Samenwerking Fricolore-Pompeblêd:
naar één Coöperatie voor toekomstbestendig onderwijs

POMPEBLÊD scholengroep

Fricolore onderwijsgroep

edunamics
ENERGIE BEWEGING BORGING

Inhoud

1. Inleiding en context 1
Aanleiding voor verdere samenwerking 1
Proces 2
Inhoud notitie/leeswijzer 3
2. Huidige situatie: Kenmerken Fricolore en Pompeblêd 3
3. Ambities en doelen 5
De bedoeling: 5
Leidende Principes 6
Besluitvorming en afstemming 7
Medezeggenschap 7
4. Uitgangspunten en scenario's 8
Uitgangspunten 8
Scenario's voor het samengaan 8
Naar één coöperatie 10
5. Aanbevelingen en vervolgstappen 12

1. Inleiding en context

De onderwijscoöperaties Fricolore en Pompeblêd vertegenwoordigen scholen voor voortgezet onderwijs in Friesland, de Waddeneilanden, Noordoostpolder en Urk, en zijn opgericht om samenwerking tussen de aangesloten scholen te bevorderen. Beide coöperaties hebben de intentie hun samenwerking te versterken door zich te verenigen in één coöperatie.

Onderwijsgroep Fricolore, opgericht in 2006, omvat 17 scholen voor christelijk en interconfessioneel voortgezet onderwijs in Friesland, de Noordoostpolder en op Urk (https://www.fricolore.nl/scholen). Fricolore richt zich op het aanbieden van gezamenlijke diensten die de aangesloten scholen ondersteunen in hun dagelijkse praktijk, met een focus op professionalisering, personeelsmobiliteit en visitatie. De belangrijkste activiteiten van Fricolore zijn:

- Fricolore Akademy: Een intern professionaliseringstraject dat trainingen verzorgt voor zowel eigen medewerkers als externen.
- Vacaturebank waarin vacatures worden gepubliceerd.
- Loopbaanbegeleiding via Flow at Work: Gericht op re-integratie, coaching en talentontwikkeling van onderwijspersoneel.
- Visitatietrajecten via Spegel: Fricolore ondersteunt de scholen met zowel interne als externe visitatietrajecten om de onderwijskwaliteit en organisatie te verbeteren.

Pompeblêd Scholengroep bestaat uit zeven scholengemeenschappen en drie (Wadden)eilandscholen voor openbaar voortgezet onderwijs in Friesland. (https://www.pompebled.nl/scholen). Deze scholen werken samen op het gebied van werving & selectie, inkoop en re-integratie. De concrete activiteiten van Pompeblêd omvatten:

- Mobiliteitscentrum: Ondersteuning op het gebied van werving en selectie van personeel.
- Loopbaanbegeleiding: Gericht op ondersteuning en ontwikkeling van onderwijspersoneel.
- Gezamenlijke inkoop: Efficiëntie in het gezamenlijk aanschaffen van goederen en diensten.

Sinds een aantal jaren werken Fricolore en Pompeblêd samen aan de aanpak van het lerarentekort in de zogenaamde RAP-regio.

Aanleiding voor verdere samenwerking

De huidige samenwerking tussen de twee coöperaties is relatief beperkt. Diverse uitdagingen en ontwikkelingen hebben in de afgelopen periode geleid tot een toenemende behoefte en gevoelde urgentie om de samenwerking te versterken en te formaliseren. Een relevante ontwikkeling is de inrichting van de onderwijsregio's. Deze regio's worden gevormd door een breed samenwerkingsverband van schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep. Zij richten zich op het waarborgen van voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel in de regio. Een sterke gezamenlijke coöperatie maakt het mogelijk om als groep een prominente rol te spelen binnen deze onderwijsregio's. Door met één stem te spreken over regionale vraagstukken, kunnen de aangesloten besturen hun strategische positie versterken en een krachtiger gesprekspartner zijn voor andere partijen binnen de onderwijsregio.

Actuele, gemeenschappelijke uitdagingen en kansen van samenwerking:

- **Personeelsmobiliteit en -tekorten**
  Beide coöperaties hebben te maken met uitdagingen rondom het aantrekken van voldoende en gekwalificeerd onderwijspersoneel. Door samen te werken (binnen de onderwijsregio's) kunnen zij een grotere, gezamenlijke pool creëren voor personeelsmobiliteit en vacatures beter invullen, vooral in regio's zoals de Waddeneilanden waar het moeilijk is om leraren aan te trekken. Daarnaast kan een gezamenlijke strategische personeelsplanning helpen om knelpunten in de personeelsbezetting op te lossen en personeel flexibeler in te zetten.
- **Professionalisering en ontwikkeling van onderwijspersoneel**
  De onderwijsregio's bieden een platform voor het gezamenlijk werven, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Door de professionaliseringsactiviteiten van beide coöperaties te bundelen, kunnen Fricolore en Pompeblêd hun aanbod uitbreiden en versterken. De Fricolore Akademy en de professionaliseringsactiviteiten van Pompeblêd kunnen zo beter aansluiten op de behoeften van de onderwijsregio en bijdragen aan de duurzame ontwikkeling van personeel.

Andere gebieden waarin verdergaande samenwerking kansen biedt:

- **Inkoop**
  Pompeblêd organiseert gezamenlijke inkoop voor de aangesloten scholen. Door dit verder te centraliseren in één coöperatie, kunnen mogelijk meer schaalvoordelen worden behaald.
- **Strategische positie en onderwijsaanbod**
  Door gezamenlijk te opereren, kunnen besturen een krachtigere positie innemen in de regio's waarin zij actief zijn en als één partner strategisch opereren bij de verdeling van middelen en de planning van onderwijsvoorzieningen (RPO), zonder elkaar daarbij te beconcurreren.
- **Efficiënte organisatie van overheadprocessen**
  Fricolore en Pompeblêd hebben vergelijkbare overheadprocessen, zoals personeelszaken, inkoop, juridische zaken, AVG en Privacy en administratieve ondersteuning. Door deze processen te integreren, kunnen de coöperaties kosten besparen en efficiënter werken. Het combineren van administratieve en facilitaire diensten kan leiden tot kostenreductie en een verbetering van de ondersteuning van de aangesloten scholen. Dit hoeft niet te betekenen dat diensten worden samengevoegd. Er kan ook gewerkt worden vanuit een netwerkstructuur.

Samenwerking in één coöperatie biedt volgens betrokken besturen niet alleen mogelijkheden om krachten te bundelen op het gebied van personeelsbeleid en inkoop; het kan bovendien een impuls zijn voor een professionaliseringsslag in algemene zin en voor het verbeteren van de dienstverlening aan de aangesloten scholen. Dit kan onder andere door samen de kwaliteit van "het ondersteunende vak" te ontwikkelen. Overkoepelend motief is het bieden van een duidelijke meerwaarde voor zowel leerlingen als medewerkers. Door gezamenlijk op te treden, willen coöperaties niet alleen efficiënter werken, maar ook het onderwijs verbeteren en betere ontwikkelingsmogelijkheden bieden voor onderwijspersoneel. Samen kunnen de coöperaties bijvoorbeeld bij schaarste kleine aanstellingen combineren tot interessante banen.

Proces

In september 2024 hebben de bij de coöperaties aangesloten besturen aangegeven te streven naar het op korte termijn vormen van één coöperatie waarin zij hun gezamenlijke ambities op het gebied van professionalisering, personeelsmobiliteit en onderwijsinnovatie kunnen

verwezenlijken. Edunamics is verzocht de mogelijkheden van het samengaan van de coöperaties in kaart te brengen en aanbevelingen voor het vervolg te formuleren.

Inhoud notitie/leeswijzer

In voorliggende notitie worden eerst de belangrijkste kenmerken van Fricolore en Pompeblêd naast elkaar gezet. De gezamenlijke ambities en de doelen die beide coöperaties willen bereiken door samen te gaan worden beschreven in hoofdstuk 3. Hoofdstuk 4 geeft een korte toelichting op keuze voor de coöperatie als rechtsvorm en schetst vervolgens mogelijke scenario's voor het vormen van één coöperatie op basis van uitgangspunten die besturen vooraf hebben geformuleerd. Hoofdstuk 4 eindigt met een beknopt advies over voorkeursscenario. Hoofdstuk 5 bevat tenslotte op hoofdlijnen aanbevelingen voor de verdere besluitvorming en een tijdspad voor de implementatie van de gekozen route.

2. Huidige situatie: Kenmerken Fricolore en Pompeblêd

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste kenmerken van beide coöperaties opgenomen. Daaruit blijkt een grote mate van overeenkomst in organisatie en dienstverlening. Beide coöperaties zijn opgericht om de samenwerking tussen scholen te bevorderen, bieden gedeelde diensten zoals personeelsmobiliteit aan, en werken volgens een coöperatief bestuursmodel waarbij de autonomie van de aangesloten scholen behouden blijft. Beide coöperaties hanteren vergelijkbare contributieregelingen, waarbij scholen een vaste bijdrage per school betalen, aangevuld met een bedrag per leerling.

Verschillen zijn relatief beperkt, maar wel relevant bij een mogelijk samengaan. Zo vraagt het verschil in denominatie aandacht bij de toetredingseisen en ook de interne organisatie rondom inleen van personeel en de verdeling van financiële lasten kan enige harmonisatie vereisen. Een ander aandachtspunt betreft verschillen in besluitvormingsprocedures, en de mate waarin scholen/ schoolbesturen binnen die structuren invloed hebben (o.a. stemverhoudingen en rol directeuren).

Kenmerk	Fricolore	Pompeblêd
Oprichtingsjaar	2006	2008
Juridische vorm	Coöperatieve Vereniging Onderwijsgroep Fricolore U.A.	Coöperatie Scholengroep Pompeblêd U.A.
Aantal scholen	17 scholen voor christelijk en interconfessioneel voortgezet onderwijs	7 scholengemeenschappen en 3 (Wadden)eilandscholen voor openbaar voortgezet onderwijs
Geografisch gebied	Friesland, Noordoostpolder, Urk	Friesland, Noordoostpolder en Urk
Denominatie	Christelijk en interconfessioneel voortgezet onderwijs. Focus op waarden zoals persoonlijke groei, identiteit, ethiek en zingeving	Openbaar onderwijs. Focus op toegankelijkheid en het bieden van breed onderwijs aan leerlingen van diverse achtergronden.
Doel	Te voorzien in stoffelijke behoeften van haar leden ter zake van gezamenlijke belangen op het terrein van voortgang en organisatie van het christelijk voortgezet onderwijs waaronder personeel en personeelsbeleid, zorgverlening aan leerlingen, onderwijskundige ontwikkelingen en organisatie, kwaliteitszorg, financiële en facilitaire zaken en deskundigheidsbevordering. O.a.	Te voorzien in de stoffelijke behoeften van haar leden door ten behoeve van de leden verrichten van werkzaamheden die ten goede komen aan het onderwijs dat de leden geven, o.a. door: • Instandhouding mobiliteitscentrum • realiseren van arrangementen gericht op beheersen van risico's in de bedrijfsvoering van de leden

	door: overeenkomsten af te sluiten met leden of derden en deelneming in andere organisaties die doel van de coöperatie nastreven.	• behartigen van belangen van leden bij externe instanties Geen winstoogmerk, geen eigen vermogen, positief resultaat kan onder de leden worden verdeeld.
Leden	Rechtspersonen die bevoegd gezag zijn van een school voor Christelijk Voortgezet Onderwijs	Rechtspersonen die zich het geven van openbaar en algemeen-bijzonder onderwijs ten doel stellen en die de doelstelling van de coöperatie onderschrijven
Diensten	**Fricolore Akademy**: Trainingen en professionalisering voor eigen medewerkers en externen **Loopbaanbegeleiding via Flow at Work**: Re-integratie, coaching en talentontwikkeling **Visitatietrajecten via Spegel**: Interne en externe visitatietrajecten ter verbetering van onderwijskwaliteit **Vacaturebank** Publicatie van vacatures	**Mobiliteitscentrum**: Ondersteuning bij personeelsmobiliteit **Loopbaanbegeleiding**: Ondersteuning en ontwikkeling van personeel **Gezamenlijke inkoop**: Gezamenlijke inkoop voor schaalvoordelen
Personeel	Geen personeel in dienst	Geen personeel in dienst. De personele lasten betreffen doorbelaste kosten van personeel dat via de deelnemende scholen is ingeleend.
Besturingsmodel	Coöperatief model waarin aangesloten schoolbesturen gezamenlijk besluiten nemen, met behoud van autonomie Tenminste 2 bestuurders: directeuren van aangesloten scholen (zie statuten)	Coöperatief model waarin aangesloten schoolbesturen gezamenlijk besluiten nemen, met behoud van autonomie Het dagelijks bestuur is belast met a. Voorbereiden vergaderingen directiegroep b. Opstellen van de begroting c. Opstellen van de jaarrekening d. Overleg voeren namens het bestuur met het MR-platform; e. Overleg met externe partners f. Overleg met werk- en projectgroepen
ALV	ALV-leden zijn vertegenwoordigers van de schoolbesturen: schooldirecteuren. Stemverhoudingen worden bepaald door omvang (aantal lln.)	Alle leden hebben toegang tot de ALV. Elke lidorganisatie heeft één stem.
Professionalisering	Fricolore Akademy biedt uitgebreide professionaliseringstrajecten	Loopbaanbegeleiding gericht op coaching en ontwikkeling van personeel

In- en uittreedvoorwaarden en contributieregeling	Ieder lid betaalt een bedrag aan inleggeld o.b.v. aantal leerlingen en daarnaast een jaarlijkse financiële bijdrage.	Ieder lid betaalt entreegeld Op basis van de begroting wordt daarnaast een contributie vastgesteld. Leden dragen bij aan de kosten van de coöperatie op basis van een verdeelsleutel die bestaat uit een vaste voet per school en een bedrag per leerling. Indien een van de leden in enig kalenderjaar meer kosten maakt voor de coöperatie dan volgt uit de verdeelsleutel wordt het betreffende lid voor het meerdere gecompenseerd middels bijdragen van de overige leden.
Vermogen na ontbinding	Een batig saldo na vereffening gaat naar een door de algemene ledenvergadering te bepalen bestemming	Een batig saldo na vereffening gaat naar de leden

3. Ambities en doelen

Coöperaties hebben de ambitie uitgesproken samen één sterke, toekomstbestendige rechtsvorm te vormen die scholen optimaal ondersteunt op strategisch, organisatorisch en onderwijskundig vlak. Gestreefd wordt naar meer efficiëntie, een betere benutting van middelen en schaalvoordelen, en een krachtige(re) positie binnen de onderwijsregio's en landelijk. Besturen willen binnen één rechtsvorm afstemmen over een samenhangend en evenwichtig onderwijsaanbod zonder onnodige concurrentie.

Mede op basis van de heisessie in september 2024 is “de bedoeling” met bijbehorende leidende principes als volgt omschreven:

De bedoeling:

Wij, onderwijscoöperaties Fricolore en Pompeblêd willen de kracht van samenwerking benutten om het onderwijs in onze regio’s te versterken. We zien het als onze missie om door onderlinge samenwerking niet alleen onze scholen, maar ook onze leerlingen en medewerkers tot hun volle potentieel te laten groeien.

Wij staan voor:

- ***Onderwijs van de hoogste kwaliteit, voor elke leerling, op een redelijke afstand bereikbaar**. Wij zorgen ervoor dat iedere leerling de kans krijgt om te leren en zich te ontwikkelen in een omgeving die aansluit bij zijn of haar talenten en dromen.*
- ***Sterke ondersteuning voor onze medewerkers**. Samen creëren wij een omgeving waarin docenten en ondersteunend personeel de ruimte krijgen om te leren en zich te ontwikkelen. Wij investeren in professionalisering, zodat iedereen kan blijven groeien in het vak.*
- ***Efficiëntie en innovatie**. Wij bundelen onze krachten om slimmer en effectiever te werken. Door onze middelen te delen en samen te innoveren, zorgen we voor een toekomstbestendige organisatie waarin duurzaamheid en vernieuwing normaal zijn.*
- ***Een sterke positie binnen het onderwijslandschap en bij overheden**. Door als krachtige gesprekspartner op te treden en met één mond te spreken richting onderwijspartners en*

overheden, dragen wij actief bij aan beleidsvorming en innovatie die ten goede komen aan onze leerlingen en medewerkers. Als actieve partner binnen de onderwijsregio's nemen wij een leidende rol in het waarborgen van voldoende en gekwalificeerd onderwijspersoneel en het versterken van het onderwijsaanbod in de regio.

Leidende Principes

De samenwerking tussen Fricolore en Pompeblêd wordt gedragen door een aantal leidende principes die richting geven aan bovenstaande gezamenlijke ambitie. Deze hebben betrekking op bestuurlijk handelen en denken, maar ook op het daadwerkelijk **faciliteren** van goed onderwijs. Uiteraard staat meerwaarde voor leerlingen en personeel centraal, dit is voor alle individuele besturen per definitie al een leidend principe. De samenwerking is vooral gericht op een uitgebalanceerd onderwijsaanbod, een robuuste ondersteuningsstructuur, goede faciliteiten voor personeel en de ontwikkeling van de kwaliteit van secundaire processen.

1. Regionaal uitgebalanceerd onderwijsaanbod
   Wij zorgen voor een regionaal afgestemd onderwijsaanbod, en beperken concurrentie en overlap tussen de scholen. Samenwerking wordt ingezet om te zorgen voor voldoende gekwalificeerd personeel en om een breed onderwijsaanbod in stand te houden, ook op moeilijk bereikbare locaties, zoals de Waddeneilanden.
2. Vinden, binden en opleiden van personeel
   We investeren in gezamenlijke professionalisering van ons personeel. Er wordt gewerkt vanuit een gemeenschappelijke visie op instroom, doorstroom en uitstroom van personeel.
   O.a. loopbaanbegeleiding, professionele ontwikkeling, en ondersteuning bij strategische personeelsplanning. Dit wordt ondersteund (kies ander woord hier) door interne en externe professionaliseringstrajecten.
3. Afstemming en invloed binnen de onderwijsregio
   De coöperatie ondersteunt de aangesloten scholen bij hun regionale samenwerking door een gezamenlijke en sterke stem te bieden binnen de onderwijsregio. Dit versterkt de invloed van de aangesloten besturen op vraagstukken zoals personeelsmobiliteit, professionalisering en onderwijsbeleid.
4. Efficiëntie en kostenbesparing
   Door verdere samenwerking op het gebied van o.a. inkoop, juridische zaken en ICT, kunnen middelen efficiënter worden ingezet. Door samenwerking kan de kwaliteit van de dienstverlening ontwikkeld worden. Zo worden enerzijds de kosten voor scholen verlaagd, terwijl de kwaliteit van de ondersteunende diensten verbetert.
5. Innovatie en toekomstbestendigheid
   Wij stimuleren onderwijsinnovatie en bouwen aan scholen van de toekomst. Dit betekent dat we () zoeken naar nieuwe onderwijsvormen en maatwerkoplossingen die aansluiten op de specifieke behoeften van onze leerlingen, ()urgente (tijdelijke) huisvestingsproblemen gezamenlijk oplossen, () out of the box denken over nieuwbouw; gezamenlijk innovatieve, toekomstbestendige scholen bouwen die inspelen op de veranderende eisen van de maatschappij.
6. Duurzaamheid vinden we normaal, waarbij we streven naar een zo klein mogelijke ecologische footprint en duurzame oplossingen voor onze gebouwen.
7. Betrokkenheid en transparantie in besluitvorming
   Wij werken op basis van transparantie en gezamenlijke besluitvorming, waarbij betrokkenen actief worden meegenomen in het proces. Onze besluiten zijn gebaseerd op consensus, met een heldere communicatie naar alle lagen binnen onze organisaties.

Besluitvorming en afstemming

Besturen willen een helder onderscheid maken tussen zaken waarover zij gezamenlijk besluiten nemen en zaken die worden afgestemd.

Zaken waarover gezamenlijk besluiten worden genomen:

1. **Voldoende gekwalificeerd personeel**: Besluiten over het komen tot gezamenlijk beleid rond werving, opleiding, en mobiliteit van personeel worden gezamenlijk genomen om personeelstekorten aan te pakken. Bij de werving en selectie van personeel binnen de coöperatie wordt gestreefd naar een goede match tussen kandidaat en vacature, met een focus op de kwaliteiten en geschiktheid van de kandidaat.
2. **Gezamenlijke diensten en overhead**: Er wordt besloten over gezamenlijke (inkoop)processen en andere ondersteunende diensten. Als overheaddiensten samen worden georganiseerd, is het gebruik ervan niet vrijblijvend.
3. **Invloed op wetgeving en beleidsregels**: De coöperatie wil samen beslissen over lobbyactiviteiten en het toepassen van experimentele beleidsregels om de onderwijskwaliteit en innovatie te bevorderen.

Zaken waarover wordt afgestemd:

1. **Regionaal uitgebalanceerd onderwijsaanbod**: Voorkomen van overlap of concurrentie, komen tot een regionaal afgestemd aanbod. Besturen kunnen worden aangesproken op het al dan niet realiseren van een uitgebalanceerd onderwijs aanbod. Keuzes ten aanzien van het primaire proces (het onderwijs zelf) blijven in deze constellatie exclusief bij de individuele besturen.
2. **Burgerschapsvorming en identiteit**: Afstemming over hoe scholen omgaan met identiteit en burgerschapsvorming, waarbij elke school zijn eigenheid behoudt.
3. **Specifieke leertrajecten voor leerlingen**: Afstemming over de begeleiding van specifieke groepen leerlingen, zoals thuiszitters, maar de uiteindelijke beslissingen liggen bij de scholen.

Discussiepunten die nog op tafel liggen en waar nog geen overeenstemming over is bereikt in de heisessie:

1. **Omvang van de overhead:**
   Er moet nog overeenstemming bereikt worden over hoever men moet gaan in het gezamenlijk organiseren van overhead (bijvoorbeeld diensten en administratieve processen).
2. **Dienstenportefeuille opbouwen:**
   Er is nog geen overeenstemming over hoe snel en in welke mate een gezamenlijke dienstenportefeuille moet worden opgebouwd. Aanpak en tempo staan nog open voor discussie.

Medezeggenschap

Besturen hechten aan transparantie in besluitvorming en aan goede medezeggenschap. Besluiten met personele of organisatorische gevolgen worden pas na overleg en afstemming binnen de eigen organisatie genomen. De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden worden hierin betrokken en krijgen de mogelijkheid om advies of instemming te geven, afhankelijk van de aard van het voorgenomen besluit/ beleidsvoornemen. De bevoegdheden en rechten zoals vastgelegd in de WMS (Wet Medezeggenschap op Scholen) worden hierbij te allen tijde gerespecteerd, in lijn met de huidige praktijk binnen de samenwerking in de coöperaties.

4. Uitgangspunten en scenario's

Besturen hebben in september 2024 een aantal uitgangspunten geformuleerd die in combinatie met de hiervoor geschetste ambitie en leidende principes de basis vormen voor het realiseren van één rechtsvorm. Op basis van deze uitgangspunten worden verschillende scenario's voor het vormen van één rechtsvorm beschreven en getoetst.

Uitgangspunten

1. **Naar eén rechtsvorm– benutten van momentum:**
   Er wordt gestreefd naar de vorming van één rechtsvorm. Beide coöperaties voelen de urgentie en behoefte om samen te werken en een krachtigere positie in te nemen in het onderwijslandschap. De wens is de nieuwe rechtsvorm zo snel mogelijk in werking te laten treden, met inachtneming van een zorgvuldig en goed afgestemd proces.
2. **Groeimodel – gefaseerde integratie van diensten**
   Besturen gaan uit van een groeimodel waarin de bestaande diensten van beide coöperaties in eerste instantie worden gehandhaafd, zoals inkoop, mobiliteit en de Fricolore Akademy. Dagelijks besturen zullen worden samengevoegd. In de daaropvolgende periode kan de coöperatie haar inhoudelijke ambities verder uitwerken en vertalen naar nieuwe diensten.
3. **Duidelijkheid over gevolgen**
   Voor de deelnemende besturen is het in het besluitvormingstraject en voor het creëren van draagvlak belangrijk om op hoofdlijnen inzicht te hebben in de financiële, juridische en administratieve gevolgen van een samengaan. O.a. risico's, contributie/ in- en uitstapvoorwaarden, rechtspositionele gevolgen voor personeel, mogelijke voordelen op het gebied van kostenbesparing.
4. **Transparantie en communicatie naar de achterban:**
   Voor de achterban moet duidelijk zijn waarom deze samenvoeging wenselijk is, waarom deze snel moet worden gerealiseerd, en wat de concrete voordelen zijn. Besluitvormingsproces moet transparant zijn.
5. **Autonomie van de scholen blijft gewaarborgd**
   Hoewel de coöperaties samengaan, blijft de autonomie van de individuele scholen behouden. De samenwerking richt zich op de ondersteuning van de scholen door het aanbieden van gezamenlijke diensten en strategische samenwerking op gebieden zoals personeelsbeleid en inkoop.

Scenario's voor het samengaan

Rechtspersoon

De samenwerking tussen de schoolbesturen bij zowel Fricolore als Pompeblêd is nu vormgegeven door middel van een coöperatieve vereniging ofwel een coöperatie. Een coöperatie is een bijzondere vorm van een vereniging en heeft net als de vereniging leden. Het is een organisatievorm die middelen of inspanningen bundelt om gemeenschappelijke doelen te bereiken, zoals economische of maatschappelijke doelen. De coöperatie voert derhalve een onderneming/bedrijf voor haar leden. Een coöperatie kan anders dan een gewone vereniging winst verdelen onder haar leden.
Een coöperatie sluit een ledenovereenkomst met haar leden waarin de voorwaarden zijn neergelegd van het lidmaatschap. Als verplichte organen kent de coöperatie een bestuur en een algemene ledenvergadering als hoogste besluitvormende orgaan.

Een coöperatie is een rechtspersoon en heeft daarmee een van de leden afgescheiden vermogen. Als het gaat om de verantwoordelijkheid van de leden voor de schulden van de coöperatie zijn er 3 mogelijkheden:

- UA: Uitgesloten van Aansprakelijkheid. Dit betekent dat de leden niet aansprakelijk zijn voor schulden van de coöperatie. Ook niet na een faillissement.
- BA: Beperkte Aansprakelijkheid. De leden zijn tot een afgesproken bedrag aansprakelijk voor de schulden.
- WA: Wettelijke Aansprakelijkheid: de leden zijn gezamenlijk en voor een gelijk deel aansprakelijk voor het tekort van de coöperatie.

Bij zowel Fricolore en Pompeblêd is sprake van Uitgesloten Aansprakelijkheid (UA).

Als het gaat om alternatieven voor de vormgeving van de samenwerking tussen de schoolbesturen zouden ook de **stichting** en de **besloten vennootschap (BV)** kunnen worden overwogen.

Een **stichting** kent geen leden. De betrokkenheid van de samenwerkende schoolbesturen kan worden vormgegeven door

- het verstrekken van een lidmaatschap van het bestuur aan alle deelnemers in de samenwerking (waarbij het bestuur kan worden ingericht in bijvoorbeeld een algemeen bestuur en dagelijks bestuur);
- een lidmaatschap in een raad van toezicht voor de schoolbesturen die niet vertegenwoordigd zijn in het bestuur;
- of door het afsluiten van aansluitovereenkomsten, waarbij aan de aangeslotenen ook bepaalde rechten worden toegekend (zoals het geven van goedkeuring aan belangrijke besluiten).

Voordeel van de stichting is de grote mate van vrijheid die er is om de stichting in te richten en de mogelijkheid om een eenvoudig besluitvormingsproces in te richten. Een nadeel van de stichting is dat als er veel partijen in samenwerken, constructies dienen te worden ingericht (AB-DB, aansluitovereenkomsten) die de hiervoor genoemde voordelen weer teniet doen. Daarbij kunnen eventueel gemaakte winsten in de stichting niet aan de oprichters worden uitgekeerd, maar dienen deze bestemd te worden voor het doel van de stichting,

Als voor een **BV** wordt gekozen vindt de verbinding tussen de deelnemers aan de samenwerking plaats via het aandeelhouderschap. Alle leden krijgen een aandeel in de BV en zij praten mee via het lidmaatschap van de algemene vergadering van aandeelhouders. Ook een BV kan winst uitkeren in de vorm van dividend. Dat heeft fiscaal wel andere gevolgen dan bij een coöperatie. Bij de BV moet rekening worden gehouden met de dividendbelasting, terwijl daar bij een coöperatie geen sprake van is. Groot verschil tussen de BV en de coöperatie is de werkwijze bij het in- en uittreden. Bij het in- en uittreden van aandeelhouders is bij een BV altijd de gang naar de notaris nodig, gelet op de overdracht van de aandelen of het wijzigen van de aandeelverhoudingen. Bij een coöperatie is voor het in- en uittreden de gang naar de notaris niet noodzakelijk en kan de werkwijze van in- en uittreden naar eigen inzicht volledig worden vastgelegd in de statuten.

Advies rechtspersoon

Kijkend naar de doelstelling van de beoogde samenwerking, waarbij nadrukkelijk ook bedrijfsmatige/economische activiteiten plaatsvinden die ten voordele strekken van de aangesloten leden, het aantal samenwerkende partijen en de huidige vormgeving van de samenwerkingen is het handhaven van het coöperatiemodel voor de toekomstige samenwerking een logische keuze. In het vervolg van deze notitie wordt dan ook uitgegaan van het handhaven van dat model.

Naar één coöperatie

Voor de realisatie van één coöperatie kunnen drie mogelijke routes worden onderscheiden.

1. Een juridische fusie van beide bestaande coöperaties.

De juridische fusie is de fusie zoals beschreven in Titel 7 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Bij een juridische fusie gaat het vermogen van beide coöperaties onder algemene titel over op de verkrijgende rechtspersoon. De verkrijgende rechtspersoon treedt juridisch in de plaats van de verdwijnende rechtspersoon/rechtspersonen. De verkrijgende rechtspersoon kan zowel een bestaande coöperatie zijn als een nieuw op te richten coöperatie.

Een voorgenomen fusie moet worden neergelegd bij de Kamer van Koophandel. Dit geschiedt door het deponeren van:

- het voorstel tot fusie;
- de inhoud van de nieuwe statuten;
- de laatste drie jaarrekeningen.

Na deponering van de vereiste stukken bij het Handelsregister, dient een aankondiging van de aanstaande fusie plaats te vinden in een landelijk dagblad. In deze aankondiging staat dat de stukken zijn gedeponeerd en waar ze ter inzage liggen. Het fusiebesluit (bij notariële akte) mag niet eerder dan een maand, maar niet later dan zes maanden na deze publicatie plaatsvinden.

Met een juridische fusie worden alle rechten en plichten overgedragen en verdwijnen de overdragende coöperaties. Voordeel van de juridische fusie is dus dat er geen ontbinding en vereffening meer noodzakelijk is van de overdragende coöperaties. Bij de juridische fusie gaat ook het lidmaatschap van de schoolbesturen automatisch mee over naar de verkrijgende rechtspersoon. Nadeel van de juridische fusie is het gegeven dat de noodzakelijk te ondernemen stappen tijd kosten. Ook kan een ongelijke vermogenspositie tussen beide bij de fusie betrokken coöperaties een belemmering betekenen voor de juridische fusie.

2. De leden van de ene coöperatie worden lid van de andere coöperatie.

Bij deze werkwijze worden alle leden lid van één van de bestaande coöperaties en wordt de andere coöperatie opgeheven. Dit is mogelijk nadat de statuten van de ontvangende coöperatie zijn aangepast zodat ook schoolbesturen van de andere denominatie lid kunnen worden. Het proces begint dus met een statutenwijziging van de ontvangende coöperatie. Dat besluit dient door de algemene ledenvergadering te worden genomen. Als dit Pompeblêd is, moet het besluit tot statutenwijziging met unanieme stemmen worden genomen, bij Fricolore is dit een meerderheid van drie/vierde deel in een vergadering waar twee/derde deel van het aantal leden aanwezig is. De algemene ledenvergadering van de ontvangende coöperatie beslist vervolgens ook over de toelating van de nieuwe leden.

De coöperatie die wordt opgeheven dient conform de statuten te worden ontbonden. Ook hiervoor is een besluit noodzakelijk van de algemene ledenvergadering (Pompeblêd: unanieme stemmen, Fricolore: 4/5 meerderheid in een vergadering waar tenminste 2/3 van de leden aanwezig is). Vervolgens dient het vermogen te worden vereffend. Een batig saldo na vereffening gaat bij Pompeblêd naar de leden en bij Fricolore naar een door de algemene ledenvergadering te bepalen bestemming. Voor de vereffening dient, alleen als er baten zijn,

een rekening en verantwoording en het plan voor de verdeling van het batig saldo te worden neergelegd bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Daarnaast moet er een advertentie worden geplaatst in een landelijk dagblad waarin bekend wordt gemaakt waar en tot wanneer de stukken ter inzage liggen om eventuele schuldeisers nog in de gelegenheid te stellen zich te melden. Schuldeisers hebben de mogelijkheid om binnen 2 maanden bezwaar te maken, als dat niet gebeurt kan het batig saldo worden uitgekeerd. Als er na vereffening geen batig saldo is eindigt de rechtspersoon door de opgave daarvan aan de Kamer van Koophandel.

Voordeel van deze werkwijze is dat met de wijziging van de statuten van de ontvangende stichting en het verstrekken van het lidmaatschap aan de andere schoolbesturen relatief snel gestart kan worden met de nieuwe coöperatie. Nadeel ten opzichte van de juridische fusie is uiteraard dat er nog een ontbinding en vereffening dient plaats te vinden bij de op te heffen coöperatie. De ontbinding kan overigens zonder probleem plaats vinden op een later tijdstip.

In de ontvangende coöperatie is al vermogen aanwezig. De toetreding van nieuwe leden kan ertoe leiden dat er verrekeningen noodzakelijk zijn om iedereen op een gelijke voet te kunnen laten starten in de doorstartende coöperatie.

3. Alle leden worden lid van een nieuw op te richten coöperatie.

De leden richten gezamenlijk een nieuwe coöperatie op waarvan zij allemaal lid worden. Vervolgens worden de bestaande coöperaties opgeheven door middel van ontbinding en vereffening zoals beschreven in het vorige onderdeel.

Het voordeel van deze werkwijze is dat de oprichting van de nieuwe coöperatie relatief snel kan worden geregeld. Daarvoor is het opstellen van nieuwe statuten noodzakelijk en het laten passeren van de akte van oprichting bij de notaris. Daarna kan die nieuwe coöperatie van start gaan. Een belangrijk ander voordeel van deze optie is dat alle leden op dezelfde voet kunnen starten, daarbij kan in het bijzonder worden gedacht aan de afdracht van entreegelden/inleggelden bij de start van de coöperatie, zonder dat daar rekening hoeft te worden gehouden met het verschil in de hoogte en het doel van het opgebouwde vermogen in de bestaande coöperaties.
Ander voordeel is dat de onder de coöperaties vallende diensten tijdelijk kunnen worden voortgezet en zorgvuldig kunnen worden geïntegreerd in de nieuw te vormen coöperatie.
Nadeel van deze werkwijze is uiteraard dat in dit geval twee bestaande coöperaties dienen te worden ontbonden en vereffend.

Besluitvormingsprocedure

Vanuit het perspectief van de schoolbesturen is het lidmaatschap van de coöperatie een duurzame samenwerking met andere schoolbesturen. Op grond van de Wet medezeggenschap op scholen heeft een GMR/MR adviesrecht ten aanzien van het aangaan, verbreken of belangrijk wijzigen van een duurzame samenwerking met een andere instelling, dan wel vaststelling of wijziging van het beleid ter zake. Alle betrokken schoolbesturen zijn uiteraard al lid van een coöperatie waarbij op regionaal niveau wordt samengewerkt met andere schoolbesturen voor voortgezet onderwijs. Het gegeven dat er leden aan de samenwerking in de coöperatie worden toegevoegd hoeft in principe niet een belangrijke wijziging van de samenwerking te betekenen die voor advies dient te worden voorgelegd.
In dit geval is echter sprake van een uitbreiding van de duurzame samenwerking, waarbij ook de thema's en aard van de samenwerking worden aangepast en/of uitgebreid. Dit maakt dat het voornemen aan de GMR-en zal worden voorgelegd ter advisering, conform de Wet medezeggenschap op scholen.

Bij veel schoolbesturen is het aangaan, verbreken of het wijzigen van een belangrijke duurzame samenwerking ook een onderwerp dat op grond van de statuten ter goedkeuring dient te worden voorgelegd aan de intern toezichthouder/ de Raad van Toezicht. Schoolbesturen zullen dus in hun statuten moeten nagaan of de wijziging van de samenwerking ook ter goedkeuring dient te worden voorgelegd aan de Raad van Toezicht.

5. Aanbevelingen en vervolgstappen

Advies Scenario

Als we de in hoofdstuk 4 beschreven scenario's bekijken, biedt de oprichting van een nieuwe coöperatie de snelste route naar het vormen van één coöperatie. Hierbij worden de gezamenlijke leden van de beide bestaande coöperaties samengebracht. Alle schoolbesturen nemen dan deel aan de samenwerking vanuit dezelfde startpositie. Voor de ontbinding en vereffening van de bestaande coöperaties kan dan meer tijd worden genomen, diensten kunnen zorgvuldig geïntegreerd worden en dat zou bijvoorbeeld parallel kunnen lopen aan het opstellen van de jaarrekening.

De oprichting van de nieuwe coöperatie start met het opstellen en laten passeren van een akte van oprichting met de nieuwe statuten en het opstellen van een ledenovereenkomst met daarin de voorwaarden voor het lidmaatschap.

Tijdpad

Q4 2024-Q12025: (voorbereiding) besluitvorming aangesloten besturen

In het laatste kwartaal van 2024 staat de voorbereiding van de besluitvorming door de aangesloten schoolbesturen centraal. In het eerste kwartaal van 2025 is definitieve besluitvorming gepland (na het doorlopen van de medezeggenschaps- en goedkeuringsprocedures)

- Vaststellen voorkeursscenario, inclusief ambities en uitgangspunten voor verdere uitwerking.
- Goedkeuring juridische herstructurering, waarbij ook het notariële traject wordt gestart om de nieuwe coöperatie juridisch te verankeren.
- De voorwaarden waaronder huidige leden kunnen toetreden tot de nieuwe coöperatie worden vastgesteld. Dit omvat ook integratieafspraken met betrekking tot diensten en personeel.
- Andere aandachtspunten: inrichting bestuur en besluitvormingsprocedures, naamgeving.

Besturen doorlopen intern hun eigen medezeggenschaps- en goedkeuringstrajecten.

Voorbereiding en begeleiding Edunamics: Besturen organiseren zelf interne besluitvorming en kunnen gebruik maken van o.a. deze notitie en centraal aan te leveren (juridische) besluitvormingsdocumenten en documenten ten behoeve van instemming respectievelijk goedkeuring van medezeggenschap en raad van Toezicht. Daarnaast stelt Edunamics een gedetailleerde planning en checklist op.

Q1-Q22 2025: Oprichting van de nieuwe coöperatie per 1 april 2025 en start gefaseerde integratie.

Afhankelijk van het verloop van de interne besluitvormingsprocessen wordt de nieuwe

coöperatie formeel opgericht. Uitgangspunt is het oprichten van de nieuwe coöperatie per 1 april 2025.

In deze fase worden plannen van aanpak opgesteld voor integratie van de eerste gezamenlijke diensten, zoals personeelsmobiliteit en inkoop. Ook zal het nieuwe dagelijks bestuur worden aangesteld, waarin zowel leden van het oude Fricolore als Pompeblêd vertegenwoordigd zijn. In deze fase wordt ook een communicatieplan/strategie ontwikkelt om de belangrijkste stakeholders te betrekken en informeren.

Voorbereiding en begeleiding Edunamics: Edunamics stelt (bij voorkeur samen met betrokken medewerkers) een plan van aanpak op voor integratie, aanpassing of uitfasering van bestaande diensten. Edunamics begeleidt juridische traject om te komen tot 1 coöperatie met door bestuurders aangewezen notaris. Edunamics formuleert opdracht voor werkgroep communicatie (bij voorkeur vanuit leden, maar eventueel extern belegd).

Q3-Q4 2025: Uitwerking van ambities

Na de oprichting van de nieuwe coöperatie zal vanuit de basisstructuur verder worden gewerkt aan het realiseren van de gezamenlijke ambities. In de loop van 2025 wordt de integratie van professionaliseringstrajecten, innovatieprojecten en strategische personeelsplanning verder uitgewerkt. Bestuurders zullen verder in gesprek gaan over de kaders waarbinnen de samenwerking plaats vindt en de ambitie en leidende principes organisatorisch borgen (overlegstructuur, besluitvormingsprocedures, werkwijzen enz).

Dit kan op verschillende manieren plaatsvinden (projectstructuur of vanuit een meer organische vorm). Tevens kunnen werkgroepen worden gevormd die zich richten op thema's zoals ICT, juridische ondersteuning en inkoop. Waar nodig en gewenst wordt het dienstenpakket voor de scholen verder uitgebreid.

Voorbereiding Edunamics: Edunamics begeleidt de nieuwe coöperatie bij het komen tot goede opdrachtomschrijvingen voor de werkgroepen (of andere opdrachtnemers), en maakt resultaat, opdrachtgever en opdrachtnemerschap expliciet. Eventueel kunnen werkgroepen ook door specialisten van Edunamics begeleid worden.

2026: Volledige integratie en evaluatie

In 2026 is de coöperatie volledig in positie en is volledige integratie van diensten en processen afgerond.