DGO verklaring besturenfusie OPO en KWS

Inleiding

Op West-Ameland zijn twee schoolbesturen actief:

- Openbaar Primair Onderwijs, zijnde een bestuurscommissie die namens de gemeente Ameland het bevoegd gezag voert over:
  - De Schakel te Hollum, ca 40 leerlingen
  - It Ienster te Ballum, ca 26 leerlingen
- Protestants-christelijke schoolvereniging die het bevoegd gezag voert over:
  - Koningin Wilhelminaschool te Hollum, ca 60 leerlingen.

De schoolbesturen zijn al geruime tijd met elkaar in gesprek om te komen tot nauwe samenwerking; het gezamenlijk belang ligt in voldoende en kwalitatief goed primair onderwijs op West-Ameland. Gelet op de kleine aantallen leerlingen en de daarmee gepaard gaande kwetsbaarheid wordt een krachtenbundeling gezien als gewenst en noodzakelijk om de continuïteit en de kwaliteit van het primair onderwijs op Ameland te verzekeren.
De gezamenlijke 'stip op de horizon' is toewerken naar een nieuw te bouwen basisschool voor alle leerlingen. De besturenfusie is de eerste stap op weg naar een gezamenlijke toekomst, in het belang van de leerlingen. Beide schoolgebouwen te Hollum zijn afgeschreven en het nieuw te vormen bestuur zal in overleg treden met de gemeente om nieuwbouw te gaan realiseren. De bestuurlijke krachtenbundeling zal leiden tot meer samenwerking tussen de schoolteams om van elkaar te leren, expertise te delen en tot meer mogelijkheden voor specialisatie en professionele ontwikkeling. *De besturenfusie en de scholenfusie zijn twee gescheiden trajecten. Voor de toekomstige scholenfusie moet een afzonderlijk besluit worden genomen waarbij wederom instemming van de medezeggenschap gevraagd wordt en DGO gevoerd moet worden ten aanzien van de personele gevolgen van de scholenfusie*.

De besturenfusie is het resultaat van een intensief proces dat ca 2 jaar heeft geduurd vanaf het tekenen van de intentieverklaring tot de opgestelde fusie-effectrapportage. De schoolteams en medezeggenschapsraden zijn nauw betrokken bij dit proces, waarbij ook de gemeenteraad periodiek op de hoogte is gesteld van de voortgang hiervan. Middels nieuwsbrieven zijn ouders, werknemers en leden van de schoolvereniging (KWS) regelmatig op de hoogte gehouden.

De besturenfusie leidt tot het oprichten van een nieuwe stichting; de stichting zal de vorm hebben van een samenwerkingsbestuur waarbinnen zowel openbaar als protestants-christelijk onderwijs wordt gegeven. Aan dit bestuur wordt statutair ook voorzien in een identiteitscommissie met een vertegenwoordiging van ouders en werknemers zodat de pc en openbare identiteit van de scholen ook goed geborgd wordt. Tevens zal sprake zijn van bestuurlijke verzelfstandiging van het openbaar onderwijs, nu OPO nog valt onder de gemeente Ameland.

Het tot nu toe doorlopen proces en de personele en rechtspositionele gevolgen van de besturenfusie zijn

geschetst in de FER en in een overleg tussen de bestuurders van OPO en KWS en de vakbonden besproken. Resultaat daarvan is voorliggende DGO verklaring waarin de betrokken schoolbesturen enerzijds en de vakbonden anderzijds afspraken hebben gemaakt met betrekking tot de rechtspositionele gevolgen van de besturenfusie.

Algemeen: behoud van rechtspositie

Op de fusiedatum (waarschijnlijk 1-1-2025) gaan alle rechten en plichten van het bij beide schoolbesturen benoemde werknemers van rechtswege over naar de nieuwe stichting. Daartoe is door de notaris een akte van bestuursoverdracht opgesteld die conform artikel 17 en 56 WPO regelt dat werknemers verbonden aan beide schoolbesturen in gelijke betrekking en onder dezelfde voorwaarden worden benoemd aan de nieuw op te richten stichting. Alle werknemers (zowel tijdelijk als vast) gaan dus mee naar de nieuwe stichting met behoud van hun rechtspositie (zoals functie, salarisperspectief, betrekkingsomvang en dienstjaren bij de huidige werkgever en zijn rechtsvoorgangers.).

Wettelijk gezien betreft de fusie een ‘overgang van onderneming’. De huidige arbeidsovereenkomst met alle rechten en plichten behorende bij het dienstverband, wordt overgenomen door de nieuwe werkgever (opvolgend werkgeverschap).

De inschrijving bij het ABP blijft gehandhaafd, voor de salarissen en overige arbeidsvoorwaarden blijft de cao PO van toepassing. Mochten er aanvullende individuele afspraken zijn gemaakt, dan worden deze schriftelijk vastgelegd en toegevoegd als addendum op de arbeidsovereenkomst.

1. CAO PO, secundaire arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

Voor alle medewerkers van OPO en KWS geldt dat de cao PO na de besturenfusie van toepassing blijft. Het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden-regelingen van de betrokken besturen zijn geïnventariseerd. Er zijn geen grote verschillen geconstateerd. In bijlage 1 bij deze verklaring is een overzicht opgenomen van de huidige en toekomstige situatie (was-wordt). Bij verschillen wordt de voor de werknemers meest gunstige regeling gevolgd. Mocht blijken dat een bestaande secundaire arbeidsvoorwaarde niet in het overzicht is opgenomen, voeren bestuur en vakbonden hierover, vanuit dezelfde uitgangspunten, overleg.

2. Werkgelegenheid en goed werkgeverschap

Beide besturen wensen een harde werkgelegenheidsgarantie ten gevolge van de fusie af te geven tot minimaal 1 augustus 2026. De leerlingenaantallen zijn de komende twee jaren volgens prognose stabiel. Hoewel vanwege de relatief kleine aantallen een verhuizing al snel invloed kan hebben op de cijfers, achten de besturen dit verantwoord. Behoud van werknemers is bij veel schoolbesturen in tijden van lerarentekort belangrijk, en dat geldt te meer bij deze fusie; het is en blijft een uitdaging om werknemers te vinden die zich ook op het eiland willen vestigen. De ervaring leert gelukkig dat er een hoge mate van binding is aan de school bij werknemers, waardoor natuurlijk verloop, anders dan door pensionering, heel klein is. Na 1 augustus 2026 geldt de reguliere werkgelegenheidsgarantie uit de cao PO.

Het bundelen van de bestuurlijke krachten leidt vooral tot meerwaarde voor werknemers op het gebied van o.a. kennis en expertise uitwisseling, specialisatie en mobiliteit.

3. Functiebouwwerk

In het functiebouwwerk ontstaan geen wijzigingen. Beide besturen hebben een directeur in schaal D12 en leraren in schaal LB en LC (zie Bijlage 2 FER). Er is bij beide schoolbesturen sprake van een onderwijsondersteunende functie: de onderwijsassistent. Aan overige ondersteunende functie is alleen bij het openbaar onderwijs nog sprake van een schoolschoonmaker.

Beide functiegebouwen worden samengevoegd, op zodanige wijze dat de huidige functies binnen beide stichtingen behouden blijven in de nieuwe stichting. Gelet op de kleine bestuurlijke schaal worden op dit moment ook geen wijzigingen in het functiebouwwerk voorzien. Mocht dit in de toekomst toch aan de orde zijn, dan wordt in overleg met de P-GMR vormgegeven. Eventuele daaruit voortvloeiende arbeidsvoorwaardelijke en/of rechtspositionele gevolgen worden met de vakbonden besproken.

4. Mobiliteit en identiteit

Uitgangspunt van het mobiliteitsbeleid zal zijn dat geprobeerd wordt om – (binnen de wettelijke mogelijkheden en) in overleg met de werknemer - een zo goed mogelijke match tussen school en werknemer te bereiken. Bij overplaatsing naar een andere school is vrijwilligheid uitgangspunt.

De beoogde nieuwe organisatie zal een 'stichting samenwerkingsbestuur' worden, met twee openbare en een protestants-christelijke basisschool. Werknemers die op het moment van fusie in dienst zijn van beide organisaties en die in geval van overplaatsing gewetensbezwaren hebben tegen het werken aan een school van een andere denominatie dan waar de werknemer voor de fusiedatum werkzaam was/is, kunnen deze gewetensbezwaren tot één maand na de fusiedatum schriftelijk kenbaar maken bij de huidige werkgever. De stichting samenwerkingsbestuur zal voornoemde kenbaar gemaakte bezwaren respecteren. Dat betekent dat deze werknemers niet gedwongen worden overgeplaatst naar een school van een andere denominatie. Op het moment dat overplaatsing binnen de organisatie aan de orde is, zal dit met de desbetreffende werknemer(s) opnieuw worden besproken waarbij de identiteit van de school wordt betrokken.

5. Overdracht personeelsdossiers

De werknemers van OPO en KWS worden uitgenodigd om hun personeelsdossier in te zien. Daarbij kunnen zij aangeven of zij voor de overgang bepaalde onderdelen uit het dossier verwijderd willen zien. Hierbij worden de wettelijke regels gevolgd. Een door de werknemer gecontroleerd overzicht van de diensttijd maakt deel uit van het personeelsdossier. Het personeelsdossier wordt vervolgens opgenomen in het digitaal personeelsdossier van Preadyz (administratiekantoor).

6. Scholingsverplichtingen

Lopende individuele verplichtingen worden overgenomen door de nieuwe stichting.

7. Medezeggenschap

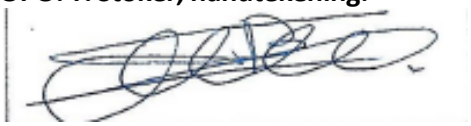
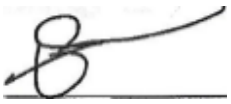
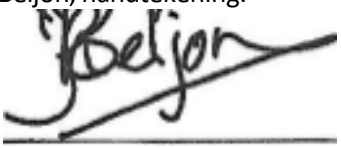
Elke school heeft een wettelijke medezeggenschapsraad (MR). De GMR van OPO bestaat uit de medezeggenschapsraden van de beide scholen (in totaal 8 personen). De MR van de Koningin Wilhelminaschool (KWS) heeft 4 leden. Na de besturenfusie is er een GMR of een voorlopige GMR die zal bestaan uit 12 leden, zijnde de optelsom van alle huidige leden van de school-MR-en. In geval er na de besturenfusie nog geen definitieve GMR is, zal de directeur-bestuurder nader in overleg treden met de voorlopige GMR over de gewenste structurele (kleinere) omvang, waarbij in elk geval elke school MR met een ouder- en een personeelsgeleding in de GMR is vertegenwoordigd. Er wordt voor de nieuwe organisatie een medezeggenschapsstatuut en reglement GMR opgesteld in overleg met de GMR.

8. Hardheidsclausule

Als toepassing van de DGO-verklaring in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, kan werkgever op verzoek van de werknemer binnen redelijke grenzen afwijken van de DGO-verklaring ten gunste van de werknemer.
In die gevallen waarin de DGO-verklaring niet voorziet, kan werkgever handelen in de geest van de DGO-verklaring ten gunste van de werknemer.
Indien een van de partijen dit wenst wordt aan de bezwarencommissie een uitspraak gevraagd.
Bij toepassing van deze hardheidsclausule zullen de vakbonden onverwijld op de hoogte worden gesteld van de betreffende situatie en het daarbij genomen besluit.

Ondertekening

Aldus opgemaakt en ondertekend op 18 juli 2024 door:

Werkgever	Vakbonden
OPO: T. Stoker, handtekening: 	AOb/ FNV Overheid: E. Stolk, handtekening: 
CNVS: S. Winia, handtekening: 	AVS: A.R. van Zanten, handtekening i.o.: 
	FvOv: K. Beljon, handtekening: 
	CNV onderwijs: G. Renkema, handtekening: 

Bijlage 1 Overzicht secundaire arbeidsvoorwaarden

Onderwerp	OPO	KWS	Na besturen-fusie
Soort onderwijs	Openbaar	Protestants Christelijk	Stichting voor openbaar en Protestants-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. Er geldt verder het van werk- naar -werk beleid conform Hoofdstuk 10 cao po
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	Werktijdfactor conform CAO met als	Handhaven bestaande afspraken en

	uitgangspunten 940 uur onderwijstijd. Taakbeleid op basis van vooraf vastgestelde uren.	uitgangspunten 940 uur onderwijstijd. Taakbeleid zonder berekening maar op basis van vertrouwen.	werkverdelingsplan conform afspraken cao po
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	**Ambtsjubileum** Ambtsjubileum 25 jr bloemstuk € 25 + receptie tot € 350 Ambtsjubileum 40 jr bloemstuk € 25 + receptie tot € 350 **Einde dienstverband** **<u>Tussentijds vertrek</u>** Bloemstuk € 25 Tot 5 jaar: cadeau(bon) € 50 5-10 jaar: cadeau(bon) € 100 Boven 10 jaar: cadeau(bon) € 200 <u>Pensionering</u>	**Ambtsjubileum** Ambtsjubileum 25 jr 50% maandsalaris + bloemen + receptie/etentje tot € 500 Ambtsjubileum 40 jr 100% maandsalaris + bloemen + receptie/etentje tot € 500 **Einde dienstverband** **<u>Tussentijds vertrek</u>** Tot 10 jr cadeau(bon) € 100+ bloemen Vanaf 10 jaar cadeau(bon) € 200 +	Attentieregeling KWS wordt overgenomen.

	Bloemstuk € 25 en Tot 5 jaar: cadeau(bon) € 75 5-10 jaar: cadeau(bon) € 125 Boven 10 jaar: cadeau(bon) € 225 **Geboorte kind/adoptie** Bloemstuk € 25 en cadeau(bon) € 25 **Huwelijk/geregistr. Partnerschap** Bloemstuk € 25 **Langdurige ziekte** Boven 3 weken: bloemen € 25 per 3 maanden Ziekenhuis zsm € 15	bloemen <u>Pensionering</u> Tot 5 jr dienstverband: bloemen + cadeau(bon) € 150 + receptie/etentje € 500 Vanaf 5 jr dienstverband: bloemen + Cadeau(bon) 250 + receptie/etentje € 500 **Vertrek stagiaries** Cadeaubon € 50 **Geboorte kind/adoptie** Bloemstuk en cadeau(bon) € 25 **Huwelijk/geregistr. Partnerschap** Bloemstuk en cadeau € 50 **Langdurige ziekte** Bloemen en maandelijks blijk meeleven (bloemen, iets lekkers, boek) **Kerstpakket** Pakket waarde € 50 (ook voor bestuur +MR	

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 een voorlopige werkkostenregeling.	Er is een werkkostenregeling, niet definitief vastgesteld.	Na besturenfusie wordt werkkosten regeling opnieuw vastgesteld.
Uitruil woon-werkverkeer	Dat is er niet behalve dan wanneer werknemers erom vragen. In de	Deze gaan op verzoek van de werknemer via VISMA	Mogelijk op verzoek werknemer.

	praktijk komt dat niet voor vanwege de kleine reisafstanden.		
Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering	Er is een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering via het IP Aanvullingsplan van Loyalis. Medewerkers kiezen zelf of ze deelnemen. Premie wordt ingehouden op het salaris en op organisatieniveau afgedragen.	Ja er is een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering en de premie wordt maandelijks ingehouden op het loon (AOP)	Handhaven
Personeelsbeleid			
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.