Fusie-effectrapportage besturenfusie

Fusie-effectrapportage Besturenfusie primair onderwijs West Ameland

CBS Koningin Wilhelminaschool

Openbaar Primair Onderwijs Ameland

Versie 1.0, november 2023

Inhoud

1. Beoogde besturenfusie en aanleiding voor de fusie 3
2. Communicatie over de fusie 5
3. Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat 6
4. Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid 8
5. Kosten en baten van de fusie 9
6. Evaluatie van de fusie 17

Bijlage 1 Advies B&W Gemeente Ameland 18
Bijlage 2 Overzicht secundaire arbeidsvoorwaarden 19

1. Beoogde besturenfusie en aanleiding voor de fusie

1.1 *Beoogde fusie en fusieproces*

De beide schoolbesturen OPO en KWS beogen per 1 maart 2024 een besturenfusie tot stand te brengen waardoor het bestuur van de huidige basisscholen De Schakel (08DC), It Ienster (09DN) en de Koningin Wilhelminaschool (07IZ) onder één bevoegd gezag komen te vallen. Er ontstaat een samenwerkingsbestuur dat zowel openbaar als protestants-christelijk onderwijs omvat. Onderdeel van dit proces is dat er een nieuwe stichting wordt opgericht waar de scholen onder gaan vallen. Dit heeft voor de KWS tot gevolg dat de school niet langer onder de schoolvereniging zal vallen maar wordt overgedragen aan de op te richten stichting. Dit heeft voor OPO tot gevolg dat dat het openbaar onderwijs wordt verzelfstandigd en wordt overgedragen aan het nieuw te vormen samenwerkingsbestuur.

De beide schoolbesturen zijn al langer met elkaar in gesprek over samenwerking en het versterken van het primair onderwijs op West Ameland. Dit heeft geresulteerd in het tekenen van een intentieverklaring in maart 2022 tussen de beide besturen.

Er is een stuurgroep gevormd waarin de beide voorzitters samen met de schooldirecteuren en een externe projectleider leiding geven aan het fusieproces.
De stuurgroep heeft in 2022 meerdere werkgroepen ingesteld om de haalbaarheid van een besturenfusie te onderzoeken. De uitkomsten hiervan zijn in het najaar 2022 besproken. Op basis hiervan hebben beide besturen uitgesproken dat er geen belemmeringen zijn voor een besturenfusie en is het proces voortgezet om na te gaan welke kansen en mogelijkheden nadere samenwerking op schoolniveau een besturenfusie kan bieden.

Diverse werkgroepen hebben zich in het voorjaar 2023 ingezet om de personele en financiële gevolgen van de beoogde besturenfusie verder in beeld te brengen. De resultaten zijn in vorm van concept rapportage besproken met de stuurgroep en teruggekoppeld naar de eigen achterban. De achterban is ook middels periodieke nieuwsbrieven op de hoogte gehouden van de voortgang van het fusieproces.

Op 6 september 2023 is er een gezamenlijke onderwijsdag gehouden waarbij de besturen, directies, onderwijsteams en medezeggenschapsraden aanwezig waren om met elkaar de meerwaarde van de samenwerking te ervaren en elkaar te inspireren. De beide besturen hebben in november 2023 de voorgenomen besluiten genomen om tot een bestuurlijke fusie te komen, in het belang van de kwaliteit en continuïteit van het primair onderwijs op West-Ameland.

1.2 *Tijdsbestek*

De besturenfusie wordt beoogd per 1 maart 2024. Omdat de besturenfusie ook verzelfstandiging inhoudt van het openbaar onderwijs is in de projectplanning rekening gehouden met besluitvorming door de gemeenteraad. Vóór de fusiedatum zal ook de ledenvergadering van KWS een besluit dienen te nemen over de besturenfusie.

Na de interne besluitvorming zal de nieuwe stichting worden opgericht en zullen alle activa en passiva worden overgedragen aan de nieuwe stichting. Alle personeelsleden zullen met behoud van hun rechtspositie van rechtswege een benoeming ontvangen bij dit schoolbestuur.

1.3 ***De motieven voor de fusie***

In de intentieverklaring is benoemd dat beide schoolbesturen het basisonderwijs op Ameland willen versterken. Zij voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk om de continuïteit en de kwaliteit van het basisonderwijs te borgen, te versterken en verder door te ontwikkelen. Bestuurlijke krachtenbundeling biedt in dat opzicht meer kansen, vanwege een eenduidige aansturing van de scholen, meer bestuurlijke expertise en daadkracht, meer samenwerking tussen de scholen, meer specialisatie mogelijkheden van personeel etc.
Een belangrijke aanleiding is ook de doorgaande krimp van het aantal leerlingen, waarbij samenwerking en krachtenbundeling een passend antwoord is, in plaats van concurrentie. Het aantal leerlingen bedraagt per teldatum 1 februari 2023 op De Schakel 43, It Ienster 28 en KWS 62. Het totale aantal leerlingen is 105. Samenwerking op alle niveaus is wenselijk en nodig (bestuur-, directie- en leerkrachtniveau om de kwaliteit van het basisonderwijs ook naar de toekomst te kunnen garanderen.

1.4 ***Alternatieven voor de fusie***

Op West Ameland zijn geen andere schoolbesturen voor primair onderwijs. De enige andere basisschool is de Kardinaal de Jongschool te Nes in het oostelijk deel van het eiland. Deze school is echter onderdeel van BMS, een schoolbestuur met 33 basisscholen in Friesland en niet in beeld als toekomstige fusiepartner.

1.5 ***Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie***

Met de bestuurlijke fusie wordt beoogd om de juiste bestuurlijke randvoorwaarden te scheppen voor behoud en versterking van het primair onderwijs op West Ameland. Tegen de achtergrond van dalende leerlingenaantallen is samenwerking op bestuurs-, directie- en schoolniveau gewenst om de kwaliteit te handhaven en te versterken. Dit biedt leerlingen meer kansen en personeel meer mogelijkheden.

Concrete doelen hierbij zijn:

- Realiseren nieuwbouw 1 locatie voor primair onderwijs te Hollum.
- Nauwe samenwerking tussen de schoolteams op pedagogisch, didactische en organisatorisch gebied met meerwaarde voor de leerling;
- Meer specialisatie mogelijkheden voor leerkrachten en professionele ontwikkeling, passend bij eigen behoeften en interesses.

2. Communicatie over de fusie

De beide schoolbesturen hebben meerdere keren met elkaar overleg gevoerd, zowel ten tijde van de intentieverklaring als bij het bereiken van de volgende mijlpalen en hebben elkaar in open overleg steeds geïnformeerd over de voortgang van het fusieproces. De medezeggenschapsraden zijn hierbij middels een vertegenwoordiging ook betrokken, en zijn steeds door de eigen schoolbesturen geïnformeerd over de voortgang en ook geconsulteerd hierover. Op 6 september is er een onderwijsdag georganiseerd met aanwezigheid van beide besturen, directies en medezeggenschapsraden om elkaar beter te leren kennen en elkaar te inspireren voor verdere samenwerking.

Beide schoolbesturen hebben het voorgenomen besluit tot besturenfusie voorgelegd aan de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad (GMR OPO en MR KWS).

Daarnaast is er periodiek een Nieuwsbrief opgesteld voor personeel en ouders zodat die steeds op de hoogte zijn van het fusieproces. In elke Nieuwsbrief zijn de gegevens van de stuurgroep opgenomen zodat er altijd een contact mogelijkheid is.

Bij KWS worden de leden van de schoolvereniging meegenomen, leidend tot een ledenvergadering die in januari 2024 hierover een besluit moet nemen. Bij OPO wordt de gemeenteraad meegenomen en zijn er op 23 november 2022 en 20 maart 2023 presentaties geweest aan de gemeenteraad. De voorbereiding is gericht op besluitvorming in de gemeenteraad van 19 februari 2024.

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

3.1 *Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie*

Na de besturenfusie ontstaat een samenwerkingsbestuur die statutair als doel heeft om openbaar en protestants-christelijk onderwijs aan te bieden. Gekozen is voor een zogenaamd one tier bestuursmodel. Dit houdt in dat sprake is van één uitvoerend bestuurder en toezichthoudende bestuursleden die samen het bestuur van de rechtspersoon vormen. De uitvoerend bestuurder is de directeur-bestuurder die naast de formele bestuurderstaak ook de directie voert over een of meer scholen van de stichting.
De toezichthoudende bestuursleden zullen voor de helft worden benoemd door de gemeenteraad, met het oog op het openbaar onderwijs dat de stichting geeft (op voordracht van het stichtingsbestuur en op basis van publieke werving aan de hand van kwaliteitsprofielen). De overige bestuursleden worden door het stichtingsbestuur zelf benoemd (ook op basis van werving aan de hand van kwaliteitsprofielen).
Een van de toezichthoudende bestuursleden zal worden benoemd op basis van een voordracht vanuit de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. In de startsituatie zal het bestuur bestaan uit één directeur-bestuurder (uitvoerend bestuur) en zes toezichthoudende bestuursleden, drie bestuursleden afkomstig van OPO en drie bestuursleden afkomstig van KWS. De toezichthoudende bestuursleden benoemen de uitvoerend bestuurder en fungeren als diens werkgever.

3.2 *Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau*

Met de besturenfusie wordt bewust een keuze gemaakt voor een eenduidige aansturing door een directeur-bestuurder. Per 1 maart 2024 zal de directeur-bestuurder tevens fungeren als directeur van de openbare scholen te Hollum en Ballum. De Koningin Wilhelminaschool te Hollum behoudt de eigen directeur. Beide directeuren werken in het directieteam nauw samen ten behoeve van de scholen van de stichting.

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

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de aansturing van de scholen van de stichting en daarmee verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs. De directeur-bestuurder is in zijn rol als directeur van de openbare scholen verantwoordelijk voor het personeelsbeleid op de openbare scholen en de directeur van de Koningin Wilhelminaschool is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid op deze school.

3.4 *Medezeggenschap*

De besturenfusie heeft geen wijziging van de medezeggenschap op schoolniveau tot gevolg. Elke school houdt de eigen medezeggenschapsraad waarmee de directeur-bestuurder overleg voert. Op bestuursniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) bestaande uit een vertegenwoordiging van de drie MR-en.

3.5 *Gevolgen voor voorzieningen*

Leerlingen die extra voorzieningen of ondersteuning nodig hebben blijven dat ook na de besturenfusie ontvangen. Door de gebundelde expertise biedt dit meer kansen voor leerlingen. Als het gaat om de huisvestingsvoorzieningen is één van de doelen de realisering van nieuwbouw voor het basisonderwijs te Hollum op één locatie.

3.6 ***Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid***

Alle personeelsleden behouden hun rechtspositie. De cao-PO blijft van toepassing, evenals het ABP-schap. Er zijn afspraken gemaakt over harmonisatie van de secundaire arbeidsvoorwaarden; bij verschillen is de meest gunstige regeling voor het personeel toegepast,zie Bijlage 2.

De stichting wil een aantrekkelijke werkgever zijn. De financiële situatie van dit moment geeft de mogelijkheid om een werkgelegenheidsgarantie af te geven. Vanaf 2026 wordt er in de meerjarenbegroting (zie hoofdstuk 5) rekening gehouden met een financieel tekort. De verwachting is dat via natuurlijk verloop baten en lasten in evenwicht kunnen blijven, ook op langere termijn. Door het afgeven van een werkgelegenheidsgarantie wil de stichting voorkomen dat krimp in leerlingenaantal leidt tot gedwongen ontslagen.

4. Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid

4.1 *Effecten van de fusie op de keuzevrijheid en diversiteit*

De besturenfusie heeft geen invloed op de keuzevrijheid van ouders. De stichting biedt zowel openbaar als protestants-christelijk onderwijs aan. Om voorbereid te zijn op toekomstige ontwikkelingen is in de statuten de mogelijkheid opgenomen dat de stichting ook een of meer samenwerkingsscholen in stand kan houden. Ook dan blijft er sprake van openbaar en pc-onderwijs die samen worden aangeboden in de school.
Om te waarborgen dat de doelstelling en grondslag (zowel openbaar als christelijk onderwijs) van de stichting ook daadwerkelijk wordt gerealiseerd, wordt een identiteitscommissie in het leven geroepen die het bestuur hierbij adviseert.

4.2 *Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio*

De bereikbaarheid en toegankelijkheid van de onderwijsvoorzieningen zijn niet in geding door de besturenfusie. Er wordt een nieuwbouw aanvraag bij de gemeente ingediend, aangezien de huidige locaties in Hollum zijn afgeschreven en niet voldoen aan de huidige duurzaamheidseisen. Nieuwbouw voor het basisonderwijs in Hollum geniet nadrukkelijk de voorkeur in het kader van toekomstbestendige huisvesting en de aangewezen weg om het onderwijs vorm te geven in een gebouw dat aan alle wettelijke (duurzaamheids)eisen kan voldoen. De gemeente heeft een zorgplicht voor het realiseren van doelmatige onderwijshuisvesting en zal worden gevraagd om medewerking om nieuwbouw voor het basisonderwijs op West Ameland te realiseren en in het Huisvestingsplan op te nemen.

5. Kosten en baten van de fusie

5.1. Financiële baten en lasten

Om de financiële gevolgen van de samenvoeging van de twee besturen, De Koningin Wilhelminaschool, (Bevoegd Gezag nummer 27340) en Openbaar Primair Onderwijs Ameland (Bevoegd Gezag nummer 13878) in beeld te brengen, is het van belang om eerst de basis van het financiële vertrekpunt in beeld te hebben. Hierbij gaat het om de ontwikkeling van de leerlingenaantallen voor de middellange en lange termijn.

Tabel 1: Prognose leerlingenaantallen lange termijn

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Koningin Wilhelmina	61	55	57	55	58	62	59	60	60	62
De Schakel	*41*	*33*	*34*	*32*	*33*	*37*	*35*	*36*	*36*	*37*
t lenster	*28*	*27*	*28*	*28*	*22*	*21*	*22*	*22*	*23*	*23*
Totaal OPO Ameland	69	60	62	60	55	58	57	58	59	60
Totaal	130	115	119	115	113	120	116	118	119	122
(bron: leerlingenprognoses Gemeente Ameland 2021-2040 d.d. januari 2023)										

Hierbij is niet zozeer van belang of de prognose tot op enkele leerlingen nauwkeurig juist is, maar eerder of er belangrijke toekomstige trendmatigheden kunnen worden onderscheiden. Inderdaad zijn er op hoofdlijnen trendmatige ontwikkelingen geprojecteerd, namelijk rond 2027-2028 een stabilisatie en vervolgens weer een groei.

In de praktijk zien we dat we ingehaald worden door de tijd. De werkelijke aantallen per 1 februari 2023 liggen lager, dit heeft te maken met de relatief kleine omvang van de scholen. Een verhuizing heeft immers al een grote invloed op de cijfers bij deze aantallen.

Met dit beeld zijn vervolgens de jaarrekeningen van 2022 als ook het meerjarenperspectief 2023 tot en met 2026 als vertrekpunt genomen. Hierbij is primair uitgegaan van de eigen actuele meerjarenprognoses van beide besturen.

Tabel 2: Meerjarenbegroting KWS

Kalenderjaar	2022	2023	2024	2025	2026
Baten	(werkelijk)	(begroting)	(begroting)	(begroting)	(begroting)
3.1 Rijksbijdragen OCW	679.910	694.776	664.146	651.441	625.611
3.5 Overige baten	53.769	18.800	18.800	18.800	18.800
Totaal baten	733.679	713.576	682.946	670.241	644.411
Lasten					
4.1 Personele lasten	568.268	522.827	474.738	485.961	493.359
4.2 Afschrijvingen	20.442	14.802	16.483	17.604	17.004
4.3 Huisvestingslasten	30.352	40.752	40.752	40.752	40.752
4.4 Overige instellingslasten	109.549	97.200	88.400	88.400	88.400
Totaal lasten	728.611	675.581	620.373	632.717	639.515
Saldo baten en lasten	5.068	37.995	62.573	37.524	4.896
5 Saldo fin. baten en lasten	-2.350	-750	-750	-750	-750
Exploitatiesaldo	2.718	37.245	61.823	36.774	4.146

Tabel 3: Meerjarenbegroting OPO Ameland

Kalenderjaar	2022	2023	2024	2025	2026
Baten	(werkelijk)	(begroting)	(begroting)	(begroting)	(begroting)
3.1 Rijksbijdragen OCW	1.083.592	998.222	988.680	993.568	973.465
3.5 Overige baten	30.904	6.650	6.650	6.650	6.650
Totaal baten	1.114.496	1.004.872	995.330	1.000.218	980.115
Lasten					
4.1 Personele lasten	823.150	814.532	814.532	814.532	814.532
4.2 Afschrijvingen	14.581	18.142	24.064	27.232	27.211
4.3 Huisvestingslasten	125.373	67.600	67.600	67.600	67.600
4.4 Overige instellingslasten	123.395	125.131	125.952	126.501	125.635
Totaal lasten	1.086.499	1.025.405	1.032.148	1.035.865	1.034.978
Saldo baten en lasten	27.997	-20.533	-36.818	-35.647	-54.863
5 Saldo fin. baten en lasten	306	0	0	0	0
Exploitatiesaldo	28.303	-20.533	-36.818	-35.647	-54.863

De Meerjarenbegroting van de KWS laat een stabiele prognose zien, dit heeft alles te maken met de leerlingenaantallen die in de prognose vrij constant zijn. In 2026 zien we echter een daling van het resultaat.

De Meerjarenbegroting van OPO Ameland laat een ander beeld zien. Vanwege de dalende trend van het aantal leerlingen en een gelijkblijvend personeelsbestand zien we in de komende jaren een tekort ontstaan. Deze tekorten zijn bewust zichtbaar gemaakt om aan te kunnen geven dat er op het gebied van formatie wel iets moet gebeuren om baten en lasten weer in evenwicht te brengen.

In tabel 4 wordt de meerjarenbegroting na de samenvoeging weergegeven

Kalenderjaar	2022	2023	2024	2025	2026
Baten	(werkelijk)	(begroting)	(begroting)	(begroting)	(begroting)
3.1 Rijksbijdragen OCW	1.763.502	1.692.998	1.652.826	1.645.009	1.599.076
3.5 Overige baten	84.673	25.450	25.450	25.450	25.450
Totaal baten	1.848.175	1.718.448	1.678.276	1.670.459	1.624.526
Lasten					
4.1 Personele lasten	1.391.418	1.337.359	1.289.270	1.300.493	1.307.891
4.2 Afschrijvingen	35.023	32.944	40.547	44.836	44.215
4.3 Huisvestingslasten	155.725	108.352	108.352	108.352	108.352
4.4 Overige instellingslasten	232.944	222.331	214.352	214.901	214.035
Totaal lasten	1.815.110	1.700.986	1.652.521	1.668.582	1.674.493
Saldo baten en lasten	33.065	17.462	25.755	1.877	-49.967
5 Saldo fin. baten en lasten	-2.044	-750	-750	-750	-750
Exploitatiesaldo	31.021	16.712	25.005	1.127	-50.717

De samengevoegde Meerjarenbegroting van beide besturen geeft een beeld van de exploitatie bij ongewijzigd beleid (3 scholen in stand houden en gelijkblijvende formatie) In het kalenderjaar 2025 zijn baten en lasten in evenwicht en in 2026 zal er voor het eerst een tekort ontstaan.

*Tabel 5a : Personeel ingedeeld naar leeftijdscohorte in aantallen**

Leeftijd	KWS	%	OPO	%	Totaal	%
25-29	1	13%	1	7%	2	9%
30-34	1	13%	1	7%	2	9%
35-39	1	13%	3	21%	4	18%
40-44	0	0%	3	21%	3	14%
45-49	0	0%	0	0%	0	0%
50-54	0	0%	3	21%	3	14%
55-59	1	13%	2	14%	3	14%
60-64	3	38%	0	0%	3	14%
65-67	1	13%	1	7%	2	9%
Totaal	8	100%	14	100%	22	100%
**personeel in vaste dienst, peildatum 25-03-2023*						

*Tabel 5b : Personeel ingedeeld naar leeftijdscohorte in fte's**

Leeftijd	KWS	%	OPO	%	Totaal	%
25-29	0,80	15%	0,20	3%	1,00	8%
30-34	0,80	15%	0,40	5%	1,20	9%
35-39	0,60	11%	1,60	22%	2,20	17%
40-44	0,00	0%	1,60	22%	1,60	13%
45-49	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%
50-54	0,00	0%	2,26	30%	2,26	18%
55-59	0,50	10%	1,07	14%	1,57	12%
60-64	1,74	33%	0,00	0%	1,74	14%
65-67	0,78	15%	0,30	4%	1,08	9%
Totaal	5,22	100%	7,43	100%	12,65	100%
**personeel in vaste dienst, peildatum 25-03-2023*						

Uit bovenstaande tabellen (5a en 5b) blijkt dat de formatie via 'natuurlijk verloop' in de toekomst weer in evenwicht kan worden gebracht met de rijksbijdragen en de geprognotiseerde leerlingenaantallen.

Tabel 6 geeft een beeld van de balansposities van beide identiteiten en na consolidatie.

Tabel 6 : Balans per 31 december 2022 (geconsolideerd)

ACTIVA	**KWS**	**OPO**	**Totaal**
Materiële vaste activa	187.396	116.644	**304.040**
Vorderingen	11.225	11.890	**23.115**
Liquide middelen	942.812	492.061	**1.434.873**
Totaal activa	1.141.433	620.595	1.762.028
PASSIVA			
Algemene reserve	666.017	516.322	**1.182.339**
Private reserve	273.735	0	**273.735**
Voorzieningen	133.433	7.600	**141.033**
Kortlopende schulden	68.248	96.673	**164.921**
Totaal passiva	1.141.433	620.595	**1.762.028**

Hierbij moet opgemerkt worden dat het private vermogen van de KWS niet meegaat in de besturenfusie, maar wordt gecontinueerd binnen een aparte steunstichting.

Tabel ***7****: Kengetallen per bestuur en samen*

Kengetallen	**KWS**	**OPO**	**Totaal**
x € 1.000			
Baten	733.679	1.114.496	**1.848.175**
Balanstotaal	1.141.433	620.595	**1.762.028**
Eigen Vermogen*	666.017	516.322	**1.182.339**
**exclusief privaat eigen vermogen*			
Rentabiliteit	1%	3%	**2%**
Weerstandsvermogen	128%	46%	**79%**
Solvabiliteit	82%	83%	**83%**

Bovenstaande kengetallen zijn berekend op basis van de jaarcijfers van 2022.

1. De rentabiliteit is positief n.a.v. het positieve resultaat over 2022.
2. Het weerstandsvermogen exclusief MVA (Materiële Vaste Activa) is in 2022 boven de 20% en voldoet hiermee ruim aan de normen die gesteld worden.
3. De solvabiliteit is zeer goed en blijft rond de 83% schommelen.

De scores blijven zeer ruim boven de scores van de referentiegroep in 2022. Daarom is dit dan ook niet meer in beeld gebracht voor komende kalenderjaren. De werkelijke waarde van de scores van de samengevoegde besturen voor de komende jaren hangt overigens van meerdere factoren af, zoals overheidsbeleid, het in stand houden van het aantal scholen, de ontwikkeling met betrekking tot het aantal leerlingen etc. etc.

Op grond van deze analyse is niettemin de conclusie gerechtvaardigd dat ook na samenvoeging de nieuwe organisatie - bij ongewijzigd beleid - financieel gezond zal zijn.

Randvoorwaarde daarbij is wel dat op langere termijn, 2025/2026, een *beleidsrijke* benadering gekozen wordt voor de nieuwe organisatie om ook voor de toekomst te laten renderen (*nulrendement*) en gezond te blijven houden.

5.2 Kanttekeningen

5.2.1 Nationaal Programma Onderwijs (Incidenteel geld)

In het kader van het Nationale Programma Onderwijs (NPO) hebben beide besturen in de afgelopen periode extra geld ontvangen om onderwijsachterstanden weg te werken. Ofschoon dit programma naar alle waarschijnlijkheid niet wordt verlengd, wordt er op dit moment al wel gesproken over een structurele verhoging van de bekostiging. Het is op dit moment nog niet bekend hoe OCW dit gaat regelen. Het kan betekenen dat noodzakelijke maatregelen die samenhangen met de voorgenomen fusie, zoals aanpassing van de organisatie en verdere reductie en/of beheersing van kosten, wellicht over een langere periode en meer geleidelijk kunnen worden geeffectueerd. Dit kan van belang zijn

voor het draagvlak binnen en rond de betrokken organisaties en voor de duurzaamheid van de te realiseren aanpassingen.

Omdat op dit moment nog sprake is van niet definitief vastgesteld overheidsbeleid en omdat nog géén beschikking is afgegeven, is ervoor gekozen de nieuw te benoemen post nog niet in de cijfers op te nemen.

5.2.2 Cao-ontwikkelingen

Nog maar zeer recentelijk zijn nieuwe cao's gesloten en van kracht geworden voor geheel 2022. Direct daarna is een nieuw onderhandelaarsakkoord gesloten voor nog eens een flinke salarisverhoging met als beoogde ingangsdatum 1 juli 2022. Bij het opstellen van deze rapportage is daarmee géén rekening gehouden. Overigens is het gebruikelijk dat loonstijgingen geheel of grotendeels in aangepaste Rijksbijdragen aan de besturen worden vergoed. Het effect is daarmee te zien als budgetneutraal op het resultaat.

5.2.3 Kleine scholentoeslag

Bij alle 3 scholen vindt een belangrijk deel van de bekostiging plaats middels de kleine scholentoeslag. Bij minder dan 140 leerlingen is er sprake van deze kleine scholentoeslag. Omdat alle scholen op Ameland West ruim onder deze grens vallen wordt een substantieel gedeelte van de scholen gesubsidieerd middels deze bekostiging.

Hierna worden de belangrijkste financiële risico's beschreven.

5.3. Financiële risico's

5.3.1 Forse kostenstijgingen (inflatie)

In het afgelopen jaar was er sprake van een enorme inflatie, de materiële bekostiging stond al jaren onder druk maar is nu sterk toegenomen. Het is de vraag in welke mate de Rijksoverheid de scholen hiervoor gaat compenseren. Hiervan is ook sprake als er geen fusieplannen waren

Overigens stijgen ook de personeelsgebonden kosten, maar deze worden tot heden geheel of grotendeels gedekt door aanpassingen in de Rijksbijdragen.

5.3.2 Verhouding personeel/materieel

Vanaf 2023 laat DUO mogelijk de cijfermatige kengetallen met betrekking tot de verhouding personeel/materieel vervallen. Toch is het van belang om hier zicht op te blijven houden om intern eventuele scheefgroei te kunnen voorkomen. Aan de hand van het kengetal 'verhouding personeel&materieel' wordt de verhouding tussen de personele kosten en materiele kosten ten opzichte van het totaal aan inkomsten weergegeven. In sommige beleidsplannen wordt gestreefd naar een verhouding van 80/20, ofwel 80% (verhouding personele lasten als percentage van de totale baten) tegen 20% (verhouding materiële lasten als percentage van de totale baten). De realisaties liggen in de praktijk vaak gemiddeld op ca. 85%/15%.

De verhouding 80/20 zal de komende jaren onder druk blijven staan door het met name de hogere inzet van personeel op NPO- of vergelijkbare programma's en een eventuele voortzetting daarvan in structurele vorm. Tegelijkertijd zullen ook de materiële lasten in de komende jaren stijgen, zie § 5.3.1.

5.3.4 Onderhoud schoolgebouwen

Als het gaat om onderhoud schoolgebouwen is de nieuwe berekeningssystematiek van belang, de zogenaamde componentenmethode. Deze wordt naar alle waarschijnlijkheid met ingang van 2023 door de rijksoverheid voorgeschreven[1] om het Meerjaren Onderhoudsplan met de daarbij behorende voorziening te kunnen bepalen.

Vanwege deze verplichte toepassing van de nieuwe methode is ervoor gekozen om de voorziening onderhoud op te heffen en het groot onderhoud te activeren op de balans. Het is wel van belang om goed zicht te houden op het onderhoud en deze conform het MJOP te laten uitvoeren.

5.3.5 Toekomstige ontwikkelingen

In de prognose (zie tabel 1) is een inschatting gemaakt van het aantal leerlingen op Ameland West. Vanwege de relatief kleine aantallen op de scholen hebben bijvoorbeeld verhuismutaties een grote invloed op deze prognose. Dit kan een risico zijn.

Verder is er een enorme krapte op de arbeidsmarkt, om goed gekwalificeerd personeel te krijgen zal in de toekomst alleen maar lastiger worden, met name vanwege de eilandsituatie. Ook dit kan gezien worden als een risico. Het nieuwe bestuur zal hier tijdig op moeten anticiperen.

5.4 Niet-financiële kosten en baten

De beoogde niet-financiële baten zijn uitgewerkt in de overige hoofdstukken van de FER. Kortheidshalve wordt daarnaar verwezen.

Enkele punten van de meerwaarde en kansen van de bestuurlijke fusie die rechtstreeks betrekking hebben op de bedrijfsvoering zijn:

- invulling geven aan het behoud en de continuïteit en spreiding van protestants-christelijk onderwijs in de regio;
- versterken van continuïteit en weerbaarheid van bestuur en scholen;
- meer mogelijkheden om bovenschools beleidsrijke inzet van mensen en middelen te kunnen realiseren.

De hiervoor noodzakelijke niet-financiële kosten liggen voornamelijk in tijd, aandacht, inzet en begeleiding van de ontwikkeling van de nieuwe gefuseerde organisatie.

[1] Feitelijke doorvoering hiervan wordt niet eerder dan in 2024 verwacht.

Wat verder verandert is dat er met de bestuurlijke fusie één rechtspersoon (en daarmee één stem) minder in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Kind-op-1 is vertegenwoordigd.

6. Evaluatie van de fusie

Jaarlijks zal de directeur-bestuurder een jaarverslag samenstellen van de stichting. In het jaarverslag zal aandacht zijn voor de mate van doelrealisatie en de doelmatige inzet van de middelen. Specifiek zal elk jaar door het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder de samenwerking worden geëvalueerd.

Drie jaar na de fusie zal een meer diepgaande evaluatie plaatsvinden waarbij ook de GMR en de teams en ouders worden betrokken, waarbij wordt bezien in welke mate de fusie bijdraagt aan versterking van het primair onderwijs op West-Ameland en wat daarin nog beter kan.

Bijlage 1 Advies B&W Gemeente Ameland

PM.

Bijlage 2 Overzicht secundaire arbeidsvoorwaarden

Onderwerp	OPO	KWS	Na besturen fusie
Soort onderwijs	Openbaar	Protestants Christelijk	Stichting voor openbaar en christelijk onderwijs
Functiegebouw	D12 directeur (0(Leraar L 10 (5) Leraar L11 (3) Onderwijsassistenten 4 (3) Schoolschoonmaak 2 (1)	D12 directeur éénpitter LB en LC leerkrachten (6 en 3) onderwijsassistent Geen ondersteunende functies	Geen wijziging
Werkgelegenheidsbeleid	NVT	NVT	Werkgelegenheidsgarantie wordt afgegeven.
Mobiliteitsbeleid	Elk jaar worden de wensen geïnventariseerd en er wordt zoveel mogelijk gehoor aangegeven. En qua omvang is de flexibiliteit beperkt.	Vanwege de omvang in de praktijk eerder verplicht dan vrijwillig. Elk jaar tijdens formatiebesprekingen, komen wensen aan de orde. Kwaliteit gaat altijd voor.	Na besturenfusie wordt mobiliteitsbeleid op bestuursniveau herijkt en voorgelegd aan P-GMR.
Taakbeleid/werktijdfactor	Werktijdfactor conform CAO met als uitgangspunten 940 uur onderwijstijd. Taakbeleid op basis van vooraf vastgestelde uren.	Werktijdfactor conform CAO met als uitgangspunten 940 uur onderwijstijd. Taakbeleid zonder berekening maar op basis van vertrouwen.	Handhaven bestaande afspraken
Vervangingsbeleid kort en langdurig verzuim	Twee invalleerkrachten en voor enkele uren kan de assistent invallen. Een enkele keer de directeur.	Voor korte vervanging maken we gebruik van de duo-collega of de directeur. Er is één vaste invaller.	Handhaven bestaande afspraken
Inschalingsbeleid	Conform CAO PO	Conform CAO PO	handhaven
Beloningsdifferentiatie	NVT	NVT	NVT

Attentieregeling	Er is bij OPO Ameland een attentieregeling. Zie de bijgevoegde notitie personeelszorg (bijlage)	Er is een lijstje bij het bestuur met daarop een richtlijn voor attenties	Attentieregeling OPO wordt overgenomen.
Woon-werkverkeer en dienstreizen	OPO Ameland heeft boven op de Cao een aanvullende regeling voor woon werkverkeer. Dat betekent dat ook de mensen die dichterbij school wonen dan 7,1 km een vergoeding voor woon werkverkeer krijgen. Criterium is dat je in een andere plaats moet wonen dan waar de school staat en de hoogte van de vergoeding is € 0,12 per kilometer.	Conform CAO PO	De aanvullende regeling OPO wordt overgenomen.
Overige vergoedingen	Geen andere telefoonvergoedingen, zoals telefoonkosten. Er ligt op dit moment wel een vraag hoe hiermee om te gaan in verband het toenemende gebruik van de eigen smartphone.	Geen andere vergoedingen, zoals telefoonkosten etc.	Nader beleid wordt na de besturenfusie ontwikkeld.
Werkkostenregeling	OPO Ameland gebruikt de werkkostenregeling overeenkomstig bijgevoegd aanwijzingsbesluit. Alle kostenposten die zijn genoemd onder algemeen forfait worden daar geboekt.	Er is een werkkostenregeling maar die gaat niet veel verder dan de aankoop van een fiets.	Na besturenfusie wordt werkkosten regeling opnieuw vastgesteld.
Uitruil woon-werkverkeer	Dat is er niet behalve dan wanneer medewerkers erom vragen. In de praktijk komt dat niet voor vanwege de kleine reisafstanden.	Deze gaan op verzoek van de werknemer via VISMA	Mogelijk op verzoek werknemer.
Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering	Er is een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering via het IP Aanvullingsplan van	Ja er is een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering	Handhaven

	Loyalis. Medewerkers kiezen zelf of ze deelnemen. Premie wordt ingehouden op het salaris en op organisatieniveau afgedragen.	en de premie wordt maandelijks ingehouden op het loon (AOP)	
Werving en selectie (incl. selectiecode)	Beleid selectie- en wervingsprocedure. Bijlage op de website van OPO Ameland.	Er is een stappenplan voor werving en selectie.	Na besturenfusie werving en selectiebeleid waar nodig herijken.
Ziekteverzuim en Arbo-beleid	Opgenomen in ziekte- en verzuimbeleid. ARBO opgenomen het veiligheidsbeleid.	Voor verzuimbegeleiding zijn we aangesloten bij MK-Basics. BHV doen we teambreed via Medical Ameland	Overnemen regelingen KWS.
Professionaliseringsbeleid	Beleid gesprekkencyclus.	Conform CAO PO regeling. Scholing is passend bij schooldoelen.	Professionaliseringsbeleid na besturenfusie opnieuw herijken.
Stagebeleid en begeleiding startende leerkrachten	Beleid begeleiding startende leerkrachten.	Opleidingsschool MBO en Stenden Vanwege eilandsituatie geen actieve werving van stagiaires.	Beleid na fusie opnieuw herijken.
Vertrouwenspersoon	Er is een vertrouwenspersoon via GGD Fryslan. Overeenkomst verloopt via de gemeente, samen met KWS en met de BWS.	Aanwezig	Handhaven en contract met GGD overnemen van gemeente.
Vrijwilligersbeleid	VOG en nooit meer dan de maximaal toegestane vrijwilligersvergoeding maar meestal met een klein presentje.	Er is een overeenkomst en een VOG. Er wordt een vrijwilligersvergoeding betaald.	Vrijwilligersvergoeding handhaven.

Attentieregeling OPO Ameland

In verband met een aantal, vooral feestelijke, aangelegenheden die zich tijdens een dienstverband tussen een personeelslid en de werkgever voordoen is deze notitie opgesteld. Naast de activiteiten die door het bestuur worden ondernomen verzorgen de naaste collega's vaak ook het één en ander. In deze notitie gaan we in op de activiteiten die het bestuur van OPO Ameland als werkgever per situatie onderneemt.

Ambtsjubileum

25 jaar overheidsdienst	gratificatie conform de Cao Primair Onderwijs Bloemstuk / bloemetje ter waarde van € 25,--
40 jaar overheidsdienst	gratificatie conform de Cao Primair Onderwijs Bloemstuk / bloemetje ter waarde van € 25,--

De attenties worden door een lid van het bestuur of door de directeur aangeboden en de jubilaris wordt toegesproken.

Naast deze faciliteiten bestaat de mogelijkheid een bijeenkomst te houden. Deze bijeenkomst is bedoeld om collega's in de gelegenheid te stellen de jubilaris te feliciteren. Vorm en inhoud van de activiteit bij een 25 / 40 jarig ambtsjubileum zijn vrij.

Bij 25 jarig ambtsjubileum kunnen gemaakte kosten tot € 350,-- worden gedeclareerd.

Bij 40 jarig ambtsjubileum kunnen gemaakte kosten tot € 350,-- worden gedeclareerd.

Einde dienstverband OPO Ameland

<u>Tussentijds vertrek:</u>

Bloemstuk / bloemetje ter waarde van € 25,-- én:

Bij dienstband < 5 jaar	cadeau of cadeaubonnen ter waarde van € 50,--
Dienstverband >5 en < 10 jaar	cadeau of cadeaubonnen ter waarde van € 100,--
Dienstverband > 10 jaar	cadeau of cadeaubonnen ter waarde van € 200,--

Pensionering:

Bloemetje / bloemstuk ter waarde van € 25.—én:

Bij dienstband < 5 jaar	cadeau of cadeaubonnen ter waarde van € 75,--
Dienstverband >5 en < 10 jaar	cadeau of cadeaubonnen ter waarde van € 125,--
Dienstverband > 10 jaar	cadeau of cadeaubonnen ter waarde van € 225,--

Geboorte:

Bloemstuk / bloemetje ter waarde van € 25,-- én:

Cadeau of cadeaubonnen ter waarde van € 25,--

Huwelijk / geregistreerd partnerschap:

Bloemstuk / bloemetje ter waarde van € 25,-- én:

Cadeau of cadeaubonnen ter waarde van € 50,--

Huwelijksjubileum / jubileum geregistreerd partnerschap (25, 40 en 50 jaar):

Bloemstuk / bloemetje ter waarde van € 25,--

Langdurige ziekte:

Indien een medewerker langer dan drie weken ziek is wordt een bos bloemen ter waarde van € 15,-- thuis bezorgd. Dit wordt eens per drie maanden herhaald.

Bij ziekenhuisopname wordt zo snel mogelijk een bos bloemen ter waarde van € 15,-- bezorgd.

Het bestuur is bevoegd in niet voorziene omstandigheden een besluit te nemen. Daarnaast kan het bestuur in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze notitie.