



FUSIERAPPORT

‘Samen werken in een samenwerkingsbestuur’

Stichting Openbare Scholen Groep Sevenwolden

&

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in de regio Heerenveen en Joure

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1	Inleiding en leeswijzer	3
Hoofdstuk 2	Projectorganisatie, proces en opdracht	5
Hoofdstuk 3	Aanleiding, motieven en ontwikkelingen	9
Hoofdstuk 4	Demografische ontwikkelingen	11
Hoofdstuk 5	Meerwaarde, kansen, risico's en aanbevelingen	14
Hoofdstuk 6	Bestuur en organisatie	17
Hoofdstuk 7	Onderwijs en identiteit	23
Hoofdstuk 8	Personeel	26
Hoofdstuk 9	Financiën en huisvesting	35
Hoofdstuk 10	Fusietoets en achterbanraadpleging	44
Hoofdstuk 11	Tijdpad	46
Hoofdstuk 12	Eindconclusies en vervolgstappen	47

Separaat bij dit fusierapport hoort een bijlagenboek van vier bijlagen:

1. De schoolportretten
2. De conceptstatuten
3. De harmonisatievoorstellen arbeidsvoorwaarden en personele regelingen
4. De fusie-effectrapportage

Inleiding

Medio 2020 hebben de besturen van Stichting Openbare Scholen Groep Sevenwolden (hierna: OSG Sevenwolden) en Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in de regio Heerenveen en Joure (hierna: Bornego College) het gezamenlijke intentiebesluit genomen om onderzoek te doen naar de haalbaarheid en de gevolgen van een besturenfusie in de vorm van een samenwerkingsbestuur. Dit besluit was destijds gebaseerd op de volgende omstandigheden en overwegingen.

Omstandigheden

- Het voortgezet onderwijs in Friesland wordt in verschillende regio's als gevolg van de bevolkingskrimp geconfronteerd met een terugloop van het aantal leerlingen.
- Door deze ontwikkelingen komt ook het voortgezet onderwijs in het voedingsgebied van de besturen onder druk te staan als het gaat om de levensvatbaarheid, continuïteit, spreiding en diversiteit van de onderwijsvoorzieningen.
- Intensieve samenwerking geeft goede waarborgen voor het behoud van de diversiteit van het onderwijsaanbod en de keuzevrijheid van ouders en leerlingen, alsmede voor de werkgelegenheid van het personeel, hoewel het in het laatste geval belangrijker lijkt het personeelstekort aan te pakken dan personele knelpunten op te lossen.
- Het is van groot belang om met behoud van de levensbeschouwelijke identiteit van het bijzonder onderwijs en het openbare karakter van het openbaar onderwijs in de regio zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau ook in de toekomst een gevarieerd en kwalitatief hoogwaardig onderwijsaanbod te kunnen blijven verzorgen.

Overwegingen

- De gedeelde doelstelling kan, door het bundelen van kennis en middelen, beter onder één bestuur gerealiseerd worden dan in de huidige bestuurlijke situatie.
- Vanuit één bestuur kan beter ingespeeld worden op de gevolgen van krimp, waarbij een grotere bestuurlijke schaal waarborgt dat kleinschalig georganiseerd onderwijs op de huidige vestigingen mogelijk blijft, wel rekening houdend met de huisvestingsontwikkelingen in de gemeente.
- De positie van het voortgezet onderwijs in het werk- en voedingsgebied van beide stichtingen kan het beste versterkt worden door het onderwijsaanbod onder één bestuurlijke verantwoordelijkheid en regie samen te brengen, dit in de vorm van een samenwerkingsbestuur.
- Beide organisaties zijn in alle opzichten gezond en kunnen vanuit kracht opereren om tijdig te kunnen anticiperen op ongewenste situaties.
- Bundeling van de krachten zal tevens bijdragen aan:
 - Versterking van de beleidskracht en de bestuurskracht.
 - Versterking van het personeelsbeleid en –beheer.
 - Vergroting van de doelmatigheid.
 - Verevening en beperking van (financiële) risico's.
 - Het stimuleren van het lerend vermogen tussen de vestigingen (leren van elkaar).

Ter uitvoering van het intentiebesluit zijn de besturen overeengekomen dat door middel van werkgroepen de haalbaarheid en de gevolgen van een besturenfusie in beeld worden gebracht op de terreinen onderwijs & identiteit, personeel en financiën, huisvesting & ICT.

In dit fusierapport wordt het resultaat van de uitwerking van de opdrachten gepresenteerd, nadat de beide bestuurders de uitwerking hebben besproken en vastgesteld.

Leeswijzer

Bij de opstelling van het rapport is zoveel mogelijk de opbouw van het format voor de wettelijk verplichte fusie-effectrapportage gevolgd (zie ook hoofdstuk 10: Fusietoets en Achterbandraadpleging).

Dit betekent dat de inhoud van het fusierapport en van de fusie-effectrapportage op onderdelen grote overeenkomsten vertoont. De fusie-effectrapportage kan worden gezien als een samenvatting van het fusierapport.

Het fusierapport heeft uitsluitend een interne functie ten behoeve van de bestuurlijke besluitvorming, de statutair vereiste goedkeuringen en de wettelijke uitoefening van de medezeggenschap. De fusie-effectrapportage heeft vooral een externe functie in het kader van de uitvoering van de fusietoets door de Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de bijbehorende advisering door de betrokken Colleges van Burgemeester en Wethouders.

In het fusierapport wordt gesproken over scholen en vestigingen. In de praktijk van alle dag gaan medewerkers en leerlingen naar school en ook in dit rapport spreken we als het maar even kan over scholen. Volgens de wet valt een school samen met een brinnummer en kent een school verschillende vestigingen. Wij maken dit onderscheid alleen als het in het kader van de tekst niet anders kan.

Een ander onderscheid betreft besturenfusie en juridische fusie. In het rapport gebruiken we het woord besturenfusie steeds om aan te geven dat het om een fusie tussen twee stichtingen gaat en dat het dus niet gaat om een fusie tussen scholen. Wij gebruiken het woord juridische fusie om aan te geven hoe we de besturenfusie willen realiseren (zie verder hoofdstuk 6).

In het rapport wordt in hoofdstuk 2 ingegaan op de projectorganisatie, het proces en de opdrachten die zijn uitgewerkt. Hoofdstuk 3 beschrijft de aanleiding en de motieven voor de beoogde fusie, alsmede relevante ontwikkelingen.

In hoofdstuk 4 worden de demografische gegevens in beeld gebracht tot 2030. Hoofdstuk 5 beschrijft de meerwaarde, de kansen en risico's en de aanbevelingen, zoals deze door de werkgroepen zijn geformuleerd en door de beide bestuurders zijn meegenomen in dit rapport.

De hoofdstukken 6, 7, 8 en 9 beschrijven achtereenvolgens de gevolgen van de fusie op het gebied van bestuur en organisatie, onderwijs en identiteit, personeel en financiën, huisvesting en ICT.

Hoofdstuk 10 beschrijft de wet- en regelgeving met betrekking tot de fusietoets. Het tijdpad, zoals dat gevolgd wordt vanaf begin 2021, is opgenomen in hoofdstuk 11 en hoofdstuk 12, tenslotte, beschrijft de eindconclusies en vervolgstappen.

Het rapport kent vier bijlagen.

- De schoolportretten, waarin de afzonderlijke scholen worden geportretteerd.
- De statuten van de nieuwe stichting.
- De harmonisatievoorstellen arbeidsvoorwaarden en personele regelingen.
- De fusie-effectrapportage.

De besturen gaan ervan uit dat aan de hand van dit fusierapport en de bijbehorende bijlagen de definitieve besluitvorming kan plaatsvinden en daarmee de basis kan worden gelegd voor de vorming van een samenwerkingsbestuur per 1 januari 2022 door het Bornego College en OSG Sevenwolden.

Heerenveen, maart 2021.

J.J. Wildeboer

College van Bestuur

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in de regio Heerenveen en Joure

H. Schoenmaker

Voorzitter College van Bestuur

Stichting Openbare Scholen Groep Sevenwolden

Inleiding

Dit fusierapport is tot stand gekomen dankzij de medewerking van veel interne medewerkers. Aan de hand van werkopdrachten hebben zij de hoofdstukken Onderwijs & Identiteit, Personeel en Financiën, Huisvesting en ICT uitgewerkt. Het hoofdstuk Bestuur & Organisatie is uitgewerkt door de stuurgroep, op onderdelen in nauwe samenwerking met de beide raden van toezicht en (een delegatie van) de beide medezeggenschapsorganen.

In dit hoofdstuk worden de opdrachten, zoals deze eerder in het Plan van Aanpak zijn geformuleerd, gepresenteerd, nadat eerst een korte samenvatting van de projectorganisatie en het proces wordt gegeven.

Projectorganisatie

Het onderzoek naar de haalbaarheid van een besturenfusie in de vorm van een samenwerkingsbestuur is geleid en begeleid door de stuurgroep. De stuurgroep bestaat uit de beide bestuurders van OSG Sevenwolden en Bornego College en de beide externe procesbegeleiders.

De stuurgroep is verantwoordelijk voor de voortgang van het onderzoek, stuurt het proces aan op hoofdlijnen, monitort de voortgang procesmatig en inhoudelijk en is voor de procesbegeleiders een belangrijk klankbord gedurende het proces. Voorts worden de opdrachten voor de werkgroepen vastgesteld in de stuurgroep. Ten slotte verzorgt de stuurgroep de communicatie met de medezeggenschapsraden en de raden van toezicht en stelt het onderzoeksrapport vast.

Daarnaast neemt de stuurgroep het uitwerken van de vraagstukken ten aanzien van Bestuur en Organisatie voor haar rekening en betreft hierbij waar nodig en wenselijk de formele gremia.

De stuurgroep kent dus enerzijds een agenda die gericht is op de regievoering van het proces en de inhoudelijke agenda en anderzijds een agenda die gericht is op het uitwerken van de bestuurlijke en organisatorische inrichting van de nieuwe stichting.

De opdrachten zijn nader uitgewerkt door drie werkgroepen: Onderwijs en Identiteit, Personeel en Financiën, Huisvesting en ICT.

Daarnaast was er vanuit de stuurgroep met enige regelmaat overleg met een delegatie van de beide medezeggenschapsorganen en met de Fusiecommissie, een delegatie uit de beide raden van toezicht. Dit overleg diende vooral om de medezeggenschapsorganen en de raden van toezicht bij te praten over de voortgang van het proces en waar nodig te consulteren. Daarnaast heeft de Fusiecommissie de procedure voor de omvang en samenstelling van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur van de nieuw te vormen stichting voor haar rekening genomen.

Proces

De stuurgroep heeft voor en in samenspraak met de werkgroepen een onderzoeksopdracht geformuleerd. De uitwerking hiervan heeft, nadat de bestuurders op basis van de bevindingen uit het onderzoek elk voor zich tot de conclusie zijn gekomen dat een besturenfusie zinvol en wenselijk is, uiteindelijk geleid tot dit fusierapport en de wettelijk verplichte fusie-effectrapportage.

Vanaf februari 2021 is het rapport formeel in procedure gebracht. Dit betreft de bestuurlijke besluitvorming, de statutair vereiste goedkeuring door de beide Raden van Toezicht, de wettelijk vereiste instemming door de beide medezeggenschapsorganen (MR c.q. GMR), het advies van de colleges van burgemeesters & wethouders van Heerenveen, De Fryske Marren en Leeuwarden over de fusie-effectrapportage, het op grond van de CAO-VO vereiste overleg met de vakbonden, de wettelijk verplichte uitvoering van de fusietoets door het ministerie van OCW en de goedkeuring van de nieuwe statuten door de gemeenteraad van Heerenveen.

Het gehele traject is het proces geconfronteerd met de gevolgen van corona, waardoor met enige regelmaat gezocht moest worden naar andere wegen om de betrokkenheid van iedereen zo optimaal mogelijk te houden.

In het vierde kwartaal van 2020 heeft het proces tijdelijk stilgelegen vanwege gezondheidsproblemen bij één van de beide bestuurders.

Uiteindelijk is besloten om, als gevolg van het oponthoud in het proces en een zorgvuldige uitwerking van de zaken die goed geregeld moeten zijn op de fusiedatum, om het besluitvormingstraject af te ronden vóór de zomer van 2021 en de fusiedatum te bepalen op 1 januari 2022.

Tenslotte: zoals hiervoor aangegeven, is het fusierapport samengevat in de fusie-effectrapportage en worden de aanbevelingen van de werkgroepen verwerkt in het Implementatieplan 2021-2022.

Voor wat betreft de besluitvorming geldt, dat het voorgenomen fusiebesluit, het fusierapport (inclusief de vier bijlagen) en de fusie-effectrapportage (bijlage 4) voorgelegd worden aan de raden van toezicht en de medezeggenschapsorganen (interne besluitvorming) en dat (in het kader van externe besluitvorming) het voorgenomen fusiebesluit en de fusie-effectrapportage ter advies worden voorgelegd aan de drie betrokken gemeenten en de statuten (bijlage 2) ter goedkeuring worden voorgelegd aan de gemeenteraad van Heerenveen.

Het Implementatieplan kent een eigen intern overleg- en besluitvormingstraject, dat ingaat na afronding van de besluitvorming van de besturenfusie.

Opdrachten

Het fusierapport is grotendeels gebaseerd op het werk dat is verricht door de werkgroepen en de stuurgroep. Hierna worden de opdrachten die de stuurgroep en de werkgroepen hebben uitgewerkt samengevat (de omschrijvingen zijn gebaseerd op de oorspronkelijke fusiedatum van 1 augustus 2021).

Opdracht Bestuur en Organisatie

De stuurgroep doet voorstellen/aanbevelingen over het zijn van een samenwerkingsbestuur, de besturingsfilosofie, de bestuursstructuur, de organisatiestructuur en de medezeggenschap; daarnaast spreekt de stuurgroep zich uit over de hoofdlijnen van de inrichting en organisatie van de ondersteunende diensten. De opeenvolgende stappen in de voorstellen van de stuurgroep worden besproken in en bekrachtigd door de Fusiecommissie.

De opdracht wordt uitgewerkt op de volgende onderdelen.

1. Identiteit, missie en visie van de nieuwe stichting en de verankering/borging van de levensbeschouwelijke identiteit en het openbare karakter op stichtings- en/of schoolniveau.
2. Besturingsfilosofie en kernwaarden (leidende principes).
3. Realisatie van de fusie en de verantwoording daarvan
 - a. Bestuurlijke fusie (keuze maken).
 - b. Juridische fusie (keuze maken).
 - c. Inrichting wettelijk toezicht i.o.m. gemeente Heerenveen.
4. Bestuurlijke inrichting
 - a. Rechtsvorm en bestuursmodel.
 - b. Bestuur (omvang, profielen, samenstelling, voorzitterschap,).
 - c. Intern toezicht (omvang, profielen, samenstelling, kwaliteitszetels, voorzitterschap);
 - d. Huisvesting bestuur + ondersteunende diensten
 - e. Medezeggenschap op bovenschools niveau en schoolniveau.

De punten 4b en 4c zijn uitgewerkt door de Fusiecommissie. Punt 4e is op hoofdlijnen nader uitgewerkt in samenwerking met de delegatie van de beide medezeggenschapsorganen.
5. Organisatorische inrichting
 - a. Bestuur en schoolleiding.
 - b. Overlegstructuur.
 - c. Ondersteunende dienst(en).

Daar waar mogelijk en passend worden de verschillende onderdelen uit de opdracht zo concreet mogelijk uitgewerkt of vertaald in duidelijke voorstellen en aanbevelingen.

In de uitwerking van de opdracht wordt onderscheid gemaakt tussen twee fases, waarin de doelstellingen van de bestuurlijke fusie worden gerealiseerd.

1. Wat moet goed geregeld zijn op 1 augustus 2021 als de nieuwe stichting wordt opgericht?

2. Wat kan beter geregeld worden in de daaropvolgende transitiefase (augustus 2021 – augustus 2022) met het oog op het realiseren van het ideale eindplaatje?

Werkgroep Onderwijs & Identiteit

De werkgroep bestaat uit de volgende leden: Alinka Spijkers (Bornego College; directielid), Ramin Brugge (Bornego College; docent), Martine Louwerse (Bornego College; OOP), Roelineke de Jong (Bornego College; ouder), Elske de Woerd (OSG Sevenwolden; ouder/GMR), Bert Oosting (OSG Sevenwolden; directielid – tevens voorzitter van de werkgroep), Jeroen Fisser (OSG Sevenwolden; OOP); Sylvia Dortmund (OSG Sevenwolden; docent); Louis Dijk (OSG Sevenwolden; docent) en Joke van der Veen (Kei College; docent).

De volgende onderwerpen krijgen in ieder geval een plaats in de uitwerking van de opdracht.

1. De levensbeschouwelijke identiteit van het bijzonder onderwijs en het openbare karakter van het openbaar onderwijs (nu en straks).
2. De onderwijskundige identiteit van de scholen en de positionering en profilering van de scholen in de regio.
3. Reeds ingezette ontwikkelingen op de scholen.
4. Samenwerking tussen de scholen.
5. Het onderwijsaanbod (onderscheid en complementariteit van het aanbod).
6. De onderwijskwaliteit.
7. De beide scholen waar nu al wordt samengewerkt: Kei College en Plein Joure.

Werkgroep Personeel

De werkgroep bestaat uit volgende leden: Paulien Brust (OSG Sevenwolden; staf), Ernest van den Berg (OSG Sevenwolden; docent), Henk de Vries (Bornego College; staf), Karin Brevoord (Bornego College; docent) en Peter van Tuinen (Bornego College/OSG Sevenwolden; directielid – tevens voorzitter van de werkgroep).

De werkgroep inventariseert de huidige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van de twee organisaties, het taakbeleid en functiebouwwerk en de rechten en plichten van medewerkers.

Daarnaast brengt de werkgroep de formatie en de toekomstige ontwikkeling op basis van leerlingenaantallen, kwantitatieve en kwalitatieve frictie en het natuurlijk verloop in kaart.

Daarbij komen de onderstaande deelvragen aan de orde.

1. Breng de overeenkomsten en verschillen van beide functiebouwwerken in beeld. Welke consequenties komen hieruit naar voren en welke oplossingen kunnen hiervoor geformuleerd worden?
2. Welke fricties worden voorzien m.b.t. mobiliteit van medewerkers en welke opties zijn erom daarin te kunnen voorzien?
3. Hoe zien de schoolpopulaties van de scholen eruit op 1 oktober 2019 en wat is de geprognosticeerde leerlingontwikkeling (per schoolsoort) voor de komende jaren?
4. In hoeverre voorziet het actuele bestand van medewerkers van de scholen in de behoefte van dat moment (aantal te geven lessen per schoolsoort)? Houd daarbij rekening met de gekozen richting(en) voor de beroepsgerichte afstudeermogelijkheden (profielen) en de effecten van het te verwachten natuurlijk verloop.
5. Welke fricties worden voorzien m.b.t. een goede match tussen vraag (welke functies hebben we nodig) en aanbod (medewerkers in dienst om alle taken uit te kunnen voeren) en welke consequenties zijn er hierbij voor de werkgelegenheid?
6. Welke opties zijn er om eventuele fricties te kunnen oplossen?
7. Hoe ziet het taakbeleid van de beide scholen eruit?
8. Hoe ziet de functiemix van de beide scholen eruit?
9. Welke ontwikkelingen zijn er nog meer binnen beide scholen die van invloed (kunnen) zijn op de werkgelegenheid?
10. Zijn er verschillen (en zo ja, welke) in arbeidsvoorwaarden tussen de beide scholen?

Beide besturen hechten eraan dat er op het moment van de effectuering van het samenwerkingsbestuur sprake is van een personeelsformatie (directie, OP en OOP) die afgestemd is op de vraag naar formatie op dat moment (teldatum aantal leerlingen 1 oktober 2019). Beide stichtingen 'leveren schoon op'¹ op het moment van de effectuering.

De werkgroep Personeel brengt het personeelsbestand in kaart en houdt daarbij rekening met:

- Werkgelegenheid (formatieve verplichtingen tot en met 2020)
- Mobiliteit
- Natuurlijk verloop

Tenslotte formuleert de werkgroep uitgangspunten voor de personele overdracht naar de nieuwe stichting (indien aan de orde) en de werkgroep doet een voorstel voor een bezwaarprocedure.

Werkgroep Financiën & Huisvesting

De werkgroep bestaat uit de volgende leden: Bauke Kuperus (Bornego College; directeur bedrijfsvoering – tevens voorzitter van de werkgroep), Martin Blaak (Bornego College; OOP), Klaas de Haan (OSG Sevenwolden; staf), Erik Mast (OSG Sevenwolden; ICT) en Peter Groenbroek (OSG Sevenwolden; docent).

Financiën

Geef een duidelijk een concreet overzicht van de financiële situatie van de beide stichtingen ultimo 2019. In dat overzicht moet aandacht worden geschonken aan:

1. De exploitatie 2019 en het exploitatieresultaat 2017 en 2018.
2. De begroting 2020 en de exploitatieontwikkeling in 2020.
3. De laatste versie van de meerjarenbegroting.
4. De balans per 31 december 2019.
5. Kengetallen en meerjarige ontwikkeling daarvan en een toelichting daarop: solvabiliteit, liquiditeit, weerstandsvermogen, kapitalisatiefactor en rentabiliteit.
6. Management-letters.

Ondersteuning

De werkgroep beschrijft de huidige inrichting van de ondersteuning van de beide stichtingen en stelt vast waar sprake is van een vergelijkbare werkwijze en over welke zaken een keuze moet worden gemaakt. Hieraan wordt een korte beschrijving van de toekomstige situatie toegevoegd.

Onder ondersteuning wordt hier verstaan:

1. Administratieve organisatie voor personeel en financiën, inclusief de door de organisaties gebruikte administratiekantoren en softwarepakketten.
2. ICT en automatisering.
3. Facilitair.
4. Contracten en inkoop.

Huisvesting

De werkgroep beschrijft de huidige situatie m.b.t. de gebouwen van de scholen op het gebied van eigendom en financiering en doet een aanbeveling hoe hier mee om te gaan.

Tot slot brengt de werkgroep de kwantitatieve en kwalitatieve ruimtebehoefte van de scholen in kaart, nu en in de toekomst op basis van leerlingenprognoses. De werkgroep beschrijft de huidige huisvesting en de gevolgen daarvan voor de facilitaire dienstverlening en de administratieve organisatie.

¹ Er wordt rekening gehouden met het oplossen van overformatie en langdurig zieken.

Inleiding

In dit hoofdstuk worden eerst de motieven beschreven die hebben geleid tot de keuze voor een besturenfusie in de vorm van een samenwerkingsbestuur. Daarna worden drie ontwikkelingen geduid die weliswaar los staan van het fusieproces, maar inhoudelijke raakvlakken met de voorgenomen besturenfusie hebben.

Aanleiding en motieven

Ook in de regio Midden-Friesland wordt het voortgezet onderwijs geconfronteerd met een daling van het aantal leerlingen en fluctuaties in de leerlingenstromen. Tegelijkertijd is er sprake van een toenemende (regel-)druk op het onderwijs, zowel vanuit de overheid als vanuit de samenleving: de overheid verwacht van het onderwijs adequaat in te kunnen spelen op uiteenlopende maatschappelijke ontwikkelingen en garant te staan voor een hoge onderwijskwaliteit. De samenleving (ouders en leerlingen, vervolgonderwijs, maatschappelijke instellingen en bedrijfsleven) verwacht een gevarieerd, actueel en hoogwaardig onderwijsaanbod van de scholen, zodat er volop keuze is en een goede aansluiting op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt.

Tenslotte doet een dreigende krapte op de arbeidsmarkt (het lerarentekort) een nog sterker beroep op onderwijsorganisaties om een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn.

Dit alles vraagt extra inzet en inspanning, terwijl de daling van het aantal leerlingen op termijn zorgt voor minder inkomsten.

De bestuurders en toezichthouders van het Bornego College en OSG Sevenwolden zijn tot de conclusie gekomen dat de positie van het voortgezet onderwijs in het voedings- en werkgebied van hun scholen dan ook het beste versterkt kan worden door het onderwijsaanbod onder één bestuurlijke verantwoordelijkheid en regie samen te brengen.

De bestuurlijke samenwerking tussen OSG Sevenwolden en het Bornego College biedt mogelijkheden om een actieve rol te spelen door samen met andere partijen te werken aan een vitale regio en op deze manier verder invulling te geven aan de maatschappelijke opdracht. Deze samenwerking betreft o.a. maatschappelijke instellingen, bedrijfsleven en primair onderwijs en vervolgonderwijs.

Bestuurlijke schaalvergroting leidt tot een grotere en financieel solide rechtspersoon met meerdere scholen voor voortgezet onderwijs. Dit biedt de beste garantie om de continuïteit van het onderwijsaanbod te waarborgen en ook in de toekomst een aantrekkelijke werkgever te blijven.

Verder kan de bedrijfsvoering verder versterkt worden en kan adequaat ingespeeld worden op actuele en aanstaande huisvestingsvraagstukken in de regio.

Tenslotte biedt bestuurlijke schaalvergroting de mogelijkheid om een impuls te geven aan innovatie, professionalisering en leiderschapsontwikkeling op elk niveau van de organisatie.

Beide organisaties werken al nauw samen, onder meer in het Kei College en Plein Joure. Hierbij gaat het om samenwerking tussen twee besturen op schoolniveau. De stap die de bestuurders nu willen zetten is de beide stichtingen te fuseren in een samenwerkingsbestuur. Daarmee wordt in het belang van de leerlingen het beste van twee werelden gecombineerd en worden via een bestuurlijke fusie de sterke punten van beide organisaties samengebracht en verder uitgebouwd.

Een samenwerkingsbestuur is een bestuur dat afzonderlijke openbare en bijzondere scholen bestuurt conform artikel 53c van de Wet op het Voortgezet Onderwijs. In een samenwerkingsbestuur is een duurzame borging van de levensbeschouwelijke identiteit van het bijzonder onderwijs en het openbare karakter van het openbaar onderwijs op die manier wettelijk verankerd.

Daarnaast zijn er volop mogelijkheden om deze borging zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau naar eigen inzicht vorm te geven.

Ontwikkelingen

Hiervoor is al gewezen op de samenwerking tussen de beide besturen in het Kei College en Plein Joure. Parallel aan deze samenwerking zijn OSG Sevenwolden en Bornego College al langer in gesprek over de wenselijkheid van bestuurlijke samenwerking. In het kader hiervan zijn verschillende

samenwerkingsvarianten onderzocht en besproken.² Uiteindelijk is ervoor gekozen om een besturenfusie in de vorm van een samenwerkingsbestuur door middel van een haalbaarheidsonderzoek nader uit te werken. Deze uitwerking heeft geresulteerd in dit fusierapport. Gedurende het onderzoek naar de haalbaarheid van de besturenfusie hebben drie ontwikkelingen plaatsgevonden die het fusieproces niet betreffen, maar er wel mee te maken hebben.

1. In oktober 2020 is een nieuw Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen (RPO) ingediend voor de periode 2021-2026. Het RPO regelt de planning van onderwijsvoorzieningen voor een periode van vijf jaar en speelt daarbij in op nieuwe ontwikkelingen in de regio. In hoofdstuk 6 komen we terug op de inhoud van het RPO.
2. OSG Sevenwolden en het Bornego College hebben subsidie aangevraagd en gekregen voor Fase 1 van de *Subsidieregeling incidentele middelen leerlingendaling*. In maart 2021 wordt de planvorming voor Fase 2 van deze regeling ingediend. Deze regeling is vooral bedoeld om duurzame oplossingen in de regio te vinden voor de gevolgen van de daling van het aantal leerlingen.
3. In samenwerking met de gemeente Heerenveen wordt op dit moment gewerkt aan een langetermijnvisie op de huisvesting van het onderwijs, waarbij recht wordt gedaan aan de onderwijskundige behoefte, de krimp, de beperkte beschikbaarheid van financiële middelen in het huidige tijdsgewricht, de actuele gebouwensituering en de staat van onderhoud. Er wordt niet alleen gekeken naar de huisvesting van de scholen maar in het geval van een besturenfusie ook naar de toekomstige huisvesting van het nieuwe College van Bestuur en de centrale diensten.

Inmiddels is duidelijk geworden dat de realisatie van een besturenfusie een onmisbare schakel is geworden in de realisatie van genoemde ontwikkelingen.

² Zie de notitie *Holding en Samenwerkingsbestuur* d.d. 4 februari 2019

HOOFDSTUK 4

DEMOGRAFISCHE GEGEVENS

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de demografische gegevens gepresenteerd die door de werkgroepen zijn gebruikt voor de uitwerking van de opdracht. In de gevallen waarin dit van toepassing is, wordt in de desbetreffende hoofdstukken verwezen naar deze data.

De demografische ontwikkeling laat zien dat de scholen van de beide stichtingen rekening moeten houden met een daling van het aantal leerlingen van tussen de 11% en 15% in 2030, vergeleken met 2020.

Prognose leerlingenaantallen

Voor de ontwikkeling van de leerlingenaantallen op de betrokken scholen is gebruikgemaakt van de reeds beschikbare prognoses die zijn opgesteld door DUO.³ Leerlingenprognoses worden gebaseerd op informatie die op enig moment bekend is. In de door ons gehanteerde DUO-prognose zijn de telgegevens van 1 oktober 2019 gebruikt en vervolgens gecorrigeerd op basis van de leerlingentelling 1 oktober 2020, die zijn aangeleverd door de scholen zelf.⁴ Dus voor het jaar 2020 zijn de werkelijk ingeschreven leerlingen als uitgangspunt genomen op basis waarvan vanaf 2021 een gecorrigeerde prognose is gemaakt.

Omdat prognoses worden gebaseerd op historische informatie, zijn onvoorziene ontwikkelingen in de toekomst er niet in verwerkt. Naarmate de prognose betrekking heeft op jaren die verder in de toekomst liggen, kan het aantal onvoorziene ontwikkelingen die niet in de prognose zijn meegenomen toenemen. De onzekerheid over de betrouwbaarheid van het geprognostiseerde leerlingenaantal neemt dus toe naarmate het jaar verder in de toekomst ligt. Toch bevatten prognoses waardevolle informatie voor het maken van toekomstbeleid en -planning. Tijdig een trend signaleren van een daling van de leerlingenaantallen is noodzakelijk om het onderwijs duurzaam en toekomstbestendig te kunnen inrichten. Daarom is ervoor gekozen om de prognose tot en met 2031 op te nemen.

De figuren 3.1a, 3.1b, 3.1c en 3.1d betreffen de prognoses voor het Bornego College en de figuren 3.2a, 3.2b, 3.2c en 3.2d die van OSG Sevenwolden. De figuren geven voor de periode 2021-2031 de DUO-prognose weer van het totaal aantal leerlingen van de betrokken scholen op stichtingsniveau. De werkelijk getelde leerlingenaantallen op peildatum 1 oktober 2020 worden weergegeven onder 2020.

Voor de periode 2021 tot en met 2031 zijn op basis daarvan de gecorrigeerde prognoses weergegeven. Voor de scholen van de beide stichtingen gaat het in deze periode om een daling van het aantal leerlingen dat ligt tussen de 11% en 15% (450 tot 600 leerlingen).

Vestiging Bornego	2020	2025	% verschil 2025 tov 2020	2030	% verschil 2030 tov 2020
Bornego Lyceum (25CV00)	677	678	0,1%	616	-9,0%
Bornego Junior & MAVO (25CV01)	444	388	-12,6%	353	-20,5%
Bornego Beugel (25CV02) + (25CV05)	346	352	1,7%	320	-7,5%
Bornego Joure (25CV03)	229	233	1,7%	212	-7,4%
Totaal Bornego	1696	1651	-2,7%	1501	-11,5%

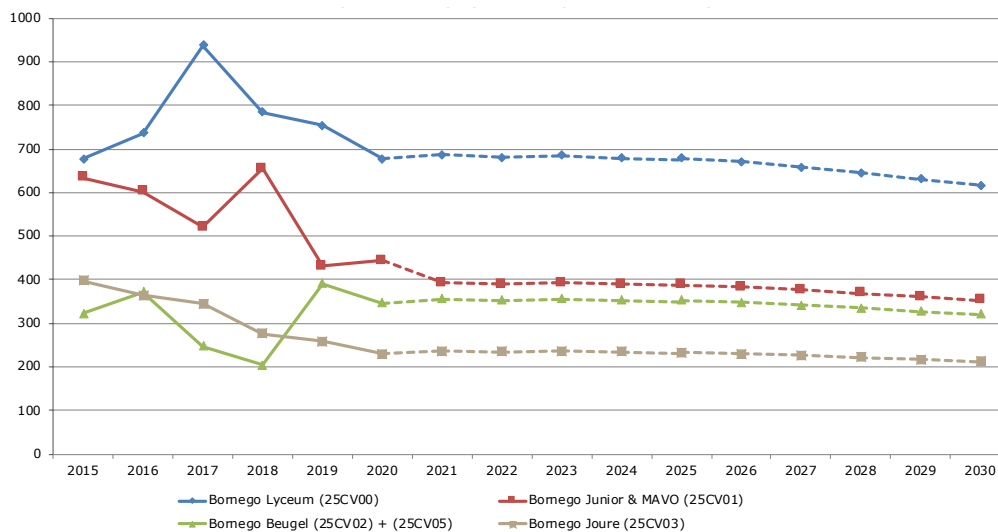
Figuur 3.1a: Prognoses per vijf jaar

Bekend BRIN	Jaar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Bornego Lyceum (25CV00)	677	736	938	784	753	677	686	680	685	679	678	670	657	645	631	616	
Bornego Junior & MAVO (25CV01)	633	602	521	655	431	444	393	389	392	389	388	383	376	369	361	353	
Bornego Beugel (25CV02) + (25CV05)	322	372	247	204	391	346	356	353	356	353	352	348	341	335	327	320	
Bornego Joure (25CV03)	397	364	344	276	259	229	236	234	236	234	233	230	226	222	217	212	
Totaal Bornego		2029	2074	2050	1919	1834	1696	1671	1656	1669	1655	1651	1631	1600	1571	1536	1501

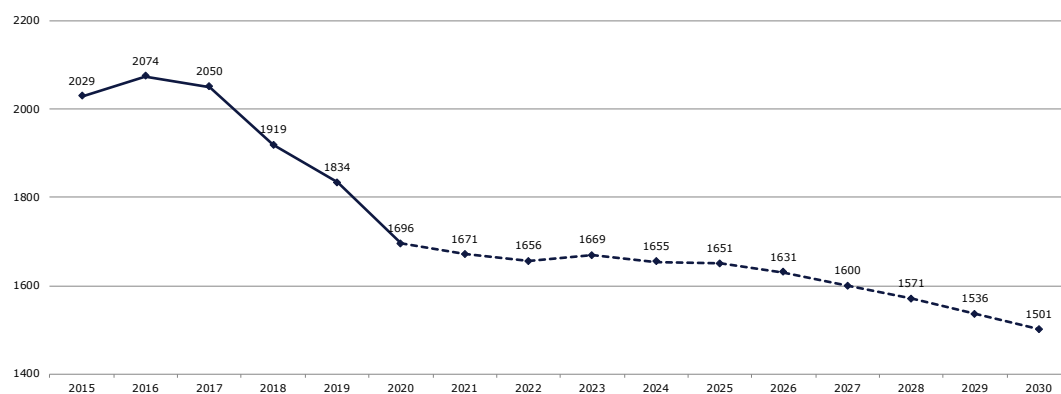
³ Openbare data van DUO: data.duo.nl

⁴ De rekenmethode die hiervoor is gehanteerd, is afgestemd met DUO en bestaat uit het toepassen van de absolute daling van de leerlingenaantallen op de meest actuele leerlingaantallen.

Figuur 3.1b: Prognoses per jaar



Figuur 3.1c: Prognoses per vestiging



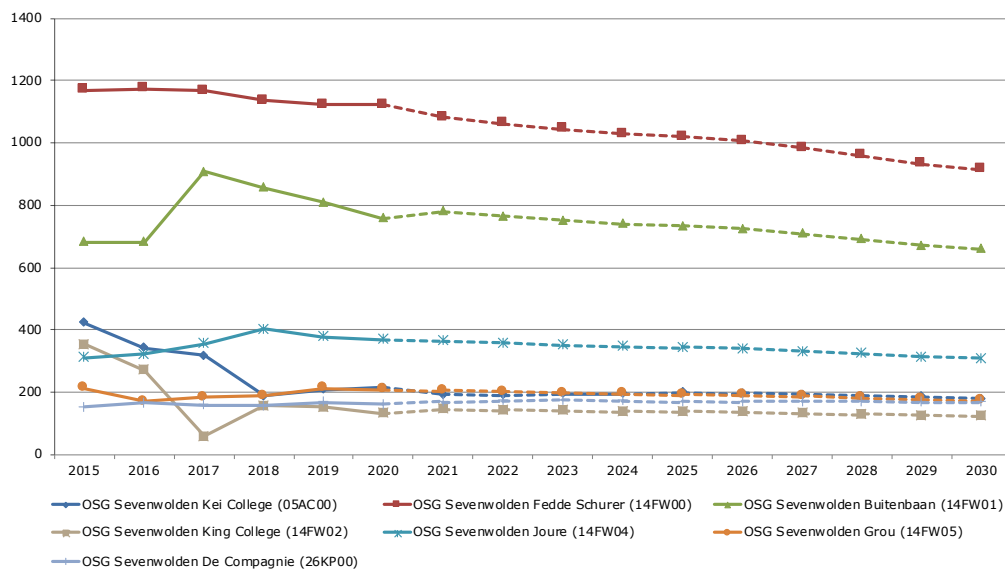
Figuur 3.1d: Prognoses totaal

	2020	2025	% verschil 2025 tov 2020	2030	% verschil 2030 tov 2020
Vestigingen Sevenwolden					
OSG Sevenwolden Kei College (05AC00)	215	199	-7,4%	180	-16,3%
OSG Sevenwolden Fedde Schurer (14FW00)	1123	1019	-9,3%	914	-18,6%
OSG Sevenwolden Buitenbaan (14FW01)	757	734	-3,0%	659	-12,9%
OSG Sevenwolden King College (14FW02)	131	138	5,3%	124	-5,3%
OSG Sevenwolden Joure (14FW04)	368	344	-6,5%	309	-16,0%
OSG Sevenwolden Grou (14FW05)	208	193	-7,2%	173	-16,8%
OSG Sevenwolden De Compagnie (26KP00)	162	171	5,6%	167	3,1%
Totaal Sevenwolden	2964	2798	-5,6%	2526	-14,8%

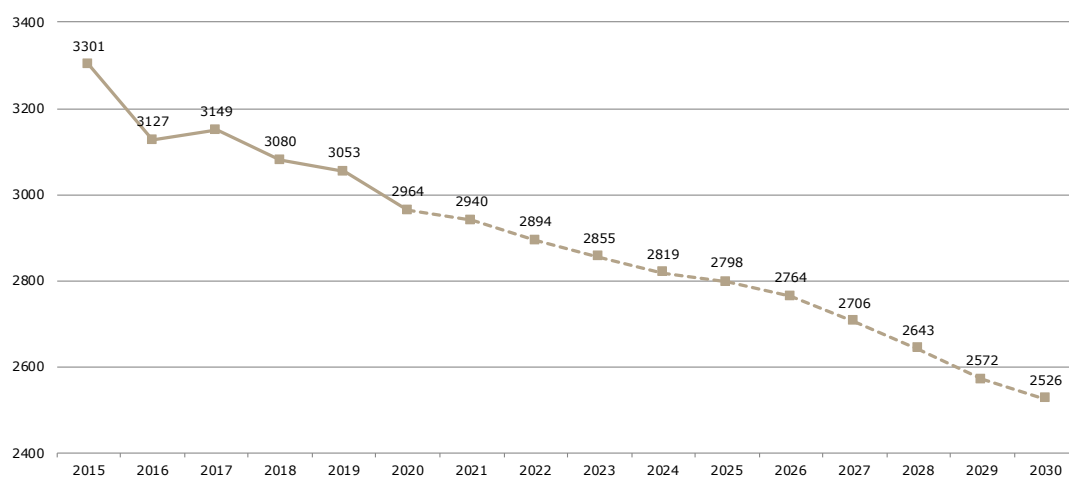
Figuur 3.2a: Prognoses per vijf jaar

Bekend BRIN	Jaar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
OSG Sevenwolden Kei College (05AC00)		422	343	318	188	209	215	192	191	194	195	199	197	192	187	185	180
OSG Sevenwolden Fedde Schurer (14FW00)		1169	1174	1166	1135	1123	1123	1082	1062	1044	1029	1019	1006	984	960	932	914
OSG Sevenwolden Buitenbaan (14FW01)		681	682	907	855	809	757	780	765	752	741	734	725	709	691	671	659
OSG Sevenwolden King College (14FW02)		354	271	59	157	152	131	146	144	141	139	138	136	133	130	126	124
OSG Sevenwolden Joure (14FW04)		311	321	355	402	379	368	365	358	352	347	344	340	332	324	314	309
OSG Sevenwolden Grou (14FW05)		212	171	184	187	213	208	205	201	198	195	193	191	187	182	177	173
OSG Sevenwolden De Compagnie (26KP00)		152	165	160	156	168	162	170	173	174	173	171	169	169	169	167	167
Totaal OSG Sevenwolden		3301	3127	3149	3080	3053	2964	2940	2894	2855	2819	2798	2764	2706	2643	2572	2526

Figuur 3.2b: Prognoses per jaar



Figuur 3.2c: Prognoses per vestiging



Figuur 3.2d: Prognoses totaal

Inleiding

Bij de uitwerking van de opdrachten door de werkgroepen Onderwijs & Identiteit, Personeel en Financiën, Huisvesting & ICT is ook de meerwaarde van een besturenfusie voor de beide organisaties beschreven en zijn de kansen en risico's geïnventariseerd.

In dit hoofdstuk worden de meerwaarde, kansen, risico's en aanbevelingen, zoals geformuleerd door de werkgroepen, samengebracht. Deze worden door de beide bestuurders meegenomen in het nog op te stellen Implementatieplan. In het Implementatieplan wordt onderscheid gemaakt tussen wat gerealiseerd moet zijn op de fusiedatum en wat verder uitgewerkt wordt in het transitiejaar.

Bij deze uitwerking zal tevens een verantwoording worden gegeven van de gemaakte keuzes.

Meerwaarde en kansen

1. In hoofdzaak is de onderwijskundige meerwaarde van vergaande samenwerking erin gelegen dat er geen onnodige concurrentieslag tussen de scholen blijft bestaan om het hoofd boven water te houden in een situatie van krimp. Tegelijkertijd kunnen de scholen het eigene, zowel onderwijskundig als voor wat betreft identiteit, behouden en/of versterken (een sterke profilering per school) zodat ouders en hun kinderen gericht een keuze kunnen maken uit een breed palet van opleidingen.
2. Bijzonder onderwijsaanbod en -concepten die het goed doen op de scholen kunnen in stand worden gehouden en waar mogelijk worden versterkt. Denk bijvoorbeeld aan Kunskapsskolan in Grou.
3. Eindonderwijs mogelijk maken voor bijzondere concepten die dat nu niet hebben, zoals bijvoorbeeld Jenaplan onderwijs (zie ook hoofdstuk 6).
4. Meerwaarde van de samenwerking wordt vooral ook gezien schaalgrootte en kennisdeling.
 - a) Schaalgrootte
 - Het gezamenlijk aanbieden van kleine vakken zoals wiskunde-D en filosofie op één van de locaties.
 - Een gezamenlijk aanbod om, mede door het creëren van massa, beter te kunnen profileren.
 - Wellicht kan er nog meer gezamenlijk worden aangeboden om versnippering te voorkomen.
 - b) Kennisdeling
 - De TAN (TalentAcademieNoord op Fedde Schurer) kent een bijzondere manier van roosteren die wellicht elders ook gebruikt kan worden.
 - De kennis en expertise in het Synthese-onderwijs (samenwerking OSG, Bornego, Renn4 en Gemeente Heerenveen) kan, in de aanpak en begeleiding van leerlingen met een stoornis in het autistisch spectrum, gebruikt worden om andere vormen van passend onderwijs te ondersteunen en vorm te geven. Dit geldt overigens ook voor de TAN.
5. Met het oog op de krimp kan door een bundeling van de krachten gewerkt worden aan een robuuste organisatie en aantrekkelijk werkgeverschap.
6. Een fusie biedt meer ruimte en mogelijkheden voor het waarborgen van de werkgelegenheid van het personeel waaronder het optimaliseren van flankerend personeelsbeleid zoals mobiliteitsregelingen en biedt daarnaast meer mogelijkheden voor een flexibele schil die zowel in kwalitatief als kwantitatief opzicht kan worden ingezet ten behoeve van de werkgelegenheid van medewerkers in vaste dienst.
7. Bestuurlijke schaalvergroting biedt meer mogelijkheden om in het geval van vacatures kleinere vacatures te bundelen. Hierdoor ontstaat een betere c.q. aantrekkelijkere vacature. Gelet op de krappe arbeidsmarkt voor sommige vakgebieden heeft dat een directe relatie met de kwaliteit van het onderwijs.
8. Beide organisaties zijn financieel gezond en solide. Er is veel deskundigheid en de organisaties kunnen elkaar goed aanvullen.

9. Door de sterke financiële positie van beide scholen gezamenlijk is er een krachtige basis om het onderwijs in de regio Heerenveen, Joure en Grou (verder) vorm te kunnen geven.
10. Door de samenvoeging van de centrale diensten is er voldoende deskundigheid beschikbaar om meer specialisatie mogelijk te maken en daarop verder te investeren. Daarnaast biedt de samenwerking kansen voor een grotere efficiency.
11. Vanuit de gefuseerde stichting is ook efficiency mogelijk op inkoop en beheer.
12. Het aandeel van de vaste lasten kan, in vergelijking met de huidige situatie, relatief lager worden.

Risico's

1. Het palet breder maken, door bijvoorbeeld het opzetten van een Technasium of TweeTalig Onderwijs kan inhouden dat de scholen zich hieraan vertillen omdat er te veel in de lucht moet worden gehouden. Je kunt wat je goed doet ook beter maken en dat als focus hebben. Denk bijvoorbeeld aan de ontwikkeling van Wetenschap en Techniek op het Junior van het Bornego College. Dit kan verder worden uitgewerkt en versterkt zonder in het keurslijf van een Technasium te zitten, terwijl er wel sprake is van een aansprekend en onderscheidend aanbod. Dat zou bijvoorbeeld ook kunnen met Cambridge Engels, dat binnen beide stichtingen wordt aangeboden.
2. Een bundeling van opleidingen binnen één van de locaties heeft twee risico's:
 - a. Twee identieke opleidingen samenvoegen waarvan juist de identiteit een onderscheidend element is.
 - b. Kannibalisme waarbij een innovatief nieuw concept concurrerend kan werken ten opzichte van andere succesvolle concepten. Dit speelt met name wanneer er sprake is van eenzelfde doelgroep: bijvoorbeeld TweeTalig Onderwijs voor het vwo naast het Gymnasium.
3. Bij het maken van onderwijskundige keuzes is de betaalbaarheid een belangrijk aandachtspunt.
4. Er is sprake van een eigen cultuur bij de verschillende scholen. De wijze waarop je zaken organiseert, afstemt en met elkaar afsprekt verschilt. Iedere organisatie kent zo zijn eigen dynamiek. Er dient hiervoor voldoende aandacht en tijd te zijn. Samenwerking gaat niet vanzelf.
5. Er wordt aandacht gevraagd voor tijd, tempo en resources voor de samenvoeging van afdelingen en systemen. Er wordt veel gevraagd van de centrale diensten. Dat is uitdagend. De centrale diensten hebben echter naast het met elkaar samenwerken ook een belangrijke bijdrage in het uitlijnen en samenvoegen van systemen. Afbreukrisico dient te worden vermeden.
6. Lopende contracten bij beide scholen zullen in principe per datum van ontbinding van beide bestaande stichtingen van rechtswege stoppen tenzij in de statuten van de nieuwe stichting opgenomen wordt dat rechten en verplichtingen van de oude stichtingen overgenomen worden. Er kunnen dan tijdelijk dubbele kosten ontstaan (denk bijvoorbeeld aan de beide contracten met AFAS). Alle contracten moeten tijdig afzonderlijk onder de loep genomen worden.
7. Voor de fusie zijn beslag krijgt, moeten tijdig een aantal nieuwe contracten afgesloten worden. Soms zal er een aanbesteding moeten plaatsvinden. Dit neemt de nodige tijd.
8. Met de Belastingdienst, Pensioenfondsen etc. zal tijdig overlegd moeten worden over een geruisloze overgang naar de nieuwe situatie van de nieuwe stichting. Vooral op pensioengebied mag er geen knip gaan ontstaan.
9. De wijze waarop budgetten (bijvoorbeeld formatie) over de vestigingen worden verdeeld, verdient aandacht, omdat de werkwijzen hier verschillen.
10. Bornego College is aangesloten bij de inkoopcombinatie Fricolore en OSG Sevenwolden is aangesloten bij Pompeblêd. Hier moeten keuzes gemaakt worden, waarbij mogelijk sprake is van opzegtermijnen.
11. De geoormerkte subsidies en toezeggingen uit het verleden dienen in kaart te worden gebracht voor relevantie in de toekomstige stichting.

Aanbevelingen

Zie ook de aanbevelingen die impliciet zijn verwoord in de risico's.

1. Doe een (markt)onderzoek naar het keuzegedrag van leerlingen en ouders: Wat zoeken ze bij het vinden van school? Weten we of ouders iets missen in het huidige aanbod van OSG Sevenwolden en het Bornego College?
2. Houd voor beide “samenwerkingsscholen”, het Kei College en Plein Joure, de instroom zo breed mogelijk gelet op de regionale functie van alle scholen (klantenbinding). Dit geldt ook voor Grou. Let bij de herschikking van onderwijsvoorzieningen op het waarborgen van deze brede instroom.
3. Onderzoek hoe je gezamenlijk de mavo krachtiger kunt profileren in de regio.
4. Onderzoek of er binnen de scholen (hardnekkige) vraagstukken zijn die je middels schaalgrootte kunt oplossen.
5. Bepaal tijdig hoe de identiteitsbewaking binnen de samenwerkingsstichting wordt geborgd binnen de RvT en de medezeggenschapsorganen (GMR en/of deelraden).
6. Voor wat betreft de regeling Studiekosten Leidinggevenden wordt geadviseerd de bestaande regeling van het Bornego College over te nemen. Binnen OSG Sevenwolden is er geen regeling beschikbaar ten aanzien van studiekosten voor leidinggevenden, maar hier wordt wel belang aan gehecht. Het advies is om de bestaande regeling ter instemming aan te bieden aan de GMR (OSG Sevenwolden) zodat de nieuwe stichting direct beschikt over een geharmoniseerde regeling.
7. Bij het opstellen van een organogram en/of organisatiestructuur voor de nieuwe ondersteunende dienst zien de personeelsfunctionarissen een rol of taak voor zichzelf weggelegd in de advisering richting bestuur.
8. Het harmoniseren van ondersteunende processen, de keuze voor pakketten en/of functionaliteiten en het inrichten van systemen vraagt de nodige tijd en deskundigheid. Veelal betreft dit ICT-applicaties ten behoeve van personeel- of salarisadministratie, roosters en formatie. Op dit moment is er op beide fronten onvoldoende ruimte en expertise aanwezig om de benodigde stappen te zetten. Hiervoor zal externe ondersteuning geworven moeten worden.
9. Start op enig moment een proces waarbij de medewerkers van de oorspronkelijke besturen in gezamenlijkheid binnen de nieuwe stichting aan een nieuw professioneel statuut werken dat gemeenschappelijk gedragen wordt.

Inleiding

In de stuurgroep zijn de verschillende aspecten van Bestuur & Organisatie in kaart gebracht. De stuurgroep heeft dit op onderdelen in nauwe samenwerking gedaan met de Fusiecommissie van de beide Raden van Toezicht en een delegatie van de beide medezeggenschapsorganen. Hierbij heeft de Fusiecommissie de procedure voor de omvang en samenstelling van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur van de te vormen nieuwe stichting voor haar rekening genomen.

De stuurgroep komt tot de conclusie dat er geen belemmeringen zijn om een samenwerkingsbestuur tussen OSG Sevenwolden en het Bornego College te realiseren. Er is overeenstemming over de rechtsvorm na fusie (stichting) en het bestuursmodel (organieke scheiding van bestuur en intern toezicht door middel van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht). Ook is er overeenstemming over de wijze waarop de besturenfusie tot stand komt. Deze wordt gerealiseerd door middel van een (opwaartse) juridische fusie met toepassing van het Burgerlijk Wetboek.

Dit betekent dan dat beide stichtingen als het ware versmelten tot een nieuwe samenwerkingsstichting en dat de beide bestaande stichtingen daarmee op de fusiedatum automatisch verdwijnen.

Een besturenfusie biedt ook goede mogelijkheden om de medezeggenschapsstructuur te vereenvoudigen en tegelijkertijd de medezeggenschap van ouders, personeel en leerlingen verder te versterken. Er is een visie ontwikkeld waarbij in het samenwerkingsbestuur wordt gewerkt met een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) op stichtingsniveau en medezeggenschapsraden op vestigingsniveau met allemaal dezelfde bevoegdheden.

Door een besturenfusie en de beoogde medezeggenschapsstructuur komt een einde aan de duale positie van het Kei College en Plein Joure. Deze scholen/vestigingen fungeren immers als een soort samenwerkingsschool, terwijl het Kei College en Plein Joure formeel deels vallen onder het bevoegd gezag van OSG Sevenwolden en deels onder het bevoegd gezag van het Bornego College. Plein Joure bestaat uit een vestiging van elk van beide besturen. In tegenstelling tot Plein Joure functioneert het Kei College de facto als één school. Tenslotte biedt een besturenfusie de kans om de centrale diensten samen te voegen en daarmee te komen tot een bundeling van de beschikbare expertise op de verschillende beleidsterreinen, zoals financiën, personeel, huisvesting, ICT en communicatie en daarmee tot de beoogde versterking van de beleidskracht.

Hierna worden de verschillende aspecten van Bestuur & Organisatie met het oog op de nieuwe stichting beknopt beschreven en toegelicht.

Bestaande situatie

Stichting Openbare Scholen Groep Sevenwolden (werkgeversnummer 41750) is het bevoegd gezag van drie scholen c.q. brinnummers:

- OSG Sevenwolden (brinnummer 14FW) met vijf vestigingen:
 - 14FW00: Schans 100 in Heerenveen
 - 14FW01: Buitenbaan 5 in Heerenveen
 - 14FW02: Ds. Kingweg 10 in Heerenveen
 - 14FW04: Pasteurweg 1 in Joure
 - 14FW05: Burstumerdyk 5 in Grou
 - Kei College (brinnummer 05AC): Ds. Kingweg 8 en/of 10 in Heerenveen
 - De Compagnie Praktijkonderwijs (brinnummer 26KP): Buitenbaan 3 in Heerenveen
- Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in de regio Heerenveen en Joure (werkgeversnummer 40336) is het bevoegd gezag van het Bornego College (brinnummer 25CV) met vier vestigingen:
- 25CV00: Ds. Kingweg 1 in Heerenveen
 - 25CV01: Ds. Kingweg 2 in Heerenveen
 - 25CV02: Beugel 68 in Heerenveen

- 25CV03: Pasteurweg 3 in Joure
- 25CV05: Ds. Kingweg 10 in Heerenveen

In het in oktober 2020 ingediende en inmiddels door OCW/DUO goedgekeurde Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen Heerenveen 2021-2026 (RPO) zijn wijzigingen voorgesteld die m.i.v. 1 augustus 2021 worden gerealiseerd. Deze wijzigingen betreffen vooral het (opnieuw) verbinden van de vmbo-profielen aan de vestigingen die deel uitmaken van het Kei College op Ds. Kingweg 8 en/of 10. Het RPO is zo opgezet dat voor een eventuele herschikking van onderwijsvoorzieningen in Heerenveen en Joure alle gewenste keuzes mogelijk zijn (zie hiervoor ook *Ontwikkelingen Onderwijs* op pag. 23). Wat betreft deze keuzes geldt dat deze t.z.t. moeten worden voorgelegd aan de formele gremia. Bij deze nog te maken keuzes staat voorop dat, binnen de mogelijkheden, vooral gezocht zal worden naar het behoud van het onderwijsaanbod en het verminderen van de organisatorische en administratieve druk.

Voor de beide vestigingen in Joure (Pasteurweg 1 en 3) wordt vanwege de 50%-regeling gezocht naar een passende oplossing voor het vervolg.

Missie en visie

Na de fusie moet een nieuw strategisch beleidsplan worden opgesteld. Hierin komen de kernwaarden terug van waaruit in beide organisaties nu reeds wordt gewerkt. Mede gelet op de maatschappelijke opdracht in Midden-Friesland en de ontwikkelingen binnen het werkgebied van de nieuwe stichting (o.a. demografische krimp) is een belangrijke opdracht het waarborgen van diversiteit, keuzevrijheid en omvang en kwaliteit van het onderwijsaanbod.

Intern, maar zeker ook extern ligt er de uitdaging om zoveel mogelijk synergie te genereren in de samenwerking tussen alle betrokkenen:

- Intern: scholen, bestuur, servicebureau, medezeggenschap en intern toezicht.
- Extern: het leggen van verbinding met de maatschappelijke omgeving en het realiseren van ketensamenwerking.

Samenwerkingsbestuur

De nieuwe stichting is een samenwerkingsbestuur. Dit is een bestuur dat afzonderlijke openbare en bijzondere scholen bestuurt en is in de WVO geregeld in artikel 53c. Daarmee is het openbare karakter en de bijzondere identiteit van de scholen in een samenwerkingsbestuur verankerd in de wet.

De borging op stichtings- en schoolniveau wordt belegd in de commissie Onderwijs en Identiteit van de Raad van Toezicht en daarnaast bij de GMR en de afzonderlijke deelraden.

Rechtsvorm en bestuursmodel

Beide besturen werken met de stichtingsvorm.

Bestuur en intern toezicht zijn in beide stichtingen organiek gescheiden door middel van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht.

OSG Sevenwolden

Omdat OSG Sevenwolden een openbare stichting is als bedoeld in artikel 42b van de Wet op het voortgezet onderwijs, wordt het wettelijk toezicht uitgeoefend door de gemeente Heerenveen.

De Raad van Toezicht bestaat statutair uit ten minste drie en ten hoogste zeven leden.

De leden worden benoemd, geschorst en ontslagen door de gemeenteraad van Heerenveen, waarbij ten minste een derde deel doch niet meer dan de helft van de leden wordt benoemd op bindende voordracht van de oudergeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

De voorzitter van de Raad van Toezicht wordt in functie benoemd door de gemeenteraad van Heerenveen. Momenteel bestaat de Raad van Toezicht uit vijf leden.

Het aantal leden van het College van Bestuur wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht (statutair minimaal één lid en maximaal drie leden).

Momenteel bestaat het College van Bestuur uit één lid.

De directie (in de zin van artikel 32, lid 2 van de WVO) is belegd bij de rector of directeur van de scholen.

Dit wetsartikel luidt als volgt:

‘Aan het hoofd van een school voor voorbereidend wetenschappelijk onderwijs staat een rector, aan het hoofd van een school voor algemeen voortgezet onderwijs, voorbereidend beroepsonderwijs en praktijkonderwijs een directeur’.

Het beleggen van de eindverantwoordelijkheid voor een school bij een directeur is dus wettelijk verplicht (imperatief).

Bornego College

Bij het Bornego College bestaat de Raad van Toezicht statutair uit ten minste vijf en ten hoogste zeven leden. De Raad van Toezicht voorziet zelf in de vervulling van vacatures (coöptatie) en benoemt uit zijn midden een voorzitter. De medezeggenschapsraad van het Bornego College heeft een bindende voordracht voor één lid van de RvT.

Momenteel bestaat de Raad van Toezicht uit vijf leden.

De omvang van het College van Bestuur wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht (statutair één of meer leden).

Momenteel bestaat het College van Bestuur uit één lid.

Het College van Bestuur fungeert tevens als directeur in de zin van artikel 32, lid 2 van de WVO.

Inrichting bestuur, intern toezicht en medezeggenschap

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht zal statutair bestaan uit ten minste vijf en ten hoogste zeven leden. Met ingang van de fusiedatum bestaat de Raad van Toezicht uit zeven leden. Voor de samenstelling van de nieuwe Raad van Toezicht is een procedure opgesteld door de beide bestaande Raden van Toezicht. Naast het inhoudelijke profiel van de toezichthouders en de bepalingen in artikel 53c van de Wet op het voortgezet onderwijs, is hierbij ook gekeken naar een zo goed mogelijke afspiegeling van de samenstelling van de raad ten opzichte van het werkgebied van de nieuwe stichting.

College van Bestuur

Het bestuur van de nieuwe stichting zal worden uitgeoefend door een eenhoofdig College van Bestuur. Voor de samenstelling van het College van Bestuur is een procedure opgesteld door de beide bestaande Raden van Toezicht.

Medezeggenschap

Voor de inrichting van de nieuwe medezeggenschapsstructuur is een aantal aspecten van belang, met name de toepassing van het principe *Medezeggenschap volgt zeggenschap*.

Dit betekent dat de toedeling van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden aan de leidinggevenden op de verschillende niveaus leidend is.

Op stichtingsniveau zijn deze statutair toegekend aan het College van Bestuur en is dit orgaan de gesprekspartner voor de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (hierna: GMR).

Op school- of vestigingsniveau gaat het om de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zoals deze via het managementstatuut zijn toegekend aan een schooldirecteur en/of vestigingsdirecteur. Formeel ontstaat een organisatie met wettelijk gezien vier scholen (brinnummers) en in totaal elf vestigingen.

Op school- c.q. vestigingsniveau speelt nog de positie van het Kei College en Plein Joure (zie hierna). Dit betekent dat er mogelijk een overgangsregeling noodzakelijk is totdat er duidelijkheid bestaat over de status van het Kei College en Plein Joure.

De medezeggenschap wordt ingericht op basis van de te onderscheiden onderwijskundige eenheden binnen de nieuwe organisatie. Die eenheden kunnen bestaan uit afzonderlijke scholen (brinnummers), afzonderlijke vestigingen of combinaties daarvan. Uitgangspunt is dat elke onderwijskundige eenheid een eigen deelraad heeft.

De medezeggenschap zal worden afgestemd op de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de managementfunctionaris die belast wordt met de aansturing van de desbetreffende onderwijskundige eenheid.

Daarnaast krijgen de medezeggenschapsraden van de onderwijskundige eenheden het recht om kandidaten voor te dragen of te leveren voor de GMR. Hierin moet nog een keuze worden gemaakt. Waar nodig mandateren medezeggenschapsraden, dan wel de afzonderlijke geledingen daarbinnen, hun wettelijke en reglementaire advies- en instemmingsbevoegdheden aan de deelraad van de onderscheiden vestigingen, dan wel de afzonderlijke geledingen daarbinnen.

Door deze mandatering ontstaat er in de praktijk medezeggenschap op twee niveaus.

- Medezeggenschap op stichtingsniveau via de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad;
- Medezeggenschap op schoolniveau via een medezeggenschapsraad of een gemandateerde deelraad.

Een uitzondering hierop vormen de bevoegdheden ten aanzien van overdracht van de school of een onderdeel daarvan, respectievelijk fusie van de school met een andere school, dan wel vaststelling of wijziging van het beleid ter zake, alsmede sluiting van de school. De uitoefening van deze specifieke bevoegdheden blijft voorbehouden aan de formele medezeggenschapsraden.

Voor het overige leiden de medezeggenschapsraden die hun bevoegdheden hebben gemandateerd aan deelraden in de praktijk een slapend bestaan.

De medezeggenschap van het servicebureau van de nieuwe stichting krijgt eveneens vorm via een eigen deelraad met uitsluitend de geleding personeel.

In de praktijk wordt toegewerkt naar de volgende situatie

- OSG Sevenwolden: een slapende wettelijke MR met vijf gemandateerde deelraden.
- Kei College: één medezeggenschapsorgaan, bij voorkeur één deelraad van een nader te bepalen MR.
- De Compagnie Praktijkonderwijs: wettelijke MR, die samenvalt met de deelraad.
- Bornego College: een slapende wettelijke MR met vier gemandateerde deelraden.
- Plein Joure: gemandateerde deelraad.
- Servicebureau: gemandateerde deelraad met uitsluitend een geleding personeel

In totaal kent de nieuwe stichting op school- c.q. vestigingsniveau 13 medezeggenschapsorganen met allemaal dezelfde bevoegdheden.

Realisatie besturenfusie

De realisatie van een besturenfusie betekent dat alle betrokken scholen onder één bevoegd gezag en dus binnen één rechtspersoon worden samengebracht.

Voor de technische realisatie van de fusie zijn vier opties:

- 1) *'Opwaartse bestuursoverdracht'* waarbij OSG Sevenwolden en Bornego College hun scholen met toepassing van de Wet op het voortgezet onderwijs overdragen aan een nieuw opgerichte stichting. Daarna worden de beide dan 'lege' stichtingen ontbonden.
- 2) *'Zijwaartse bestuursoverdracht'* waarbij het Bornego College met toepassing van de Wet op het voortgezet onderwijs wordt overgedragen aan OSG Sevenwolden – *of omgekeerd*. De statuten van de 'ontvangende partij' worden gewijzigd en de 'lege' stichting van de 'overdragende partij' wordt ontbonden.
- 3) *'Opwaartse juridische fusie'* waarbij OSG Sevenwolden en Bornego College met toepassing van het Burgerlijk Wetboek door juridische fusie opgaan in een nieuwe stichting en er geen 'lege' stichtingen overblijven.
- 4) *'Zijwaartse juridische fusie'* waarbij het Bornego College door juridische fusie opgaat in OSG Sevenwolden. De statuten van OSG Sevenwolden worden gewijzigd en er blijft geen 'lege' stichting Bornego College over – *of omgekeerd*.

Bij de keuze van de uiteindelijke fusievorm hebben twee aspecten een belangrijke rol gespeeld.

- De wens om aan te sluiten bij de gelijkheid en gelijkwaardigheid van beide partijen.
- Pragmatisme door te zorgen voor een zo gering mogelijke financieel-administratieve belasting voor de beide organisaties.

De route bestuursoverdracht kent meer flexibiliteit qua inrichting en planning, de route juridische fusie is meer procedureel van aard. Bestuursoverdracht leidt in juridische zin tot meer handelingen, bijvoorbeeld overdracht van vermogensbestanddelen, contracten, schuldeisers, ontbinding *lege* stichtingen en eventuele losse eindjes, zoals gaan contractpartners of schuldeisers akkoord en worden er geen vermogensbestanddelen vergeten. Juridische fusie is in dat opzicht relatief eenvoudig, omdat door de enkele fusiehandeling het integrale vermogen over gaat naar de nieuwe stichting, de kans op losse eindjes gering is, er geen activa en passiva worden vergeten en er naderhand geen *lege* stichtingen hoeven te worden ontbonden.

Alles afwegende, is gekozen voor variant 3: *Opwaartse juridische fusie*.

Deze variant doet recht aan de wens om aan te sluiten bij gelijkheid en gelijkwaardigheid van beide partijen, voorkomt een aantal extra handelingen die horen bij de route bestuursoverdracht en geeft in juridische zin meer zekerheden.

Voor de financieel-administratieve belasting van de organisaties maakt het weinig verschil.

Het enige nadeel is dat er geen gebruik kan worden gemaakt van een bestaand werkgeversnummer van OSG Sevenwolden dan wel Bornego College. Bij de Algemeen Burgerlijke Pensioengroep zal op basis van het inschrijvingsnummer van de nieuwe stichting bij de Kamer van Koophandel een nieuw werkgeversnummer moeten worden aangevraagd en moeten ook door allerlei instanties, zoals bijvoorbeeld de Belastingdienst, het UWV en OCW/DUO, nieuwe registratienummers worden toegekend.

Door de juridische fusie gaat het dienstverband van alle werknemers van rechtswege over naar de nieuwe stichting en behoeven zij niet te worden ontslagen en herbenoemd.

Alle werknemers ontvangen een akte van benoeming op naam van de nieuwe stichting.

Deze werkwijze heeft voor het personeel geen gevolgen voor zaken als pensioenbouw, diensttijdopbouw en primaire arbeidsvoorwaarden. Voor zover er tussen de huidige twee stichtingen sprake is van verschillen in secundaire en/of tertiaire arbeidsvoorwaarden, worden deze in overleg met de vakbonden geharmoniseerd.

Naamgeving en statuten nieuwe stichting

De nieuwe stichting zal worden aangeduid als Onderwijsgroep Midden-Friesland, afgekort: OGMF.

Ten behoeve van het nieuw te vormen samenwerkingsbestuur zijn statuten opgesteld.

In deze statuten zijn onder meer de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur vastgelegd.

Daarnaast zijn er bepalingen opgenomen over de uitvoering van het wettelijk toezicht op het openbaar onderwijs door de gemeenteraad van Heerenveen.

De nieuwe statuten zijn opgenomen in Bijlage 2 en zijn vastgesteld in overleg met de Raden van Toezicht en de gemeente Heerenveen. Op grond van artikel 53c, lid 5, van de WVO en de statuten van OSG Sevenwolden kunnen de huidige statuten van OSG Sevenwolden slechts worden gewijzigd na instemming van de gemeenteraad van Heerenveen.

Servicebureau

In verband met de vorming van het samenwerkingsbestuur worden de centrale diensten van het Bornego College en OSG Sevenwolden samengevoegd en uiteindelijk ondergebracht in het schoolgebouw aan Beugel 68 in Heerenveen. Het streven is om voor 1 januari 2022 de inrichting van het nieuwe servicebureau te hebben afgerond zodat er op die datum een ondersteunende dienst is die past bij de nieuwe stichting. Bij de inrichting van het nieuwe servicebureau is de gewenste

organisatie het uitgangspunt waarbij het realiseren van kwaliteitsverhoging en, kwetsbaarheidsreductie en het belangrijkste doel is. Hierbij wordt, mede gelet op de gevolgen van de demografische krimp, uiteraard ook kritisch gekeken naar de beheersbaarheid van de kosten. Bij de definitieve besluitvorming over de besturenfusie worden plannen gemaakt voor de kwalitatieve en kwantitatieve bezetting van deze diensten, alsmede de wijze van aansturing. Tenslotte zal worden vastgesteld welke diensten in eigen beheer worden uitgevoerd en welke diensten worden uitbesteed aan derden. Voor de begeleiding van de transitie naar de gewenste situatie zal zo nodig externe expertise worden ingehuurd. Het tempo waarin deze transitie kan plaatsvinden is in bepaalde gevallen mede afhankelijk van de looptijd van bestaande contractuele verplichtingen met externe dienstverleners. Er is afgesproken dat contracten, indien mogelijk, pro forma worden opgezegd en na onderling overleg opnieuw worden afgesloten.

Positie Kei College en Plein Joure

De fusie zorgt voor een vereenvoudiging van de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor het Kei College en Plein Joure.

Zowel het Kei College als Plein Joure herbergen verschillende brinnummers (Kei College: 05AC, 25CV02 en 14FW02 en Plein Joure: 14FW04 + 25CV03) en vraagt daarmee op uiteenlopende terreinen maatwerk met extra beheerslasten tot gevolg.

Om die reden, maar vooral uit onderwijskundige overwegingen, worden na de besturenfusie de mogelijkheden onderzocht om het Kei College en Plein Joure (een) eigen brinnummer(s) toe te kennen. Het recent afgesloten RPO biedt hiertoe alle mogelijke ruimte.

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de thema's onderwijs en identiteit nader uitgewerkt. Op onderwijskundig gebied zijn de afgelopen jaren al ontwikkelingen in gang gezet en deels gerealiseerd waarbij de beide schoolorganisaties nauw samenwerken (Kei College en Plein Joure). De besturenfusie biedt mogelijkheden om deze beide samenwerkingstrajecten verder uit te werken en passende antwoorden te vinden op de vraagstukken die het Kei College en Plein Joure nu nog kennen. Bovendien biedt de besturenfusie mogelijkheden om te komen tot een herschikking van de onderwijsvoorzieningen die inspelen op gewenste ontwikkelingen, onder andere als gevolg van de huisvestingswensen van de gemeente Heerenveen. Zowel de bestaande onderwijskundige ontwikkelingen als de mogelijk nieuwe ontwikkelingen worden in dit hoofdstuk op hoofdlijnen beschreven.

Het thema identiteit is door de werkgroep uitgewerkt door middel van vragenlijsten die zijn uitgezet op de verschillende scholen.

Tenslotte: van elke school is, o.a. aan de hand van RPO 2021-2026, een kort schoolportret gemaakt. Deze portretten maken duidelijk hoe de individuele vestigingen ervoor staan en zijn opgenomen in Bijlage 1.

Mede op basis van de uitwerking van de opdracht door de werkgroep Onderwijs & Identiteit komen de bestuurders tot de conclusie dat de besturenfusie het mogelijk maakt dat in het voedingsgebied van de scholen een breed aanbod van opleidingen en keuzemogelijkheden gehandhaafd blijft voor leerlingen en de ouders. Daarbij kan het eigene van de scholen, in aanbod en profilering, versterkt worden door het gezamenlijk aanbieden van kwetsbare onderdelen en het uitwerken van nieuwe, innovatieve concepten. Hierbij zal een balans worden gezocht tussen versterken van wat er al is en uitwerken van een nog breder palet aan keuzemogelijkheden.

Het verschil in levensbeschouwelijke identiteit vormt geen belemmering voor de samenwerking, vooral ook omdat eigene blijft bestaan, naast wat je gezamenlijk kan oppakken.

Identiteit

Op de vestigingen zijn in het voorjaar van 2020 vragenlijsten uitgezet om de levensbeschouwelijke identiteit te duiden en hoe men de ontwikkeling ervan ziet in het licht van de samenwerking. De vragenlijsten zijn vervolgens geanalyseerd en besproken in de werkgroep. Op basis hiervan zijn uitkomsten samengevat in zes punten.

1. Voor de scholen van beide stichtingen geldt dat de manier waarop het openbare karakter of de christelijke identiteit zich manifesteert, dit tegelijkertijd ook de kern vormt van de scholen.
2. Voor OSG Sevenwolden is dat de toegankelijkheid voor iedereen: je bent welkom ongeacht etniciteit, religie, achtergrond of seksuele geaardheid. Er wordt duidelijk aangegeven dat dit vooral zo moet blijven.
3. Voor het Bornego College worden waarden en normen, de omgang met elkaar (ook in taalgebruik), vieringen en dagopeningen het meest genoemd worden als de manifestatie van de bijzondere identiteit. Dit moet ook vooral zo blijven, wordt op het Kei College voor een deel gemist en zou daar meer aandacht mogen krijgen.
4. De scholen verwachten dat de besturenfusie maar beperkt invloed zal hebben op het eigen karakter of de eigen identiteit van de scholen. Mogelijk kan dit zelfs versterkt worden en daardoor (nog) beter zichtbaar zijn. In dit verband noemen sommige vestigingen van het Bornego College dat het aannamebeleid best strenger mag m.b.t. de identiteit, maar ook dat er blijvende aandacht moet zijn voor concrete activiteiten zoals goede doelen. De dagopeningen moeten blijven (niet als een vrijblijvend onderdeel), maar de ruimte voor invulling mag ruimer zijn, misschien ook meer leerlinggericht en niet specifiek gerelateerd aan (een specifieke uiting van) religie. Plein Joure ziet kansen om samen een *identiteitsoverstijgend* aanbod te bedenken m.b.t. levensbeschouwing (ook als onderdeel van burgerschap).

5. OSG Sevenwolden hecht aan de openheid (iedereen is welkom ongeacht ...), het vasthouden aan het brede palet van opvattingen en overtuigingen en de open houding die daarbij hoort. De ruimdenkendheid die dit veronderstelt, mag meer aandacht krijgen. Hier ligt ook een relatie met noties over burgerschap.
6. De onderlinge invloed van de identiteit zal in hoge mate afhangen van de diepte/intensiteit van de samenwerking. Sommigen (vooral een geluid uit het Bornego College) zien bij een sterke vermenging (van leerlingen/medewerkers) een mogelijke vervlakking of verwatering van de christelijke identiteit. Anderen zien dat in het samenwerken juist het bijzondere beter zichtbaar/scherper wordt, ervaren dat als goed en vinden dat er ook kansen liggen in het leren van elkaars identiteit en wat je dan vervolgens in gezamenlijkheid kan doen.

Ontwikkelingen Onderwijs

OSG Sevenwolden en het Bornego College werken al langer samen in Joure (Plein Joure) en Heerenveen (Kei College). Daarnaast zijn de bestuurders ook al enige tijd in gesprek met de gemeente Heerenveen om in het kader van onderwijshuisvesting te verkennen welke mogelijkheden er zijn om door middel van een herschikking van onderwijsvoorzieningen een win-win situatie te scheppen voor de gemeente en de onderwijsvoorzieningen van OSG Sevenwolden en het Bornego College. Dit biedt mogelijkheden en voordelen voor een herschikking van onderwijsvoorzieningen in het algemeen (voor VO Heerenveen en de gemeente) en voor Plein Joure en Kei College in het bijzonder. De mogelijkheden die hierna worden geschetst, kunnen pas gerealiseerd worden na realisatie van de fusie en kennen een eigen besluitvormingstraject.

Onderwijsaanbod Plein Joure en Kei College

In Heerenveen zijn binnen het Kei College drie brinnummers samengebracht: één nevenvestiging van het Bornego College (25CV05) en twee van OSG Sevenwolden, waaronder één zelfstandige hoofdvestiging (05AC) en één nevenvestiging (14FW02). De licenties voor eindonderwijs zijn daarbij gekoppeld aan deze brinnummers. Een dergelijke constructie brengt een behoorlijke organisatorische last met zich mee en daarmee een financiële last (denk aan de kwaliteitskaart, de organisatie van de medezeggenschap, het toezicht, de aansturing, de overhead enz.). De voorgenomen fusie biedt ruimte om verschillende scenario's te verkennen om deze organisatorische en financiële last op te heffen en van het Kei College een overzichtelijke en transparante eenheid te maken.

Ook in Joure moet om dezelfde redenen gekeken worden naar de positie van de beide brinnummers daar (14FW04 en 25CV03). De voorkeur gaat uit naar één brinnummer op Plein Joure. Afhankelijk van de keuze die wordt gemaakt voor het Kei College wordt dat 14FW04 vanwege het onderwijsaanbod in Joure en Grou: dit onderwijsaanbod kan voor de onderbouw alleen in stand worden gehouden als één van de beide brinnummers het volledige onderwijsaanbod binnen het brinnummer houdt. In Grou is dat alleen 14FW en dit betekent dat alleen daarom al 25CV afvalt. De nadrukkelijke wens om zowel op het Kei College als bij Plein Joure het onderwijsaanbod organisatorisch te vereenvoudigen met het reduceren van het aantal brinnummers binnen beide onderwijsvoorzieningen heeft wel gevolgen voor de (nieuwe) bekostiging. Hier staat echter tegenover dat het verlagen van de organisatorische en financiële last en het bevorderen van de transparantie van het onderwijsaanbod opwegen tegen deze dalende bekostiging.

Herschikking van onderwijsvoorzieningen in het kader van de huisvesting in Heerenveen

In Heerenveen komen de daling van het aantal leerlingen, de staat van de huisvesting van sommige onderwijsvoorzieningen en de huisvestingswensen van de gemeente (ook met het oog op de huisvesting van het primair en speciaal onderwijs) samen in de in augustus 2020 gepubliceerde *Notitie huisvesting Voortgezet onderwijs Heerenveen*. Wij vatten deze notitie hier kort samen in zes punten.

1. De gemeente wil Buitenbaan 3 gebruiken voor het huisvesten van het speciaal onderwijs. Dit heeft gevolgen voor het praktijkonderwijs op dat adres. Voor de hand ligt om op Kingweg 8-10 een *Beroepencampus* te maken voor vbo en praktijkonderwijs.

2. Om voldoende ruimte te scheppen op Kingweg 8-10 voor de *Beroepencampus* moet een andere locatie worden gevonden voor mavo-4, de ondersteunende dienst en het bestuur van OSG Sevenwolden.
3. Door de herschikking van met name het vbo- en mavo-onderwijs en de nieuwe onderwijsbestemming op de Buitenbaan bestaat de mogelijkheid om op Beugel 68 een nieuwe, innovatieve school (met eindonderwijs mavo, havo en vwo) te starten met als vertrekpunt het Jenaplan concept.
4. Te midden van deze herschikking van onderwijsvoorzieningen biedt mogelijk ook een nauwere samenwerking met het primair onderwijs in de regio kansen om te werken aan het realiseren van doorlopende leerlijnen tussen het primair en voortgezet onderwijs.
5. Met de plaatsing van het praktijkonderwijs op de *Beroepencampus* ontstaan er ook mogelijkheden om een onderwijskundige aansluiting te verkennen met vbo-basisberoepsgerichte leerweg.
6. Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen de *Beroepencampus* en het mbo en de regionale arbeidsmarkt.

Inleiding

In dit hoofdstuk worden de huidige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van de beide organisaties gepresenteerd, alsmede het taakbeleid, het functiebouwwerk en de rechten en plichten van de medewerkers. Daarnaast is de formatie en de toekomstige ontwikkeling op basis van leerlingenaantallen, kwantitatieve en kwalitatieve frictie en het natuurlijk verloop in kaart gebracht. Bij het in kaart brengen van het personeelsbestand is rekening gehouden met het feit dat op de fusiedatum sprake is van een personeelsformatie (directie, OP en OOP) die afgestemd is op de vraag naar de formatie op dat moment. Hierbij is gebruikt gemaakt van de oktobertelling 2018 en 2019. In tegenstelling tot de overige hoofdstukken zijn in dit hoofdstuk niet de (geactualiseerde) DUO-prognoses gebruikt, maar de VOION-prognoses. De prognoses verschillen onderling enigszins: DUO gaat in 2025 uit van een totaal van 4.449 leerlingen en VOION van 4.220.

Het personeelsbestand is in kaart gebracht naar de onderstaande indeling.

1. Werkgelegenheid (formatieve verplichtingen tot en met 2020)
2. Mobiliteit
3. Natuurlijk verloop

Tot slot heeft de werkgroep een voorstel geformuleerd voor een eventuele personele overdracht of bezwaarprocedure door twee tekstvoorbeelden op te nemen die in het met de vakbonden te sluiten akkoord over de personele gevolgen van de besturenfusie opgenomen kunnen worden. De twee voorbeelden betreffen Gewetensbezwaren en Hardheidsclausule.

Achtereenvolgens wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de onderstaande aspecten.

- A. Kwalitatieve inventarisatie van personele regelingen binnen de beide scholen.
- B. Kwantitatieve schouw van het personeelsbestand met bijbehorende kengetallen, leerlingenaantallen en prognoses.
- C. Voorlopig voorstel voor onderwerpen die in het met de vakbonden te sluiten akkoord opgenomen zouden kunnen worden. In overleg met de stuurgroep is dit teruggebracht naar twee items (Gewetensbezwaren en Hardheidsclausule).

Het hoofdstuk wordt afgerond met een samenvatting betreffende het overleg met de bonden (D).

A Kwalitatieve inventarisatie personele regelingen

De werkgroep heeft een overzicht van bestaande regelingen opgesteld. Dit overzicht is afzonderlijk als bijlage bij deze rapportage gevoegd. In de kolommen *Voorstel* en *Prioriteit* geeft de werkgroep adviezen en tevens een voorstel tot prioritering als het gaat om aanpassingen van bestaand beleid of het formuleren van nieuw beleid. Een belangrijke regeling in het geheel betreft het taakbeleid. Er wordt een afzonderlijke werkgroep belast met de opdracht om te komen tot harmonisatie van taakbeleid. Dit proces loopt en zal naar verwachting vóór de fusiedatum worden afgerond. De opbrengsten van deze inventarisatie zijn samengebracht in Bijlage 3: *Harmonisatievoorstellen arbeidsvoorwaarden en personele regelingen*. Deze voorstellen zijn onderdeel van de gesprekken met de bonden en het uiteindelijke onderhandelingsakkoord.

B Kwantitatieve schouw van het personeelsbestand met bijbehorende kengetallen, leerlingenaantallen en prognoses

Bij de analyse van de formatie van beide scholen is gekeken naar de formatiecijfers van 2019 en 2020, versus de cijfers van de leerlingontwikkeling.

jaar	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
VOION BC	1919	1834	1717	1614	1587	1570	1548	1515	1492
			100%	94,0%	92,4%	91,4%	90,2%	88,2%	86,9%
VOION SW	3082	3051	3004	2907	2843	2803	2759	2705	2661
			100%	96,8%	94,6%	93,3%	91,8%	90,0%	88,6%
totaal	5001	4885	4721	4521	4430	4373	4307	4220	4153
			100%	95,8%	93,8%	92,6%	91,2%	89,4%	88,0%

Figuur 7.1: Prognoses VOION

In eerste instantie is gekeken naar de globale cijfers van beide besturen in het kader van formatieopbouw en formatieomvang. Hieronder volgt een weergave van die resultaten per bestuur met aansluitend een aantal opvallende zaken puntsgewijs benoemd.

Formatieopbouw en formatieomvang 2020 - OSG Sevenwolden

Hieronder staat het overzicht van de structurele formatie per 1 september 2020 uitgedrukt in fte's en verdeeld over de (voorgeschreven) categorieën: directie, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel. Het onderwijsondersteunend personeel heeft nog een onderverdeling in personeel in de vestigingen en personeel in de centrale dienst.

Formatie wegens vervanging is hierin niet meegenomen⁵. De waarnemend directeur te Plein Joure is meegenomen in de telling afdelingsleider/teamleider in vaste dienst.

Directie totaal 17,5

Functienaam	Niveau	Fte vast	Fte tijdelijk	% tijdelijk
CvB	B3		1	100,0%
Directeur	14	3,5	0	0%
Afdelingsleider / teamleider	12	11,9	1,1	8,4%
Totaal directie		15,4	2,1	12 %

Tabel 7.1: Directie totaal

Onderwijzend personeel totaal 185,8

Functienaam	Niveau	Fte vast	Fte tijdelijk	% tijdelijk
Leraar B 105,25	LB	83,46	21,79	20,7%
Leraar C 48,9	LC	43,7	5,16	10,6%
Leraar D 31,9	LD	30,2	1,7	5,3%
Totaal onderwijzend personeel		157,36	28,65	15,4 %

Tabel 7.2: Onderwijzend personeel totaal

Onderwijsondersteunend personeel

Functie	Niveau	Fte vast	Fte tijdelijk	Percentage
20,59				
ICT-medewerker	7	0,7		
Secretaresse College van Bestuur	7	1,00		
Administratief medewerker	8	0,60		
Administratief medewerker 4,7	6	4,03	0,67	14,26%

⁵ Vanaf september 2020 wordt het Meerjarenformatiebeleid in lijn gebracht met het beleid van OSG Sevenwolden. Aantallen en percentages kunnen in het najaar nog wijzigen.

Administratief medewerker	7		0,70	100%
Systeembeheerder	8	0,80		
Beleidsadviseur	12	1,00		
Senior administratief medewerker	9	2,70		
Roostermaker	8	1,00		
Service Desk medewerker	6	2,00		
Facilitair medewerker breed (huisvesting)	5	1	0	
Assistent systeembeheerder	6	1,00		
Adviseur P&O	11	1,00		
Medewerker PR en communicatie	8	0,51		
Controller	12	0,80	0,07	8,05%
Hoofd ICT	11	1	0	
Totaal OOP CD		19,14	1,45	7%

Tabel 7.3: Onderwijsondersteunend personeel

Overig OOP

Functie	Niveau	Fte vast	Fte tijdelijk	% tijdelijk
34,15				
Onderwijsassistent 10,65	7	8,25	2,4	22,54%
Onderwijsassistent 0	6		0,	
Administratief medewerker 0	7	0,00		
Administratief medewerker 2,82	6	2,55	0,27	9,57%
Senior Facilitair medewerker 1	7	1,00		
Facilitair medewerker breed 15,06	5	15,06		
Schoolpsycholoog 0,6	12	0,60		
Orthopedagoog/psycholoog 0,6	11	0,60		
Facilitair assistent 1,17	2		1,17	100%
Roostermaker 2	8	2		
Schoolmaatschappelijk werker 0,25	9	0,25		
Totaal		30,31	3,84	11,24%
TOTAAL 258 FTE				

Tabel 7.4: Overig OOP

Verwachte uitstroom t/m 2024

Hieronder staat de verwachte uitstroom vanwege natuurlijk verloop binnen OSG Sevenwolden de komende jaren. In het schema staat de baanomvang (waarvoor loonkosten worden gemaakt) en de daadwerkelijke inzet die daarbij hoort. Dus wat er nodig zou zijn als de functieplaats opnieuw wordt ingevuld. Het verschil wordt vooral veroorzaakt door de uren levensfasebewust personeelsbeleid (voorheen bapo).

AOW datum	Functie type	Vakken	Fte	Fte netto

16-8-2021	Leraarschaal LB	Wiskunde	0,8	0,6360
8-11-2020	Leraarschaal LD	secretarieel	0,5	0,5
1-5-2021	Leraarschaal LC	Frans	0,44	0,44
26-7-2021	OOP schaal 02		0,37	0,37
1-12-2021	Leraarschaal LB	Uiterlijke Verzorging	0,36	0,2862
19-8-2022	Leraarschaal LB	Aardrijkskunde	0,5	0,5
10-5-2022	DIRECTIE schaal 16		1	1
11-6-2022	Leraarschaal LB	Nederlands	1,037	1,037
18-6-2022	Leraarschaal LC		0,4	0,4
29-5-2022	OOP schaal 05	Humanistisch Vormingsonderwijs	0,5	0,3975
22-11-2022	Leraarschaal LD	Wiskunde	1	0,7951
13-12-2022	DIRECTIE schaal 14	Nederlands	1	1
28-12-2022	Leraarschaal LC	bevo	0,7145	0,5681
3-8-2022	Leraarschaal LD	Duits	1,0000	0,7951
25-12-2023	Leraarschaal LD	Aardrijkskunde	1,0000	0,7951
19-7-2023	Leraarschaal LB		0,22	0,22
24-6-2023	OOP schaal 07	N/A	1	1
15-12-2023	Leraarschaal LB	Geschiedenis	0,5000	0,3975
13-10-2024	Leraarschaal LD	Muziek	1	0,7952
9-9-2024	Leraarschaal LB	BWI	1,0000	1,0000
6-12-2024	Leraarschaal LC		1	0,7952
8-5-2024	Leraarschaal LC	AVO	1,0000	1,0000
19-8-2024	OOP schaal 05	N/A	1	0,5902
			17,3415	15,3182

Tabel 7.5: Verwachte uitstroom

Formatieopbouw en formatieomvang 2020 - Bornego College

Hieronder staat het overzicht van de structurele formatie per 1 september 2020 uitgedrukt in fte's en verdeeld over de (voorgeschreven) categorieën: directie, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel. Het onderwijsondersteunend personeel heeft nog een onderverdeling in personeel in de vestigingen en personeel in de centrale dienst. Formatie wegens vervanging is hierin niet meegenomen⁶.

Directie

Functienaam	Niveau	Fte vast	Fte tijdelijk	% tijdelijk
CvB	B2		1	100%
Directeur	14	3,4	0,1	2,9%
Afdelingsleider	12	6,6		0%
Totaal directie	11,1 FTE	10	1,1	9,9%

Tabel 7.6: Directie

⁶ Vanaf september 2020 wordt het Meerjarenformatiebeleid in lijn gebracht met het beleid van OSG Sevenwolden. Aantallen en percentages kunnen in het najaar nog wijzigen.

Onderwijzend personeel

Functienaam	Niveau	Fte vast	Fte tijdelijk	% tijdelijk
Leraar B	LB	44,5	30,4	40,6%
Leraar C	LC	29,2	0,8	2,8%
Leraar D	LD	18,4	0,2	1,1%
Totaal onderwijzend personeel 123,5 FTE		92,1	31,4	25,4%

Tabel 7.7: Onderwijzend personeel

Onderwijsondersteunend personeel: formatie Centrale Dienst

Functienaam	Niveau	Fte vast	Fte tijdelijk	% tijdelijk
Administratief medewerker	4	0,50	0,5	50%
Applicatiebeheerder leerlingenadministr.	8	0,87		
Beleidsadviseur PR / communicatie	11	0,81		
Bestuurs- en directie secretaresse	7	0,83		
Coördinator ICT	9	1		
Eerste medew. fin. adm.	8	1		
Hoofd personeel & organisatie	11	1		
Medewerker communicatie	5		0,4	100%
Medewerker facilitair beheer	6		0,81	100%
Medewerker financiële administratie	5	1		
Medewerker ICT	5		0,80	100%
Medewerker leerlingenadministr.	5		0,4	100%
Medewerker personeel & organisatie	7	0,80		
orthopedagoog	10		0,56	100%
Senior medewerker PSA/Formatie	9	0,90		
Stafmedewerker onderwijs & kwaliteit	10	0,60	0,20	25%
Stafmedewerker onderwijs & ondersteuning	11	0,80		
Systeem- en applicatiebeheerder	8	0,80		
Totaal OOP CD 14,58 FTE		10,91	3,67	25,2%

Tabel 7.8: OOP Centrale dienst

Onderwijsondersteunend personeel: Formatie op vestigingen

Functienaam	Niveau	Fte vast	Fte tijdelijk	% tijdelijk
bibliothecaris/mediathecaris	7	0,80		
conciërge	4	2,83	2,32	45,0%
onderwijsmedewerker A	4	0,80	1,25	61,0%
onderwijsmedewerker C	6	7,45	3,20	30,0%
roostermaker	8	0,90	0,80	47,1%
Totaal OOP vestigingen 20,35 FTE		12,78	7,57	37,2%
TOTALE formatie Bornego College				169,53 FTE

Tabel 7.9: OOP-vestigingen

Verwachte uitstroom t/m 2024

Hieronder staat de verwachte uitstroom vanwege natuurlijk verloop binnen het Bornego College de komende jaren. In het schema staat de baanomvang (waarvoor loonkosten worden gemaakt) en de daadwerkelijke inzet die daarbij hoort. Dus wat er nodig zou zijn als de functieplaats opnieuw wordt ingevuld. Het verschil wordt vooral veroorzaakt door de uren levensfasebewust personeelsbeleid (voorheen bapo).

Wanneer	Vakgebied	Functieschaal	Baanomvang	Effectief
1-8-2021	Kl. Talen 1e	LD	1	1
1-8-2022	Gesch. 1e	LC	1	0,9
1-8-2022	Gesch. 2e	LC	1	0,65
1-6-2023	LO	LC	1	0,8
1-6-2023	Duits	LB	1	0,2
1-4-2024	Ond.med.C	S6	0,82	0,65
1-9-2024	Ned. 2e	LB	1	0,8
1-9-2024	LO (kei)	LB	1	0,8
Totaal			7,82	5,8

Tabel 7.10: Verwachte uitstroom

Leeftijdsopbouw OSG Sevenwolden & Bornego College

In onderstaande tabel staat de leeftijdsopbouw per september 2020 binnen de beide besturen weergegeven.

OSG Sevenwolden		Bornego College	
0-20	3	0 - 20	0
20-30	47	20 - 30	30
30-40	67	30 - 40	53
40-50	82	40 - 50	50
50-60	85	50 - 60	53
60-65	54	60 - 65	26
65 en ouder	7	65 en ouder	2
Gem. leeftijd vrouwen	43	Gem. leeftijd vrouwen	42
Gem. leeftijd mannen	47	Gem. leeftijd mannen	46

Tabel 7.11: Leeftijdsopbouw september 2020

Opvallende zaken na vergelijking formatieopbouw en formatieomvang

Als de formatiecijfers van 2019 en 2020 worden vergeleken dan valt het volgende op.

1. De totale formatie van beide organisaties is afgenomen in 2020.
2. De flexibele schil van beide organisaties is toegenomen in 2020 voor wat betreft de functiecategorieën OP en OOP.

De onderstaande percentages (punt 3 t/m 5) zijn relatief hoog in de aanloop naar de fusie en worden na de fusie teruggebracht conform de benchmark VO.

3. De flexibele schil voor OP functies is bij Bornego van 22,4% naar 25,4% gegaan en bij Sevenwolden van 13,6% naar 15,4%.

4. De flexibele schil voor OOP-functies bij vestigingen is bij Bornego van 36,9% naar 37,2 gegaan en bij Sevenwolden van 10,5% naar 11,2%.
5. De flexibele schil voor OOP-functies binnen de Centrale Dienst is bij Bornego van 21,5% naar 25,2% gegaan en bij Sevenwolden van 8,5% naar 7%.
6. In de functiecategorie directie is de formatie vrijwel gelijk gebleven en is de flexibele schil afgenomen.
7. De uitstroom op basis van AOW-leeftijd tot en met het jaar 2024 zal voor beide organisaties in totaal ongeveer 21 fte zijn. Hiervan is ruim 15 vanuit Sevenwolden en ruim 5 vanuit Bornego.

Voor de verdere vergelijking met de leerlingontwikkeling worden alleen de formatiecijfers van 2020 betrokken. Met betrekking tot de flexibele schil moet nog worden opgemerkt dat het Bornego College het afgelopen jaar heeft gekozen voor het verkleinen van klassen en daarmee een grotere flexibele schil is aangegaan. Daartegenover staat dat de uitstroom binnen OSG Sevenwolden de komende jaren groter zal zijn. Binnen het samenwerkingsbestuur zal de richtlijn zijn dat medewerkers tenminste één jaar een tijdelijke overeenkomst aangeboden zullen krijgen, met zo mogelijk uitzicht op een vaste aanstelling. Het blijft ook mogelijk om een tijdelijke aanstelling in totaal driemaal met een looptijd van een jaar aan te bieden.

Functiemix

De functiemix percentages in de doelmix geven de afspraken weer zoals die aan de medezeggenschap zijn voorgelegd. In de vacatureruimte in FTE is zichtbaar gemaakt welke ruimte er beschikbaar is en middels het openstellen van vacatures ingevuld kan worden. In de basis hadden beide organisaties verschillende startposities in de "nulmeting" van de functiemix. Hierdoor is ook de huidige situatie verschillend. Inmiddels ligt er een conceptdocument over een mogelijke invulling van de toekomstige functiemix. Uitgangspunt is daarbij dat deze recht doet aan de behoefte van de verschillende vestigingen en voldoende toekomstperspectief biedt voor docenten.

14FW Functiemix in percentage				14FW Vacatureruimte in FTE			
Locatie FS, Buitenbaan, Grou en Joure Sevenwolden deel							
	Doelmix	2019	2020		1-okt	doel	ruimte
LB	51%	48%	54%	LB	74,2		
LC	16%	24%	22%	LC	30,5	22,1	
LD	33%	28%	24%	LD	33,7	45,7	12,0
Waarde	82	80	70				
05AC Functiemix in percentage				05AC Vacatureruimte in FTE			
Kei college, Sevenwolden deel							
	Doelmix	2019	2020		1-okt	doel	ruimte
LB	51%	63%	61%	LB	17,4		
LC	36%	37%	39%	LC	11,0	10,2	
LD	13%	0%	0%	LD	0,0	3,7	3,7
Waarde	62	37	39				
26KP Functiemix in percentage				26KP Vacatureruimte in FTE			
De Compagnie							
	Doelmix	2019	2020		1-okt	doel	ruimte
LB	63%	62%	59%	LB	10,1		
LC	37%	38%	41%	LC	7,0	6,3	
LD	0%	0%	0%	LD	0,0		
Waarde	37	38	41				
25CV Functiemix in percentage				25CV Vacatureruimte geen			
Alle locaties van het Bornego College, waaronder Joure deel een Kei college deel							
	Doelmix	2019	2020				
LB	59,2%	64,7%	59,8%				
LC	23,5%	19,6%	24,3%				
LD	17,3%	15,7%	15,9%				
Bij het Bornego College wordt de uitruil tussen de LD en de LC functies benut, waarbij uiteraard binnen de marges wordt gewerkt:							
	-3%	0%	3%				
LB	61,7	59,2	57,7				
LC	20,5	23,5	26,5				
LD	18,8	17,3	15,8				

Samengevat

Kijken we naar de prognose van de leerlingaantallen dan zien we een daling van in totaal 12% tot 2026. De percentages van de flexibele schil zijn zo ruim dat die de daling van de leerlingaantallen kan worden opvangen.

De uitstroom op basis van de AOW-leeftijd en de medewerkers in de flexibele schil lijken voor de komende jaren voldoende mogelijkheden te geven om bij te sturen. Het aannamebeleid van beide scholen is er al enige jaren op gericht om de flexibele schil daar waar het kan te vergroten. Dat geeft ruimte om in de toekomst keuzes te maken. Bijvoorbeeld op het gebied van inrichting van het nieuwe Servicebureau.

Als het gaat om de OP functies is het een stuk moeilijker om op vakgroep-niveau een analyse te maken. Op dit moment lopen er enkele initiatieven om een gedetailleerder inzicht te krijgen in de toekomstige vraag en aanbod in de verschillende vakgroepen en functiecategorieën. Het gaat hier met name om het scenariomodel van VOION en het gezamenlijk op te stellen Strategisch Personeelsplan.

Als het gaat om kwalitatieve frictie kan er op dit moment alleen benoemd worden wat speelt binnen de beide organisaties. Het gaat dan over dossiers op het gebied van langdurige ziekte of functioneringsproblemen die daadwerkelijk zijn ingezet.

Bij OSG Sevenwolden lopen er op dit moment zes trajecten van langdurige ziekte (één jaar of langer) en bij Bornego College één traject. Er lopen op dit moment geen functioneringstrajecten.

Tot slot zijn er uiteraard altijd ontwikkelingen die op enig moment van invloed kunnen zijn op personeelsgebied. Daarbij valt te denken aan samenwerking met toeleverend- of vervolgonderwijs, maar ook aan ontwikkelingen binnen de eigen organisatie kunnen van invloed zijn. Op dit moment zijn er echter geen concrete aanwijzingen voor ontwikkelingen binnen de beide besturen die op korte termijn een direct effect hebben.

C Overzicht onderwerpen effectuering samenwerkingsbestuur

Met het oog op het samenwerkingsbestuur zijn twee voorbeeldteksten opgesteld die recht doen aan mogelijke bezwaren van medewerkers om te werken op een bijzondere dan wel openbare school. Beide voorbeelden zijn tevens onderdeel van het nog met de bonden af te sluiten onderhandelingsakkoord.

Voorbeeldtekst 1: (Gewetensbezwaren)

Medewerkers die een gewetensbezwaar ervaren bij het overgaan naar de andere denominatie geven dit voorafgaand aan of tijdens het persoonlijke inventariserende gesprek. Na een oriënterend gesprek met een identiteitscommissie kan de medewerker bepalen of hij/zij zijn bezwaar handhaaft. Mocht dit het geval zijn dan wordt de medewerker uitsluitend bij die onderdelen van de organisatie ingezet waar de oorspronkelijke denominatie van toepassing is, tenzij het belang van de organisatie zich hiertegen verzet om formatieve redenen. Als deze situatie zich voordoet en er ontstaat een verschil van inzicht tussen werkgever en werknemer, dan wordt het verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de Advies Commissie. Het indienen van een bezwaar laat onverlet dat het voor de medewerker mogelijk blijft het geschil voor te leggen aan de Beroepscommissie volgens de CAO, als de CAO daartoe de mogelijkheid biedt.

Voorbeeldtekst 2: (Hardheidsclausule)

In gevallen waarin regelingen in deze overeenkomst niet voorziet en/of de toepassing ervan leidt tot een voor de individuele medewerker onbillijke situatie, zal de werkgever van de regeling afwijken in een voor de medewerker gunstige zin. Als er een verschil van inzicht bestaat tussen werkgever en werknemer over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt het verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de Advies Commissie. Het indienen van een bezwaar laat onverlet dat het voor de medewerker mogelijk blijft het geschil voor te leggen aan de Beroepscommissie volgens de CAO, als de CAO daartoe de mogelijkheid biedt.

D Vakbonden

Op 15 september 2020 en op 2 februari 2021 is zogeheten technisch overleg gevoerd met de vakbonden. In dat overleg zijn procedure-afspraken gemaakt om te komen tot een regeling van de personele gevolgen van de beoogde bestuurlijke fusie en zijn de stukken besproken welke namens de beide werkgevers zullen worden ingebracht in het formele overleg op grond van onderdeel 21.1 van de CAO VO.

Dit overleg zal plaatsvinden op 26 mei 2021. De inzet van dat overleg is het bereiken van een onderhandelaarsakkoord over de personele gevolgen van de fusieplannen.

Nadat de vakbonden het onderhandelaarsakkoord via een zogeheten ledenraadpleging aan hun achterban hebben voorgelegd, kan dit worden omgezet in een definitief akkoord.

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt eerst kort ingegaan op huisvesting en ICT en daarna uitgebreid op financiën. Het hoofdstuk laat zien dat beide organisaties financieel gezond zijn en solide. Met een vermogen van meer dan € 20.000.000 van beide organisaties gezamenlijk is er een stevige financiële basis. De ICT-systemen zijn op orde en er is op dit terrein veel deskundigheid binnen de beide organisaties dat elkaar goed aanvult.

De huisvestingsagenda is, ook gezien vanuit de krimp, duidelijk in beeld en daarop wordt gericht gestuurd. Synergie op dit dossier is nodig en kan, ook qua volume, beter samen worden beheerst dan door beide organisaties afzonderlijk.

Aan het einde van het hoofdstuk is een begrippenlijst opgenomen.

Huisvesting en groot onderhoud*Huisvesting*

De besturen van OSG Sevenwolden en het Bornego College zijn in goed overleg met de gemeente Heerenveen over de meerjaren huisvestingstrategie. In de loop van 2021 zal naar verwachting de besluitvorming hieromtrent worden afgerond. In deze rapportage wordt daarom het onderdeel huisvesting niet verder uitgewerkt maar wordt aangesloten bij de gezamenlijk geformuleerde huisvestingsstrategie.

De financiële doorrekening van de verschillende huisvestingsscenario's moet nog worden gedaan en de mogelijke impact daarvan op de financiële positie is derhalve buiten beschouwing gelaten.

Groot onderhoud

Sevenwolden heeft voor de uitvoering van het meerjarig groot onderhoud gekozen voor het treffen van een voorziening waaraan jaarlijks wordt gedoteerd en onttrokken. De hoogte van deze voorziening bedraagt per 31-12-2020 circa € 2,7 mln.

Bornego bracht tot 2019 de (groot)onderhoudskosten rechtstreeks ten laste van de exploitatie. Deze kosten werden bij de resultaatverdeling ten laste van een bestemmingsreserve groot onderhoud gebracht (per 1-1-2019 € 995.000 als onderdeel van het eigen vermogen). Deze bestemmingsreserve had de omvang vergelijkbaar met de omvang van de (eerdere) onderhoudsvoorziening. Vanaf 1 januari 2020 is het rechtstreeks ten laste van de exploitatie brengen van deze kosten wettelijk niet meer toegestaan.

ICT

De wijze waarop de ICT-infrastructuur is ingericht, de organisatie van de afdelingen ICT, systemen en software zijn bij beide organisaties in meer of mindere mate verschillend. Hierin dienen (beleids-) keuzes gemaakt te worden, waarna deelprojecten opgestart kunnen worden. Dit biedt kansen maar er zijn ook risico's.

Als kans kan gezien worden dat de ICT-medewerkers van beide scholen nu generalisten zijn doordat met een kleine bezetting alle typen werkzaamheden uitgevoerd moeten worden. Als de afdelingen samengevoegd worden biedt dit de kans dat de medewerkers zich meer kunnen gaan ontwikkelen tot specialisten op deelgebieden doordat het werk beter verdeeld kan worden. De meerwaarde hiervan is dat de nieuwe school op termijn gaat beschikken over meer kennis die direct "in huis" beschikbaar is.

Als risico wordt de fasering van de samenwerking en de inrichting en samenvoeging van afdelingen en systemen gezien.

Bij te krappe tijdspaden, het niet gefaseerd over kunnen zetten naar nieuwe systemen of te weinig resources (medewerkers, financiën) zullen er risico's optreden voor het onderwijs. Zoals bijvoorbeeld het niet beschikbaar of minder functioneel zijn van de systemen. Ook moet er rekening mee gehouden worden dat gedurende langere tijd meer inzet van mensen en middelen noodzakelijk is om tegelijkertijd "de winkel draaiende te houden" terwijl er ook aan een nieuwe omgeving gebouwd wordt en er applicaties worden samengevoegd.

De afgelopen paar jaren is al sprake van veelvuldige afstemming tussen de afdelingen ICT van beide scholen, met name met het oog op de samenwerking binnen het Kei College en Plein Joure. Er is over en weer goed zicht op de verschillende systemen en infrastructuur. Waar samenwerking noodzakelijk of wenselijk is wordt dit al opgepakt. In 2020 is bijvoorbeeld een noodzakelijke investering in een nieuw SAN (capaciteit voor dataopslag) bij OSG Sevenwolden door beide scholen gezamenlijk opgepakt vooruitlopend op de fusie. Waar sprake is van verlenging of vernieuwing van contracten vindt afstemming plaats.

De werkgroep Financiën, Huisvesting en ICT heeft een uitgebreide rapportage gemaakt over de ICT-integratie. Deze rapportage wordt in z'n geheel meegenomen in het Implementatieplan.

Financiën

Om de financiën van beide scholen goed te kunnen beoordelen zijn data verzameld, met elkaar vergeleken en vervolgens beoordeeld aan de hand van de volgende bronnen:

1. Balans 2017, 2018, 2019.
2. Staat van baten en lasten 2017, 2018, 2019.
3. Meerjarenbegroting 2020-2023.

Op basis hiervan zijn overzichten gemaakt die de balans, exploitatierekening en meerjarenbegrotingen op hoofdlijnen weergeven. Verder is een uitsplitsing gemaakt van de voorzieningen en de (bestemmings-)reserves van de beide stichtingen.

Beide jaarrekeningen (OSG Sevenwolden en Bornego College) zijn door leden van de werkgroep doorgenomen en daarbij is geen verschil in waarderingsgrondslagen gevonden.

De conclusie op basis van de beoordeling van de cijfers is dat beide scholen een uitstekende financiële uitgangspositie hebben. In het onderstaande overzicht is deze uitgangspositie zichtbaar in de opgenomen kengetallen.

Kengetallen	2017		2018		2019		Norm
	SW	BC	SW	BC	SW	BC	
Solvabiliteitsratio I	44%	82%	47%	84%	54%	82%	25-40%
Solvabiliteitsratio II	78%	87%	80%	90%	80%	88%	30%
Liquiditeit	3,39	2,70	4,03	4,19	4,09	4,24	0,75
Rentabiliteit	0,1%	5,1%	2,8%	7,3%	7,4%	0,4%	>0
Weerstandvermogen	24%	56%	26%	62%	33%	64%	5%
Personele lasten per leerling	€ 6.841	€ 6.171	€ 7.159	€ 6.316	€ 6.957	€ 7.166	

Tabel 8.1: Kengetallen

Daarnaast hebben twee financieel deskundige leden van de werkgroep de accountantsverslagen van De beide stichtingen doorgenomen. Deze accountantsverslagen geven geen bijzonderheden weer die van invloed kunnen zijn op een bestuurlijke fusie. De meeste opmerkingen en adviezen van de accountants van beide schoolorganisaties hebben betrekking op de inrichting van de administratieve organisatie of de wijze waarop bedragen tot stand zijn gekomen of onderbouwd. Deze zijn daarmee van financieel-administratieve aard. Er zijn geen opmerkingen gemaakt die een negatieve invloed zouden kunnen hebben op de toekomstige samenwerking.

Er is een verschil in de solvabiliteitsratio-1 tussen beide scholen. De solvabiliteit-1 wordt hier berekend als het aandeel van het eigen vermogen in het totaal vermogen. Het verschil wordt verklaard doordat Sevenwolden toekomstige verplichtingen heeft ondergebracht in voorzieningen terwijl Bornego dat in het eigen vermogen ondergebracht heeft middels bestemmingsreserves (denk hierbij onder andere aan het groot onderhoud van de gebouwen).

Je ziet dan ook dat de solvabiliteitsratio-2 (aandeel eigen vermogen + voorzieningen in het totale vermogen) vrij dicht bij elkaar liggen (rond de 80%). Het Ministerie van OCW hanteert bij deze solvabiliteitsratio-2 een norm van 30%. Dit is ook de reden waarom het weerstandvermogen (EV/baten) bij Bornego College (rond 60%) bijna twee keer dat van OSG Sevenwolden is (rond 30%).

De liquiditeit van beide scholen is uitstekend. De ratio bij beide scholen rond de 4 terwijl het Ministerie een ratio van minimaal 0,75 vereist. Absoluut gezien heeft OSG Sevenwolden veel liquide middelen op de bank staan terwijl het Bornego College naast liquide middelen een ruime post materiële vaste activa heeft (gebouwen). Van het eigen vermogen heeft het Bornego College derhalve een groter aandeel in gebouwen vastgelegd en is bij OSG Sevenwolden het eigen vermogen grotendeels liquide beschikbaar.

De rentabiliteit is bij het Bornego College rond nul en is de komende jaren negatief omdat er voor is gekozen de in ruime mate aanwezige liquide middelen en vermogen aan te wenden voor het onderwijs en te accepteren dat daardoor de rentabiliteit zeer laag of negatief uitvalt. Deze investering staat ook gepland bij OSG Sevenwolden.

Bij beide scholen zijn er afwijkingen tussen realisatie en (meerjaren-) begroting. Een solide en soms voorzichtige begrotingssystematiek is hier, naast toekenning van subsidies die vooraf niet in te schatten zijn, debet aan.

Analyse financiën OSG Sevenwolden en Bornego College

De beide huidige scholen zijn qua financiële presentatie in de balans (per 31-12-2020) niet goed met elkaar vergelijkbaar. Onderstaand wordt de balans per ultimo boekjaren van beide scholen weergegeven.

Balans	2017		2018		2019	
	SW	BC	SW	BC	SW	BC
Vaste Activa						
Materiele vaste activa	3.076	7.220	2.692	6.839	3.041	6.715
Vlottende Activa						
Vorderingen	599	360	333	361	401	397
Liquide middelen	11.292	4.036	12.728	5.649	14.290	6.104
Totale Activa	14.967	11.616	15.753	12.849	17.732	13.216
Passiva						
Eigen vermogen	6.579	9.485	7.390	10.756	9.534	10.818
Voorzieningen	5.060	638	5.207	746	4.605	864
Kortlopende schulden	3.328	1.493	3.156	1.347	3.593	1.534
Totale Passiva	14.967	11.616	15.753	12.849	17.732	13.216

Tabel 8.2: Balans

Staat van baten en lasten	2017		2018		2019	
	SW	BC	SW	BC	SW	BC
Baten						
Rijksbijdragen	26.159	16.395	27.208	16.605	27.707	16.305
Overige overheidsbijdragen/subsidies	111	21	45	0	176	0
Overige baten	1.304	480	1.462	742	1.054	626
Totaal baten	27.574	16.896	28.715	17.347	28.937	16.931
Lasten						
Personeelslasten	21.550	12.773	22.063	12.979	21.065	13.766
Afschrijvingen	898	957	925	888	897	824
Huisvestingslasten	1.706	777	1.561	659	1.643	751
Overige lasten	3.437	1.534	3.363	1.550	3.193	1.527
Totaal lasten	27.591	16.041	27.912	16.076	26.798	16.868
Financiële baten en lasten	33	0	8	0	6	0
Exploitatieresultaat	16	855	811	1.271	2.145	63

Tabel 8.3: Staat van baten en lasten

Met name het onderdeel voorzieningen en bestemmingsreserves is niet direct vergelijkbaar. In onderstaande wordt dit nader uitgewerkt.

Voorzieningen

Onderstaand een overzicht van de aanwezige voorzieningen bij beide scholen.

	Sevenwolden	Bornego
Duurzame inzetbaarheid (LBP)	ja	ja
Jubilea	ja	ja
Spaarverlof	ja	ja
Groot onderhoud ¹	ja	nee
Personeelsverplichtingen (wachtgeld en langdurige ziekte) ¹⁷	ja	nee
Reorganisatie	ja	nee

Tabel 8.4: Voorzieningen

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de voorzieningen van beide scholen in de afgelopen jaren.

Voorzieningen	2017		2018		2019	
	SW	BC	SW	BC	SW	BC
Duurzame inzetbaarheid	520	444	721	571	681	662
Jubilea	275	179	261	159	266	187
Spaarverlof	140	15	186	15	105	15
Groot onderhoud	2.629		2.715		2.678	
Personeelsverplichtingen	950		1.064		670	
Reorganisatie	546		260		205	
Totaal voorzieningen	5.060	638	5.207	745	4.605	864

Tabel 8.5: Voorzieningen vanaf 2017

Personeelsverplichtingen

Beide scholen zijn eigenrisicodragers bij wachtgeldverplichtingen en langdurige ziekte. Dit betekent dat er verplichtingen bestaan. De hoogte hiervan is globaal te berekenen. OSG Sevenwolden heeft deze verplichtingen ondergebracht in een voorziening (circa € 600.000) per 31-12-2020). Bornego College brengt deze kosten rechtstreeks ten laste van de exploitatie. De hoogte van de verplichting bij het Bornego College is op dit moment niet bekend en moet berekend worden. De verwachting is dat deze lager ligt dan bij OSG Sevenwolden.

Bestemmingsreserves

Ook zijn er verschillen in de aanwezige bestemmingsreserves. Deze reserves zijn hieronder benoemd. Tevens wordt in onderstaande berekening het bovenmatig eigen vermogen weergegeven zoals berekend wordt in de nieuwe signaleringswaarde van de Inspectie: Het normatief publiek eigen vermogen.

Bestemmingsreserves	2017		2018		2019	
	SW	BC	SW	BC	SW	BC
Spaarbapo	57	40	13	38	9	21
Onderwijsontwikkeling	732		622		691	
Werkdrukverlichting					475	
Cao-onderhandelingen					255	
Gebouwen publiek		4.778		4.601		4.529
Onderhoud gebouwen publiek		726		996		
Boeken privaat		523		523		523
Totaal bestemmingsreserves	789	6.067	635	6.158	1.430	5.073

Tabel 8.6: Bestemmingsreserves

⁷ Het verschil zit voornamelijk in de hier genoemde voorzieningen.

Normatief publiek EV

Formule voor deze signaleringswaarde is (Cijfers op basis van prognosebalansen 2020)

0,5	x	aanschafwaarde gebouwen	x	1,27
Boekwaarde resterende materiële vaste activa (MVA)				
0,05	x	totale baten		

Sevenwolden	Bornego	Geconsolideerd
0,5 x 1.681.000 x 1,27 = 1.067.435	0,5 x 7.187.000 x 1,27 = 4.563.745	5.631.180
Boekwaarde resterende MVA 2.000.000	2.200.000	4.200.000
0,05 x 29.000.000 = 1.450.000	0,05 x 16.100.000 = 805.000	2.255.000
Normatief publiek eigen vermogen 4.517.435	Normatief publiek eigen vermogen 7.568.745	12.086.180
Werkelijk eigen vermogen totaal 10.300.000	Werkelijk eigen vermogen totaal 10.261.000	20.561.000
Af: private reserve(s) -75.000	Af: private reserve(s) -523.000	-598.000
Publiek eigen vermogen totaal 10.225.000	Publiek eigen vermogen totaal 9.738.000	19.963.000
Bovenmatig publiek EV vóór correctie 5.707.565	Bovenmatig publiek EV vóór correctie 2.169.255	7.876.820
<u>-/- Correcties bestemmingsreserves</u>	<u>-/- Correcties bestemmingsreserves</u>	
1. Spaarbapo 9.000	1. Spaarbapo 20.000	29.000
2. Onderwijsontwikkeling 522.000	2. Onderwijsontwikkeling 0	522.000
3. Werkdrukvermindering 377.000	3. Werkdrukvermindering 0	377.000
4. Groot onderhoud gebouwen 0	4. Groot onderhoud gebouwen 1.000.000	1.000.000
5. Personele verplichtingen 0	5. Personele verplichtingen 300.000	300.000
Bovenmatig publiek EV na correctie 4.799.565	Bovenmatig publiek EV na correctie 849.255	5.648.820

Tabel 8.7: Eigen vermogen

Bornego College heeft geen voorziening groot onderhoud en voorziening personeelsverplichting. Dit is onderdeel van het eigen vermogen van de stichting. Per fusiedatum zal er een keus gemaakt moeten worden m.b.t. de voorzieningen. Voor de vergelijking zijn onderdeel 4 en 5 uit tabel 8.7 afgezonderd van het eigen vermogen.

De subsidiegelden werkdrukvermindering (onderdeel 3 uit tabel 8.7) zijn alleen nog bij OSG Sevenwolden aanwezig en zullen conform de aangegeven richtlijnen ingezet worden in voornamelijk formatie in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. Deze gelden zijn bij Bornego College al ingezet.

In het eigen vermogen van Bornego College is een bestemmingsreserve gebouwen opgenomen (€ 4.400.000) welke hierboven niet afzonderlijk genoemd is. De hoogte van deze bestemmingsreserve is gelijk aan de boekwaarde van het door Bornego College zelf gefinancierde Junior College. Via deze bestemmingsreserve worden de afschrijvingslasten geboekt waardoor deze 'kosten buiten de reguliere exploitatie blijven'.

Uit bovenstaand overzicht valt op te maken dat er sprake is van een bovenmatig publiek eigen vermogen van de nieuwe stichting. Een bestuur kan goede redenen hebben om tijdelijk eigen vermogen boven de signaleringswaarde aan te houden. De signaleringswaarde is dan ook bedoeld als startpunt voor een gesprek over de reserves, en niet als harde norm. Het bestuur zal in samenspraak met het interne toezichthoudend orgaan en medezeggenschapsraad bepalen welk deel van de reserves doelmatig aangewend gaan worden voor het onderwijs, en vanuit welke beleidsvisie. In de meerjarenbegroting kan het bestuur laten zien voor welke investeringen het spaart en voor wanneer die gepland staan. Op die manier worden de reserves gericht ingezet voor het realiseren van het beleid. In de meerjarenbegrotingen van beide organisaties op de volgende pagina is een extra inzet van onderwijsmiddelen in de komende jaren zichtbaar.

Meerjarenbegroting

In de continuïteitsparagraaf (jaarstukken) van beide scholen worden meerjarenbegrotingen opgenomen. Hieronder zijn beide begrotingen gepresenteerd. Dit betreft derhalve geen

geconsolideerde begrotingen. Er zullen beleidskeuzes gemaakt moeten worden in de nieuwe stichting.

Meerjarenbegroting OSG Sevenwolden	2019	2020	2021	2022	2023
Baten					
Rijksbijdragen		26.74	26.17		25.18
	27.393	2	6	25.599	9
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	174	129	125	125	125
Overige baten	915	796	775	770	765
		27.66	27.07		26.07
Totaal baten	28.482	7	6	26.494	9
Lasten					
Personeelslasten		21.73	21.07		19.90
	22.213	3	4	20.306	5
Afschrijvingen	880	1.120	1.048	1.126	1.232
Huisvestingslasten	1.718	1.794	1.822	1.861	1.901
Overige lasten	3.349	3.565	3.550	3.520	3.490
		28.21	27.49		26.52
Totaal lasten	28.160	2	4	26.813	8
Financiële baten en lasten	6	-1	-5	-5	-5
Exploitatieresultaat	328	-546	-423	-324	-454

Tabel 8.8: Meerjarenbegroting Sevenwolden

Meerjarenbegroting Bornego College	2019	2020	2021	2022	2023
Baten					
Rijksbijdragen		15.17	14.02		12.98
	15.417	0	0	13.205	0
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	0	0	0	0	0
Overige baten	636	646	632	622	617
		15.81	14.65		13.59
Totaal baten	16.053	6	2	13.827	7
Lasten					
Personeelslasten		13.10	11.82		10.41
	12.705	9	2	10.606	6
Afschrijvingen	927	877	872	865	860
Huisvestingslasten	665	1.017	1.031	1.046	1.060
Overige lasten	1.508	1.517	1.404	1.291	1.282
		16.52	15.12		13.61
Totaal lasten	15.805	0	9	13.808	8
Financiële baten en lasten	0	0	0	0	0
Exploitatieresultaat	248	-704	-477	19	-21

Tabel 8.9: Meerjarenbegroting Bornego College

Netto werkkapitaal (per 31 december 2020)

Er bestaat tussen beide scholen hierdoor een verschil in netto-werkkapitaal (vlottende activa – kort vreemd vermogen).

	Liquide middelen	Vorderingen	-/-kortlopende schulden	Netto werkkapitaal
OSG Sevenwolden	14.290.000	400.000	3.593.000	11.097.000
Bornego College	5.700.000	300.000	1.250.000	4.750.000
Totaal	20.390.000	700.000	4.843.000	15.847.000

Tabel 8.10: Netto werkkapitaal

Hierbij moet aangetekend worden dat er in de voorzieningen en (bestemmings-) reserves ook een deel zit wat als kortlopende schuld aangemerkt kan worden. Dat wordt in bovenstaande

formule echter niet meegenomen. Het bedrag hiervan is (deels) te herleiden uit de actuele jaarrekeningen.

Werkelijk eigen vermogen (gecorrigeerd i.v.m. eventueel nog te treffen voorzieningen)

Om (gecorrigeerde) eigen vermogens van beide scholen te vergelijken kom je globaal tot de volgende opstelling:

Sevenwolden		Bornego	
Eigen vermogen balans 31-12-2020	10.300.000	Eigen vermogen balans 31-12-2020	10.261.000
Af: privaat vermogen	-75.000	Af: privaat vermogen	-523.000
Totaal publiek eigen vermogen	10.225.000	Totaal publiek eigen vermogen	9.738.000
		Af:	
		Te vormen voorziening groot onderhoud	1.000.000
		Te vormen voorziening personeel (inschatting)	300.000
Totaal publiek eigen vermogen gecorrigeerd	10.225.000	Totaal publiek eigen vermogen gecorrigeerd	8.438.000

Tabel 8.11: Werkelijk eigen vermogen

Het privaat vermogen bij Bornego College betreft een in het verleden opgebouwde reserve boekenfonds. Deze is met de invoering van de “gratis” leermiddelen vrijgevallen. Deze wordt voor de signaleringswaarde normatief publiek eigen vermogen en buiten het publiek eigen vermogen gehouden.

Begrippenlijst

Voorzieningen

De waarderingsgrondslagen van de voorzieningen staan vermeld in de jaarrekening van de scholen.

Voorzieningen duurzame inzetbaarheid (Levensfase Bewust Personeelsbeleid)

Werknemers kunnen conform de cao-VO LBP-uren sparen. De voorziening dekt deze verplichting.

Voorziening jubilea

Voorziening ter dekking van de verplichting van gratificaties aan medewerkers volgens de cao-VO voor ambtsjubilea (25/40 jaar).

Voorziening spaarverlof

Deze voorziening is gevormd voor personeelsleden die gedurende 4 of meer schooljaren een x-aantal klokuren hebben gespaard en dit in een aaneengesloten periode gaan opnemen (cao).

Voorziening reorganisatie

In 2013 is door OSG Sevenwolden deze voorziening gevormd om de kosten te dekken van de reorganisatie van de ondersteunende dienst. Naar verwachting zal deze voorziening nog ongeveer vier jaren bestaan. Vanuit deze voorziening worden vooral uitkeringen aan ex-werknemers verstrekt.

(Bestemmings-)reserves

Bestemmingsreserve onderwijsontwikkeling

Deze reserve bij OSG Sevenwolden kan worden bestemd voor innovatieve ontwikkelingen en het oplossen van knelpunten in de onderwijsontwikkeling.

Bestemmingsreserve werkdrukvermindering

In december 2019 is subsidie ontvangen voor werkdrukvermindering en het terugdringen van het lerarentekort. Bij het Bornego College is deze subsidie in 2019 ingezet. Bij OSG Sevenwolden wordt deze reserve van €474.000 ingezet in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022.

Bestemmingsreserve spaarbapo

Een reserve ter dekking van oude bapo-rechten (Bevordering ArbeidsParticipatie Ouderen). De bapo-regeling is vervallen en vervangen door de regeling duurzame inzetbaarheid.

Bestemmingsreserve gebouwen publiek

Deze bestemmingsreserve bij het Bornego College is gelijk aan de boekwaarde van eigen investeringen in gebouwen en is gevormd ter dekking van toekomstige afschrijvingslasten waardoor deze kosten buiten “de reguliere” exploitatie blijven.

Bestemmingsreserve onderhoud gebouwen publiek

Deze eerder bij het Bornego College gevormde reserve was ter dekking van toekomstig groot onderhoud gebouwen en daarmee vergelijkbaar met de voorziening groot onderhoud gebouwen.

Private reserves

Per 31 december 2020 hebben beide scholen private reserves. Dit zijn reserves die niet gevormd zijn uit publieke middelen, maar uit bijvoorbeeld ouderbijdragen.

Netto werkkapitaal

Het netto werkkapitaal is het totaal aan vermogen dat op korte termijn (binnen 1 jaar), beschikbaar is. Dit bestaat uit het banktegoeden, vermeerderd met de kortlopende vorderingen en verminderd met de kortlopende schulden.

Kengetallen

Solvabiliteit 1

Dit kengetal geeft aan op welke wijze de bezittingen (activa), zijn gefinancierd, namelijk met eigen vermogen of met vreemd vermogen. Hiervoor is geen norm gesteld, maar in het algemeen wordt een ondergrens gehanteerd tussen 25% en 40%.

De berekening is: eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van het totale vermogen.

Solvabiliteit 2

Vergelijkbaar met solvabiliteit 1 waarbij hier ook de voorzieningen worden meegenomen. Het Ministerie stelt hierbij een norm van 30%.

De berekening is: eigen vermogen + voorzieningen uitgedrukt in een percentage van het totale vermogen.

Liquiditeit

Deze ratio geeft aan in welke mate de organisatie op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. Bij een ratio > 1,0 is de organisatie in principe in staat aan haar betalingsverplichtingen op korte termijn te voldoen (tegenover € 1 aan schuld staat € 1 aan middelen).

Het Ministerie stelt een norm van minimaal 0,75. Advies van de accountant gaat uit van een ondergrens van 1,2 – 1,5. Bij de berekening van dit kengetal wordt de kortlopende verplichting van de voorzieningen niet meegenomen. In de praktijk moet hiermee wel rekening worden gehouden.

De berekening is: vlottende activa delen door de vlottende passiva (schulden).

Rentabiliteit

Dit kengetal geeft aan of er “winst of verlies” wordt gemaakt met de beschikbare baten.

De berekening is: exploitatiesaldo uitgedrukt in een % van de totale baten.

Weerstandvermogen

Dit kengetal geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is om onverwachte financiële tegenvallers op te vangen. Het ministerie geeft een minimale norm van 5%.

De berekening is: eigen vermogen uitgedrukt in een % van de totale baten.

Normatief Eigen Vermogen

In 2020 is door het ministerie nagegaan welke signaleringswaarde voor alle onderwijssectoren een indicatie kan geven van een bovenmatig publiek eigen vermogen bij onderwijsinstellingen en samenwerkingsverbanden passend onderwijs. Als signaleringswaarde is hieruit het normatief eigen vermogen naar voren gekomen. Dit normatief eigen vermogen wordt als volgt berekend:
 $0,5 * (\text{aanschafwaarde gebouw} * 1,27)$

+ boekwaarde resterende materiële vaste activa
+ 0,05 * alle baten

Fusietoets

Op grond van artikel 53f van de WVO kunnen fusies niet tot stand worden gebracht dan nadat daarvoor goedkeuring is verleend door de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media. Dit staat los van de technische wijze waarop een besturenfusie wordt gerealiseerd (zie hoofdstuk 6, paragraaf 'Realisatie besturenfusie').

De wettelijk verplichte fusietoets is ingevoerd op 1 oktober 2011.

Sindsdien is de regelgeving meermalen aangepast. De meest recente regelgeving betreft de 'Regeling en beleidsregels fusietoets in het onderwijs 2017' welke van kracht is vanaf 1 augustus 2017.

Het lag in de bedoeling de fusietoets in het funderend onderwijs (basisonderwijs + voortgezet onderwijs) volledig af te schaffen, maar de Eerste Kamer heeft dat in de zomer van 2020 tegengehouden.

Dat betekent dat een besturenfusie nog altijd toetsplichtig is en daarvoor door de minister een lichte, administratieve toets wordt uitgevoerd.

Op grond van artikel 53f van de WVO dient een zogeheten fusie-effectrapportage (FER) te worden opgesteld, waarin de effecten van de voorgenomen fusie worden beschreven.

Voor de FER wordt verwezen naar de bijlagen bij dit fusierapport.

Op grond van artikel 10, lid 1, onder h, van de Wet medezeggenschap op scholen valt de overdracht van een school, waaronder begrepen de fusie-effectrapportage zoals bedoeld in artikel 53f van de WVO, onder de instemmingsbevoegdheid van de betrokken medezeggenschapsraden.

De colleges van burgemeester en wethouders van de betrokken gemeenten, in dit geval de gemeenten Heerenveen, De Fryske Marren en Leeuwarden, dienen in de gelegenheid te worden gesteld om advies uit te brengen over de fusie-effectrapportage.

De gemeenten De Fryske Marren en Leeuwarden zijn betrokken omdat zich in deze gemeenten nevenvestigingen van het Bornego College dan wel OSG Sevenwolden bevinden.

De bij DUO (agentschap van het ministerie van OCW) in te dienen goedkeuringsaanvraag omvat de navolgende stukken

- De fusie-effectrapportage.
- Het advies van burgemeester en wethouders van de gemeenten Heerenveen, De Fryske Marren en Leeuwarden.
- De instemmingsverklaring van de medezeggenschapsraad van het Bornego College.
- De instemmingsverklaring van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van OSG Sevenwolden.

Achterbanraadpleging

De Wet medezeggenschap op scholen is per 1 januari 2018 dusdanig gewijzigd dat ouders moeten worden geraadpleegd voordat er een besluit tot fusie kan worden genomen.

In de Memorie van Toelichting staat: *'Om ervoor te zorgen dat de medezeggenschap hierbij daadwerkelijk alle belanghebbenden betreft, wordt in de WMS opgenomen dat eerst de achterban moet worden geraadpleegd, voordat de medezeggenschapsraad haar instemmings- en adviesbevoegdheid bij fusie of sluiting uitoefent. Zo wordt geborgd dat zowel ouders als personeel ten volle zijn betrokken en vertegenwoordigd bij dergelijke ingrijpende besluiten.'*

Formeel staat in de WMS in artikel 15, lid 3 alleen vermeld dat ouders geraadpleegd dienen te worden:

'Een besluit met betrekking tot een aangelegenheid als bedoeld in de artikelen 10, eerste lid, onderdeel h, 11, eerste lid, onderdeel c, voor zover het de beëindiging van de school betreft, en

onderdeel p, en 13, eerste lid, onderdelen b en h, wordt niet genomen dan na raadpleging van de ouders.'

De besturen van het Bornego College en OSG Sevenwolden hebben er echter voor gekozen te handelen naar de geest van de wet door zowel de ouders als het personeel te betrekken in de uit te voeren achterbanraadpleging.

Er is gekozen voor een schriftelijke achterbanraadpleging.

Door middel van een brief is op hoofdlijnen aangegeven wat de aanleiding voor de besturenfusie is, welke gevolgen dit heeft voor leerlingen, ouders en personeel en wat de rol is van de medezeggenschap.

Aan de ouders en het personeel is de mogelijkheid geboden om binnen een redelijke termijn vragen te stellen of input te geven aan de medezeggenschapsraad van het Bornego College c.q. de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van OSG Sevenwolden inzake de besturenfusie.

Beide raden kunnen dit bij hun oordeelsvorming betrekken.

Als zij de op grond van artikel 10, lid 1, onder h, van de WMS vereiste instemming verlenen, wordt geacht te zijn voldaan aan artikel 15, lid 3, van diezelfde wet.

De achterbanraadpleging is door de MR van het Bornego College en de GMR van OSG Sevenwolden gehouden van 19 oktober tot 6 november 2020. De achterbanraadpleging heeft in totaal een tiental reacties en vragen opgeleverd van ouders en medewerkers. De reacties hadden vooral betrekking op de identiteit van de scholen en de mogelijke gevolgen voor de medewerkers. De vragen zijn door de MR en GMR schriftelijk beantwoord.

HOOFDSTUK 11

TIJDPAD

Onderstaand een overzicht van de processtappen in de periode januari tot en met juli 2021

Trajecten	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli
Interne besluitvorming en inspraak:							
- Afronding Fusierapport en FER (stuurgroep) - Voorgenomen bestuurlijke besluitvorming - Goedkeuring bestuurlijk fusiebesluit - Goedkeuring nieuwe statuten - Stukken naar de MR/GMR voor instemming - Instemming MR/GMR - Definitieve bestuurlijke besluitvorming			15 Wk 11 18 18	Wk 11 B: 20 S: 29 Wk 17			
Juridische fusie (BW):							
- Fusiebesluit opstellen - Goedkeuring Fusiebesluit door Bestuur en RvT - Advertentie in landelijk dagblad (kwartaal 4) - Terinzagelegging bij KvK (kwartaal 4)			18	X			
Gemeentelijk traject (WVO):							
- Vervolgbrief aan de colleges over de planning - Advisering over fusie-effectrapportage (B & W van Heerenveen, De Fryske Marren en Leeuwarden) - Goedkeuring nieuwe statuten (gemeenteraad van Heerenveen)	X			X RC: 08 GR: 22			
CAO-traject:							
- Melding fusie bij SER - Decentraal Arbeidsvoorwaarden Overleg (DAO) - Ledenraadpleging door vakbonden				X	26	X	
Administratief traject:							
- Opstellen implementatieplan - Lichte fusietoets door OCW/DUO - Passeren fusieakte bij notaris (31 december '21) - Brinmutatie door OCW/DUO (januari '22)				12	X		
Communicatie:							
- Informatiebijeenkomsten (online) - Persbericht - Informerende externe relaties		X			X		X

Afkortingen:

B = Bornego College
S = OSG Sevenwolden
RC = Raadscommissie
GR = Gemeenteraad

Op basis van de uitwerking van de opdrachten, zoals beschreven in de voorgaande hoofdstukken, komen de bestuurders tot de onderstaande eindconclusie en de te nemen vervolgstappen.

Eindconclusie

Haalbaarheid

1. Mede met het oog op de door DUO geprognosticeerde daling van het aantal leerlingen in de periode tot 2031 in het voedings- en werkgebied van het Bornego College en OSG Sevenwolden is het gewenst het gezamenlijk aanbod aan openbaar en christelijk voortgezet onderwijs onder één bestuurlijke verantwoordelijkheid en regie samen te brengen in een samenwerkingsbestuur.
2. Een samenwerkingsbestuur zorgt voor goede waarborgen voor het behoud van de diversiteit van het gezamenlijk onderwijsaanbod en de keuzevrijheid van ouders en leerlingen, alsmede voor het behoud van werkgelegenheid van het personeel in de regio.
3. Een besturenfusie biedt kansen op alle beleidsterreinen en heeft aantoonbare meerwaarde voor zowel het Bornego College als OSG Sevenwolden.
4. Er zijn geen aspecten gesignaleerd die als belemmerend aangeduid kunnen worden.
Wel zijn er enkele aandachtspunten en risico's benoemd die de komende jaren de aandacht zullen vragen. Deze betreffen met name de gevolgen van de demografische krimp.
Er liggen goede mogelijkheden om door synergie tot een nog beter en sterker onderwijsaanbod te komen en het gezamenlijk onderwijsaanbod in de regio krachtig te profileren en positioneren.
5. Een besturenfusie vormt een onmisbare schakel bij de realisatie van het nieuwe Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen (RPO) voor de periode 2021-2026, de realisatie van de planvorming voor fase 2 van de Subsidieregeling incidentele middelen leerlingendaling en de realisatie van de in samenwerking met de gemeente Heerenveen geformuleerde langetermijnvisie op zowel de huisvesting van het scholenbestand als de toekomstige huisvesting van het nieuwe College van Bestuur en het servicebureau.

Gevolgen

1. De gevolgen op organisatorisch gebied (bestuur, intern toezicht, medezeggenschap en ondersteunende diensten) kunnen voor beide partijen op een passende wijze worden geregeld.
2. Over de personele gevolgen van een besturenfusie zijn passende afspraken gemaakt, die voor beide organisaties afdoende zijn en tot tevredenheid stemmen. Deze afspraken zullen naar verwachting in het Decentraal Arbeidsvoorwaardenoverleg met de vakbonden worden bevestigd door middel van een akkoord.
3. Op financieel gebied blijft de financiële positie van de gefuseerde organisatie gezond. Door samen te gaan kunnen de mogelijke financiële en personele risico's voor de twee afzonderlijke organisaties worden verkleind. Het weerstandsvermogen is, gelet op de risico's van de demografische krimp, van voldoende omvang om die risico's op te vangen door daar samen sturing aan te geven. Het bestuur is prima in staat om tijdig te kunnen anticiperen op de verwachte demografische krimp en ook op de lange termijn aan haar personele en financiële verplichtingen te kunnen voldoen.
4. Verwacht wordt dat voor de bestuurlijke fusie goedkeuring zal worden verkregen van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Vervolgstappen

1. Op basis van het voorliggende rapport, alsmede de wettelijk verplichte fusie-effectrapportage, wordt het voorgenomen bestuursbesluit tot een besturenfusie per 1 januari 2022 met toepassing van de statuten van het Bornego College en OSG Sevenwolden ter goedkeuring voorgelegd aan de beide Raden van Toezicht.

2. Het goedgekeurde bestuursbesluit wordt vervolgens ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad van het Bornego College en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van OSG Sevenwolden.
3. De fusie-effectrapportage wordt voor advies voorgelegd aan burgemeester en wethouders van de gemeenten Heerenveen, De Fryske Marren en Leeuwarden en na ontvangst doorgestuurd naar de beide medezeggenschapsorganen, zodat zij deze adviezen bij hun oordeelsvorming kunnen betrekken.
4. De fusie wordt op grond van de Cao-VO gemeld bij de Sociaal Economische Raad (SER).
5. Na ontvangst van de instemming van de beide medezeggenschapsorganen wordt een definitief bestuursbesluit genomen.
6. Na het verkrijgen van de instemming van de beide medezeggenschapsorganen wordt het met de vakbonden op grond van de Cao-VO voorgeschreven overleg gevoerd over de personele (rechtspositionele) gevolgen van de bestuurlijke fusie.
7. De voor de besturenfusie benodigde statutenwijziging wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raden van toezicht en vervolgens wordt de statutenwijziging voor wat betreft OSG Sevenwolden ter goedkeuring voorgelegd aan de gemeenteraad van Heerenveen.
8. De wettelijke procedure voor de beoogde opwaartse juridische fusie wordt op grond van het Burgerlijk Wetboek uitgevoerd: het tijdig plaatsen van een advertentie in een landelijk dagblad en de terinzagelegging van het fusiebesluit bij de Kamer van Koophandel.
9. De aanvraag tot goedkeuring van de besturenfusie wordt tijdig ingediend bij de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
10. In het traject wordt onderscheid gemaakt tussen het realiseren van de fusie en het verder inrichten van de gefuseerde organisatie gedurende een transitiefase. Deze transitiefase wordt afgerond voor 1 augustus 2022. Hiervoor wordt in maart en april 2021 een implementatieplan opgesteld.
11. Na ontvangst van de goedkeuring van de minister wordt een fusieakte opgesteld die tijdig passeert bij de notaris.
12. De zogeheten brinmutatie (verandering beide werkgeversnummers) wordt tijdig ingediend bij het Agentschap DUO van het ministerie van OCW.