



S I R I U S
STICHTING VOOR OPENBAAR PRIMAIR ONDERWIJS
AMSTERDAM, ZUIDOOST



Fusie-effectrapportage Stichting Bijzonderwijs & Stichting Sirius

KRACHTIG ONDERWIJS IN ELKE WIJK

SynTrans
Ilse den Heijer
29 mei 2019

Inleiding

In de periode december 2018 tot en met mei 2019 is in opdracht van de besturen van Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs een onderzoek uitgevoerd naar de meerwaarde en gevolgen van een bestuurlijke fusie. Dit onderzoek was met name gericht op de gewenste toekomstige inrichting en meerwaarde. Daarnaast zijn de verschillen en overeenkomsten in beeld gebracht, waardoor de gevolgen van een eventuele bestuurlijke fusie inzichtelijk zijn geworden.

De belangrijkste reden voor de bestuurlijke fusie is gelegen in het feit dat door het bundelen van de krachten in Zuidoost het beter mogelijk is om de kinderen het onderwijs te bieden dat zij nodig hebben, samen met jeugdzorg / vve en welzijn. Zo kunnen de scholen op wijkniveau meer impact hebben voor de wijk zonder dat concurrentie het aanbieden van goed onderwijs in de weg staat. Daarnaast is er het besef dat een grotere bestuurlijke schaal noodzakelijk is om (met) de scholen de juiste ondersteuning te kunnen bieden. In paragraaf 1.3 wordt nader ingegaan op de motieven.

Voor de uitvoering van dit onderzoek is een stuurgroep en zijn diverse werkgroepen in het leven geroepen. De werkgroepen kenden een vertegenwoordiging vanuit de directies, gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR-en) en bestuursbureaus van beide organisaties.

In onderliggende rapportage is op basis van de bevindingen uit het onderzoek de fusie-effectrapportage (FER) opgesteld. Voor de rapportage is het wettelijk verplichte format van de fusie-effectrapportage (FER) aangehouden. Waar nodig zijn de hoofdstukken aangevuld met extra paragrafen met relevante informatie over de fusie. De rapportage is onder verantwoordelijkheid van de stuurgroep opgesteld. Naast een overzicht van de consequenties van de eventuele bestuurlijke samenvoeging wordt in het rapport ook aangegeven welke zaken in de periode tot aan de fusie en na de fusie nog moeten worden geregeld, wanneer zou worden besloten tot een bestuurlijke samenvoeging. De rapportages van de werkgroepen welke als basis dienen voor deze FER, zijn separaat gepubliceerd.

De stuurgroep concludeert dat er een meerwaarde is geconstateerd en er geen overwegende bezwaren zijn tegen een bestuurlijke fusie per 1 januari 2020. Na een akkoord op de fusie-effectrapportage door de raden van toezicht worden het voorgenomen besluit tot fusie en de gevolgen, zoals opgenomen in deze FER, ter instemming voorgelegd aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR-en). De formele stappen die daarna worden gezet zijn opgenomen in de tabel in paragraaf 1.2.

Een woord van dank en waardering gaat uit naar de leden van de werkgroepen en anderen die zich met het onderzoek hebben beziggehouden en een bijdrage hebben geleverd. In een positieve en constructieve sfeer is in korte tijd heel veel werk verzet!

Inhoud

1.	Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie.....	5
1.1	Beoogde fusie en fusieproces	5
1.2	Tijdsbestek	5
1.3	De motieven voor de fusie	6
1.4	Alternatieven voor de fusie	7
1.5	Te bereiken doelen van de fusie.....	7
1.6	Samenwerking in de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam en ABPO	7
2.	Communicatie over de fusie.....	9
2.1	Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken	9
2.2	Wijze waarop de raden van toezicht zijn betrokken.....	9
2.3	Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen zijn en worden betrokken.....	9
2.4	Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken.....	9
3.	Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat	10
3.1	Omvang en organisatie van de rechtspersonen na de fusie	10
3.1.1	Bestuursvorm en inrichting bestuur	10
3.1.2	Inrichting en samenstelling Raad van Toezicht	10
3.1.3	Betekenis gemeentelijk toezicht	11
3.1.4	Besturingsfilosofie.....	11
3.2	Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau	13
3.3	Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders.....	14
3.4	Medezeggenschap	14
3.5	Gevolgen voor voorzieningen.....	14
3.6	Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid	15
3.6.1	Kansen van de fusie voor personeel.....	15
3.6.2	Gevolgen fusie voor rechtspositie, afvloeiing en werkgelegenheid	15
3.6.3	Strategisch Personeelsbeleid	16
3.6.4	Professionalisering en scholing.....	17
3.6.5	Mobiliteit en beleid	17
3.6.6	Inspelen op het lerarentekort.....	18
3.6.7	Zij-instroom	18
3.6.8	Opleiden in de school.....	18
3.6.9	Vervanging / vervangingspool	18
3.6.10	Verzuim en ARBO	18
3.6.11	Functiebouwwerk en -differentiatie	19
3.6.12	Gesprekkencyclus	19
3.6.13	Secundaire arbeidsvoorwaarden	20
3.6.14	Werving & Selectie	20
3.6.15	Benoemingsverplichtingen	20
3.6.16	Leeftijdsopbouw.....	20
3.6.17	Administratiekantoor en personeels- en salarisadministratie	20
3.7	Gevolgen voor onderwijs, kwaliteit en leerlingenzorg	20
3.7.1	Missie, visie en kernwaarden	21
3.7.2	Onderwijskwaliteit, -beleid en instrumenten	21
3.7.3	Professionele cultuur en leiderschap	22
3.7.4	Passend onderwijs en leerlingenzorg / zorgbeleid	22
3.7.5	Brede School Amsterdam Zuidoost	22
3.7.6	ICT	23
3.7.7	Meerwaarde van een besturenfusie voor het onderwijs aan de leerlingen	23
3.8	Conclusie.....	23
4.	Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid, inclusief identiteit / eigenheid.....	25
4.1	Effecten van de fusie op de keuzevrijheid.....	25
4.2	Effecten van de fusie op de diversiteit	25
4.3	Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio.....	27
4.4	Conclusie.....	27

5.	Kosten en baten van de fusie en financiële situatie	28
5.1	Financiële kosten en baten	28
5.2	Financiële risico's	28
5.3	Niet-financiële kosten en baten	28
5.4	Allocatiemodel	28
5.5	Eigendomssituatie (school)gebouwen	29
5.6	Conclusie	29
6.	Evaluatie van de fusie	30
6.1	Evaluatie van de fusie	30
7.	Advies gemeente(n).....	30
7.1	Advies van burgemeesters en wethouders	30
	Bijlage 1: Plan van aanpak en tijdpad	31
	Bijlage 2: Intentieverklaring.....	34
	Bijlage 3: Ontwikkelagenda	36
	Bijlage 4: Vergelijking managementstatuten.....	39
	Bijlage 5: Vergelijking GMR-en.....	41
	Bijlage 6: Gemiddelde schoolgrootte	42

1. Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie

1.1 Beoogde fusie en fusieproces

Voor de onderzoeksfase met betrekking tot de effecten van een mogelijke bestuurlijke fusie tussen Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius, is een plan van aanpak opgesteld. Dat plan van aanpak is – samen met de intentieverklaring- bijgevoegd in bijlage 1 en 2.

Op basis van de Wet op het primair onderwijs (WPO) is het mogelijk dat scholen op openbare grondslag en scholen op bijzondere grondslag door dezelfde rechtspersoon in stand worden gehouden. Er is dan sprake van een samenwerkingsstichting. Het vormgeven van een samenwerkingsstichting (door overdracht van scholen) kwalificeert als een bestuurlijke fusie, zoals bedoeld in artikel 17 WPO. Een bestuurlijke fusie houdt de overdracht in van één of meerdere scholen (BRIN) van één of meerdere stichtingen aan een andere stichting. Een bestuurlijke fusie kan tot stand worden gebracht op de twee volgende manieren:

1. Een (notariële akte van) juridische fusie als bedoeld in Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, of
2. Een (notariële akte van) bestuursoverdracht, waardoor de vermogensbestanddelen behorende tot de scholen worden overgedragen door de overdragende stichting aan de verkrijgende stichting en waarna de stichting die overdraagt leeg achterblijft en kan worden ontbonden.

Bij deze fusie wordt gekozen voor optie 1. Bijzonderwijs zal optreden als overdragende stichting en Sirius als verkrijgende stichting. Door een juridische fusie houden de overdragende c.q. verdwijnende stichting direct op te bestaan. Alle vermogensbestanddelen behorende tot de scholen worden direct, onder 'algemene titel', overgedragen. Door een juridische fusie gaan alle activa en passiva, rechten en verplichtingen van de Verdwijnende Stichting onder algemene titel over op de Verkrijgende Stichting, waarna de Verdwijnende Stichting ophoudt te bestaan.

1.2 Tijdsbestek

In november en december 2018 is door SynTrans een verkenning naar draagvlak voor een bestuurlijke fusie uitgevoerd onder de directeuren van scholen, de GMR-en en de raden van toezicht. Deze verkenning ging over de wenselijkheid van een bestuurlijke fusie tussen Stichting Sirius en Stichting Bijzonderwijs. Onder deze groepen is een groot draagvlak voor een mogelijke fusie. Op basis van deze uitkomst is in januari 2019 een intentieverklaring getekend. In februari 2019 zijn de werkgroepen gestart met het in kaart brengen van de gevolgen en meerwaarde van een eventuele bestuurlijke fusie op de diverse (beleids)terreinen. De werkgroepen zijn breed samengesteld zodat alle geledingen uit de organisaties zijn betrokken.

Centraal element bij de werkgroepen is de gewenste visie van het fusiebestuur en de betekenis daarvan voor de toekomstige organisatie. Het onderzoek is in mei 2019 afgerond. De opbrengsten vanuit de werkgroepen dienen als basis voor de FER. De werkgroepen leveren bouwstenen aan voor (het beleid van) de nieuwe organisatie. Na de zomervakantie worden alle gremia betrokken bij de totstandkoming van het nieuwe beleid. De bouwstenen en ideeën die de werkgroepen daarbij hebben aangedragen, worden daarin meegenomen. De rapportages van de werkgroepen dienen daarbij als uitgangspunt.

De streefdatum voor de fusie is 1 januari 2020. In onderstaande tabel staat de planning opgenomen van de te doorlopen formele stappen.

Tabel: formele stappen m.b.t. de fusie:

Wat	Wanneer (2019)	Wie	Toelichting
Voorgenomen besluit tot fusie	29 mei	Bestuurders	Besluit over voornemen / voorstel tot fusie
Goedkeuringsaanvraag RvT	29 mei	Bestuurders	Aanvraag voor goedkeurend besluit over voorstel tot fusie
Instemmingsaanvraag GMR-en	29 mei – 10 juli	Bestuurders	instemming GMR over de FER en de fusie
Adviesaanvraag B&W gemeente Amsterdam	29 mei – 10 juli	Bestuurders	Advies B&W is een verplicht onderdeel van de FER
Decentraal georganiseerd overleg (DGO) met vakbonden	Juni	Bestuurders	Waar mogelijk schriftelijk DGO over de gevolgen van de fusie voor personeel
Aanvraag bij DUO voor goedkeuring Minister	Na 10 juli	Bestuurders	Fusie alleen mogelijk na goedkeuring Minister. Instemmingen GMR-en en advies B&W als bijlage.
Instemming/goedkeuring fusie/statutenwijziging door Gemeenteraad	Oktober	Bestuurders	Instemming noodzakelijk bij openbaar onderwijs
Besluit tot goedkeuring fusie en statutenwijziging	November/december	RvT Sirius	I.v.m. de juridische fusie alleen goedkeuring statuten door Sirius. RvT Bijzonderwijs wordt betrokken
Besluit tot fusie en statutenwijziging	November/december	Bestuurder Sirius	Conform statuten Sirius
Schriftelijk advies directeur-bestuurder	November/december	Bestuurder Bijzonderwijs	Conform statuten Bijzonderwijs
Besluit tot fusie	November/december	RvT Bijzonderwijs	Conform statuten Bijzonderwijs

De besturen hebben met elkaar afgesproken dat in de periode na het ondertekenen van de intentieverklaring geen besluiten worden genomen of verplichtingen worden aangegaan die gevolgen kunnen hebben na een eventueel bestuurlijk samengaan. Besluitvorming die niet kan wachten tot na de eventuele fusiedatum wordt onderling afgestemd.

Verdere harmonisatie zal deels na het fusiebesluit en voor de fusiedatum en deels na de fusiedatum worden gerealiseerd. In de ontwikkelagenda (bijlage 3) is een overzicht opgenomen van de onderwerpen en het moment van harmonisatie (voor en/of na de fusie). Daarbij worden de geledingen betrokken. Waar nodig wordt instemming of advies gevraagd aan de GMR(-en).

1.3 De motieven voor de fusie

Op basis van een verkenning naar het interne en externe draagvlak hebben Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius overwogen dat door een bestuurlijke fusie:

- In verband met de geografische nabijheid en dezelfde doelgroep, intensievere samenwerking (het fuseren van scholen is niet het doel van de bestuurlijke fusie)tussen de scholen mogelijk wordt en er meer volume ontstaat zodat de ondersteuning voor de kinderen breder kan worden ingezet;
- De scholen elkaar kunnen versterken in de wijk, waarbij bijvoorbeeld ook de samenwerking met jeugdzorg, welzijn en het samenwerkingsverband passend onderwijs, kunnen bijdragen aan thuisnabij en kwalitatief goed onderwijs aan de kinderen;
- Kennis en expertise breder kunnen worden ingezet tussen scholen in de wijk en daarbuiten, waardoor voor medewerkers en kinderen meer kansen kunnen ontstaan voor talentontwikkeling;
- De bestuurskracht kan worden versterkt door een gunstigere schaal met meer efficiëncymogelijkheden en een minder kwetsbare bestuurs- en staforganisatie met meer specialismen;
- Een krachtigere positie kan ontstaan met meer invloed in het (school)bestuurlijke krachtenveld in de gemeente Amsterdam.

1.4 Alternatieven voor de fusie

Een grotere bestuurlijke schaal is wenselijk om minder kwetsbaar te zijn. Bij zowel Sirius als Bijzonderwijs is het besef aanwezig dat een grotere bestuurlijke schaal noodzakelijk is om (met) de scholen de juiste ondersteuning te kunnen bieden. Beide besturen hebben eerdere verkenningen gedaan met andere besturen in verband met de wens tot bestuurlijke schaalvergroting. Deze verkenningen hebben uiteindelijk niet geleid tot het gewenste resultaat.

Er wordt bewust gekozen voor een bestuurlijke fusie en geen samenwerking in bijvoorbeeld een personele unie of holding, omdat daarmee niet de beoogde meerwaarde kan worden bereikt. Bij een personele unie of holding blijven er twee stichtingen bestaan waardoor er geen schaal- en efficiencyvoordelen ontstaan. Het breder inzetten van personeel leidt bij twee stichtingen tot een grotere administratieve last.

1.5 Te bereiken doelen van de fusie

Een bestuurlijke fusie in Zuidoost is inhoudelijk interessant. De besturen doen al veel samen, maar zijn ook concurrenten. Daardoor is er sprake van een suboptimale situatie. Jeugdzorg en voor- en vroegschoolse educatie (VVE) kunnen de besturen als een organisatie slimmer en efficiënter organiseren. Door samen in Zuidoost de krachten te bundelen is het beter mogelijk om de kinderen het onderwijs te bieden dat zij nodig hebben, samen met jeugdzorg / VVE en welzijn. Zo kunnen de scholen op wijkniveau meer impact hebben voor de wijk zonder dat concurrentie het aanbieden van goed onderwijs in de weg staat.

1.6 Samenwerking in de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam en ABPO

Sirius werkt samen met de ander openbare schoolbesturen in de gemeente Amsterdam in de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam. De samenwerking is statutair vastgelegd en heeft als een vereniging als rechtspersoon. In de vereniging wordt op diverse terreinen samengewerkt, zoals bijvoorbeeld de vervangingspool (De Brede Selectie) en de opleiding van zij-instromers, een kweekvijver voor directeuren en intern begeleiders en huisvesting. De Federatie is ook bezig met de

ontwikkeling van een generiek functiehuis en insourcing van de personeels- en salarisadministratie (PSA) voor de leden die daaraan willen deelnemen.

Bijzonderwijs werkt in het Afstemmingsoverleg Bijzonder Primair Onderwijs (ABPO) samen met de Amsterdamse bijzondere schoolbesturen. Het ABPO heeft geen rechtspersoon, deze samenwerking is derhalve meer vrijblijvend dan de samenwerking in de Federatie. Het belang van deelname aan het ABPO van de nieuwe fusieorganisatie is onderwerp van onderzoek en gesprek na fusie.

De gefuseerde organisatie kan lid blijven van de Federatie, nadat de algemene ledenvergadering aan de overgang van het lidmaatschap i.v.m. de fusie goedkeuring heeft verleend. De voorzitter van de Federatie heeft geen belemmeringen geconstateerd voor deelname van het samenwerkingsbestuur in de vereniging, mede aangezien de Bijzonderwijs scholen ook algemeen toegankelijk zijn (een voorwaarde voor deelname). De diensten van de Federatie worden in dat geval toegankelijk voor alle scholen van het samenwerkingsbestuur. Er bestaat ook een mogelijkheid om het lidmaatschap op te zeggen. In onderstaande tabel zijn de voor- en nadelen opgenomen van deelname in de Federatie. Na het besluit tot fusie zal een keuze worden gemaakt of de samenwerkingsstichting lid wil zijn van de Federatie.

Voor en nadelen voor deelname aan de Federatie:

Voordeel	Nadeel
Gebruik maken van de diensten van de Federatie (bijvoorbeeld de vervangingspool).	Deelnemende schoolbesturen betalen een vast bedrag per leerling en soms ook een bepaald bedrag per deelnemer (bijvoorbeeld de kweekvijver)
Keuzemogelijkheid om wel of niet deel te nemen aan insourcing PSA en andere samenwerkingsprojecten.	Als gevolg van afspraken kan de beleidsruimte worden beperkt.
Door afspraken in een groter verband te maken, neemt de beleidskracht toe.	
Gezamenlijke belangenbehartiging kan strategisch krachtiger worden vormgegeven.	
Federatiebesturen zijn geen concurrenten van elkaar. Hierdoor is het delen van expertise en kennis gemakkelijker.	
De Federatie in Amsterdam is een groot blok in bijvoorbeeld de relatie met de gemeente.	
De voorzitters van de RvT's hebben regelmatig contact met elkaar en informeren elkaar.	
Het sluiten van een samenwerkingsovereenkomst (zie bijlage 6) voor de instandhouding van kleine scholen is gemakkelijker als het samenwerkingsbestuur lid is van de Federatie.	

2. Communicatie over de fusie

2.1 Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken

In de verkennende fase zijn de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR-en) geïnformeerd en betrokken. In de onderzoeksfase zijn de GMR-leden betrokken in de werkgroepen. Daarnaast is er met een afvaardiging van de GMR-en gesproken over de toekomstige samenstelling en invulling van de GMR. De uitkomsten zijn opgenomen in hoofdstuk 3.4.

Omdat het een bestuurlijke fusie betreft hebben de medezeggenschapsraden (MR-en) van de afzonderlijke scholen geen formele rol. De MR-en zijn periodiek via de directeur van de school geïnformeerd over de stand van zaken.

2.2 Wijze waarop de raden van toezicht zijn betrokken

De raden van toezicht zijn gedurende het gehele traject periodiek geïnformeerd over de voortgang. Daarnaast is er voor de toekomstige vormgeving van bestuur en toezicht een werkgroep governance samengesteld, met daarin een afvaardiging van de raden van toezicht. De uitkomsten daarvan zijn opgenomen in hoofdstuk 3.1.

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

Het personeel en de ouders zijn tijdens het fusieproces door middel van nieuwsbrieven op de hoogte gesteld over de voortgang van het fusieproces. In de werkgroepen was een vertegenwoordiging vanuit ouders en personeel betrokken. De informatie in de hoofdstukken 3.1.2 t/m 5 is grotendeels afkomstig van de werkgroepen. Voordat de GMR-en kunnen instemmen met de fusie worden de ouders geraadpleegd.

2.4 Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken

Vanaf de start van het fusietraject is de gemeente geïnformeerd over de voorgenomen fusie. In de verkennende fase is een gesprek gevoerd met wethouder Moorman van onderwijs en het hoofd van de afdeling primair onderwijs van de gemeente Amsterdam. Ook is de voorzitter van het stadsdeel Zuidoost, mevrouw Jadnanansing in een gesprek geïnformeerd over het voornemen. Periodiek zijn zij op de hoogte gehouden van de stand van zaken. Door de wethouder en voorzitter van het stadsdeel is positief gereageerd op de mogelijke fusie. De gemeenteraad is daarnaast geïnformeerd over haar rol bij de goedkeuring van de statutenwijziging omdat openbaar onderwijs is betrokken bij de mogelijke fusie.

De voorzitter van de Federatie Openbaar Onderwijs is in de verkennende fase ook in een gesprek op de hoogte gebracht van de wens tot fusie, waarbij ook is geïnformeerd naar het standpunt van de Federatie. De Federatie staat positief tegenover een bestuurlijke fusie.

De inspectie is door middel van nieuwsbrieven en gesprekken geïnformeerd over het voornemen tot fusie. Daarnaast zijn de Amsterdamse Schoolbesturen voor primair onderwijs, het samenwerkingsverband en andere samenwerkingspartners zijn ook geïnformeerd over het onderzoek naar de gevolgen van een bestuurlijke fusie.

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

3.1 Omvang en organisatie van de rechtspersonen na de fusie

Omdat er een fusie plaatsvindt, verdwijnt er een rechtspersoon en wordt een grotere bestuurlijke eenheid gevormd. De organisatie zal zo worden ingericht dat de toegankelijkheid en laagdrempeligheid gewaarborgd blijft. De beleidsruimte voor directies en teams op schoolniveau verandert niet als gevolg van de fusie. Op bovenstaande elementen wordt nader ingegaan in de paragrafen over de inrichting van het bestuursbureau, de visie op management/directie.

Tijdens en na het fusieproces is blijvend aandacht voor de volgende elementen van de menselijke maat:

- Overzichtelijkheid: de organisatie van het onderwijs is zodanig ingericht dat deze voor de individuele leerling, ouder en personeel herkenbaar, toegankelijk en overzichtelijk is;
- Zeggenschap: het bestuur en bestuursbureau zijn herkenbaar en toegankelijk en personeel en ouders weten bij welke persoon ze terecht kunnen met vragen en klachten;
- Laagdrempeligheid: de bestuurders zijn goed benaderbaar voor het personeel.

3.1.1 Bestuursvorm en inrichting bestuur

Bij Sirius is er sprake van een College van Bestuur / bestuurder met Raad van Toezicht en bij Bijzonderwijs is er een Directeur-Bestuurder met Raad van Toezicht. Voor de toekomstige organisatie wordt gekozen voor een bestuur met een Raad van Toezicht.

Ten aanzien van de samenstelling van het bestuur wordt gekozen voor een eenhoofdig bestuur bij de start van de fusie. Hierbij gelden de volgende overwegingen:

- De omvang van de organisatie;
- Herkenbaarheid van de bestuurder bij alle scholen en de maatschappelijke omgeving;
- Het belang van een aanspreekpunt voor de gehele organisatie.

Er wordt gekozen voor een zorgvuldig proces, waarbij een afweging wordt gemaakt of de bestuurder past bij het profiel van de nieuwe organisatie. Dat zal worden begeleid door een externe deskundige. De GMR-en en de directies worden daarbij op de juiste wijze betrokken.

3.1.2 Inrichting en samenstelling Raad van Toezicht

De bestaande toezichtkaders zijn vergelijkbaar. De Raad van Toezicht (RvT) dient een toezichtkader op te stellen, waardoor duidelijk wordt hoe het toezicht wordt vormgegeven. Daartoe vormen de bestaande toezichtkaders van de beide organisaties en de bestaande, daaraan verbonden, praktijk belangrijke input.

De RvT is verantwoordelijk voor goed toezicht op de organisatie. De belangrijkste taak hierbij is toezicht op de continuïteit van de organisatie en de kwaliteit van het onderwijs, zoals de stichting dat conform de eigen ambitie wil realiseren. De RvT houdt toezicht, vervult de klankbordfunctie voor het bestuur en heeft de werkgeversrol ten aanzien van het bestuur. De nieuw te vormen RvT zal een eigen werkwijze bepalen.

Ten aanzien van de samenstelling van de RvT van de nieuwe organisatie wordt uitgegaan van drie tot zeven personen, op te nemen in de statuten. De RvT van Bijzonderwijs bestaat op dit moment uit vier leden en de RvT van Sirius uit vijf. Twee leden van Bijzonderwijs treden af en zijn niet herbenoembaar i.v.m. het einde van hun termijnen. De andere twee leden nemen zitting in de nieuwe RvT. Vanuit Sirius gaan vijf leden van de RvT verder in de nieuwe te vormen RvT. Hierbij gelden de volgende overwegingen:

- Kennis van Amsterdam Zuidoost en van de scholen;
- Bevordert continuïteit en rust in organisatie;
- Aanwezige kennis over toezicht in huidige RvT benutten.

3.1.3 Betekenis gemeentelijk toezicht

Bij het vormgeven van de statuten van het samenwerkingsbestuur na fusie, wordt uitgegaan van de wettelijke vereisten.

3.1.4 Besturingsfilosofie

De filosofie voor de gefuseerde organisatie is gebaseerd op de huidige missie en visie van de organisaties. Bij de vormgeving van het koersplan voor de nieuwe stichting zal de besturingsfilosofie waar nodig worden aangepast zodat deze goed aansluit bij de nieuwe koers.

De sturingsfilosofie van Bijzonderwijs en Sirius lijken op elkaar. Enerzijds gaat het om directeuren ruimte geven en anderzijds het ontzorgen van de directies met autonomie waar het kan en sturing waar het moet. De stichting fungeert als koepel en verbindende factor tussen de scholen waar het gaat om faciliteren en gemeenschappelijkheid.

Bestuur

Het bestuur heeft de volgende kerntaken:

- Geven van richting, sturen, stimuleren en inspireren. Richting geven uit zich in strategisch leiderschap waarbij de bestuurder wordt geacht te beschikken over een visie en scope op kansen en bedreigingen op stichtingsniveau. De gekozen richting vertaalt zich in sturing en kaderstelling op stichtingsniveau en het stimuleren en inspireren van scholen om, in relatie tot de visie, gebruik te maken van hun autonomie;
- Bewaken van de invulling van de visie op stichtings- en schoolniveau. Daarbij wordt ruimte gegeven aan de onderwijsprofessionals en worden zij aangesproken wanneer de uitvoeringspraktijk niet in lijn is met de visie en de daaruit afgeleide afspraken;
- Zorg dragen voor de facilitaire processen en de bedrijfsvoering. Daartoe behoort de inrichting en instandhouding van bovenschoolse ondersteunende diensten (in eigen beheer en via uitbesteding);
- Leiding geven aan het ondersteunende bovenschoolse bureau en bewaken of zij voldoet aan het primaire opdracht (zie hieronder bij bestuursbureau);
- Stimuleren en bewaken van deling en solidariteit tussen de scholen. Daarbij hoort aandacht voor processen waar de scholen onontkoombaar met elkaar in verbinding staan (werkgeverschap van personeel en onderlinge financiële aansprakelijkheid) en zorg voor de continuïteit van de stichting;
- Motiveren en faciliteren van de ontmoeting tussen scholen, medewerkers en partners in de wijk gericht op leren van en met elkaar en het ontplooiën van gezamenlijke activiteiten gericht op het beste aanbod voor de kinderen in Zuidoost;

- Stimuleren, sturen en richting geven aan kwalitatief goed onderwijs, innovatie en de invulling van de openbare en levensbeschouwelijke grondslag;
- Verwoorden, bewaken en symboliseren van de gemeenschappelijkheid binnen de stichting. Het aandacht geven aan verbinding, fungeren als intern en extern 'boegbeeld', maar ook het vervullen van een voorbeeldfunctie als het gaat om integriteit en gedrag;
- Ontwikkelen en up-to-date houden van beleid op diverse terreinen.

Genoemde kerntaken worden vervuld in nauwe samenspraak met:

- De raad van toezicht;
- De directeuren, zowel individueel als collectief in een directie-overleg;
- De medezeggenschapsorganen van de stichting;
- De (beleids)medewerkers van het ondersteunende bureau;
- De gemeente Amsterdam;
- Andere stakeholders.

Directievoering op de scholen

In lijn met het bovenstaande zijn de schoolleiders onmisbare schakels in de besturing. Daarbij wordt uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- Schoolleiders hebben een integrale managementverantwoordelijkheid. Dat wil zeggen dat zij taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden hebben ten aanzien van zowel het onderwijs als het personeel, de financiën en de huisvesting en inrichting;
- Binnen deze integrale managementverantwoordelijkheid ligt het accent op leiderschap en sturing op het primaire proces. Op de andere taakgebieden worden de schoolleiders gedeeltelijk 'ontzorgd' door bovenschools beleid en ondersteuning;
- Schoolleiders worden, zowel individueel als collectief, door het bestuur sterk betrokken bij beleidsontwikkeling en besturing. Hun advisering geldt als zwaarwegend.

Managementstatuut

In het managementstatuut worden de taken en verantwoordelijkheden van de directeuren en bestuur concreet beschreven.

De vergelijking van de managementstatuten (opgenomen in bijlage 4) van Bijzonderwijs en Sirius geeft geen aanleiding om daarin obstakels te zien m.b.t. de voorgenomen fusie. De verschillen zitten vooral in marges, in formuleringen en in de keuzes waar je wat onder rubriceert. Het nieuw te ontwerpen managementstatuut voor de gefuseerde stichting wordt wat dit betreft eenduidig gemaakt. Daarbij wordt als basis een bestaand, eigentijds en beproefd model managementstatuut gehanteerd. Dit moment kan daarvoor worden benut. Juist ook omdat sommige zaken in de huidige managementstatuten van Bijzonderwijs en Sirius zijn verouderd of niet meer aansluiten bij de actuele situatie. Zo spreken bijvoorbeeld de managementstatuten van Sirius over een directeur-bestuurder terwijl in de stichtingsstatuten over 'college van bestuur' gesproken wordt.

In de huidige managementstatuten staat nogal eens door elkaar wat betrekking heeft op de bestuurder en wat op de schooldirecteuren. In het nieuw te vormen managementstatuut van de gefuseerde stichting zal dit uit elkaar worden gehaald. Op die manier wordt op een meer concrete manier duidelijk wat verplichtingen en mandaten zijn voor het College van Bestuur / de directeur-bestuurder in relatie tot de Raad van toezicht en wat verplichtingen en mandaten zijn voor de schooldirecteuren in relatie tot het bestuur. Wat betreft het laatste is het ook belangrijk dat het managementstatuut concreet aangeeft ten aanzien van welke zaken er sprake is van onder- dan wel

doormandatering door het bestuur naar gespecialiseerde staffunctionarissen. Zo wordt een teveel aan ad hoc situaties in deze vermeden.

Tot slot wordt ook de positie van de GMR in relatie tot het managementstatuut van de gefuseerde stichting vastgelegd. Nu laten de beide managementstatuten van Bijzonderwijs en Sirius daar een verschil zien.

Nadere invulling wordt na de zomervakantie samen met de directeuren vormgegeven. Met daarin onder andere de volgende elementen:

- Onderwijskundige veranderingen op schoolniveau zijn een bevoegdheid van de directeur, met toezicht op kaders en proces door het bestuur;
- Vaststelling van schooltijden (en vaststelling van de schoolgids) is een bevoegdheid van de directeur, maar het bestuur kan/zal stimuleren tot afstemming op bestuursniveau wegens voordelen in bedrijfsvoering;
- Zorg voor de uitvoering van het personeelsbeleid op school is een verantwoordelijkheid van de directeur;
- Zorg voor het gebouw, zodat er een bijdrage geleverd wordt aan een positieve en schone omgeving en een gunstig leerklimaat, is een verantwoordelijkheid van de directeur;
- Schorsing van leerlingen is een bevoegdheid van de directeur (met meldingsplicht bij bestuur). Verwijdering van leerlingen blijft een bevoegdheid van het bestuur (waarbij het advies van de directeur zwaarwegend is);
- De directeur heeft passende financiële verantwoordelijkheid op schoolniveau, en er is sprake van solidariteit op stichtingsniveau;
- Het directie-overleg is een belangrijk advies- en overlegplatform tussen directeuren en met het bestuur. Agendering en voorzitterschap berusten bij het bestuur, in overleg met betrokkenen.

Ondersteunend bureau

Op dit moment zijn er verschillen tussen de bestuursbureaus. Het grootste verschil is gelegen in de aanwezigheid van een beleidsmedewerker onderwijs en bestuurszaken bij Bijzonderwijs en een adjunct directeur bij Sirius. Zaken met betrekking tot de onderwijskwaliteit zijn bij Sirius belegd bij de bestuurder, ondersteund door twee directeuren en bij Bijzonderwijs bij de bestuurder, ondersteund door de beleidsmedewerker onderwijs.

Bij bestuurlijk samengaan worden de bestuursbureaus samengevoegd. Voor de medewerkers geldt dat de bestuurlijke fusie niet mag leiden tot ontslag of verlies van rechtspositionele aanspraken. Er zal wel een herverdeling in werkzaamheden nodig zijn die kan leiden tot wijzigingen in functies of taken. Dit traject zal na de besluitvorming in goed overleg met betrokkenen worden vormgegeven voor de fusiedatum.

Het toekomstige ondersteunende bureau is er allereerste ter ondersteuning van het bestuur en heeft daarnaast tot doel support en control van de scholen en medewerkers op de terreinen die dienend zijn aan het primaire onderwijsproces. Het nieuw ingerichte bestuurskantoor zal een wezenlijke bijdrage leveren aan een gezonde bedrijfsvoering en ruimte voor innovatie.

3.2 Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau

Zo lang de scholen in hun huidige staat blijven bestaan zijn er geen gevolgen voor de overzichtelijkheid op locatieniveau en het school- of instellingsklimaat.

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

De aanleiding van de bestuurlijke fusie is niet om scholen samen te voegen. Samenwerking tussen scholen kan in de toekomst eventueel wel leiden tot een scholenfusie, bijvoorbeeld als belanghebbenden dat wensen. De fusie heeft geen direct gevolg voor de betrokkenheid van personeel, ouders en leerlingen. Door de fusie ontstaan er meer keuzemogelijkheden voor werknemers binnen de eigen organisatie, bijvoorbeeld om binnen de stichting (door) te groeien. Ook ontstaan er meer mogelijkheden om kennis te delen en werkzaamheden anders te organiseren.

3.4 Medezeggenschap

In maart 2019 heeft een bijeenkomst plaatsgevonden met een afvaardiging van de GMR-en. Daarin is gesproken over de omvang en vormgeving van de toekomstige GMR. Daarna is in de voltallige GMR bijeenkomsten gesproken over de uitkomsten. Er zijn veel overeenkomsten. In bijlage 5 zijn de overeenkomsten en verschillen en de gewenste toekomstige situatie weergegeven.

In een overgangperiode wordt toegewerkt naar een werkbare omvang en samenstelling, bijvoorbeeld door te werken met clusters van scholen. Een belangrijk aandachtspunt is het contact tussen de GMR en de achterban.

Voor de fusie wordt een concept GMR reglement opgesteld, daarbij wordt het standaardreglement van de website infowms.nl als uitgangspunt genomen. Ook zal in het najaar van 2019 een ambtelijk secretaris worden geworven voor de GMR na fusie.

De GMR heeft op het terrein van *governance* een aantal rechten. De inrichting van de *governance* is in toenemende mate een aangelegenheid in de driehoek intern toezicht-bestuur-medezeggenschap. Die driehoek is niet alleen van toepassing ten aanzien van strategie en beleidsvoornemens maar ook bij structuurwijzigingen in de *governance*. Die zijn door de wet Versterking Bestuurskracht nog verder uitgebreid. In het kort gaat het om de volgende (advies)rechten:

- Recht op een bindende voordracht voor 1 zetel in de RvT;
- Adviesrecht ten aanzien van het profiel van de RvT;
- Adviesrecht ten aanzien van het profiel van het bestuur;
- Adviesrecht ten aanzien van de benoeming van de statutair bestuurders (personen);
- Recht op deelname aan sollicitatiecommissie benoeming bestuurders (een persoon namens ouder- en een persoon namens personeelsgeleding).

In het kader van de fusie is vooral van belang de betrokkenheid van de GMR-en bij:

- Recht op een bindende voordracht voor 1 zetel in de RvT;
- Betrokkenheid bij en adviesrecht op benoeming bestuur.

3.5 Gevolgen voor voorzieningen

De fusie heeft geen gevolgen voor de bereikbaarheid van voorzieningen en faciliteiten. Er worden geen negatieve gevolgen voorzien voor de voorzieningen, zoals onderwijslocaties, huisvesting, administratieve ondersteuning, ICT en bibliotheekvoorzieningen. De fusie kan wel leiden tot een meerwaarde omdat op bepaalde terreinen voorzieningen breder kunnen worden ingezet voor meerdere scholen in de wijk.

3.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

De werkgroep personeel, samengesteld uit twee directeuren, een GMR-lid en medewerker van het bestuursbureau vanuit iedere stichting, heeft een rapportage opgesteld met daarin de aandachtspunten, kansen en gevolgen van de fusie. Onderstaande paragrafen (3.6.1 t/m 3.6.17) zijn door de stuurgroep samengesteld, mede op basis van de input van de werkgroep.

Tussen de twee organisaties zijn er veel overeenkomsten. Maar er zijn ook verschillen. Die verschillen zitten vooral in het hoe en niet in het wat en hebben onder andere te maken met de stijl van besturen. Bij Sirius wordt bijvoorbeeld veel scholing bovenschools gearrangeerd / aangereikt (bijvoorbeeld leerKRACHT) en zijn er veel bovenschoolse leerteams. Bij Bijzonderwijs zijn er ook bovenschoolse professionele leergemeenschappen (PLG's) en ligt het initiatief voor scholing meer bij de scholen zelf. Beide organisatie hebben een goed beeld van de kwaliteiten van het personeelsbestand, alleen de wijze waarop dat inzichtelijk wordt gemaakt verschilt.

Bij de harmonisatie en afstemming van het personeelsbeleid voor de nieuwe stichting wordt de balans gezocht tussen de autonomie van de scholen en de bovenschoolse kaders. Een realistisch tijdpad en goede voorlichting aan het personeel zijn daarbij belangrijke uitgangspunten.

3.6.1 Kansen van de fusie voor personeel

Het doel van de bestuurlijke fusie is krachtig onderwijs in iedere wijk. Door meer samen te werken in de wijken kan het bestuur meer van betekenis zijn voor de kinderen in Zuidoost. Ook voor het personeel biedt het wel degelijk kansen. De bestuurlijke fusie biedt het personeel een verruiming van mogelijkheden om op verschillende plekken en onder verschillende omstandigheden kennis en expertise op te doen, te delen en in te zetten.

3.6.2 Gevolgen fusie voor rechtspositie, afvloeiing en werkgelegenheid

Op dit moment zitten er verschillen in het ontslagrecht van personeel op openbare en bijzondere scholen. Bij een fusie tussen openbaar en bijzonder onderwijs gaat het ontslagrecht van het bijzonder onderwijs gelden. De planning is dat per 1-1-2020 de wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking treedt. Dat is nog niet 100% zeker, maar wel zeer waarschijnlijk. Dat is ook gebleken in het informele overleg met de vakbonden. Op het moment van de normalisering verdwijnen de rechtspositionele verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs. Als dit gelijk valt met de voorgenomen fusiedatum, heeft de fusie daar geen gevolgen op. Vanaf het moment van invoering van de WNRA vallen werknemers in het openbaar onderwijs niet meer onder het ambtenarenrecht, maar onder het private arbeidsrecht op grond van het Burgerlijk Wetboek. Met andere woorden, ook zonder fusie verandert het ontslagrecht voor medewerkers voor het openbaar onderwijs. Daarnaast zal, net als bij het bijzonder onderwijs nu al het geval is, voorafgaand aan ontslag op bedrijfseconomische gronden een opzegvergunning bij het UWV moeten worden aangevraagd.

Voor beide besturen geldt de CAO-PO, het enige verschil is dat Sirius ontslagbeleid hanteert (CAO-PO artikel 10.4b en 10.5b) en Bijzonderwijs werkgelegenheidsbeleid (CAO-PO artikel 10.2 en 10.3). Het fusiebestuur gaat werkgelegenheidsbeleid hanteren omdat dat, zoals hieronder beschreven, meer garanties biedt voor het personeel. Daarover moet decentraal georganiseerd overleg (DGO) worden gevoerd met de vakbonden. De eerste afstemming heeft daarover plaatsgevonden. Indien mogelijk wordt het DGO schriftelijk afgehandeld.

Werkgelegenheidsbeleid

Bij werkgelegenheidsbeleid bevordert de werkgever naar vermogen het behouden van werkgelegenheid. Doelstelling is het behouden c.q. uitbreiden van werkgelegenheid. Werkgever en werknemer werken actief mee aan het optimaal inzetten van instrumenten van personeelsbeleid ter voorkoming van gedwongen ontslagen.

Er is geen afvloeiingsregeling. Werknemers met een vast dienstverband hebben een werkgelegenheidsgarantie en wanneer deze niet te handhaven is dient de werkgever dit zo spoedig mogelijk te melden bij de vakbonden en zal er bij mogelijke gedwongen ontslagen in overleg met de vakbonden in het DGO een sociaal plan (conform artikel 10.3) overeengekomen moeten worden. Wanneer dat het geval is zal (indien de huidige uitgangspunten tegen die tijd nog worden gehanteerd) de dan geldende diensttijd en leeftijdscohort bepalend zijn voor de afvloeiingsvolgorde. De opgebouwde diensttijd van voor de besturenfusie telt daarbij mee.

Ontslagbeleid

Bij ontslagbeleid hanteert de werkgever een afvloeiingsregeling per onderwijssoort (PO, SBO). De werkgever hanteert - binnen elke onderwijssoort - per categorie personeel (OP, OOP, directie) een integrale afvloeiingsregeling op bestuursniveau voor de plaatsing in het risicodragend deel der formatie (RDDF) en ontslag om formatieve redenen van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Indien een formatief probleem ter grootte van een bedrag van ten minste € 35.000,- zich voordoet op één instelling of enkele instellingen en de integrale afvloeiing op bestuursniveau zou leiden tot kennelijke onbillijkheid, heeft plaatsing in het rddf en afvloeiing, binnen de bestuurslijst, plaats uit het personeelsbestand van die instelling of instellingen. Plaatsing in het RDDF en ontslag om formatieve redenen gebeurt in de volgende volgorde:

- a. Zij die de laagste uitkomst bereiken op basis van het toepasselijke afvloeiingscriterium;
- b. Bij een gelijke uitkomst op basis van het toepasselijke afvloeiingscriterium gaan jongeren voor ouderen.

Voor het personeel bij Sirius wijzigt het beleid. Het personeel wordt daarover ingelicht. Voor de overgang naar werkgelegenheidsbeleid wordt instemming gevraagd aan de GMR van Sirius. Daarnaast treden de vakbonden daarover in contact met de GMR van Sirius.

De bestaande verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs voor personeel die er nu zijn in de wetgeving en CAO verdwijnen met de invoering van de WNRA. Dit is geen gevolg van de fusie. Daarover vindt voorlichting plaats aan de medewerkers van Sirius.

3.6.3 Strategisch Personeelsbeleid

Samen zorgen voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs is van cruciaal belang. In de nieuwe fusieorganisatie willen we een professionele cultuur als basis voor onze werkwijze. Het gaat hierbij om het gebruikmaken van diversiteit, benutten van talenten en onderlinge verschillen, samenwerken en het creëren van een hecht team. De bereidheid om te leren, te ontwikkelen en verantwoordelijkheid te nemen. Dit is terug te vinden in de volgende professionele kenmerken:

1. **Resultaatgerichtheid.** Er worden afspraken gemaakt over te realiseren prestaties en de bijbehorende maatstaven. Professionals realiseren zich dat zij niet alleen die resultaten kunnen neerzetten, maar dit doen in samenwerking met anderen;

2. **Verantwoording afleggen.** Professionals leggen verantwoording af over professionele keuzes en afwegingen en de keuzes die zij hierin maken. Dit doen zij in de richting van leerlingen en hun ouders, collega's, leidinggevenden en anderen buiten de school. Zij zijn zich bewust van de grenzen aan de autonomie, die zij vanzelfsprekend opeisen;
3. **Verantwoordelijkheid willen nemen voor de eigen professionaliteit, inzetbaarheid en ontwikkeling.** De eigen verantwoordelijkheid van medewerkers zal door het HR beleid stevig ondersteund worden, en tevens wordt er eigen inzet en initiatief verwacht.
4. **Erkende ongelijkheid.** Medewerkers worden gekend en erkend om hun talenten. Niemand kan alles. Meepraten over elk onderwerp is niet productief. Mensen worden zoveel mogelijk ingezet naar hun competenties en zorgen waar dat nodig en gewenst is voor draagvlak, uitleg en verantwoording.

De nieuwe fusieorganisatie wil ook een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever zijn met voldoende kansen en mogelijkheden voor personeel om zich te ontwikkelen en waar leerkrachten verantwoord duurzaam inzetbaar zijn.

Het HRM beleid is het fundament van de nieuwe organisatie. De doelen van Sirius en Bijzonderwijs zijn vergelijkbaar. Voor het realiseren van de doelen gaan Sirius en Bijzonderwijs vanaf september 2019 gezamenlijk optrekken.

3.6.4 Professionalisering en scholing

De visie op professionalisering hangt nauw samen met de visie op HRM beleid, maar ook met de besturingsfilosofie en de visie op onderwijskwaliteit (paragraaf 3.7.3). De doelen op het gebied van professionalisering zijn bij Bijzonderwijs en Sirius vergelijkbaar. De uitwerking is echter verschillend. Bij Sirius is er een groter bovenschools aanbod en zijn er meer leerteams. Bij Bijzonderwijs zijn er ook enkele bovenschoolse PLG'S en ligt de vorming van leerteams meer bij de scholen.

Vanuit een nieuwe, gezamenlijke visie wordt vormgegeven aan professionalisering en aan van en met elkaar leren. In schooljaar 2019-2020 is dit onderwerp van gesprek met de directeuren. Daarbij wordt de balans gezocht tussen de autonomie van de scholen en de bovenschoolse kaders.

3.6.5 Mobiliteit en beleid

Sirius verstuurt een centraal wensenformulier naar medewerkers in februari. Er is weinig vrijwillige "blijje" interne mobiliteit. Als mensen het uiteindelijk doen zijn ze in de regel tevreden. Verplichte interne mobiliteit wordt zoveel mogelijk via een zachte landing gerealiseerd.

Bijzonderwijs heeft een procedure waarbij medewerkers zich met een formulier blijje mobiliteit kunnen aanmelden. In het jaarlijkse formatieproces is dit onderwerp van gesprek tussen medewerkers en directeur of HRM.

Afgelopen jaar was de externe uitstroom onder meer onder invloed van het lerarentekort groot. Bij Sirius en Bijzonderwijs hebben in 2018 respectievelijk 69 en 33 personeelsleden de organisatie verlaten. Circa twee derde is op eigen verzoek vertrokken bij de eigen stichting. Daarnaast zijn mensen vertrokken i.v.m. pensionering, einde inval, langdurige ziekte en onvoldoende functioneren.

De belangrijkste vraag die voor beide stichtingen speelt is hoe je mensen beter binnen kunt houden. Naast een focus op werving en selectie en op behoud van leerkrachten is het van belang om te

achterhalen waarom medewerkers vertrekken en daar zo snel mogelijk gezamenlijk in op te trekken. Bij toekomstige mobiliteit wordt rekening gehouden met de specifieke situatie en wensen van de betreffende medewerker. Plaatsen op een school die aansluit bij de individuele wensen en mogelijkheden is in ieders belang.

3.6.6 Inspelen op het lerarentekort

Het lerarentekort is voelbaar bij beide stichtingen. Het is moeilijk om invallers en medewerkers met voldoende kwaliteit te vinden. Beide besturen ondernemen diverse initiatieven om in te spelen op het lerarentekort. Komende jaren zal het tekort de agenda voor een belangrijk deel bepalen. De meerwaarde van de bestuurlijke fusie is dat er gezamenlijk op het lerarentekort kan worden ingespeeld door middel van eenduidige en effectieve arbeidsmarktcommunicatie, het bevorderen van zijinstroom, helder zicht op de doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie en goede samenwerking met diverse opleiders.

3.6.7 Zij-instroom

Beide besturen investeren fors in zij-instromers. Daar gaat veel tijd en energie naartoe. Sirius doet dat samen met De Federatie. Bijzonderwijs heeft een eigen regeling voor zij-instromers. Er wordt een keuze gemaakt of de samenwerking met De Federatie in de toekomst wordt voortgezet. De regelingen worden naast elkaar gelegd om voor nieuwe zij-instromers te komen tot een uniforme regeling.

3.6.8 Opleiden in de school

Beide besturen hebben een samenwerking met een of meerdere PABO's. Bijzonderwijs werkt samen met de UPvA en iPabo om gezamenlijk nieuwe leerkrachten op te leiden. Bij Sirius is er een samenwerkingsovereenkomst met de HvA en UPvA (samen opleiden in Amsterdam, aan dit verband neemt ook de Federatie en ASKO deel) en een nauwe band met diverse opleiders voor het opleiden van stagiaires in de praktijk. Vanuit Sirius en Bijzonderwijs worden LIO-ers en stagiaires actief benaderd om te solliciteren. Er zijn verschillen in de organisatie en aansturing. Sirius is een opleidingsschool en is bezig om geaccrediteerd te worden tot academische opleidingsschool. Bijzonderwijs is samen met de Ipabo en enkele andere besturen uit Noord Holland bezig om opleidingsschool te worden.

De samenwerking met de verschillende PABO's wordt na de fusie voortgezet. De convenanten met de opleiders worden vergeleken en waar nodig afgestemd. Daarnaast wordt de organisatie en aansturing op elkaar afgestemd. Belangrijkste doelstelling voor de toekomst is dat het opleiden van leerkrachten wordt versterkt met een goede opleidingsstructuur.

3.6.9 Vervanging / vervangingspool

Bijzonderwijs maakt gebruik van een eigen invalpool. Sirius neemt deel in De Brede Selectie, een initiatief van de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam, voor vervanging van leerkrachten en onderwijsassistenten.

Na de fusie wordt bekeken of de eigen invalpool blijft bestaan naast De Brede Selectie, of dat deze worden geïntegreerd of dat een alternatief beschikbaar is

3.6.10 Verzuim en ARBO

Het ziekteverzuim bij Bijzonderwijs ligt de laatste jaren rond de 10%. Afgelopen jaar zijn er belangrijke stappen gezet om het ziekteverzuim terug te dringen, dat heeft er toe geleid dat de gemiddelde ziekmeldfrequentie is gedaald. Het ziekteverzuim bestaat voor een belangrijk deel uit

lang (42 t/m 365 dagen) en langdurig (>365 dagen) ziekteverzuim. Inmiddels is het percentage dan ook langzaam aan het dalen. Tussen de scholen zijn er (grote) verschillen in het ziekteverzuim. Bijzonderwijs is aangesloten bij het vervangingsfonds en overweegt om eigen risicodrager te worden. Een onderzoek hiernaar wordt nog voor de zomer afgerond. Bijzonderwijs heeft een contract met de arbodienst en er is een verzuimcoördinator.

Bij Sirius ligt het ziekteverzuim rond de 6%. De gemiddelde ziekmeldfrequentie is licht gestegen ten opzichte van de 3 voorgaande jaren. Door een grote inzet in tijd, geld en aandacht is de verzuimduur vooral in de hoogste categorieën afgenomen. Tussen de scholen zijn er (grote) verschillen in het ziekteverzuim. Sirius is in 2019 eigen risicodrager geworden.

Sirius heeft in het najaar van 2017 een verzuimcoördinator en een zelfstandig geregistreerd bedrijfsarts geworven en werkt met ingang van 2018 in het model 'verzuim in eigen regie' aan een gezonde organisatie en aan duurzame terugdringing van het verzuim. De ervaringen met het verzuim in eigen regie bij Sirius zijn positief.

Voor de toekomst is verzuim in eigen regie wenselijk, gericht op het terugdringen van verzuim en op gelukkige en gezonde werknemers. Er wordt toegewerkt naar de inzet van een gezamenlijke bedrijfsarts. Indien mogelijk wordt voor het nieuwe bestuur gekozen voor eigen risicodragerschap om meer invloed uit te oefenen op het ziekteverzuim.

Er wordt in beeld gebracht wat de gevolgen zijn van eigen risicodragerschap voor de gehele gefuseerde organisatie. Op basis daarvan wordt een keuze gemaakt voor na de fusie.

3.6.11 Functiebouwwerk en -differentiatie

Er zijn veel overeenkomsten in de functiebenamingen bij Sirius en Bijzonderwijs. Wel zijn er voor de bovenschoolse functie (bestuurskantoor en bovenschoolse medewerkers) verschillen bij de invulling van functies en functiewaardering. Verder heeft Sirius geen beleidsmedewerker onderwijs en bestuurszaken en Bijzonderwijs geen adjunct-directeur. Op dit moment neemt Sirius in de Federatie deel aan de ontwikkeling van een generiek functiehuis.

De functies op de scholen zijn nagenoeg gelijk en ook hier zijn er verschillen. Zo kent Bijzonderwijs de functie schoolcoördinator, en is er bij Sirius sprake van een functie leerkrachtondersteuner. Vooralsnog kunnen de functies naast elkaar blijven bestaan. Zodra de nieuwe CAO gereed is, wordt daarbij aangesloten en wordt gekeken waar harmonisatie noodzakelijk is. Ook wordt de procedure voor promotie van L10 naar L11 geharmoniseerd. De functie leerkrachtondersteuner en schoolcoördinator wordt voorlopig behouden, in afwachting van het generieke functiehuis. Daarnaast wordt voor de nieuwe fusieorganisatie opnieuw bekeken welke functies bovenschools op het bestuursbureau worden ingevuld en welke functies bovenschools worden ingevuld voor de scholen.

3.6.12 Gesprekkencyclus

De basisstructuur van de gesprekkencyclus vertoont grote gelijkenissen. Er zit een verschil bij de functioneringsgesprekken en de frequentie van de beoordelingsgesprekken. Bij Bijzonderwijs en Sirius is de wens aanwezig om de cyclus te moderniseren. Vooralsnog wordt gekozen om de cyclus van Sirius als uitgangspunt te nemen. Na de fusie wordt de vorm afgestemd en vindt modernisering plaats.

3.6.13 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Er zijn verschillen tussen de besturen met betrekking tot fietsplan, werkkostenregeling (WKR), bijzondere gebeurtenissen, Amsterdamse regeling en collectieve verzekeringen, telefoonvergoeding en toelage onderwijsassistenten. Harmonisatie wordt na de fusiedatum gerealiseerd.

3.6.14 Werving & Selectie

Er zijn verschillen tussen Bijzonderwijs en Sirius. Bij Bijzonderwijs is de flexpool en werving en selectie centraal aangestuurd om de scholen te ontzorgen. Bij Sirius is dat decentraal belegd bij de directeuren. Promotie van medewerkers is juist bij Sirius centraal aangestuurd en bij Bijzonderwijs decentraal met centrale afstemming. In het kader van de realisatie van een nieuwe organisatie met een nieuwe naam is het belangrijk dat vanaf de fusiedatum communicatie naar de buitenwereld eenduidig is. Vanwege het belang van de eenduidige communicatie vanuit de gefuseerde organisatie zal afstemming voor de fusiedatum plaatsvinden.

3.6.15 Benoemingsverplichtingen

Bij Sirius zijn er drie voormalige personeelsleden die wachtgeld genieten. In geval een vacature voor een passende functie moeten deze medewerkers bij voorrang worden benoemd. Bijzonderwijs heeft geen benoemingsverplichtingen jegens wachtgelders.

3.6.16 Leeftijdsopbouw

De procentuele verdeling per leeftijdscategorie is in onderstaande tabel weergegeven.

leeftijdscategorie	Sirius	Bijzonderwijs
t/m 24 jaar	5,9%	2,4%
25 t/m 34	24,0%	19,5%
35 t/m 44	18,1%	14,2%
45 t/m 54	20,9%	24,7%
55+	31,2%	39,2%

Uit de tabel blijft dat in de leeftijdsopbouw bij Sirius relatief meer jonge medewerkers werken dan bij Bijzonderwijs. Na de fusie ontstaat een evenwichtiger leeftijdsopbouw.

3.6.17 Administratiekantoor en personeels- en salarisadministratie

De afstemming van de personeels- en salarisadministratie (PSA) en de keuze voor een administratiekantoor is een belangrijk onderdeel dat voor de fusie gerealiseerd moet worden. Administratief vraagt dat om een grote inspanning (hier wordt in de rapportage van de due diligence nader op ingegaan)

3.7 Gevolgen voor onderwijs, kwaliteit en leerlingenzorg

De werkgroep onderwijs, samengesteld uit twee directeuren, een GMR-lid en medewerker van het bestuursbureau vanuit iedere stichting, heeft een rapportage opgesteld met daarin de aandachtspunten, kansen en gevolgen van de fusie. Onderstaande paragrafen (3.7.1 t/m 3.7.7) zijn door de stuurgroep samengesteld, mede op basis van de input van de werkgroep.

De ambities van de twee besturen vertonen voldoende aanknopingspunten voor een gezamenlijke ambitie. In beide organisaties is de koers vergelijkbaar en zijn de resultaten en basisvaardigheden van belang. De leerkrachtvaardigheden zijn de belangrijkste pijler om dat te kunnen bereiken. Er worden binnen Sirius en Bijzonderwijs veel verschillende activiteiten ontplooid gericht op het behoud en

vergroten van de onderwijskwaliteit. In de toekomstige organisatie is er ruimte om die diversiteit en variatie te behouden en zelfs te vergroten binnen de bestuurlijke (kwaliteits)kaders. De bestuurlijke kaders worden na de fusie gezamenlijk vormgegeven.

3.7.1 Missie, visie en kernwaarden

In beide organisaties staat respect voor elkaar en elkaar ontmoeten centraal. Naast de focus op de basis op orde is er ook ruimte voor talentontwikkeling en ander thema's. Onderstaande bouwstenen van de werkgroep worden als input gebruikt om de missie, visie en kernwaarden (op het gebied van onderwijs) van de gefuseerde organisatie verder te ontwikkelen:

- Kind centraal (d.m.v. handelen van de leerkracht);
- Leerkracht staat (inhoudelijk) centraal. Het pedagogisch handelen is de basis en het didactisch handelen kan worden gezien als de versneller;
- Reflectie op alle lagen op eigen en elkaars handelen om te verbeteren: dat is de motor waarop we draaien;
- We zijn een lerende organisatie;
- Scholen hebben een duidelijk profiel / duidelijke aanpak passend bij de doelgroep;
- Gericht op gelijke kansen door:
 - De manier van lesgeven;
 - Goede didactische aanpak;
 - Lesstof wordt afgestemd op de individuele leerling = passend onderwijs;
 - Pedagogisch handelen is de basis.
- Brede samenwerking;
- Talentontwikkeling / -ontplooiing en brede ontwikkeling van de leerling door een rijk aanbod worden kinderen gestimuleerd. Dit kan onder andere met het brede school aanbod;
- Breed aanbod van partners meer integreren in de school;
- Optimale samenwerking met de omgeving (jeugdzorg, welzijn, taalspecialisten, fysiotherapie, enz.) en alle partners(ook ouders).

3.7.2 Onderwijskwaliteit, -beleid en instrumenten

Beide besturen hebben recent het vierjaarlijks onderzoek naar bestuur en scholen van de onderwijsinspectie afgerond. Dit bezoek is goed verlopen en de resultaten zijn terug te lezen in de betreffende inspectierapporten. Alle scholen die bezocht zijn voor een verificatieonderzoek zijn door de inspectie minimaal voldoende beoordeeld waarbij bij elke school ook een aantal standaarden als 'goed' zijn beoordeeld. Beide stichting hebben een school die 'onvoldoende' scoort. Ook hebben beide stichtingen één of meerdere scholen voorgedragen voor het oordeel 'goed' en hebben deze ook verkregen. Zowel bij Bijzonderwijs als bij Sirius is er daarnaast een excellente school aanwezig. Dit zijn overigens de enige en eerste twee excellente basisscholen van Amsterdam. Het kwaliteitsprofiel van beide stichtingen is derhalve vergelijkbaar.

Er zijn bij de invulling van de kwaliteitszorg veel overeenkomsten tussen de schoolbesturen. Iedere Sirius / Bijzonderwijs directeur is verantwoordelijk voor de kwaliteit(szorg) op de eigen school. In beide organisaties zijn de opbrengsten op de scholen en de leerkrachtvaardigheden een continu aandachtspunt. Er wordt veel geïnvesteerd om de kwaliteit op peil te houden. Beide besturen zijn aangesloten bij 'Klasse'.

Bij Stichting Bijzonderwijs is bovenscholse kwaliteitszorg belegd bij de bestuurder, ondersteund door een beleidsmedewerker onderwijs. Bij Sirius is dat belegd bij de bestuurder in samenwerking met twee directeuren.

In de toekomst zal de kwaliteitszorg onder de verantwoordelijkheid van de bestuurder blijven vallen, en hierbij ondersteund worden door de beleidsmedewerker onderwijs en directeuren. De verantwoordelijkheid van directeuren voor de kwaliteit van de eigen school blijft ongewijzigd.

3.7.3 Professionele cultuur en leiderschap

In beide organisaties vindt professionalisering (als onderdeel van de professionele cultuur) op alle niveaus plaats, zowel door middel van een gericht aanbod, coaching als ontwikkeling en inzet van specialismen plaats. Zowel bij Bijzonderwijs als bij Sirius wordt gewerkt met leerteams en professionele leergemeenschappen (PLG's). Er zijn wel verschillend (zie paragraaf 3.6.4) Bovenstaande wordt gericht ingezet om de kwaliteit op de scholen op peil te houden en / of te verbeteren. Het is de taak van de directeuren om daar leiding aan te geven en de mogelijkheden te benutten om samen met de andere scholen van en met elkaar te leren.

De aansturing op de scholen (bijvoorbeeld wel of geen bouwcoördinatoren) is binnen beide organisaties divers. Scholen kunnen daarin binnen bepaalde kaders zelf keuzes maken.

Scholen behouden na de bestuurlijke fusie binnen bepaalde kaders de keuzevrijheid bij de inrichting van de schoolorganisatie. Komend schooljaar gaan het bestuur en de directeuren met elkaar in gesprek over wat wordt verstaan onder professionalisering / professionele cultuur, leiderschap, de manier(en) waarop dat kan worden ingevuld en wat daarvoor (bovenschools) nodig is.

3.7.4 Passend onderwijs en leerlingenzorg / zorgbeleid

Beide besturen zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Amsterdam-Diemen. De schoolbesturen in Amsterdam Zuidoost zorgen samen voor een dekkend netwerk. Daarom werken de besturen in Zuidoost samen in het BOOZ en hebben zij gezamenlijk een adviesloket Passend Onderwijs ingericht. De organisatie van VVE, Brede Talentontwikkeling, Nieuwkomersonderwijs, Leerlabs, aansluiting PO-VO en Passend Onderwijs is ondergebracht in het Projectenbureau Zuidoost. Ook de bestuurscommissie Zuidoost en de welzijnspartner Swazoom (VVE) zijn belangrijke partners. Scholen en ouders kunnen bij het projectenbureau terecht als zij vragen hebben over Passend Onderwijs.

De huidige samenwerking wordt vooralsnog voortgezet. Omdat de verhoudingen in het projectenbureau na de bestuurlijke fusie wijzigen, zal die samenwerking veranderen. Er ontstaat een kans om passend onderwijs efficiënter in te richten door meer zorg en ondersteuning in de school binnen te halen in samenwerking met kind- en welzijnspartners en de nabijgelegen scholen binnen de gefuseerde stichting.

3.7.5 Brede School Amsterdam Zuidoost

Van beide stichtingen doen alle scholen mee aan de Brede School Amsterdam Zuidoost, in samenwerking met de gemeente en de andere schoolbesturen in Zuidoost. Dit sluit ook aan bij de meerjaren ambitie van de beide schoolbesturen. Er worden verschillende activiteiten georganiseerd. Iedere school heeft een eigen ambitiemodel (basis, plus of top) gekozen dat past bij hun wensen ten aanzien van omvang, inhoud en ontwikkeling.

De huidige aanpak van de Brede School Amsterdam Zuidoost wordt voortgezet. In de samenwerking kunnen de scholen van de fusiestichting intensiever optrekken, waarbij ook de andere partners worden betrokken.

3.7.6 ICT

De ICT bouwstenen zijn gelijk en ook de infrastructuur is vergelijkbaar. Op alle scholen wordt ParnasSys gebruikt. Scholen kunnen op basis van de eigen visie ICT inzetten. De verschillen zitten vooral in de wijze waarop ICT is georganiseerd. Bijzonderwijs biedt met het ICT implementatie- en investeringsplan meer ruimte voor de inzet van ICT ten behoeve van het onderwijs. De digitale omgeving is verschillend. Ook bij de coördinatie van ICT werkzaamheden zijn er verschillen. Als intranet wordt bij Bijzonderwijs SharePoint gebruikt en bij Sirius extranet.

De bestuurlijke fusie is een kans om van elkaar te leren bij het maken van toekomstige keuzes van ICT. Er zal ook een gezamenlijke digitale omgeving moeten komen, al dan niet bij een van de bestaande aanbieders. Het advies van de werkgroep is om SharePoint na fusie op alle scholen in te zetten. Bij gezamenlijke inkoop kan de schaal van de organisatie inkoopvoordelen opleveren.

3.7.7 Meerwaarde van een besturenfusie voor het onderwijs aan de leerlingen

Tijdens een van de bijeenkomsten van de werkgroep is stilgestaan bij de meerwaarde van de bestuurlijke fusie voor het onderwijs aan de leerlingen. Daaruit zijn de volgende elementen naar voren gekomen:

- Als groter bestuur is er meer uit te wisselen op onderwijsinhoud en ontstaan meer mogelijkheden om te leren van elkaar;
- Samenwerking met nabijgelegen scholen wordt makkelijker (geen drempel meer);
- Meer synergie tussen teams (van nabijgelegen scholen) mogelijk, bijvoorbeeld bij realiseren brede buurschool, maar ook bij scholing en teamontwikkeling;
- Samen met de scholen in de eigen wijk successen vieren;
- Uitwisseling kan verbeteren, bijv. warme overdracht als kind naar ander school gaat;
- Concurrentie verdwijnt, waardoor we samen kunnen bouwen aan het beste onderwijs in hetzelfde stadsdeel;
- Bewust benadrukken van verschillende profielen van de scholen en keuzemogelijkheden tussen de scholen;
- Benutten van verschillen en overeenkomsten;
- Ouders hebben echt iets te kiezen zonder dat het voor leerlingenaantallen op bestuursniveau iets uitmaakt, daar wordt echt een meerwaarde in gezien;
- Slagkracht neemt toe;
- Kansen voor efficiënter organiseren van passend onderwijs.

3.8 Conclusie

Algemeen

In de ontwikkelagenda in bijlage 3 is per onderdeel de planning opgenomen van de onderwerpen die voor en / of na de fusie geharmoniseerd moeten worden.

Omdat de omvang van de organisatie toeneemt is het van belang dat het gevoel van de 'menselijke maat' -zoals dat nu in beide organisaties beleefd wordt- behouden blijft. De organisatie zal zo worden ingericht dat de toegankelijkheid en laagdrempeligheid gewaarborgd blijft. De fusie heeft

geen gevolgen voor de overzichtelijkheid op locatieniveau en ook de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders wijzigt niet.

Na de fusie wordt gewerkt met een eenhoofdig bestuur en een raad van toezicht. De kerntaken van het bestuur staan omschreven in paragraaf 3.1.5. De schoolleiders hebben, net als nu ook al het geval is, een integrale managementverantwoordelijkheid met een accent op onderwijskundig leiderschap. De samenvoeging van de bestuursbureaus leidt niet tot ontslag of verlies van rechtspositionele aanspraken. Er zal wel een herverdeling in werkzaamheden nodig zijn die kan leiden tot wijzigingen in functies en taken.

De GMR heeft geen belemmeringen geconstateerd om te komen tot een gezamenlijke GMR. Communicatie met de achterban is een belangrijk aandachtspunt.

De fusie heeft geen nadelige gevolgen voor de voorzieningen en kan leiden tot een meerwaarde door het breder inzetten van voorzieningen voor meerdere scholen in de wijk.

Personeel

Er zijn veel overeenkomsten in het personeelsbeleid tussen Bijzonderwijs en Sirius. Maar er zijn ook verschillen. Die verschillen zitten vooral in het hoe en niet in het wat en hebben onder andere te maken met de stijl van besturen. Het realiseren van de harmonisatie en het verder uitwerken van nieuwe beleidstukken zal veel inspanning vragen. Diverse zaken moeten voor de fusiedatum worden geharmoniseerd. Bij de afstemming van het beleid worden geen onoverkomelijke bezwaren verwacht.

Onderwijs

Er zijn veel overeenkomsten tussen de besturen en er wordt al veel samengewerkt op het gebied van passend onderwijs en de brede school. Beide schoolbesturen werken aan dezelfde opdracht, namelijk het bieden van thuisnabij en kwalitatief, passend onderwijs aan de kinderen in Zuidoost. Ook de missie, visie en kernwaarden vertonen veel overeenkomsten. Er zijn voldoende aanknopingspunten en kansen voor het formuleren van een gezamenlijke missie, visie, kernwaarden en ambitie. De inzet op het behouden en verbeteren van de onderwijskwaliteit en het kwaliteitsprofiel van beide stichtingen is ook vergelijkbaar.

Daarnaast zijn er ook verschillen tussen (de scholen van) de twee besturen. Binnen Sirius en Bijzonderwijs worden veel verschillende activiteiten ontplooid. Die verschillen zijn vooral interessant om van elkaar te leren en zijn geen belemmering.

Een bestuurlijke fusie tussen Sirius en Bijzonderwijs heeft een duidelijke meerwaarde voor het bieden van goed onderwijs aan de kinderen in Zuidoost, zoals beschreven in paragraaf 3.7.7. Om de meerwaarde te realiseren zal komende jaren veel tijd geïnvesteerd moeten worden in het verder vormgeven van de samenwerking en gezamenlijke profilering van de scholen.

4. Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid, inclusief identiteit / eigenheid

De rapportage van de werkgroep identiteit, samengesteld uit twee directeuren en twee GMR-leden (ouder en leerkracht) per bestuur, is door de stuurgroep gebruikt voor de samenstelling van dit hoofdstuk. Onder identiteit wordt zowel het openbare karakter en de levensbeschouwelijke grondslag, als het bredere profiel en de eigenheid van een school verstaan.

4.1 Effecten van de fusie op de keuzevrijheid

Na een eventuele bestuurlijke fusie ressorteren er onder het gefuseerde bestuur 14 openbare scholen en 7 scholen op levensbeschouwelijke grondslag. Daarbinnen zijn er enkele openbare scholen met een specifiek onderwijskundig concept, namelijk Dalton, Jenaplan, Montessori en gepersonaliseerd leren. Door de fusie wijzigt dat niet, waardoor de keuzevrijheid tussen scholen met een verschillende richting / grondslag of aanpak / onderwijskundig concept blijft bestaan. Door de diversiteit, overeenkomsten en verschillen tussen de scholen voor de ouders duidelijker te benoemen hebben zij meer te kiezen en worden ze beter in staat gesteld om een schoolkeuze te maken. Dat is een meerwaarde van de bestuurlijke fusie. Er zal blijvend aandacht zijn voor het behoud van het eigen karakter / profiel van de scholen, passend bij wat de omgeving nodig heeft, de variëteit / diversiteit tussen de scholen en keuzevrijheid.

Door de bestuurlijke fusie verdwijnt er een rechtspersoon waardoor er minder keuze ontstaat tussen verschillende schoolbesturen.

4.2 Effecten van de fusie op de diversiteit

Door de vorming van een samenwerkingsbestuur ontstaat er een stichting met openbare en bijzondere scholen. De nieuwe stichting is gericht op het behoud van een divers aanbod van openbare en levensbeschouwelijke scholen.

De bestuurlijke fusie heeft niet als doel om scholen samen te voegen. Verschillen tussen de scholen worden nadrukkelijk behouden. In het kader van de verdichting, uitbreiding, bevolkingsontwikkelingen en in het kader van een evenwichtige voorzieningenplanning kan het zijn dat er in de toekomst scholen meer zullen gaan samenwerken of fuseren.

Op dit moment valt er nog niet te zeggen om welke scholen dat zou gaan. Wanneer een fusie of intensieve samenwerking tussen scholen aan de orde komt dan zal dat zorgvuldig opgepakt worden, in samenspraak met alle geledingen van die school en het bestuur. Het behoud van de kenmerken van de identiteit en eigenheid van de scholen die betrokken zijn bij de samenwerking of fusie is daarbij een belangrijk uitgangspunt.

Bij het doel in de statuten van de gefuseerde stichting wordt zowel openbaar onderwijs als de levensbeschouwelijke grondslag opgenomen. Daarnaast wordt de algemeen-bijzondere grondslag toegevoegd om voor de toekomst voldoende ruimte te behouden, bijvoorbeeld bij het stichten van nieuwe scholen. Bovenstaande betekent dat het bestuur zich zal moeten richten op en verantwoorden over de diversiteit in het aanbod van de bestaande levensbeschouwelijke en openbare scholen. De Raad van Toezicht houdt daar toezicht op.

Diversiteit en verscheidenheid zijn op de scholen van beide besturen een belangrijk thema. Bij Bijzonderwijs wordt dat meer benaderd vanuit de levensbeschouwelijke rijkdom. Dat betekent dat er aandacht is voor diversiteit en verschillende levensovertuigingen, dat is breder dan het religieuze / godsdienstige. Het gaat ook om gemeenschappelijke waarden, zoals respect, verbondenheid en de waarde van het menselijk leven en samenleven. Op de scholen leren de kinderen over verschillende religies en staat niet één religie, met de gebruiken daarvan (zoals bijvoorbeeld gebed), centraal. Bij Bijzonderwijs is identiteit ingebed in het handelen van de leerkrachten en onderwijsaanbod op de scholen en worden de scholen extern ondersteund door een identiteitsbegeleider vanuit Arcade, gericht op persoonsvorming, burgerschap en levensbeschouwelijk leren binnen het onderwijs. Ook wordt jaarlijks in het directeurenoverleg (DO) en tijdens de vergadering van de Raad van Toezicht aandacht geschonken aan de verdere uitwerking van de levensbeschouwelijke identiteit.

Bij Sirius staat het openbare karakter van de scholen en gelijkwaardigheid van iedereen nadrukkelijk centraal. Diversiteit / verschillen in bijvoorbeeld cultuur, religie, sociaaleconomische achtergrond, land van herkomst en geaardheid zijn belangrijk thema's. Op de openbare scholen wordt in het programma actief ingespeeld op deze verschillen en staat ontmoeting centraal (delen in plaats van kiezen), waardoor er tussen de kinderen begrip voor elkaar ontstaat.

Alle scholen van Sirius en Bijzonderwijs zijn toegankelijk voor alle leerlingen. De uitwerking van de grondslag 'levensbeschouwelijk onderwijs', is net als openbaar onderwijs, niet religieus maar gebaseerd op eigentijdse waarden (die weer een grote overlap hebben met de waarden vanuit het openbaar onderwijs).

Voor de toekomst kunnen alle scholen hun eigenheid behouden, onder andere op het gebied van de identiteit, maar vooral ook breder dan dat. In de werkgroep identiteit en eigenheid zijn de volgende bouwstenen aangedragen voor de visie op identiteit van de gefuseerde stichting:

- Gelijkwaardigheid in alle lagen van de organisatie / school;
- Ontmoeting met gelijkwaardigheid;
- Kans om verschillen tussen en oordelen over scholen te overbruggen;
- De seculiere / wereldlijke blik op alle scholen;
- Grondwet eerst, daarna andere bronnen, zoals bijvoorbeeld de Bijbel;
- Welbevinden;
- Specifieke eigenheid voor scholen ;
- Uitwisselen en van en met elkaar leren en samenwerking;
- Zoveel mogelijk leren van elkaars culturen;
- De positieve aspecten van het levensbeschouwelijke benadrukken, niet (zichzelf) buiten sluiten vanuit religieuze overtuigingen. Belangrijk om vanuit levo expliciet te zijn in wat je wel en niet acceptabel vindt in de uitingen van religies. belangrijk om daar duidelijker over te zijn;
- Op voorhand (voor aanmelding op een school) benoemen wat we verwachten van ouders;
- Gezamenlijke richtlijnen formuleren over wat we precies verstaan onder openbaar en bijzonder onderwijs. Bijvoorbeeld hoe we omgaan met religieuze feesten;
- Brede toegankelijkheid;
- Het gaat over de gelijkwaardigheid tussen mensen: gelijkheidsprincipes staan op nummer 1, dat is de belangrijkste grondslag.

De kern is gelegen in de volgende aspecten:

- Verbinding: ontmoeten staat centraal;
- Brede toegankelijkheid en het bewaken van de algemene toegankelijkheid; iedereen is welkom en staat open voor anderen (en heeft het recht om zichzelf buiten te sluiten, maar niet de ander);
- Gelijkwaardigheid: iedereen is gelijkwaardig en wordt ook dusdanig behandeld.

Bovenstaande bouwstenen zijn een eerste aanzet voor het gesprek over de betekenis van het karakter / de grondslag en de brede identiteit op de scholen na de bestuurlijke fusie. De fusie kan als kans worden aangegrepen om de scholen duidelijker te profileren en aan te geven wat wordt verstaan onder een openbare en bijzondere school en wat de specifieke identiteit van een school inhoudt. Daardoor zijn ouders beter in staat om een keus te maken voor een school.

Na de zomervakantie wordt gestart om op het gebied van de brede identiteit kernwaarden te formuleren op basis waarvan de scholen invulling geven aan hun eigen identiteit en profiel. Er is ruimschoots aandacht voor de levensbeschouwelijke grondslag en het openbare karakter van de scholen. De scholen worden ondersteund bij de vormgeving van de brede identiteit als kenmerkend onderdeel van het onderwijs en het handelen van de leerkracht.

4.3 Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio

Door de besturenfusie blijft de bereikbaarheid en toegankelijkheid van de onderwijsvoorzieningen gewaarborgd. De scholen kunnen op basis van de gemiddelde schoolgrootte open blijven (bijlage 6). Wanneer in het kader van de verdichting, uitbreiding, bevolkingsontwikkelingen en een evenwichtige voorzieningenplanning scholen in de toekomst samen gaan, zal de bereikbaarheid en toegankelijkheid een belangrijk uitgangspunt zijn.

4.4 Conclusie

Identiteit en het behoud van de variëteit aan scholen en keuzevrijheid is bij een bestuurlijke fusie tussen Bijzonderwijs en Sirius een belangrijk aandachtspunt. Dat is een aangelegenheid van de scholen en het bestuur. Het is van groot belang dat scholen hun eigen profiel en identiteit kunnen vormgeven en behouden, passend bij wat de omgeving nodig heeft, en dat de openbare en bijzondere scholen herkenbaar blijven. Dit wordt in de statuten vastgelegd. Na de zomervakantie is er nadrukkelijk aandacht voor de vormgeving van de levensbeschouwelijke en openbare (brede) identiteit op de scholen en de formulering van gemeenschappelijke kernwaarden. De bouwstenen van de werkgroep dienen daarbij als eerste aanzet.

De bestuurlijke fusie is een kans om met elkaar de scholen duidelijker te profileren en aan te geven wat wordt verstaan onder een openbare en bijzondere school en wat de specifieke identiteit van een school inhoudt. Daardoor zijn ouders beter in staat om een keus te maken voor een school.

Door de nabijheid van scholen en de algemene toegankelijkheid van alle scholen van de gefuseerde stichting blijft de bereikbaarheid en toegankelijkheid van de onderwijsvoorzieningen gewaarborgd.

5. Kosten en baten van de fusie en financiële situatie

5.1 Financiële kosten en baten

Om goed zicht te krijgen op de financiële gevolgen van een bestuurlijk samengaan is een 'Due Diligence' op maat voor onze stichtingen uitgevoerd. De belangrijkste conclusie is dat de financiële positie van beide stichtingen goed is. Geconsolideerd voor 2018 geven de gangbare kengetallen tevens een positief beeld weer. Ook meerjarig is dit het geval. Een verschil is dat Sirius werkt met voorzieningen en Bijzonderwijs met bestemmingsreserves. Onder invloed van het gehanteerde beleid van bestemmingsreserves door Stichting Bijzonderwijs ten opzichte van voorzieningen door Sirius, is de solvabiliteit en het weerstandsvermogen PO met het beleid van bestemmingsreserves beter ten opzichte van de situatie met voorzieningen. Een definitieve keuze voor het te hanteren beleid wordt gemaakt na overleg met de instellingsaccountant. Voor een toelichting op deze conclusie wordt verwezen naar pagina 20 t/m 22 van het rapport Due Diligence.

5.2 Financiële risico's

De relevante beoordelingsthema's leiden niet tot vermeldenswaardige risico's in het licht van de fusie. De enige uitzondering hierop vormt een dispuut tussen Sirius met de gemeente over de financiering van bouwprojecten (€ 306K), zie hiervoor ook pagina 9 van het rapport Due Diligence. Gekeken is naar de kengetallen, het administratief stelsel voor buitenonderhoud, de schulden en verplichtingen, het ziekteverzuim, de in- en uitstroom van medewerkers (pensioneringen en lerarentekort), de soliditeit van het financieel beheer, de reserves, de meerjarenonderhoudsplannen en de financiering van de nieuwbouw. Voor een toelichting op deze conclusie wordt verwezen naar pagina 7 van het rapport Due Diligence.

5.3 Niet-financiële kosten en baten

De niet financiële kosten van de fusie zijn gelegen in de harmonisatie van het beleid en het investeren van tijd in de samenwerking tussen de scholen. Dat laatste wordt vooral als een meerwaarde gezien van de fusie.

De niet financiële baten van de fusie zijn elders in deze fusie-effectrapportage terug te vinden. Daarbij gaat het vooral om de verwachte en beleefde meerwaarde van de fusie op het gebied van samenwerkingen in de wijken tussen de afzonderlijke scholen en met kindpartners, kennisdeling en het vergroten van de bestuurlijke slagkracht.

5.4 Allocatiemodel

De allocatiemodellen van beide stichtingen wijken af. Sirius hanteert een percentage van drie vaste Rijksvergoedingen ter financiering van bovenscholen. Bijzonderwijs hanteert een verdeelmodel op basis van leerlingaantallen per school waarbij de hoeveelheid directie, leerkracht, IB, onderwijsassistent en conciërge/administratieve kracht hiermee samenhangt. Tevens gaat de hele MI-vergoeding naar de scholen en een vast deel van de Rijksbijdrage Personeels- en Arbeidsmarktbeleid. Voor de fusie-organisatie zal een nieuw allocatiemodel moeten worden opgesteld, wat tot afwijkingen per school ten opzichte van de huidige situatie zal leiden. De vrijheden in besteding van de gealloceerde middelen door de scholen staan beschreven op pagina 27 van het rapport Due Diligence.

5.5 Eigendomssituatie (school)gebouwen

Voor enkele scholen dient het juridisch eigendom nog aan de scholen te worden overgedragen. Dit betreft zowel Bijzonderwijs als Sirius. Het kantoorgebouw aan de Schonerwoerdstraat staat op de balans van Bijzonderwijs, Sirius huurt het benedengedeelte van Bijzonderwijs. Zie ook pagina 16 en 27 van het rapport Due Diligence.

5.6 Conclusie

Het Due Diligence onderzoek heeft niet geleid tot bevindingen waardoor de fusie geen doorgang zou kunnen vinden. De elementen die als risico gezien kunnen worden zijn in beeld en beheersbaar. Zie ook de managementsamenvatting op pagina 4 tot en met 6 van het rapport Due Diligence.

6. Evaluatie van de fusie

6.1 Evaluatie van de fusie

Na de fusie wordt een nieuw koersplan opgesteld. Daaraan gekoppeld worden ook de evaluatiemomenten ingepland.

Bij de evaluatie worden alle geledingen betrokken; GMR, RvT, directeuren, personeel, staf. De wijze waarop wordt geëvalueerd wordt nader bepaald in overleg met de geledingen. De genoemde risico's en nadelen van de fusie en de meerwaarde en voordelen, zoals benoemd in deze FER, worden in de evaluatie meegenomen.

De evaluatie is erop gericht om het beleid van de nieuwe stichting -waar nodig- bij te sturen en aan te vullen/te versterken.

7. Advies gemeente(n)

7.1 Advies van burgemeesters en wethouders

Het advies van de gemeente Amsterdam wordt na afronding van de rapportage bij de gemeente opgevraagd. De uitkomst wordt in dit hoofdstuk opgenomen.

Bijlage 1: Plan van aanpak en tijdpad

Onderzoek naar gevolgen mogelijke bestuurlijke fusie Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius

In dit plan van aanpak staat beschreven hoe het onderzoekstraject wordt ingericht om de gevolgen van de mogelijke bestuurlijke fusie in kaart te brengen. Doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de effecten en risico's van een bestuurlijke fusie en het aantonen van de te verwachten meerwaarde. De uitkomsten van het onderzoek worden opgenomen in een fusie-effectrapportage (fer), daarin wordt ook beschreven hoe de nieuwe organisatie zal worden ingericht en wat daar voor nodig is. In een ontwikkelagenda wordt opgenomen wat en wanneer dat wordt vormgegeven, voor of na de fusiedatum. De besturen kunnen vervolgens op grond van de uitkomsten uit de fer tot een goed onderbouwd en weloverwogen voorgenomen besluit komen met betrekking tot een bestuurlijke fusie.

Een definitief besluit tot fusie kan pas worden genomen na goedkeuring van de raden van toezicht en nadat alle stappen zorgvuldig zijn doorlopen en de afzonderlijke GMR-en, conform de WMS, hebben ingestemd met het besluit tot fusie en de gevolgen van de fusie zoals beschreven in de fer.

Instemming door de GMR-en is pas mogelijk na raadplegen van de ouders. Over de vorm en wenselijkheid van de ouderraadpleging wordt overlegd met de GMR-en. Daarnaast is advies (i.h.k.v. de fusietoets) van B&W van de betrokken gemeenten en toestemming van de minister nodig voordat daadwerkelijk kan worden gefuseerd.

Bij een bestuurlijke fusie vindt een wijziging van de statuten plaats. Voor een statutenwijziging van een schoolbestuur met openbare scholen is vooraf instemming van de gemeenteraad noodzakelijk. Het is van belang dat de gemeenten (gemeenteraad en B&W) in een vroeg stadium worden geïnformeerd en waar nodig betrokken.

Gedurende het proces worden de belanghebbenden periodiek geïnformeerd over het proces.

1. Werkwijze

Stuurgroep

Het onderzoek wordt geleid door een stuurgroep. De stuurgroep wordt gevormd door de twee bestuurders en Ilse den Heijer, externe projectleider vanuit SynTrans. Zij zal fungeren als voorzitter van de stuurgroep. De taken van de stuurgroep zijn:

- De voortgang van het onderzoeksproces bewaken;
- Oog hebben voor potentiële risico's tijdens en na het fusieproces;
- Voorstellen doen voor een inrichting van de gefuseerde organisatie;
- Het vaststellen van een harmonisatiekalender / ontwikkelagenda, met daarin de werkwijze, het tijdpad en indien mogelijk en wenselijk de rollen van de diverse, betrokken partijen;
- Voorbereiden van interne en externe communicatie over het fusieproces, de bestuurders dragen waar nodig zorg voor mondelinge toelichting bij directeurs, bureaumedewerkers en waar nodig de teams;
- Voorbereiden van formele aanvragen en de besluiten die genomen moeten worden.

Projectleider

De projectleider:

- draagt zorg voor de coördinatie en uitvoering van het onderzoek naar de gevolgen van de mogelijke fusie;

- brengt op de volgende beleidsterreinen de overeenkomsten en verschillen in kaart en bereidt daarover het gesprek voor met de werkgroepen over de visie op de toekomstige invulling:
 - personeel en rechtspositie
 - onderwijs
 - identiteit en eigenheid
- zit de commissie governance voor met een afvaardiging van de raden van toezicht, die zich buigt over de inrichting van bestuur en toezicht, en zorg voor een korte rapportage.
- stelt de fer samen die voldoet aan de wet- en regelgeving;
- stelt op basis van de uitkomsten uit de stuurgroep en de werkgroepen een harmonisatiekalender / ontwikkelagenda op.

In de onderzoeksopzet wordt de aanpak verder uitgewerkt. Met betrekking tot de financiën wordt een due diligence onderzoek uitgevoerd door een externe deskundige.

Wergroepen

Voor het gesprek over de wenselijke toekomstige invulling worden werkgroepen ingericht. Deze worden samengesteld uit directieleden en GMR leden. Tijdens meerdere werksessies wordt op basis van de voorbereidingen van de projectleider stilgestaan bij de toekomstige visie en wenselijke invulling. De uitkomsten worden verwerkt in de fer. Niet alle onderwerpen worden volledig uitgewerkt in de fer. Daarvoor wordt een harmonisatiekalender / ontwikkelagenda opgesteld met daarin een planning met wat, wanneer gerealiseerd dient te worden, al dan niet voor de fusiedatum. In de werkgroepen is aandacht voor kennismaking tussen de deelnemers en wordt ook stilgestaan bij de wensen en behoeften die de leden bij de achterban signaleren.

2. Communicatie

Goede en zorgvuldige communicatie is tijdens het fusieproces van groot belang. De volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- De bestuurders informeren periodiek hun raad van toezicht, de GMR en gemeente over de voortgang;
- De stuurgroep is verantwoordelijk voor de berichtgeving naar ouders en personeel (aparte nieuwsbrief voor ouders en personeel?);
- Voor het verkrijgen van een zo breed mogelijk draagvlak worden het personeel en de ouders periodiek geïnformeerd over de voortgang door middel van nieuwsberichten en waar nodig een bijeenkomst;
- Voordat het onderzoek van start gaat worden overige belanghebbenden (gemeenten, kindpartners, samenwerkingsverband, enz.) eveneens geïnformeerd;
- Bij de start van het onderzoek zal daarnaast een persbericht worden samengesteld;
- Gedurende het onderzoeks- en besluitvormingstraject informeren beide bestuurders elkaar over ingrijpende ontwikkelingen die hun eigen organisatie betreffen en stemmen deze af.

In het communicatieplan is de wijze van communiceren nader uitgewerkt. De informatiemomenten naar alle geledingen zijn / worden opgenomen in de activiteitenkalender.

3. Tijdpad

Het streven is om de fusie per 1 januari 2020 te realiseren. Om dat te kunnen realiseren wordt onderstaande tijdpad aangehouden. Het tijdpad wordt gedetailleerd uitgewerkt in een activiteitenkalender met daarin per activiteit een deadline, de verantwoordelijke(n) en de opbrengst.

December 2018	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bespreken uitkomsten draagvlakonderzoek en opzet vervolgonderzoek
December 2018 / januari 2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ Informeren GMR-en ○ Informeren gemeenten ○ Informatie directeuren ○ Informeren overige belanghebbenden ○ Intentieverklaring en plan van aanpak worden vastgesteld ○ Start due diligence
Periodiek	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tussentijds informeren van de RvT's (momenten zijn/worden aangegeven in de activiteitenkalender) ○ Nieuwsbrieven
December 2018 / januari 2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ Uitvoering onderzoek naar verschillen en overeenkomsten door projectleider. Hieruit wordt input voor de werkbijeenkomsten gehaald.
Januari – mei 2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ Circa drie bijeenkomsten met de commissie governance ○ Circa drie werkbijeenkomsten met de werkgroepen ○ Twee bijeenkomsten met de GMR i.v.m. vormgeving GMR na fusie ○ Gezamenlijke bijeenkomst GMR-en ○ Gezamenlijke bijeenkomst directeuren ○ DGO ○ Ouderraadpleging
Mei 2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ Samenstelling fusie-effectrapportage (fer) door projectleider ○ Voorbereidingen statutenwijziging
Juni 2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ Toelichting fer in bijeenkomsten voor raden van toezicht en afzonderlijke GMR-en ○ Instemmingsaanvragen GMR-en ○ Adviesaanvraag B&W gemeenten i.h.k.v. de fer
Juli 2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ Insturen aanvraag naar de DUO inzake fusietoets
September - december 2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ Uitkomst fusietoets ○ Instemmingsverzoek gemeenteraad m.b.t. statutenwijzigingen (er vindt al eerder afstemming plaats), goedkeuring door raden van toezicht ○ Interne besluitvorming ○ Voorbereidingen en integratie
1-1-2020	Fusiedatum

Bijlage 2: Intentieverklaring

KRACHTIG ONDERWIJS IN ELKE WIJK

INTENTIEVERKLARING

In juli 2018 is door B&T Organisatieadvies de verkenning afgerond naar de haalbaarheid en wenselijkheid van een bestuurlijke fusie tussen Sirius en Bijzonderwijs. Daarnaast is een indicatie gegeven van te verwachten aandachtspunten. Op basis van een verkenning naar het interne en externe draagvlak hebben Stichting Bijzonderwijs en Stichting Sirius overwogen dat door een bestuurlijke fusie:

- in verband met de geografische nabijheid en dezelfde doelgroep intensievere samenwerking tussen de scholen mogelijk wordt en er meer volume ontstaat zodat de ondersteuning voor de kinderen breder kan worden ingezet;
- de scholen elkaar kunnen versterken in de wijk, waarbij bijvoorbeeld ook de samenwerking met jeugdzorg, welzijn en het samenwerkingsverband passend onderwijs, kunnen bijdragen aan thuisnabij en kwalitatief goed onderwijs aan de kinderen;
- kennis en expertise breder kunnen worden ingezet tussen scholen in de wijk en daarbuiten, waardoor voor medewerkers en kinderen meer kansen kunnen ontstaan voor talentontwikkeling;
- de bestuurskracht kan worden versterkt door een gunstigere schaal met meer efficiëncymogelijkheden en een minder kwetsbare bestuurs- en staforganisatie met meer specialismen;
- een krachtigere positie kan ontstaan met meer invloed in het (school)bestuurlijke krachtenveld in de gemeente Amsterdam.

De besturen spreken de intentie uit om:

op basis van bovengenoemde overwegingen de gevolgen van een eventuele bestuurlijke fusie tussen de twee stichtingen te onderzoeken en om naar aanleiding daarvan tot een voorgenomen besluit te komen, inhoudende de vorming van één bestuurlijke organisatie. Dit onder de voorwaarde dat het daartoe in te richten onderzoek oplevert dat één bestuurlijke organisatie voor de scholen van beide stichtingen inderdaad de gewenste meerwaarde oplevert en niet leidt tot onaanvaardbare negatieve effecten.

De besturen besluiten tot:

het instellen van een stuurgroep die tot taak heeft een onderzoek te (laten) verrichten naar de gevolgen van en de wijze waarop een bestuurlijke fusie tot stand kan worden gebracht. De stuurgroep bestaat uit de bestuurders van beide stichtingen en een externe projectleider. De taak van de stuurgroep wordt opgenomen in een plan van aanpak.

De besturen spreken af:

- Alle medewerking te verlenen om voor dit onderzoek de noodzakelijke informatie, menskracht en middelen te leveren;
- elkaar over en weer tijdig te informeren over voorgenomen besluiten die gevolgen kunnen hebben na een eventueel bestuurlijke fusie;
- vertrouwelijk om te gaan met informatie en gegevens van de wederpartij;
- externe kosten, verbonden aan het onderzoek, ieder voor de helft te dragen;
- zorg te dragen voor interne bespreking, leidend tot finale besluitvorming;
- dat het partijen vrij staat om het onderzoeks- en besluitvormingstraject beargumenteerd te beëindigen. De besturen stellen elkaar in dat geval als eerste op de hoogte en gaan in dat geval niet over tot financiële aansprakelijkheidsstelling voor dit besluit.

Wanneer naar aanleiding van het onderzoek de meerwaarde voor een bestuurlijke fusie kan worden bevestigd en blijkt dat er geen onoverkomelijke bezwaren zijn, kunnen de besturen een voorgenomen besluit nemen tot bestuurlijke fusie. Een definitief besluit kan pas worden genomen na goedkeuring van de raden van toezicht en instemming van beide gemeenschappelijke medezeggenschapsraden. Daarna zal de minister toestemming moeten verlenen voor de fusie. Wanneer de fusie daadwerkelijk doorgaat, vindt een statutenwijziging plaats. Voor een statutenwijziging is instemming van de gemeenteraad noodzakelijk.

Aldus vastgesteld te Amsterdam op 15 januari 2019

Namens Stichting Bijzonderwijs

Namens Stichting Sirius

Harry Dobbelaar
Directeur-bestuurder

Mariet Brouwers
Bestuurder

Bijlage 3: Ontwikkelagenda

Onderwerp	Wat	Wie	Planning
Menselijke maat (3.1)	Aandacht voor overzichtelijkheid, zeggenschap en laagdrempeligheid.	Bestuur	Continue
Bestuur en toezicht			
Profiel en benoemen bestuurder	Profiel bestuurder en traject inzake benoemen bestuurder nieuwe organisatie	RvT	voor fusie
Toezichtkader	Vaststellen toezichtkader voor gefuseerde organisatie	RvT	na fusie
Management en bureau			
Management-statuut (3.1.4)	Nadere invulling	Bestuur, bestuursbureau, directeuren	na fusie
Bestuursbureau (3.1.4)	Samenvoeging en helderheid over samenstelling en taken.	Bestuur	voor en na fusie
Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad			
GMR (3.4)	Vormgeving nieuwe GMR / overgangperiode	GMR	na fusie
Medezeggenschap-reglement (3.4)	Opstellen GMR-reglement	SynTrans	voor fusie
Personeel en rechtspositie			
Werkgelegenheidsbeleid (3.6.2)	Harmonisatie in overleg met vakbonden. Informeren / voorlichten personeel Sirius. Instemming GMR Sirius van werkgelegenheids- naar ontslagbeleid.	Bestuur	voor fusie
HRM-beleid (3.6.3)	Gezamenlijke doelen formuleren	Bestuur, bestuursbureau, directeuren	voor en na fusie
Professionalisering (3.6.4)	Formuleren gemeenschappelijke visie	Bestuur, directeuren	na fusie
Mobiliteit (3.6.5)	Inzet om uitstroom te beperken, aandacht voor wensen personeel.	Bestuur, directeuren, bestuursbureau	continue
Lerarentekort (3.6.7)	Gezamenlijke aanpak	Bestuur, bestuursbureau	voor fusie
Zij-instroom (3.6.8)	Keuze om al dan niet in Federatie samen te werken m.b.t. zij-instroom. Regelingen op elkaar afstemmen	Bestuur, bestuursbureau	na fusie
Opleiden in de school (3.6.9)	Afstemmen organisatie en aansturing	Bestuur, bestuursbureau	na fusie
Vervanging (3.6.10)	Keuze m.b.t. invalpool en Brede Selectie	Bestuur, federatie	na fusie
Verzuim (3.6.11)	Gezamenlijk beleid. Keuze m.b.t. eigen-riscodragerschap	Bestuur, bestuursbureau	voor fusie

Functiebouw-werk (3.6.12)	Harmonisatie, aansluitend bij nieuwe CAO	Bestuur, bestuursbureau	na fusie
Gesprekken-cyclus (3.6.13)	Eerst overnemen handelswijze Sirius, na fusie beleidsmatige afstemming. Wensen directeuren betrekken	Bestuur, bestuursbureau	na fusie
Secundaire voorwaarden (3.6.14)	Harmonisatie	Bestuur, bestuursbureau	na fusie
Werving & Selectie (3.6.15)	Afstemming	Bestuur, bestuursbureau	na fusie
AK en PSA (3.6.18)	Keuze AK en administratieve doorvoering PSA	Bestuur, bestuursbureau	voor fusie
Onderwijs en kwaliteit			
Gezamenlijke ambitie (3.7)	Het formuleren van een gezamenlijke ambitie voor kwalitatief goed onderwijs in Zuidoost	Bestuur, directeuren	voor fusie
Missie, visie en kernwaarden (3.7.1)	Bouwen aan gezamenlijke missie, visie en kernwaarden, gekoppeld aan het nieuwe strategisch beleidsplan / koersplan	Bestuur, samen met de geledingen	na fusie
Bovenschoolse kwaliteitszorg (3.7.2)	Gezamenlijk vormgeven aan de bovenschoolse kwaliteitszorg	Bestuur, bestuursbureau, directeuren	voor fusie
Professionele cultuur en leiderschap (3.7.3)	In gesprek over wat wordt verstaan onder leiderschap, de manier(en) waarop dat kan worden ingevuld en wat daarvoor (bovenschools) nodig is	Bestuur, directeuren	voor en na fusie
Passend onderwijs en zorg (3.7.4)	Samen met de nabijgelegen school sterker / efficiënter verbinden met partners.	Bestuur, bestuursbureau, directeuren, kind- en welzijnspartners	na fusie
Brede school (3.7.5)	Intensievere samenwerking tussen scholen in de brede school met partners	directeuren, kind- en welzijnspartners	voor en na fusie
ICT (3.7.6)	Keuze m.b.t. investeringsplan	Bestuur, bestuursbureau, directeuren	na fusie
ICT (3.7.6)	Keuzes maken met betrekking tot gezamenlijke digitale omgeving (Heutink, Unilogic, andere aanbieder)	Bestuur, bestuursbureau	voor fusie
SharePoint (3.7.6)	Invoeren in gehele organisatie	Bestuur, bestuursbureau	na fusie

Samenwerking en profilering			
Samenwerking (3.7.7)	Kansen van bestuurlijke fusie benutten door intensievere samenwerking tussen scholen	Bestuur, bestuursbureau, directeuren	voor en na fusie
Profilering (3.7.7)	Bewust benadrukken (onderwijskundige) profielen van de scholen en keuzemogelijkheden	Bestuur, bestuursbureau, directeuren, leerkrachten, ouders	voor en na fusie
Profilering (4.2)	Gezamenlijk de scholen duidelijker profileren met hun brede identiteit (meer dan openbaar en bijzonder)	Bestuur, bestuursbureau, directeuren, leerkrachten, ouders	voor en na fusie
Profilering (3.6.15)	Eenduidige communicatie / profilering naar (toekomstig) personeel	Bestuur, bestuursbureau, directeuren, leerkrachten	voor en na fusie
Identiteit en eigenheid			
Betekenis (brede) identiteit (4.2)	Gezamenlijke kernwaarden formuleren en helderheid over wat wordt verstaan onder een openbare en bijzondere school en hoe invulling wordt gegeven aan identiteit en eigenheid in brede zin	Bestuur, directeuren, leerkrachten, ouders	voor en na fusie
Lidmaatschap Federatie en instandhouding kleine scholen			
Federatie (1.6)	Keuze om al dan niet lid te zijn van de Federatie		voor fusie
Samenwerkingsovereenkomst (bijlage 6)	Opstellen samenwerkingsovereenkomst met de besturen in de Federatie voor de instandhouding van scholen onder de opheffingsnorm conform art. 157 WPO	Bestuur, Federatie	na fusie

Bijlage 4: Vergelijking managementstatuten

onderwerp	Bijzonderwijs	Sirius
<i>inleiding</i>	Er is sprake van een directeur-bestuurder. Code goed bestuur conform PO Raad.	Er is sprake van een directeur-bestuurder. Code goed bestuur conform art 31 WPO.
<i>directie</i>	Directeur dagelijkse leiding school namens directeur-bestuurder. Directeur draagt bij aan beleid stichting. Directeur (kaderstellend door directeur-bestuurder) belast met <ul style="list-style-type: none"> - Schoolplan binnen stichtingskaders - Schoolbeheer - Personeelsbeleid - MR - School-financiën - Klachten. 	Regeling taken en bevoegdheden directeuren met als hoofdlijnen: <ul style="list-style-type: none"> - Dagelijkse leiding op hun school - Schoolplan (opstellen en uitvoeren) met inachtneming de uitgangspunten van de stichting - Kwaliteit van onderwijs - Personeelsbeleid op schoolniveau - School-financiën - MR.
<i>Directie verantwoording</i>	In afspraak met directeur bestuurder: <ul style="list-style-type: none"> - Vooraf gestelde resultaatsverwachtingen - Management rapportages - Verantwoordingsplichtig bij belangrijke besluiten - Eens per jaar evaluatie. 	
<i>gesprekkencyclus</i>	Gesprek met directeur conform model gesprekkencyclus. Persoonlijk functioneren i.r.t. competentieprofiel.	
<i>directeurenoverleg</i>	6x per jaar directeur-bestuurder/schooldirecteuren. Directeur-bestuurder voorzitter. Raadpleging door directeur-bestuurder t.a.v. voorgenomen beleid. Afstemming en informatie-uitwisseling scholen onderling.	Directeur-bestuurder voert directieoverleg en zit dit voor. Reglement t.a.v. taken, bevoegdheden en werkwijze m.b.t. directieoverleg.

<i>bestuursbureau</i>	Directeur-bestuurder geeft leiding aan bestuursbureau. In opdracht van directeur-bestuurder kunnen stafleden bestuurstaken uitoefenen i.r.t. de scholen.	Adjunct bovenschools directeur die in opdracht van directeur-bestuurder in zijn naam kan optreden. Directeur-bestuurder geeft leiding aan bestuursbureau In opdracht van directeur-bestuurder kunnen stafleden bestuurstaken uitoefenen i.r.t. de scholen. Directeur-bestuurder stelt reglement samen m.b.t. onder- of doormandatering.
<i>managementstatuut</i>	Vaststelling directeur-bestuurder. Goedkeuring Raad van Toezicht. Per 1-8-2011 vastgesteld voor onbepaalde tijd.	Directeuren en GMR advies t.a.v. vaststelling en wijziging. Vaststelling directeur-bestuurder. Geldigheidsduur van 2 jaar met steeds stilzwijgende verlenging.
<i>Taken en bevoegdheden directeur-bestuurder</i>		Bevoegd gezag van de stichting. Eindverantwoordelijk. Financiën besteding en verwerving. Legt verantwoording af aan organisatie via jaarverslag en jaarrekening. Legt jaarlijks begroting en jaarverslag voor aan RvT ter informatie.
<i>bekostigingszaken</i>		Directeur-bestuurder draagt zorg voor meerjaren- en jaarbegroting, kwartaalrapportages, jaarrekening. Directeur-bestuurder stelt directeuren in de gelegenheid van advies t.a.v. bovenstaande. Vooraf gesteld jaar-maximum t.a.v. door schooldirecteur te besteden gelden.

Bijlage 5: Vergelijking GMR-en

	Bijzonderwijs	Sirius	Wenselijk na fusie
Omvang (P en O geleding altijd gelijk) Art. 3 statuut	14	14	circa 14, exacte aantal nader af te spreken na fusie
Zittingsduur	3 jaar	Bij vertrekkend lid wordt nieuw lid namens die school voorgedragen	4 jaar
Termijnen (zitting)	Maximaal 2 termijnen (6 jaar)	Er is nu geen maximum	Maximaal 3 termijnen
Werkwijze verkiezingen (art. 6)	Standaard werkwijze, eventueel met verkiezingscommissie	Standaard werkwijze, eventueel met verkiezingscommissie	Standaard werkwijze, eventueel met verkiezingscommissie
Informatievoorziening achterban	Via intranet / SharePoint	Digitaal, binnen 14 dagen (statuut) Het is de taak van het GMR lid om zijn achterban te informeren over de agenda en het verslag van de vergadering	Via intranet
Termijnen (instemming / advies)	6 weken (standaard)	6 weken (standaard)	6 weken
Faciliteiten	Voraf activiteitenplan met begroting	Voraf activiteitenplan met begroting	Voraf activiteitenplan met begroting
Facilitering personeel	60 uur per jaar, voor de voorzitter 80 uur per jaar	60 uur per jaar, voorzitter is officieel geen lid van de GMR. Voorkeur gaat uit naar een ouder	60 uur per jaar, voorzitter is officieel geen lid van de GMR. Voorkeur gaat uit naar een ouder
Ambtelijk secretaris	Geen ambtelijk secretaris, wel secretaris	Een personeelslid is de ambtelijk secretaris. Ambtelijk secretaris is geen lid van de GMR	Ambtelijk secretaris (personeelslid, al dan niet lid van de GMR).
Voorzitter	Voorzitter (personeel of ouder)	Voorzitter is geen lid van de GMR en bij voorkeur een ouder	Voorzitter (al dan niet lid van de GMR)
Facilitering ouders	Onkostenvergoeding voor aantoonbare / noodzakelijke kosten: € 25,- per keer	Vacatievergoeding van € 25,- per keer	Vacatievergoeding van € 25,- per keer
Jaarverslag GMR	De raad stelt jaarlijks een verslag van werkzaamheden over het afgelopen jaar vast (en zendt dit naar schoolleiding en bevoegd gezag)	De secretaris stelt jaarlijks voor 1-10 een verslag samen van de werkzaamheden van het afgelopen schooljaar. In de praktijk komt dat in het bestuursverslag al eerder in het jaar	Als onderdeel van het bestuursverslag

Bijlage 6: Gemiddelde schoolgrootte

Alle Amsterdamse openbare scholen onder de norm worden in stand gehouden door middel van de gemiddelde schoolgrootteberekening uit artikel 157 van de wet op het primair onderwijs (WPO). De gemeente doet jaarlijks het instandhoudingsverzoek bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Alle openbare scholen worden daarbij als een bestuurlijk geheel behandeld. Daar ligt geen samenwerkingsovereenkomst uit artikel 157, lid 3 t/m 6 van de WPO onder. Vier scholen (Cornelis Jetses, Bijlmerdrie, De Ster en 16^e Montessori) van Sirius worden op basis van de gemiddelde schoolgrootte open gehouden. Bijzonderwijs kan haar twee scholen (Mobiël en Onze Wereld) onder de norm ook in stand houden op basis van de gemiddelde schoolgrootte van de eigen stichting.

Bij de instandhoudingsberekening worden altijd alle scholen van een bevoegd gezag meegeteld. Dat betekent dat bij een fusie tussen Sirius en Bijzonderwijs tot samenwerkingsbestuur de huidige Bijzonderwijs scholen meetellen bij het instandhoudingsverzoek aan DUO vanuit het openbaar onderwijs. Dat is door DUO bevestigd.

De minimale gemiddelde schoolgrootte om scholen onder de norm in stand te kunnen houden is voor scholen in de gemeente Amsterdam 290 leerlingen. Voor de openbare scholen in Amsterdam komt de gemiddelde schoolgrootte uit op 341 leerlingen. De gemiddelde schoolgrootte voor Bijzonderwijs is 319 leerlingen. Als na de bestuurlijke fusie de Bijzonderwijs scholen gaan meetellen in de gemiddelde schoolgrootte komt die op basis van het aantal leerlingen op 1-10-2018 uit op 340 leerlingen. Het effect van de fusie is derhalve beperkt. In alle gevallen is de marge ruim voldoende om de scholen onder de norm ook in de toekomst in stand te kunnen houden.

Ook de instandhouding van de nevenvestigingen komt niet in gevaar.

Omdat er geen formele samenwerkingsovereenkomst aanwezig is op basis waarvan de Amsterdamse openbare scholen in stand worden gehouden, is het wenselijk om een samenwerkingsovereenkomst conform artikel 157 af te sluiten. Dat biedt de beste garanties om de scholen ook in de toekomst open te kunnen houden. De nieuwe fusieorganisatie zal zich inspannen om met de besturen verenigd in de Federatie tot een samenwerkingsovereenkomst te komen.