € 100.000 | € 100.000 |
| 4.4 | Overig | € 200.000 | € 160.000 | € 90.000 | € 75.000 |
| 4 | Lasten | € 1.360.000 | € 1.195.000 | € 980.000 | € 954.000 |
| 1 | Resultaat | € 4.694 | € 13.968 | € 689 | € 55.106 |

We zien vanaf 2024 een positief resultaat. Voor de jaren 2024 en 2025 zijn de extra inspanningen van de fusie reeds opgenomen. Dit gaat onder andere over de externe procesbegeleiding, frictiekosten, inrichting, ICT-kosten en de verbouwingen.

Hieronder geven we de prognose van de formatieomvang tot aan 2026 weer, inclusief het geprognosticeerd leerlingenaantal, waar de berekeningen op zijn gebaseerd. Binnen Stichting Palludara vindt momenteel een heroriëntatie plaats voor de normen voor inzet van directie en OOP, naar aanleiding van de vereenvoudiging van de bekostiging. Mogelijk zullen deze normen in 2024 stichtingsbreed worden gewijzigd.

| Prognose formatie | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|--------------------------------------|-------|------|------|------|------|
| Aantal leerlingen (per 1-feb) | 175 | 159 | 150 | 140 | 145 |
| Functiecategorie | | | | | |
| Directie | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| OP | 7,99 | 7,10 | 6,00 | 6,00 | 6,00 |
| OOP | 1,53 | 1,53 | 1,53 | 1,53 | 1,53 |
| Totaal | 10,52 | 9,63 | 8,53 | 8,53 | 8,53 |
| Kostendrager | | | | | |
| NPO | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,33 | 0,33 |
| Reguliere bekostiging | 9,29 | 8,40 | 7,30 | 7,30 | 7,30 |
| Passend onderwijs | 0,5 | 0,50 | 0,50 | 0,50 | 0,50 |
| Werkdrukmiddelen | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 | 0,40 |
| Totaal | 10,52 | 9,63 | 8,53 | 8,53 | 8,53 |