



Onderzoek bestuurlijke fusie VCBO Kollumerland & Stichting Arlanta

Oplegger bij deelrapportages

Auteur: Stuurgroep fusietraject
Datum: maart 2019
Status: Definitief

Inhoudsopgave

H1. Inleiding	3
H2. Onderwijs en identiteit	3
H3. Personeel en Organisatie	4
H4. Huisvesting en financiën	8
H5. Bestuurlijke organisatie (governance)	9
H6. Ontwikkelagenda	11

H1. Inleiding

Na de ondertekening van de intentieverklaring is een verkennend onderzoek uitgevoerd naar mogelijkheden en effecten van een bestuurlijke fusie tussen Stichting Arlanta en VCBO Kollumerland.

De stuurgroep heeft van de uitvoerders van dit onderzoek, de drie werk-/klankbordgroepen, inmiddels van elk een definitieve rapportage ontvangen. Op basis van deze rapportages is door de stuurgroep een fusie-effectrapportage (FER) opgesteld. Dit document wordt aan verschillende partijen aangeboden ter besluitvorming en is reeds bij de GMR-en in bezit. Alles overziend kan de stuurgroep op grond van het onderzoek concluderen dat beide organisaties sterke overeenkomsten vertonen (1), dat bestuurlijk samengaan van de organisaties zal bijdragen aan de met samenwerking beoogde doelen (2) en dat er geen punten ontdekt zijn die een bestuurlijke fusie in de weg staan (3).

In de deelrapportages staan diverse aanbevelingen opgesomd. Door de stuurgroep zijn besluiten genomen over die aanbevelingen. In deze oplegger gaan we dieper in op deze aanbevelingen en wat deze betekenen voor de opdracht aan de nieuwe organisatie: wat dient er nog vóór en wat dient er na de fusie geregeld te zijn/worden? Deze 'ontwikkelagenda' wordt aan het eind van dit document samengevat weergegeven.

Met betrekking tot de toekomstige bestuurlijke situatie zijn door de stuurgroep eveneens aanbevelingen gedaan aan de beide raden van toezicht. Deze aanbevelingen worden in deze oplegger benoemd in de paragraaf 'bestuurlijke organisatie'. Ook voor dit onderdeel wordt aangegeven wat dit betekent voor de ontwikkelagenda.

H2. Onderwijs en identiteit

De werkgroep onderwijs en identiteit ziet, daar waar het gaat over onderwijskwaliteit en identiteit, geen onoverkoombare verschillen tussen de beide organisaties. Er is geen enkele aanwijzing die kan doen vermoeden dat bestuurlijk samengaan een negatief effect zal hebben op de onderwijskwaliteit en identiteitsontwikkeling.

Er zijn op het gebied van onderwijskwaliteit en identiteit geen processen die voorafgaand aan de wenselijke fusiedatum geïnitieerd of herzien moeten worden.

Door de intensieve samenwerking die de afgelopen twee jaar is ontstaan, heeft de werkgroep er alle vertrouwen in dat door expertise, ervaring en middelen uit te wisselen de fusie een positieve bijdrage zal gaan leveren aan de onderwijskwaliteit en identiteitsontwikkeling op de scholen.

De stuurgroep neemt de vijf in de rapportage genoemde aanbevelingen over. Voor de ontwikkelagenda betekent dit dat er na fusie:

- Een proces ingericht dient te worden – gelijk aan de werkwijze vóór fusie – die moet leiden tot vereniging en verdieping van de strategische perspectieven.
Dit gebeurt in nauwe samenspraak met de expertgroep 'Identiteit', die een proces initieert waarin vraagstukken rondom identiteit worden besproken.
- De expertgroep 'Onderwijs en Kwaliteitszorg' de opdracht krijgt:
 - het dashboard verder te ontwikkelen zodat het door scholen van beide organisaties gebruikt kan gaan worden;
 - het werken met WMK binnen VCBO Kollumerland te evalueren en onderzoeken of er een geschikt instrument voor beide organisaties is.

- De stafmedewerker onderwijskwaliteit en innovatie de opdracht krijgt om (in samenspraak met de leden van de expertgroep “Onderwijs en Kwaliteit”) de doelstelling en samenstelling van de betreffende expertgroep te herzien.
- De adviezen van de Onderwijsinspectie (vermeld in het bestuursrapport van VCBO Kollumerland), als basis worden gebruikt voor het verder verbeteren van het bovenschools kwaliteitszorgsysteem van de nieuwe organisatie.

H3. Personeel en Organisatie

Aanbevelingen 1 tot en met 3: Rechtsvorm en betrokkenheid

Voor de nieuwe organisatie ziet de stuurgroep voldoende argumenten om voor de nieuwe organisatie de stichting als rechtsvorm te hanteren. Van een vereniging zal in de nieuwe organisatie dan ook geen sprake meer zijn. Het is dan logisch de scholen van VCBO Kollumerland over te dragen aan de Stichting Arlanta (minst kostbaar, weg van de minste weerstand). De ‘lege’ vereniging die achterblijft wordt opgeheven. De betrokkenheid van ouders zal op een andere manier dan via de vereniging en via de SAC / OAC’s vormgegeven worden. In bovenschools beleid zal worden verankerd dat ouders op elke school een belangrijke klankbordfunctie krijgen bij belangrijke ontwikkelingen en dat ouderbetrokkenheid en educatief partnerschap wordt vormgegeven en wat hier minimaal in verwacht wordt. Scholen wordt de ruimte gegeven om dit vanuit de eigenheid van de school en passend bij de ontwikkeling van de school vorm te geven. Bevorderd worden dat daarbij gebruik wordt gemaakt van de kennis en ervaringen van de bovenschoolse expertgroep Actief Ouderschap voor ouderbetrokkenheid en van elkaar.

Voor de ontwikkelagenda betekent dit:

- Voor fusie: regelen van overdracht via notariële akte (notaris) cf. WPO art. 56.
- Na fusie: opstellen beleid m.b.t. klankbordfunctie ouders, educatief partnerschap en ouderbetrokkenheid.

Aanbeveling 4 tot en met 6: naamgeving fusieorganisatie en werken aan gezamenlijke cultuur

Wat betreft de naamgeving van de nieuwe organisatie ziet de stuurgroep goede argumenten om de naam van stichting Arlanta te behouden. Kijken we naar de naam van (V/S)CBO Kollumerland, dan ligt het handhaven van deze naam niet voor de hand, omdat de regio waar de nieuwe organisatie scholen heeft groter is dan Kollumerland. Ook bestaat de gemeente Kollumerland met ingang van 1 januari 2019 niet meer. De gemeente is opgegaan in de nieuwe gemeente Noard East Fryslân.

Kijken we naar de naam van Stichting Arlanta, dan kan worden geconstateerd dat deze naam intussen bekendheid geniet. Uit gesprekken met nieuw personeel en met externe relaties is gebleken dat sprake is van een positieve reputatie. Stichting Arlanta is ook een relatief nieuwe naam. De naam is uniek en niet plaatsgebonden. Bij een eventuele naamswijziging komt de naamsbekendheid te vervallen.

Een meer financiële overweging is dat alle medewerkers van Stichting Arlanta op het account van Arlanta zitten. Het is eenvoudiger om hier medewerkers van VCBO Kollumerland aan toe te voegen dan alles om te zetten naar een nieuwe naam. Het omzetten naar een nieuwe naam kost naar verwachting circa € 20.000 en vergt daarnaast een flinke investering in tijd. Er is bovendien reeds

veel tijd, energie en geld besteed in het ontwikkelen van de huisstijl van Stichting Arlanta en het vergroten van de naamsbekendheid.

Bij keuze voor de naam Stichting Arlanta kan bij VCBO Kollumerland het gevoel ontstaan te worden “overgenomen”. Dit levert een lastig dilemma op. Het is heel lastig de verschillende argumenten ten opzichte van elkaar af te wegen. Een gevoel is bijvoorbeeld niet in geld uit te drukken. Vanuit Arlanta wordt aangereikt dat het goed is om te benoemen dat voor Arlanta de fusie met VCBO Kollumerland als een gewenste en noodzakelijke versterking wordt gezien en daarmee het belang wordt benadrukt dat ook bij een keuze voor de naam Arlanta samen met alle medewerkers van de nieuwe organisatie deze naam invulling moet worden gegeven. Er zijn concrete voornemens om dit voorjaar (op 10 april 2019) een gezamenlijke bijeenkomst, een soort “kick-off”, te organiseren. Daarnaast worden bovenschoolse expertisegroepen samengesteld vanuit beide organisaties. Na de fusie worden initiatieven voor gezamenlijke activiteiten voortgezet en verankerd. Op deze manier kan de naam Arlanta in de nieuwe organisatie met elkaar verder “geladen” worden. Er zal daarnaast gekeken worden naar mogelijkheden om de twee logo’s op enigerlei wijze te combineren.

Voor de ontwikkelagenda betekent dit het volgende:

- Na de fusie: met elkaar werken aan de identiteit van de nieuwe organisatie (zie ook de conclusies en aanbevelingen van de werkgroep onderwijs en identiteit) en daarmee aan het met elkaar verdieping geven of “laden” van de naam van de organisatie. Mogelijk kunnen hiervoor al vóór fusie eerste stappen worden gezet.
- Na fusie: onderzoeken of een combinatie van de twee logo’s – waarbij de naam van Arlanta en de vlieger van VCBO-K behouden blijft, mits het logo kracht blijft uitstralen – tot de mogelijkheden behoort. Mogelijk kunnen hiervoor al vóór fusie eerste stappen worden gezet.
- Na de fusie: tijd investeren om alle medewerkers zich gewaardeerd medewerker van de nieuwe organisatie te laten voelen. Mogelijk kunnen hiervoor al voor fusie eerste stappen worden gezet.
- Dit voorjaar: activiteiten inplannen op de scholen voor schooljaar 2019/2020, zodat scholen dit kunnen opnemen in hun jaarplanning.

Aanbeveling 7 tot en met 10: Inrichting (bovenschoolse) organisatie en functiebouwwerk

Conclusies zijn dat de functiebouwwerken van beide organisaties grotendeels overeenkomen en dat er kleine verschillen zijn in de wijze waarop de organisaties zijn ingericht. Deze verschillen komen naar voren bij de inrichting van de IB / KWO, de conciërge, administratieve en secretariële ondersteuning.

De stuurgroep neemt de aanbevelingen (7 tot en met 10) van de werkgroep over. Dit betekent voor de ontwikkelagenda het volgende:

- Na fusie: keuzes maken over de ontwikkeling van IB naar KWO in alle scholen van de fusieorganisatie, in samenspraak met directeuren en IB/KWO.
In beeld brengen wat dit betekent voor de aansturing en organisatiestructuur.
Op basis hiervan keuzes maken voor functiebeschrijving en -waardering voor KWO en Coördinator/teamleider. Er wordt daarbij gekozen voor een éénhoofdige aansturing.
- Na fusie: Onderzoeken of de functie van secretarieel medewerker in de nieuwe organisatie nodig is. Mogelijk is het wenselijker deze functie meer inhoudelijke kwaliteiten/specialisme toe te kennen.
- Na fusie: Gelijk trekken van de verdeling conciërges (1) en de inzet administratief medewerkers (2). De vraag hoeveel inzet er van conciërges en administratief medewerkers nodig is wordt nader bekeken.

- De vraag hoeveel inzet er bovenschools nodig is/wordt geacht aan secretariële of meer inhoudelijke ondersteuning wordt nader bekeken.
- Gestreefd wordt binnen een half jaar na fusiedatum een nieuw functieboek voor te leggen aan de GMR. Dit betekent dat snel (binnen het half jaar) een antwoord moet komen op de vragen die hiervoor – bij voorgaande punten – zijn gesteld. De antwoorden op deze vragen zijn input voor de totstandkoming van het functiebouwwerk.

Aanbeveling 11: Inrichting medezeggenschap

De aanbeveling wordt overgenomen.

- Vóór de fusiedatum: opdracht aan GMR-en met een voorstel te komen voor de samenstelling en werkwijze van de GMR na fusiedatum en hoe dit te verankeren in medezeggenschapsstatuut en -reglement. De uitwerking van deze opdracht door de GMR-en hoeft niet voor fusiedatum gerealiseerd te zijn.
- Vóór fusiedatum: opdracht aan GMR-en voorstellen doen voor een GMR-activiteitenplan met bijbehorende facilitering.

Voor de uitvoering van deze opdracht worden door de GMR-en zelf delegaties aangewezen, die de voorbereiding, eventueel met behulp van een extern deskundige, voor hun rekening nemen.

Aanbevelingen 12 tot en met 15: Klachtenregeling, klachtenprocedure en klokkenluidersregeling

Aanbevelingen worden overgenomen. Voor de ontwikkelagenda betekent dit het volgende:

- Na fusie: Opstellen klachtenregeling waarbij de focus ligt op een interne klachtenafwikkeling. De klachtenprocedure van VCBO-K wordt hiervoor als basis gebruikt. De regeling wordt voorgelegd aan de GMR en na vaststelling gepubliceerd op de website.
- Na fusie: Verankeren klachtenprocedure in de vastgestelde klachtenregeling. Hierover wordt gecommuniceerd (bijv. in nieuwbrieven scholen en website) en er wordt voor gezorgd dat directeuren dit bespreken met teams, zodat houding en gedrag van teamleden aansluit bij structuurafspraken.
- Na fusie: opstellen profiel voor de (eventueel externe) vertrouwenspersoon, de vertrouwenspersoon wordt geselecteerd/ benoemd aan de hand van dit profiel.
- Na fusie: opstellen klokkenluidersregeling en publiceren op de website.

Aanbeveling 16: Instandhoudingsbeleid

Het huidige instandhoudingsbeleid van beide organisaties gaat uit van het belang van de kinderen, waarin de volgende afwegingen worden meegenomen:

- Beantwoorden de vaardigheden van het onderwijzend personeel aan minimale ondergrenzen voor flexibiliteit ten aanzien van groepeeringsvormen, goed klassenmanagement, organisatorische kwaliteiten, differentiatievaardigheden/ omgaan met verschillen, een goed ontwikkeld evaluatief vermogen, een goed pedagogisch klimaat, adaptief onderwijs in de breedste zin, goede diagnostische en remediërende vaardigheden en middelen en instructiekwaliteit op een hoog kwalitatief niveau.
- Is het welbevinden van leerlingen, ouders en leerkrachten voldoende?
- Zijn de kwaliteit van het onderwijs en de opbrengsten van de leerlingen voldoende?
- Voldoen alle voorwaarden aan wat nodig is om een kleine school aan te sturen, zoals het kunnen werken met een meerschoolse directeur en een sterk, zelfstandig team.
- Staan de financiële baten in goede verhouding tot de noodzakelijke lasten op langere termijn?

Daarnaast is er aandacht voor het toekomstperspectief van de school, strategische keuzes, de leefbaarheid in het dorp, marktaandeel, financiële consequenties, etc. Daarbij is belangrijk dat ouders aan de voorkant worden betrokken, dat aan hen de perspectieven en scenario's worden geschetst en met hen de afwegingen worden besproken.

Bij Stichting Arlanta is er beleid vastgesteld, bij VCBO Kollumerland is dit niet het geval (wordt op ad hoc basis geacteerd).

Ontwikkelagenda:

- Na fusie: De stuurgroep stelt vast dat beleid op dit punt – gelet op het feit dat kleine scholen onder de gemeentelijke opheffingsnorm in stand worden gehouden - in de nieuwe organisatie gewenst is en geeft opdracht aan de nieuwe organisatie hiervoor beleid op te stellen, op basis van de uitgangspunten zoals hierboven genoemd.

Aanbeveling 17: Personele en financiële administratie

Beide organisaties hebben hun personele en financiële administratie ondergebracht bij Onderwijs Bureau Meppel.

- Voor fusie: Met OBM worden nog voor de fusie nieuwe afspraken gemaakt.

Aanbeveling 18 en 20: Arbeidsvoorwaarden en communicatie

Wettelijk is gegarandeerd dat de personeelsleden die op de overdrachtsdatum bij de huidige organisaties in dienst zijn (zowel vast als tijdelijk), op basis van de wet mee overgaan met behoud van hun rechtspositie (functie, salarispectief, diensttijd en dergelijke). Een fusie is geen grond voor beëindiging van het dienstverband. Wel kan het moment van fusie samenvallen met de afloop van tijdelijke dienstverbanden.

Wettelijk gezien betreft de fusie een 'overgang van onderneming'. Aangezien alle rechten en plichten mee overgaan is er dus geen sprake van een nieuw dienstverband. Alleen de naam van de werkgever wijzigt. Juridisch gezien hoeft hier geen nieuwe akte van benoeming voor te komen. Een brief om de werknemers te informeren over hun nieuwe werkgever is voldoende. De oude akte van benoeming, met alle rechten en plichten behorende bij het dienstverband, wordt overgenomen door de nieuwe werkgever. Personeel wordt vroegtijdig geïnformeerd over de personele gevolgen van de fusie en specifiek hoe omgegaan wordt met opgebouwde rechten, persoonlijk middels een bijeenkomst/ teamoverleg, gevolgd door een formeel schrijven van de stuurgroep.

Voor de ontwikkelagenda betekent dit het volgende:

- Vóór fusiedatum: personeel informeren over de personele gevolgen van de fusie en specifiek hoe omgegaan wordt met opgebouwde rechten, persoonlijk middels een bijeenkomst/ teamoverleg. Directeuren worden hiertoe adequaat toegerust opdat uniforme informatie naar alle medewerkers kan worden verstrekt.
- Vóór fusiedatum: formeel schrijven van het college van bestuur (de brief om de werknemers te informeren over hun nieuwe werkgever) nadat teamleden mondeling zijn geïnformeerd.

Aanbeveling 19 en 21: Formatiebeleid en begrotingsystematiek

De aanbeveling om minimaal jaarlijks de leerlingenontwikkeling in relatie tot de formatieomvang te monitoren en zo nodig op basis hiervan het werkgelegenheidsbeleid bij te stellen is reeds onderdeel van het huidige beleid binnen beide organisaties en zal worden gecontinueerd. Hetzelfde geldt voor de huidige begrotingsystematiek, welke na fusie op dezelfde wijze wordt gecontinueerd.

Aanbeveling 22 en 23: Harmonisatie personeelsbeleidsstukken

De aanbeveling personeelsbeleidstukken na fusie te harmoniseren wordt overgenomen. Totdat nieuw personeelsbeleid is ontwikkeld en vastgesteld opereren op scholen op het gebied van IPB op de wijze waarop dat vóór de fusie gebruikelijk was.

De aanbeveling nieuw verzuimbeleid voor de nieuwe organisatie op te stellen wordt overgenomen.

Aanbeveling 24: Eigen risicodragerschap

Na fusiedatum wordt onderzocht of eigen risicodragerschap van het Vervanging Fonds tot de mogelijkheden behoort

Aanbeveling 25: Taakbeleid

De aanbeveling om voor 1 juni 2019 nieuw taakbeleid op te stellen wordt overgenomen. Hierin wordt meegenomen het wegvallen van de 930-lesuren-eis. Dit beleid wordt voorgelegd aan de GMR. Tot die tijd is het model "Pietje Bel" geldig.

Aanbeveling 26: Lief en leed

De aanbeveling om voor 1 augustus 2019 nieuw lief en leed beleid op te stellen wordt overgenomen. Tot die tijd is het lief en leed-beleid van VCBO-K leidend.

H4. Huisvesting en financiën

De werkgroep financiën en huisvesting concludeert dat er t.a.v. financiën en huisvesting geen belemmeringen zijn om de organisaties samen te voegen. Er zijn weinig verschillen in financieel beleid en daar waar verschillen zijn, zijn dat geen onoverkomelijke verschillen die een fusie in de weg staan.

De stuurgroep neemt de drie in de rapportage genoemde aanbevelingen over (de vierde aanbeveling van de werkgroep huisvesting en financiën is gelijk aan de 2^e aanbeveling van de werkgroep personeel en organisatie en is reeds overgenomen). Voor de ontwikkelagenda betekent dit dat er:

- Met de fusie: private en publieke vermogens worden samengevoegd tot één privaat en één publiek vermogen.
- Met de fusie: afschrijvingstermijn voor ICT kort op 4 jaar worden gezet
- Na de fusie: bestaande contracten met o.a. ICT-leverancier, kopieerapparatuur e.d. worden beoordeeld en nagegaan of het zinvol is dit bij één partij onder te brengen.

H5. Bestuurlijke organisatie (governance)

Bestuurlijk samengaan heeft ook consequenties voor de organisatie op de niveaus van bestuur en intern toezicht. De inhoud van dit onderdeel is voorbereid binnen de stuurgroep.

Statuten

Met de bestuurlijke fusie worden de scholen die nu onder beide VCBO Kollumerland ressorteren, worden ondergebracht in bij stichting Arlanta. Voor de 'ontvangende' stichting (Arlanta dus) moeten statuten worden omgezet. De statuten zijn met uitzondering van enkele kleine verschillen inhoudelijk analoog, met dien verstande dat VCBO een vereniging is en Arlanta een stichting.

Voor de ontwikkelagenda betekent dit het volgende:

- Voor fusie: uitwerken van conceptstatuten voor de nieuwe organisatie door de raden van toezicht en college van bestuur.

Bestuursvorm

Beide organisaties hanteren het zogenaamde 'raad van toezicht model'. Beide organisaties hebben een raad van toezicht en een college van bestuur. In dit model heeft het college van bestuur een dienstverband bij de stichting waarbij de raad van toezicht het werkgeverschap ten aanzien van het bestuur uitoefent en intern toezicht houdt op de wijze waarop de stichting bestuurd wordt. De stuurgroep ziet geen aanleiding met de bestuurlijke fusie de bestuursvorm te heroverwegen. Beide organisaties zijn tevreden over deze vorm. Voor middelgrote tot grotere organisaties in het primair onderwijs is dit ook een gebruikelijk model.

Inrichting bestuur

Binnen het raad van toezicht model krijgen één of meer functionarissen de functie van college van bestuur. Dat vraagt om keuzes ten aanzien van het profiel van het college van bestuur, het aantal bestuurders, de personele invulling, de eventuele onderlinge verhouding en dergelijke.

De stuurgroep ziet argumenten voor het handhaven van een éénhoofdig college van bestuur. Deze argumenten zijn gelegen in de lagere kosten, de eenduidige verantwoordelijkheid en de 'span of control'. Bij de omvang van de organisatie die ontstaat is de span of control geen dringende redenen voor een meerhoofdig bestuur. De facto is er bovendien al sprake van één bestuurder voor beide organisaties. De stuurgroep ziet daarmee geen doorslaggevende argumenten die pleiten voor een meerhoofdig college van bestuur.

De huidige bestuurder heeft een vast dienstverband bij Stichting Arlanta en een detachering bij VCBO Kollumerland. Het dienstverband wordt net als bij het personeel automatisch gecontinueerd. De stuurgroep ziet geen redenen om hiervan af te wijken. Van een detachering zal geen sprake meer zijn.

Ontwikkelagenda:

- Voor fusie: Ontwikkelen profiel college van bestuur

Inrichting raad van toezicht

De leden van de raden van toezicht worden nu benoemd door de zittende toezichthouders (op basis van openbare werving), waarbij binnen beide raden wettelijk de GMR het recht heeft één kandidaat (bindend) voor te dragen. Voor de nieuwe stichting kan deze wijze van samenstelling gecontinueerd worden (dan uiteraard met één GMR-voordrachtszetel). Tijdelijk zal dan sprake zijn van twee voordrachtszetels.

Voor de profielen van de toezichthouders zal voor de nieuwe situatie een ‘gecombineerd’ profiel worden opgesteld en ter advies worden voorgelegd aan de dan zittende GMR.

- Voor fusie: Ontwikkelen profiel leden raad van toezicht

Als startsituatie na fusie wordt gedacht aan vijf tot zeven toezichthoudende leden. Gelet op het huidige rooster van aftreden zal na fusie sprake zijn van zes leden (vier van VCBO en twee van Arlanta). Uit deze zes leden dient de nieuwe raad een voorzitter te kiezen. Overwogen kan worden een nieuwe/ ‘neutrale’ voorzitter te werven.

Het is overigens, gelet op de huidige zittingstermijnen van enkele leden, wel wenselijk snel enig ‘vers bloed’ binnen de nieuwe raad van toezicht te krijgen.

Inrichting structuur

Geconstateerd is dat het bij de huidige raden van toezicht en college van bestuur nog ontbreekt aan een aantal ‘bestuursinstrumenten’ die de Raad van Toezicht en College van Bestuur kunnen gebruiken bij de uitvoering van hun taak. Voorbeelden zijn:

- Visie op toezicht houden en bestuurlijk leidinggeven
- Het Intern Toezicht Kader (ITK)
- Het Bestuurlijk Toetsingskader (BTK)
- Reglementen (Bestuursreglement, reglementen auditcommissie, remuneratiecommissie en/of onderwijscommissie) en statuten (w.o. het managementstatuut)

Deze documenten kunnen bijvoorbeeld ook worden gebruikt om nieuwe toezichthouders snel bekend en wegwijs te maken met de organisatie en het samen- en tegenspel tussen toezichthouder en bestuurder.

Ontwikkelagenda:

- Na fusie: (door)ontwikkelen interne governance, door raad van toezicht en college van bestuur.

H6. Ontwikkelagenda

Onderstaande ‘ontwikkelagenda’ geeft (samengevat) de onderwerpen weer die nog vóór de beoogde fusiedatum gerealiseerd dienen te worden of in de periode daarna. Het college van bestuur zal erop toezien dat deze activiteiten worden uitgevoerd.

Vóór fusiedatum

1	Ontwerpstatuten nieuwe stichting
2	Profielen leden en voorzitter RvT en CvB
3	Verkiezen voorzitter nieuwe raad van toezicht
4	Regelen van overdracht via notariële akte (notaris) cf. WPO art. 56
5	Activiteiten inplannen op de scholen voor schooljaar 2019/2020, zodat scholen dit kunnen opnemen in hun jaarplanning.
6	Afspraken met OBM
7	Personeel mondeling en schriftelijk informeren over de personele gevolgen van de fusie

Mogelijk nog voor fusiedatum in gang te zetten:

8	GMR opdracht
9	Het met elkaar werken aan de identiteit van de nieuwe organisatie en daarmee aan het met elkaar verdieping geven of “laden” van de naam van de organisatie.
10	Starten met het onderzoek naar een combinatie van de twee logo’s
11	Tijd investeren om alle medewerkers zich gewaardeerd medewerker van de nieuwe organisatie te laten voelen.

Na fusiedatum (gereed op)

Onderwijs en kwaliteit	PLANNING
1 Inrichten proces die moet leiden tot vereniging en verdieping van de strategische perspectieven, in nauwe samenspraak met expertgroep ‘Identiteit’	2019-2020
2 De expertgroep ‘Onderwijs en Kwaliteitszorg’ opdracht geven dashboard verder te ontwikkelen en WMK binnen VCBO te evalueren	2019-2020
3 De stafmedewerker onderwijskwaliteit en innovatie opdracht geven de doelstelling en samenstelling van de betreffende expertgroep te herzien	2019-2020

Personeel en organisatie	PLANNING (gereed per)
1 Opstellen beleid m.b.t. klankbordfunctie ouders, educatief partnerschap en ouderbetrokkenheid	1 augustus 2019
2 Het met elkaar werken aan de identiteit van de nieuwe organisatie en daarmee aan het met elkaar verdieping geven of “laden” van de naam van de organisatie.	2019
3 Uitvoeren van het onderzoek naar een combinatie van de twee logo’s	2019
4 (Extra) tijd investeren om alle medewerkers zich gewaardeerd medewerker van de nieuwe organisatie te laten voelen.	2019
5 Keuzes maken over de ontwikkeling van IB naar KWO In beeld brengen wat dit betekent voor de aansturing en organisatiestructuur. Op basis hiervan keuzes maken voor functiebeschrijving en -waardering voor KWO en Coördinator/teamleider. Gekozen wordt voor een éénhoofdige aansturing.	1 april – 1 oktober 2019
6 Bepalen inhoud functie secretariaal medewerker in de nieuwe organisatie	1 april – 1 oktober 2019

7	Gelijk trekken van de verdeling conciërges (1) en de inzet administratief medewerkers (2). Bepalen inzet van conciërges en administratief medewerkers.	1 april – 1 oktober 2019
8	Bepalen capaciteit stafbureau, zoals bovenschoolse inzet van secretariële of meer inhoudelijke ondersteuning.	1 april – 1 oktober 2019
9	Opstellen functieboek	1 oktober 2019
10	Voorstel GMR voor de samenstelling en werkwijze van de GMR en verankering in medezeggenschapsstatuut en -reglement.	1 juni 2019
11	Opstellen klachtenregeling en verankeren klachtenprocedure in de vastgestelde klachtenregeling	1 oktober 2019
12	Opstellen profiel vertrouwenspersoon en deze selecteren/ benoemen	1 augustus 2019
13	Opstellen klokkenluidersregeling	1 oktober 2019
14	Opstellen instandhoudingsbeleid	1 oktober 2019
15	Harmonisatie personeelsbeleidsstukken	1 januari 2020
16	Opstellen verzuimbeleid	1 januari 2020
17	Onderzoek naar 'Eigen risicodragerschap' versus 'Vervangingsfonds'	2019-2020
18	Opstellen taakbeleid	1 januari 2020
19	Opstellen lief en leed beleid	1 januari 2020

Huisvesting en Financiën		PLANNING
1	Samenvoegen private en publieke vermogens	1 april 2019
2	Afschrijvingstermijn voor ICT kort naar 4 jaar	1 april 2019
3	Beoordelen bestaande contracten met o.a. ICT-leverancier, kopieerapparatuur e.d. en nagaan of het zinvol is dit bij één partij onder te brengen.	1 april 2019

Bestuurlijke organisatie (governance)		PLANNING
1	Samenstelling en werkwijze GMR na fusiedatum; medezeggenschapsstatuut en -reglement.	1 juni 2019
2	Voorstellen GMR voor een GMR-activiteitenplan met bijbehorende facilitering.	1 juni 2019
3	Vormgeving governance / intern toezicht (nader invulling geven aan het raad van toezichtmodel)	