



Leeuwendaal



Gemeente
Terschelling



Werken aan een nieuwe bestuursvorm

Onderzoek samenwerking van CVPOT en OPOT

21 mei 2025

Opdrachtgever:	Gemeente Terschelling, OPOT en CVPOT
Auteur:	Leeuwendaal
Kenmerk:	373434/YSI/CGE
Projectnummer:	P06296.01

Inhoud

Managementsamenvatting

1.	Inleiding	7
2.	De context is het vertrekpunt	8
2.1	Demografisch	8
2.2	Economisch	8
2.3	Sociaal-cultureel	9
2.4	Technologisch	9
2.5	Ecologisch	10
2.6	Politiek-juridisch	10
3.	De opgave van de scholen	11
3.1	De onderwijsopgave	11
3.2	De personeelsopgave	11
3.3	De bedrijfsvoeringsopgave	11
3.4	De bestuurlijke opgave	12
4.	Huidige situatie	13
4.1	CVPOT	13
4.2	OPOT	14
5.	Samenwerking biedt kansen	16
5.1	Onderwijs en kwaliteit	16
5.2	Cultuur en identiteit	16
5.3	Personeel	17
5.4	ICT	18
5.5	Financiën, huisvesting en facilitair	18
6.	Samenwerking heeft een toegevoegde waarde	20
6.1	Samenwerking in een samenwerkingsstichting	20
6.2	Afweging verschillende vormen	20
6.3	De samenwerkingsstichting en de gemeenteraad	21
7.	Passende bestuursvormen	22
7.1	Variant 1	22
7.2	Variant 2	23
7.3	Bespiegeling van de varianten	24

8.	Gevolgen voor de organisatieinrichting	27
8.1	Medewerkers in de scholen	27
8.2	Aansturing scholen en locaties	27
8.3	Bestuur	27
8.4	Raad van toezicht	28
8.5	Medezeggenschap op bestuursniveau	29
8.6	Rol van de gemeenteraad bij een samenwerkingsstichting	29
8.7	Rol van de algemene ledenvergadering (ALV)	30
8.8	Transitie	30
9.	Gevolgen voor het personeel	32
10.	Gevolgen voor toegankelijkheid, keuzevrijheid en diversiteit	35
11.	Gevolgen voor de huisvesting	36
11.1	Overzicht schoolgebouwen	36
11.2	Wijze van overdracht	36
11.3	Afspraken voor de overdracht	36
12.	Gevolgen voor facilitaire zaken	38
13.	Gevolgen financiën	39
14.	Gevolgen voor de gemeente	40
15.	Besluitvorming, implementatie en evaluatie	41
15.1	Besluitvorming	41
15.2	Voorbeeld van de implementatiestappen	41
15.3	Evaluatie	42

Bijlage I: [Intentieverklaring tbv start onderzoek](#)

Bijlage II: [Overzicht toename bestuurstaken](#)

Managementsamenvatting

Inleiding

Op Terschelling werken vijf basisscholen samen om goed, toegankelijk, toekomstbestendig en inclusief onderwijs te verzorgen. De scholen van de Christelijke Vereniging voor Primair Onderwijs Terschelling (CVPOT) en het Openbaar Onderwijs Terschelling (OPOT) staan voor een gemeenschappelijke opgave. Eind 2024 is daarom een onderzoek gestart naar de mogelijkheden en gevolgen van een gezamenlijke bestuursvorm. Dit rapport beschrijft de mogelijkheden voor een gezamenlijke bestuursvorm om deze opgave beter te kunnen vervullen.

De scholen worden geconfronteerd met demografische, economische, sociaal-culturele, technologische en politiek-juridische ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen vragen om aanpassingen in de bestuursvorm om toekomstbestendig te blijven.

Huidige Situatie

CVPOT en OPOT hebben verschillende organisatorische structuren. CVPOT is een vereniging met twee scholen, terwijl OPOT een integraal schoolbestuur is, ofwel onderdeel van de gemeente. Beide organisaties hebben sterke punten, zoals korte lijnen en betrokkenheid, maar ook aandachtspunten, zoals vervangingsproblemen bij ziekte en de vele bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden die op weinig schouders liggen.

Samenwerkingskansen

Een gezamenlijke bestuursvorm staat ten dienste van de scholen. Samenwerking biedt kansen op het gebied van onderwijs en kwaliteit, personeel, ICT, financiën, huisvesting en facilitaire zaken. Door samenwerking kunnen expertise en middelen beter worden benut, wat leidt tot kostenbesparingen en efficiëntere processen. Daarnaast kan het vele dubbele werk worden samengebracht wat tijd gaat opleveren en belasting van bestuur en directie al verminderen.

Samenwerking heeft geen gevolgen voor de identiteit, eigenheid en autonomie van de scholen.

Mogelijke vormen van samenwerking

Een samenwerkingsstichting (artikel 17 WPO) wordt gezien als de meest geschikte vorm om de maximale toegevoegde waarde te realiseren. Dit model biedt een eenduidige aansturing, vermindert bestuurlijke kwetsbaarheid, versterkt de professionaliteit en zorgt voor efficiënte inzet van mensen en middelen.

Gevolgen van de samenwerkingsstichting

Medewerkers in de scholen

Alle medewerkers in dienst van CVPOT en OPOT gaan met rechten en plichten over naar de samenwerkingsstichting. De cao-PO blijft van toepassing. De plek waar zij werken, de taken en rollen, de functie, werktijdfactor (wtf), salaris, salarisperspectief en dienstjaren veranderen door de vorming van de samenwerkingsstichting niet. Daarnaast wordt aan medewerkers voor vorming van de samenwerkingsstichting gevraagd of ze gewetensbezwaren hebben voor het werken op een school van een andere denominatie. Het bestuur van de samenwerkingsstichting zal deze bezwaren respecteren.

Secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden¹ moeten worden geharmoniseerd in overleg met vakbonden. Het huidige personeelsbeleid blijft van kracht tot nieuw beleid wordt ontwikkeld.

¹ Voorbeelden zijn de fietsregeling en attenties.

Aansturing scholen en locaties

De structuur en aansturing van de scholen blijven ook ongewijzigd. Directeuren blijven integraal verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit, ambities, onderwijsopbrengsten, sociale veiligheid van kinderen, plannen van aanpak, financiën, formatie en lokale ontwikkelingen. De overlegstructuren van CVPOT en OPOT worden samengevoegd.

Bestuur

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de continuïteit van de organisatie. Het bestuur vertegenwoordigt de organisatie en is verantwoordelijk voor de samenwerking met partners.

Raad van toezicht (RvT)

De RvT is verantwoordelijk voor toezicht, advies en werkgeverschap van de bestuurder. De RvT werkt waardengericht en voert een open dialoog met de bestuurder. De RvT evalueert jaarlijks de invulling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Toegankelijkheid van bestuur

De vorming van de samenwerkingsstichting heeft geen effect op de toegankelijkheid van het bestuur voor personeel, ouders en leerlingen. Het aantal lagen in de organisatie neemt niet toe.

Betrokkenheid van medezeggenschap, personeel, ouders/leerlingen

De medezeggenschap blijft gewaarborgd volgens de WMS. Er wordt een nieuwe medezeggenschapsstructuur ingericht. Voor leerlingen en ouders verandert er niets aan hun betrokkenheid bij de school.

Keuzevrijheid en diversiteit

Er zijn geen gevolgen voor de keuzevrijheid van ouders en leerlingen. De identiteit van de scholen blijft behouden en wordt geborgd in de statuten en de besturingsfilosofie van de samenwerkingsstichting. Het onderwijsaanbod blijft gelijk.

Huisvesting

De schoolgebouwen blijven in gebruik zoals ze zijn. Het juridisch eigendom van de gebouwen wordt (deels) overgedragen aan de samenwerkingsstichting, terwijl het economisch claimrecht bij de gemeente blijft. De gemeente blijft verantwoordelijk voor kapitaallasten, rente, verzekeringen en OZB. De samenwerkingsstichting is verantwoordelijk voor groot onderhoud, exploitatie, speeltoestellen, NEN-keuringen en legionella preventie.

Gevolgen voor facilitaire zaken

Contracten gaan bij notariële akte over van CVPOT en OPOT naar de samenwerkingsstichting.

Financiën

Een due diligence onderzoek heeft inzicht gegeven in de financiële positie van CVPOT en OPOT. De vorming van de samenwerkingsstichting leidt tot lagere kosten voor inkoop en externe inhuur, en een efficiëntere besteding van middelen. De reserves van CVPOT en OPOT worden samengevoegd. Bestemmingsreserves blijven behouden en er worden afspraken gemaakt over de doelbesteding van private middelen van CVPOT.

Gevolgen voor de gemeente

De verzelfstandiging van de openbare scholen heeft als gevolg dat de (beperkte) ondersteuning aan de scholen door de gemeente komt te vervallen. Dit heeft geen negatief effect op de gemeenteorganisatie.

Besluitvorming en Implementatie

Na instemming of goedkeuring van het voorgenomen besluit door de betrokken gremia, worden de nodige stappen gezet om de samenwerkingsstichting per 1 januari 2026 op te richten. Dit omvat onder andere de vorming van een raad van toezicht, benoeming van een bestuurder, de inrichting van de medezeggenschap, het notariële proces en de samenvoeging van de financiële en personele administraties.

1. Inleiding

Op Terschelling werken vijf basisscholen in drie kernen met elkaar om goed, toegankelijk, toekomstbestendig en inclusief onderwijs te verzorgen. Inclusief, want op Terschelling is het inclusieve onderwijs geen keuze maar een opdracht. Alle eilander basisschoolkinderen willen we thuisnabij onderwijs kunnen bieden. De scholen zijn maatschappelijke voorzieningen. En dat moet worden vormgegeven in een uitdagende omgeving die steeds complexer wordt. Denk aan bijvoorbeeld de krapte op de arbeidsmarkt, toenemende druk vanuit wet- en regelgeving en wisselende geboortecijfers in een geografisch afgebakend gebied, en dat binnen onze bijzondere positie als eiland.

De basisscholen van de Christelijke Vereniging voor Primair Onderwijs Terschelling (CVPOT) en het Openbaar Onderwijs Terschelling (OPOT) staan voor een gemeenschappelijke opgave.

Door veranderende eisen die gesteld worden aan de organisaties is het noodzakelijk om een aanpassing aan de bestuursvorm te overwegen waardoor deze toekomstbestendig wordt en daarmee bijdraagt aan het voorgaande. Deze gemeenschappelijke opgave maakt dat de organisaties hebben besproken om, bij het ontwikkelen van ieders nieuwe bestuursvorm, gezamenlijk te verkennen hoe ze de scholen samen nog beter kunnen faciliteren voor eilander kinderen en of een gezamenlijke bestuursvorm een optie is.

De gemeente Terschelling, CVPOT en OPOT zijn een onderzoek gestart naar de mogelijkheden van een gezamenlijke bestuursvorm. Hiervoor hebben de bestuurder van OPOT, de bestuursvoorzitter van CVPOT, de voorzitter van de raad van toezicht (RvT) van OPOT, de voorzitter van de commissie intern toezicht (Cit) van CVPOT en de wethouder onderwijs op 11 december 2024 een intentieverklaring getekend.

In dit rapport² gaan we als eerste in op de ontwikkelingen en opgave van de scholen (hoofdstukken 2 en 3). De gezamenlijke bestuursvorm moet daar dienend op zijn. In hoofdstuk 4 brengen we vervolgens de huidige situatie binnen CVPOT en OPOT weer. Ofwel de sterke- en aandachtspunten in de huidige situatie. De kansen, risico's en randvoorwaarden van een gezamenlijke bestuursvorm beschrijven we in hoofdstuk 5. In hoofdstukken 6 en 7 geven we vervolgens de mogelijke bestuursvormen weer. De daaropvolgende hoofdstukken 8 tot en met 15 gaan in op de gevolgen van een gezamenlijke bestuursvorm. Het rapport sluiten we af met een korte blik op de vervolgstappen.

² Omdat de ontwikkeling van een gezamenlijke bestuursvorm en de verzelfstandiging volgens de wet op het primair onderwijs en de wet medezeggenschap op scholen als bestuurlijke fusie wordt aangemerkt, kan dit rapport ook als wettelijk verplichte fusie-effectrapportage worden aangemerkt.

2. De context is het vertrekpunt

De aanleiding om een gezamenlijke bestuursvorm te onderzoeken komt voort uit wat in de omgeving van de scholen van CVPOT en OPOT gebeurt. In dit hoofdstuk beschrijven we daarom de ontwikkelingen die op de scholen afkomen. In het volgende hoofdstuk vertalen we dat naar de opgave van de scholen.

2.1 Demografisch

Door demografische ontwikkelingen is er sprake van fluctuatie in het aantal kinderen. Tegelijkertijd verandert de samenstelling van de Nederlandse samenleving. De bevolking groeit vooral door migratie en een langere levensduur. Naar verwachting van het CBS stijgt het aantal inwoners tot 2035 in gemeente Terschelling met 8,64%. De telling van het aantal leerlingen laat echter het volgende beeld zien. Op Terschelling is in de afgelopen jaren een lichte daling van het aantal leerlingen te zien. De verwachting is dat deze lichte daling verandert in een stabilisering. Gezien de omvang van de scholen ontvangen alle scholen kleine scholentoeslag.

School	2022	2023	2024	2025
CBS Vossersschool	88	90	82	86
CBS 't Jok	59	56	59	70
OBS Pr. Margrietschool	50	53	54	55
OBS 't Hunnighouwersgat	75	73	72	76
OBS 't Jok	31	28	25	26
Totaal	303	300	292	313

Bron: leerlingtelling DUO

2.2 Economisch

In 2025 staat de arbeidsmarkt landelijk en in de regio in het teken van krapte. De scholen op het eiland hebben te kampen met moeilijk vervulbare vacatures en het invullen van de vervangingsvraag.

De personeelstekorten zijn een groeiend probleem. De vraag naar onderwijspersoneel wordt niet alleen bepaald door de ontwikkeling van het aantal kinderen. Vooral de uitstroom van personeel, onder andere naar pensioen, speelt een belangrijke rol. Op basis van de leeftijdsopbouw lijkt dit in de komende vier jaren bij CVPOT en OPOT mee te vallen.

Ook de pabo- en mbo-instellingen spelen een belangrijke rol op de arbeidsmarkt. Niet alleen de kwaliteit van de opleiding, maar het aantal studenten dat de opleiding met een diploma verlaat is van groot belang.

De ontwikkelingen in de arbeidsmarkt vragen om innovatieve oplossingen, maar vooral ook intensieve samenwerking. In de komende jaren moeten de onderwijsregio's bijvoorbeeld verder worden vormgegeven. Hierin gaat het om een integrale strategie voor de aanpak van het personeelstekort met verdergaande samenwerking; minder vrijblijvendheid. Daarbij wordt in het oog gehouden dat de arbeidsmarkt in het primair onderwijs een sterk regionaal karakter heeft. Regio's worden gefaciliteerd om verantwoordelijkheid te nemen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel. Besturen in de onderwijsregio's moeten bindende afspraken maken over de aanpak van het personeelstekort, met betrokkenheid van schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep en duurzaam bekostigd worden door een combinatie van al bestaande geldstromen en samen opleiden en professionaliseren. In de onderwijsregio worden eerdere regelingen (zoals SO&P, RAP, PBSS, SHRM) samengevoegd, waardoor schoolorganisaties in gezamenlijkheid meer regionale focus kunnen aanbrengen in hun arbeidsmarktbeleid.

Daarnaast ervaren de scholen dat de visie op arbeid per generatie sterk verschilt. Nieuwe generaties hebben bijvoorbeeld een grotere behoefte aan flexibiliteit en mensen zijn erg ambitieus. Het HR-beleid moet constant blijven aansluiten op de mate van verbondenheid van de medewerkers. De werkdruk speelt hierbij ook een rol. In de komende jaren neemt de belasting op onderwijspersoneel verder toe.

Met minder mensen (door uitstroom en te lage instroom) moet meer en complexer werk worden uitgevoerd. Het risico op de verhoging van ziekteverzuim door werkdruk neemt toe.

Tot slot merken we op dat in het primair onderwijs op Terschelling sprake is van ontwikkelingen op het gebied van huisvesting. Zo wordt bijvoorbeeld gewerkt aan een plan van aanpak voor de voorziening in Hoorn.

2.3 Sociaal-cultureel

Ondanks de eilandsituatie (kinderen met een specifieke ondersteuningsvraag krijgen deze ondersteuning op de school op Terschelling), is te verwachten dat de taken van het onderwijs in de komende jaren verder gaan verbreden. Zorgtaken, achterstandenbeleid en verbinding met andere activiteiten. De scholen worden van verschillende kanten aangemoedigd om hun functie te verbreden. De belangrijkste vraag daarbij is hoe ver de verantwoordelijkheid van de scholen reikt. De toenemende kansengelijkheid en het versterken van inclusief onderwijs op het eiland vragen in ieder geval om een hechte samenwerking met partners en een sterk ontwikkeld maatschappelijk bewustzijn. Denk bijvoorbeeld aan toenemende samenwerking met zorgprofessionals, het voortgezet onderwijs en gemeente.

Gezien de maatschappelijke opdracht van de scholen van CVPOT en OPOT en de eilandsituatie vraagt het om afstemming en spreiding van bijvoorbeeld inclusievere voorzieningen, schoolconcepten, voorzieningen met betrekking tot NT2, opvang van kinderen uit Oekraïne en andere vormen van ondersteuning. Hierbij merken we op dat de scholen gezien de specifieke eilandsituatie, aanvullende eilandbekostiging van het ministerie OCW krijgen om de extra ondersteuning te bekostigen.

2.4 Technologisch

Digitalisering is geen nieuwe ontwikkeling, maar is in de afgelopen jaren wel versneld. De invloed van nieuwe technologie op het onderwijs is groot. Het biedt kansen om de lesstof interactiever, veelzijdiger en boeiender aan te bieden en bovendien meer af te stemmen op persoonlijke mogelijkheden en voorkeuren van leerlingen. De fysieke leeromgeving wordt aangevuld met een online omgeving. Toekomstgericht onderwijs maakt leerlingen digitaal vaardig en mediawijs. Het bereidt hen ook voor op het kunnen benutten van verdere innovatie na de schoolperiode. Er ontstaan ook meer mogelijkheden om aan te sluiten bij de ontwikkelbehoefte van ieder kind. Die permanente inspanning om bij te blijven geldt overigens niet alleen voor leerlingen, maar net zo goed voor leerkrachten.

Scholen moeten nadenken over de verbinding van technologie aan het onderwijsproces. Het vormt een steeds belangrijkere factor in ons leven. Naast medewerkers zullen kinderen daar steeds meer in bekwaamd moeten worden. CVPOT en OPOT zullen de deskundigheid op dit vlak moeten uitbreiden om aan te sluiten bij de ontwikkeling van kinderen in een context waarin technologie steeds belangrijker wordt en om kinderen daarin de juiste handvatten te geven.

Deze kansen gaan ook gepaard met risico's. Cybersecurity vraagt om constante investeringen in de ICT-infrastructuur, de bekwaamheid van medewerkers en bewustwording van risico's. Hiervoor is het normenkader IBP van belang. Scholen zijn volgens de wet verplicht informatiebeveiliging en privacy (IBP) te regelen. In het normenkader staat beschreven aan welke regels, principes en standaarden scholen moeten voldoen voor een digitaal veilige schoolomgeving.

2.5 Ecologisch

Duurzaamheid staat nog nadrukkelijk op de maatschappelijke en politieke agenda. Dat betekent dat de gebouwen verder verduurzaamd moeten worden. Maar misschien nog wel belangrijker: het gebouw is ondersteunend aan het primaire proces, past bij het aantal leerlingen én is inclusief, toegankelijk en toekomstbestendig.

2.6 Politiek-juridisch

Het kabinet heeft op Prinsjesdag (2024) de plannen voor het onderwijs gepresenteerd. In de huidige kabinetsperiode zijn bezuinigingen te verwachten. In de komende jaren zal € 100 miljoen worden bezuinigd op subsidies in het primair onderwijs, wordt er flink gekort op het programma School en Omgeving (van 10% naar 5%) en krijgen gemeenten € 60 miljoen minder voor het onderwijsachterstandenbeleid.

De handhaving wet- en regelgeving neemt in de komende jaren toe. Een belangrijke is de handhaving op de Wet DBA per 1-1-2025. Het risico is dat flexibele formatie structureel wordt. Hier tegenover staat dat (tijdelijke) middelen in de komende jaren verdwijnen (zoals NPO-middelen).

In het verlengde daarvan blijft externe inhuur van belang. Onderwijs heeft te maken met een overheid die in de afgelopen jaren veel incidenteel geld ter beschikking heeft gesteld. De onzekerheid die dat met zich meebrengt zal in de komende jaren niet afnemen. Verschillende tijdelijke middelen zullen binnen nu en twee jaren komen te vervallen. De NPO-middelen zijn de belangrijkste. Deze middelen zijn ingezet voor formatie om de bemensing en de expertise op de scholen te versterken. Dat komt te vervallen.

Bovenstaande vraagt om constante vertaling naar de organisaties en dus tijd van directeuren, besturen en administratiekantoren. In de komende jaren gaat dat niet veranderen. De omvang van de ondersteuning zou eigenlijk moeten toenemen om hiervoor voldoende capaciteit te hebben naast de reguliere processen.

3. De opgave van de scholen

Zoals in het vorige hoofdstuk is te zien komt er dus veel op de besturen, toezichthouders, schooldirecties en scholen af. De verantwoordelijkheid wordt groter en op onderdelen is een andere professionaliteit nodig. In dit hoofdstuk hebben we dat verwoord als de opgave van de scholen.

3.1 De onderwijsopgave

De scholen van CVPOT en OPOT streven ernaar om inclusief goed onderwijs te bieden. De scholen zijn constant bezig met de ontwikkeling van onderwijs, in lijn met wettelijke kerndoelen en referentieniveaus en binnen de hiervoor vermelde context. Dialoog met ouders en professionele opvoeders is essentieel om aan te sluiten bij de ontwikkelbehoeften van leerlingen. Dat vraagt om het verder investeren in een lerende organisatie met leerteams/professionele leergemeenschappen. Denk aan de analyse van succesvolle en minder succesvolle interventies in het leerproces op basis van diverse data.

Personeelskrapte, bekostigingskaders en organisatie-inrichting leggen druk op de scholen. Flexibiliteit van medewerkers wordt gevraagd. Uitstroom van medewerkers, vooral op kleine scholen, heeft een grote impact. CVPOT en OPOT ervaren soms moeilijkheden bij het snel invullen van vacatures en het behouden van expertise. Inwerken van nieuwe medewerkers kost tijd en energie. Op kleine scholen is dat lastig door te weinig capaciteit. Ook het kort en snel opvangen van ziekteverzuim is een groot vraagstuk. Daarnaast besteden directeuren veel tijd aan vervangingsvraagstukken en beheerstaken. Dat heeft een negatieve invloed op de focus op onderwijskwaliteit.

3.2 De personeelsopgave

Om de onderwijsopgave goed te kunnen blijven uitvoeren, hebben de scholen behoefte aan voldoende, kwalitatief sterk, gemotiveerd en gezond personeel. Dit vraagt om een integrale aanpak van personeelsbeleid dat zowel oog heeft voor de wensen en belangen van werknemers als voor het organisatiebelang van de scholen. Waarbij het organisatiebelang verankerd is in de kernwaarden en gedragen wordt door medewerkers, leidinggevend en bestuurders.

Als werkgevers moeten CVPOT en OPOT cao-afspraken uitwerken en invoeren, bijdragen aan veiligheid en gezondheid van personeel en oog hebben voor de loopbaan specifieke behoeften van (aankomende) medewerkers (bijvoorbeeld opleiden in de school, begeleiding van starters, voortgezette professionalisering, verandering van taken, rollen en functies) en leeftijdsbewust personeelsbeleid (bijvoorbeeld ouderschapsverlof, zorgverlof, ouderenbeleid).

Dit is een belangrijke doelstelling om onderwijzend- en onderwijsondersteunend personeel duurzaam inzetbaar te houden, het verzuim verder terug te dringen en om hoofd te kunnen bieden aan de ongekende arbeidsmarktkrapte en het bijbehorende lerarentekort.

3.3 De bedrijfsvoeringsopgave

Om de gemeenschappelijke onderwijsopgave en personeelsopgave goed te kunnen blijven uitvoeren, is een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering noodzakelijk. Naast een adequate administratieve organisatie, vraagt dit gezien de eerder vermelde ontwikkelingen om een adequate inzet van middelen (huisvesting, facilitair, ICT en financiën). Waarbij doelmatigheid en rechtmatigheid van de inzet van publieke middelen van belang is met de bijbehorende verantwoordingsplicht.

De omvang van de scholenorganisaties maakt hen bij de uitvoering van deze opgave kwetsbaar. De eerder vermelde ontwikkelingen (zoals het normenkader IBP, huisvesting en verantwoording) vragen om een forse inzet, die CVPOT en OPOT nu beide naast elkaar plegen.

3.4 De bestuurlijke opgave

Om de onderwijsopgave, personeelsopgave en bedrijfsvoeringsopgave goed te kunnen blijven uitvoeren moeten de belangen van de scholen in de politiek-bestuurlijke omgeving behartigd worden. Al geruime tijd neemt het aantal bestuurlijke verantwoordelijkheden en taken en bijbehorende (administratieve) verantwoordingslast toe.

De lijst in **bijlage II** geeft inzicht in de veelomvattendheid van de bestuurlijke verantwoordelijkheid van CVPOT en OPOT. De context en wet- en regelgeving maken geen onderscheid tussen kleine organisaties en een organisatie van bijvoorbeeld 4000 leerlingen.

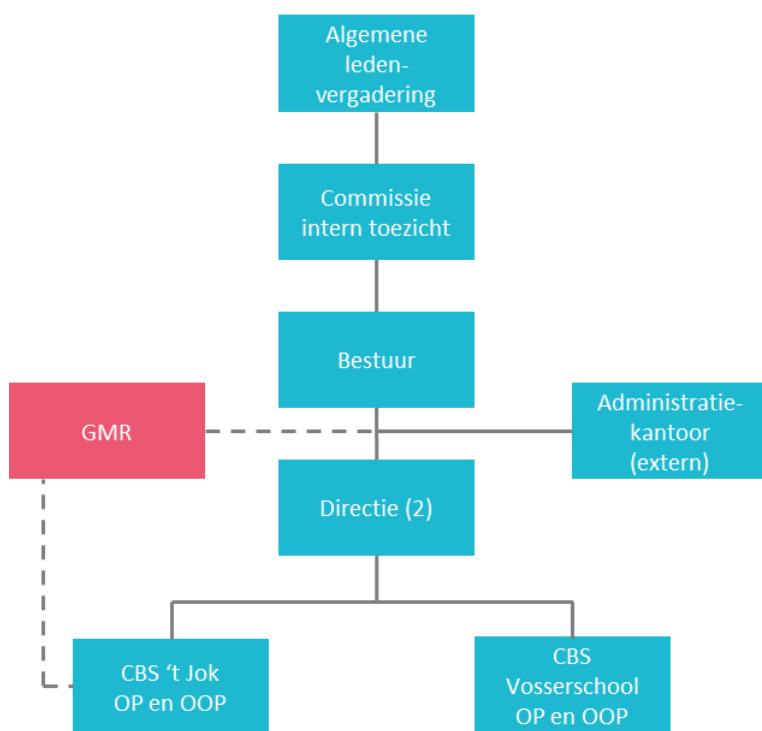
Met verdergaande samenwerking moet gezocht worden naar een manier om de veelomvattendheid van de bestuurlijke verantwoordelijkheid beheersbaar te maken en te houden.

4. Huidige situatie

Hoewel CVPOT en OOT op elkaar lijken en in eenzelfde omgeving onderwijs en ondersteuning bieden, zijn ze verschillend georganiseerd. CVPOT is een vereniging. OPOT is onderdeel van de gemeente. Daarnaast zijn er andere keuzes gemaakt over de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden om de eerder beschreven opgave aan te gaan. In het vorige hoofdstuk hebben we de ontwikkelingen en opgave van alle basisscholen op het eiland beschreven. In dit hoofdstuk gaan we verder in op de afzonderlijke organisaties.

4.1 CVPOT

De hoofdstructuur van CVPOT ziet er als volgt uit:



We zien de volgende kenmerken. We maken daarbij onderscheid tussen structuur, sterke punten en aandachtspunten.

Structuur

- ▶ CVPOT is een vereniging en bestaat uit twee scholen. In de praktijk voelen die aan als één school. CBS Vosserschool en CBS 't Jok zijn Daltonscholen.
- ▶ Op dit moment vindt de dagelijkse aansturing door twee directeuren plaats waarbij de beleidsontwikkeling bij beide directeuren is belegd.
- ▶ Het bestuur is een vrijwilligersbestuur en geen bezoldigd bestuur. Het bestuur is eindverantwoordelijk en stelt het beleid vast. De lijnen zijn kort. Het bestuur is erg benaderbaar, hoewel het in de dagelijkse praktijk de bestuurstaken grotendeels aan de schooldirectie gemandateerd heeft op basis van een managementstatuut.
- ▶ Het interne toezicht wordt uitgevoerd door de commissie intern toezicht. Dat is in feite de RvT. Zij zien toe op kwaliteit van het bestuur, kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de bedrijfsvoering. De commissie intern toezicht is klankbord en adviseert het bestuur en de directie (alleen ten aanzien van bestuurstaken die onder mandaat door de directie worden uitgevoerd).

- ▶ Het hoogste orgaan is de Algemene Ledenvergadering (ALV). De ALV neemt besluiten die over de continuïteit en toekomst van de vereniging gaan. Leden zijn ouders en anderen op het eiland.
- ▶ De bedrijfsmatige ondersteuning (begroting, jaarrekening, FA, PSA, enz.) wordt door Dyade uitgevoerd. De managementrapportages (maraps) worden door de directie opgesteld.
- ▶ De lijnen binnen de organisatie zijn kort. Het bestuur betreft iedereen bij besluitvorming.
- ▶ Het team en de directie werken samen aan het schoolplan. De uitvoering wordt gecoördineerd door de directeur. De onderwijsondersteuning wordt uitgevoerd door de intern begeleider (IB'er). De uitvoering van het schoolplan vindt plaats onder regie van de directeur.

Sterke punten

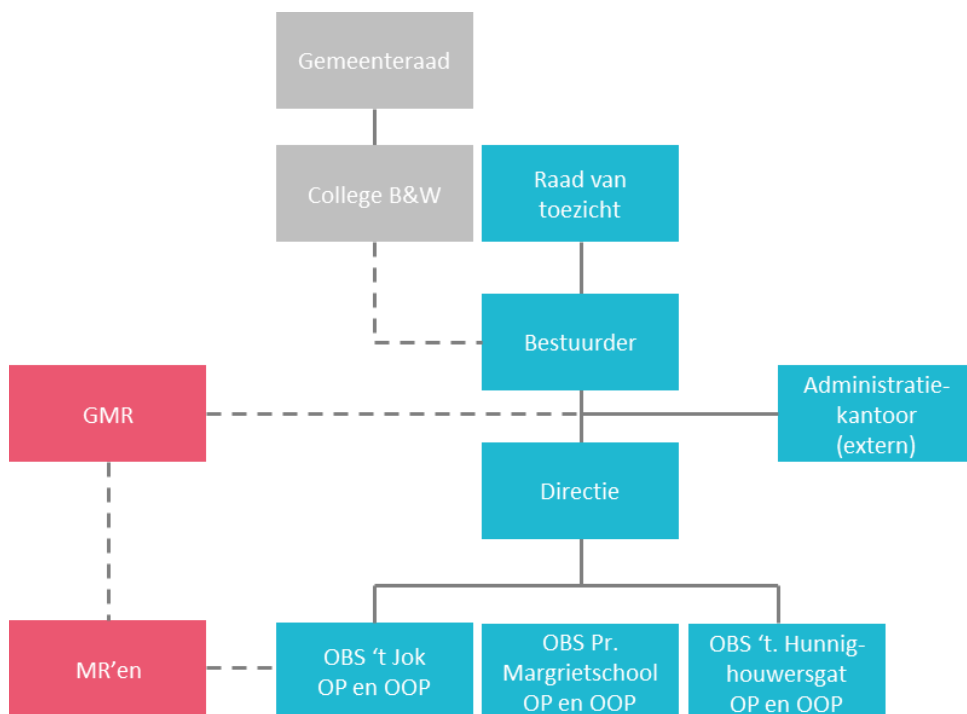
- ▶ Door de omvang van de organisatie en de cultuur zijn de lijnen kort.
- ▶ Er is veel bereidheid en loyaliteit om elkaar te helpen.
- ▶ Medewerkers en ouders worden veelvuldig bij ontwikkelingen betrokken.
- ▶ NT2 is sterk georganiseerd en is van goede kwaliteit.

Aandachtspunten

- ▶ Gezien de omvang van onze organisatie is vervanging bij ziekte een aandachtspunt.
- ▶ De betrokkenheid van de mensen maakt dat ze bij wijze van spreken dag en nacht met de school bezig zijn. Het is soms ook goed om wat afstand te nemen.
- ▶ Doordat de lijnen kort zijn, zijn reacties door betrokkenen ook snel gemaakt.
- ▶ Bij eventuele uitstroom zijn nieuwe mensen (met een specifieke deskundigheid) niet makkelijk te vinden.

4.2 OPOT

De hoofdstructuur van het primair onderwijs van OPOT is als volgt:



Deze structuur heeft de volgende kenmerken. Ook hierbij maken we onderscheidt tussen structuur, sterke punten en aandachtspunten:

- ▶ OPOT is een integraal schoolbestuur. De scholen zijn formeel een onderdeel van de gemeente.
- ▶ OPOT heeft een bestuurder en een RvT. De RvT bestaat uit de leden van het college B&W met uitzondering van de wethouder onderwijs. De gemeenteraad heeft geen actieve rol maar is formeel wel eindverantwoordelijk.
- ▶ OPOT is financieel ontvloten van de gemeente en heeft dus een eigen begroting en jaarrekening.
- ▶ OPOT bestaat uit PO en VO. In enkele gevallen is binnen OPOT sprake van combinatiefunctionarissen PO/VO.
- ▶ Het team, kwaliteitsteam en directeuren ontwikkelen het schoolplan.
- ▶ De bedrijfsmatige ondersteuning wordt uitgevoerd (begroting, maraps, jaarrekening, FA, PSA, enz.) door Preadyz.
- ▶ De drie PO scholen hebben een eigen dynamiek. De verbinding tussen de scholen is groot. Studiedagen vinden bijvoorbeeld gezamenlijk plaats.
- ▶ Op OBS 't Jok is sprake van inclusief onderwijs in de meest maximale vorm.
- ▶ Voor de onderwijssteun werkt OPOT met een kwaliteitsteam, bestaande uit onder andere ondersteuningscoördinatoren. Het kwaliteitsteam wordt op alle scholen ingezet. De directie en ondersteuningscoördinatoren trekken de implementatie van onderwijsbeleid en voeren regie op de uitvoering van het schoolplan.

Sterke punten

- ▶ Door de omvang van de organisatie zijn de lijnen kort.
- ▶ De teams zijn bevolgen en mensen staan voor elkaar klaar. Er is veel eigenaarschap bij de medewerkers.
- ▶ Iedere school heeft een eigen dynamiek. Er is voor medewerkers wat te kiezen op wat voor school ze willen werken.
- ▶ NT2 is sterk georganiseerd en is van goede kwaliteit.

Aandachtspunten

- ▶ Vervanging bij ziekte is een aandachtspunt.
- ▶ Het ontwikkelen en aantrekken van expertise is een uitdaging. Soms kunnen de scholen maar kleine contracten aanbieden waardoor het lastig is om mensen te binden.
- ▶ Binnen een kleine organisatie is het soms lastig om een goede balans aan te brengen tussen wat je wel en niet moet doen. Dit heeft voor medewerkers een belastend effect. Medewerkers willen alles oppakken.
- ▶ Als school op het eiland word je vaak gevraagd om bij bepaalde activiteiten aan te sluiten. Dat levert extra druk op voor de medewerkers. Het is voor verbinding echter wel belangrijk.

5. Samenwerking biedt kansen

CVPOT en OPOT staan voor dezelfde uitdagingen en gaan die grotendeels los van elkaar aan. In de ontwerpteams is geconstateerd dat samenwerking kansen biedt om aanvullende druk van de diverse uitdagingen en ontwikkelingen te verdelen en te verminderen.

De ontwerpteams zien de volgende kansen, risico's en randvoorwaarden door samenwerking.

5.1 Onderwijs en kwaliteit

Kansen

Samengevat zijn de volgende kansen gesignaleerd:

1. Borgen & vergroten expertise	2. Positionering & slagkracht
▶ Het combineren van expertise, waardoor een breder en grondiger inhoudelijk gesprek gevoerd kan worden over de kwaliteit van onderwijs. Hiermee komen betere beslissingen tot stand wat ten goede komt aan de kwaliteit van het onderwijs. ▶ Bestaande expertise kunnen we combineren en beter over de scholen verdelen. Een breder palet aan expertise zorgt ervoor dat scholen beter in staat zijn passende leerlingenondersteuning te organiseren en stevige kwaliteitslijnen uit te zetten.	▶ Scholen kunnen de handen in één slaan bij lokale vraagstukken die vertaald moeten worden naar de organisatie van de school of het schoolbeleid. ▶ De eilandsituatie wordt door samenwerking vanuit een gemeenschappelijk perspectief op de tafel van het samenwerkingsverband passend onderwijs gebracht.

Risico's en randvoorwaarden

Omdat de kwaliteit van onderwijs op schoolniveau tot uiting komt, zal effectuering van de hiervoor vermelde kansen geen grote negatieve effecten op de manier van werken hebben. Het versterkt het instrumentarium en de mogelijkheden van leerkrachten om hun werk uit te kunnen voeren. In de organisatie eromheen is het wel van belang om samenwerking te versterken. Namelijk door te werken vanuit een gezamenlijke bestuursverantwoordelijkheid en financieel kader. Daarnaast is het van belang dat de scholen hun visie met elkaar delen zodat scholen van elkaar kunnen leren.

5.2 Cultuur en identiteit

De scholen van CVPOT en OPOT zorgen ervoor dat onderwijs voor iedereen toegankelijk is. Zijn vormen hun identiteit en cultuur zodanig dat het constant aansluit bij de omgeving van de school. Samenwerking draagt bij aan het verder versterken van het aanbod en de toegankelijkheid. Door de samenwerking wordt de financiële basis versterkt. Ook ontstaat er meer ruimte op schoolniveau voor directeuren om zich te richten op het primaire proces, waarbij er ook meer ruimte is om de lokale identiteit vorm te geven.

Op basis van de verschillende documenten, zoals statuten en schoolplannen zien wij een gezamenlijke basis als het gaat om de cultuur en identiteit. Bij CVPOT is er sprake van een brede interpretatie van de identiteit. Directeuren hebben veel ruimte om de identiteit van de school vorm te geven. Bij OPOT zien wij eenzelfde beeld, waar het gaat om de autonomie en regelruimte die directeuren hebben om de identiteit van hun school vorm te geven. Hierbij zijn

de medewerkers op school zich bewust van hun opgave, namelijk het toegankelijk maken van onderwijs voor ieder kind.

Op het niveau van cultuur zien wij ook geen grote verschillen tussen CVPOT en OPOT en daarmee geen grote risico's. Uitgangspunt is dat de eigen identiteit van scholen behouden blijft, zodat er keuzevrijheid is voor ouders en medewerkers. Er zijn ouders en medewerkers die bewust kiezen voor een christelijke of openbare school en belangrijk is dat deze keuze er ook in de toekomst blijft.

5.3 Personeel

Kansen

Gelet op de uitdagingen van CVPOT en OPOT is in de ontwerpteams gekeken naar de kansen, risico's en randvoorwaarden van samenwerking voor personeel. De volgende aspecten zijn naar voren gekomen. Er is veel overlap met het thema onderwijs en kwaliteit.

1. Versterken verbondenheid	2. Deskundigheidsbevordering
▶ Meer mogelijkheden voor het binden en boeien van personeel, door aanvullende loopbaanperspectieven, alternatieve of aanvullende functies/rollen en keuzeruimte in type scholen. ▶ Meer mogelijkheid om talentgericht te werken vanuit het "goede gesprek" gericht op talentontwikkeling.	▶ Uitbreiden overkoepelende en ondersteunende expertise/rollen (bredere inzetbaarheid personeel). ▶ Gebruik maken van elkaars expertise en middelen en zichtbaar maken van aanwezige expertise.
3. Rechtszekerheid en loopbaanmogelijkheden	4. Verstevenigen HR-beleid
▶ Scholen kunnen samen optrekken voor het oplossen van vervangingsvragen. Gemakkelijker vervanging invullen en het inrichten van een grotere flexibele schil. ▶ Vergroten continuïteit in aanstellingen personeel door verspreiden van risico's.	▶ Ontwikkelen gezamenlijke visie op integraal personeelsbeleid op Terschelling. ▶ Universeel indiensttredingsprogramma ter versterking van de verbondenheid. ▶ Strategisch niveau: samen optrekken in de uitvoering van afspraken in de onderwijsregio.

Risico's en randvoorwaarden

Op het gebied van personeel worden geen risico's gezien. Om het bovenstaande te realiseren, zijn wel de volgende randvoorwaarden van belang:

- ▶ De rechtszekerheid en het verbeteren van loopbaanmogelijkheden kunnen alleen optimaal worden gerealiseerd als sprake er is van één werkgever en één financieel kader. Hierbij moeten medewerkers zich ervan bewust zijn dat iedereen werkt voor dezelfde stichting, met hetzelfde belang om zo op een gelijkwaardige manier richting te geven aan de hierboven genoemde kansen.
- ▶ De lijnen in de organisatie blijven kort.
- ▶ Harmonisatie van systemen en processen vindt plaats, rekening houdend met hetgeen wat 'moet en mag' en beschikbare mensen en middelen.
- ▶ Arbeidsvoorwaarden moeten geharmoniseerd worden om het aanbod op iedere school bij verdergaande samenwerking vergelijkbaar te maken.

5.4 ICT

CVPOT en OPOT hebben op onderdelen een verschillende digitale infrastructuur. Door samenwerking zien we de volgende kansen ontstaan.

1. Kostenbesparing	2. Efficiëntere tijdsbesteding en inzet
▶ Verdere vermindering inkoopkosten door schaalvergroting (gunstigere inkoopvoorwaarden).	▶ Ontdubbelen processen bijvoorbeeld bij de uitvoering van het normenkader IBP.

Risico's en Randvoorwaarden

In onderstaand overzicht hebben we de systemen binnen de digitale infrastructuur weergegeven. Bij verdere samenwerking zal zit samengevoegd moeten worden.

Onderwerp	OPOT	CVPOT
Bovenliggende infrastructuur	Microsoft 365	Google
Leerlingvolgsysteem	Parnassys	Parnassys
Personeels- en salarisadministratie (PSA)	Via Preadyz dmv Visma/Youforce	Via Dyade dmv Visma/Youforce
Financiële administratie (FA)	Via Preadyz dmv Visma	Via Dyade dmv Visma
Facturatie	Via Preadyz dmv Visma	Via Dyade dmv Visma

5.5 Financiën, huisvesting en facilitair

Op het gebied van financiën, huisvesting en facilitair ontstaan door verdergaande samenwerking de volgende kansen.

1. Kostenbesparing	2. (Proces) optimalisatie
▶ Uitbouwen inkoopvoordelen. ▶ Lager risicoprofiel.	▶ Op het inrichten van werkprocessen. ▶ Op wet- en regelgeving. ▶ Een quick win is om samen op te trekken in de bedrijfsvoering. Vrijwel alle bedrijfsprocessen voeren we in feite dubbel uit. Dat kost tijd en geld. Denk aan begroting, rapportages, jaarverslag, vertalen van wet- en regelgeving naar de scholen, enz. ▶ Betere taakverdeling tussen bestuur en directie bij opstellen van begroting, rapportage en jaarverslag.

Risico's en randvoorwaarden

Om bovenstaande te bewerkstelligen moet rekening worden gehouden met de volgende risico's en randvoorwaarden:

- ▶ Systemen en applicaties voor de personele, financiële en salarisadministratie en HR-systemen zijn in grote lijnen gelijk. Wel verschillen op onderdelen de onderliggende processen en zijn CVPOT en OPOT bij verschillende administratiekantoren aangesloten.

- ▶ Administratie is in de kern ondersteunend aan de scholen en het primair proces. Verdergaande samenwerking moet niet resulteren in een meer complexe organisatie met meer verschillende processen. Uitgangspunt is dat directeuren zo min mogelijk bezig zijn met administratieve taken. Het doel van verdergaande samenwerking is één gezamenlijk ondersteunend apparaat dat dicht bij het onderwijs staat, wensen en behoeftes ophaalt en fungeert als sparringpartner. De administratie stemt af, geeft inzichten en biedt heldere sturingsinformatie aan het onderwijs. Dat mondt uit in korte lijnen met het onderwijs en het beschikken over schoolspecifieke kennis over de problematiek waar scholen mee van doen hebben.
- ▶ Om de kansen te realiseren, is het van belang om vanuit één bestuurlijke visie en één financieel kader te werken.

6. Samenwerking heeft een toegevoegde waarde

6.1 Samenwerking in een samenwerkingsstichting

Kijkende naar de uitdagingen van beide organisaties en de behoeften van betrokkenen, zien wij dat de maximale toegevoegde waarde voor verdergaande samenwerking gerealiseerd kan worden door samen te gaan in één samenwerkingsstichting (artikel 17 WPO).

De omvang van CVPOT en OPOT zorgt zoals eerder vermeld voor kwetsbaarheid. Daarnaast zien we dat beide organisaties, gezien de ontwikkelingen en opgave, voor dezelfde taken en verantwoordelijkheden staan die ze naast elkaar uitvoeren. Werkzaamheden worden in feite dubbel uitgevoerd. Samenwerking zorgt ervoor dat werk ontdubbeld kan worden waardoor tijdsbelasting kan afnemen. Daarnaast zijn kostenbesparingen mogelijk (zie verder in hoofdstuk 11).

Veel scholenorganisaties in Nederland bieden bijzonder onderwijs (zoals christelijk onderwijs) en openbaar onderwijs. De wet op het primair onderwijs (WPO) schrijft voor dat dan een samenwerkingsstichting opgericht moet worden. De wet heeft het niet over een vereniging. Om die reden zal voor een gezamenlijke bestuursvorm de eerder vermelde samenwerkingsstichting ingericht moeten worden.

Een belangrijke reden waarom de wetgever over een stichting spreekt en waarom andere scholenorganisaties voor een stichting hebben gekozen is dat dit de minst complexe rechtspersoon voor een onderwijsorganisatie is.

Bij een samenwerkingsstichting is sprake van een eenduidig aansturingsmodel, wat zorgt dat vanuit een gezamenlijk belang de toekomst kan worden vormgegeven. Men kan op efficiënte wijze processen inrichten, waarbij de administratieve last in deze samenwerkingsvorm het laagst zal zijn. Kwetsbaarheid van de bestuurlijke organisatie wordt minder. Ambities van beide organisaties om in te zetten op toekomstbestendige scholen, zijn in deze vorm gemakkelijk te realiseren. Met behoud van identiteit en eigenheid op schoolniveau weet men maximaal bij te dragen aan de onderwijskwaliteit, bestuurlijke en financiële stabiliteit, bedrijfsvoering en uitdagingen op het vlak van personeel.

6.2 Afweging verschillende vormen

In het vorige hoofdstuk hebben we aangegeven dat de samenwerkingsstichting een maximale toegevoegde waarde heeft om kansen te realiseren. Er zijn ook andere vormen mogelijk. Die sluiten echter minder goed aan bij de eerder vermelde kansen, risico's en randvoorwaarden. In onderstaand overzicht hebben we daarom de samenwerkingsstichting vergeleken met andere samenwerkingsvormen.

Model	Voordelen	Nadelen
Een samenwerkingsstichting	▶ Eenduidige aansturing. ▶ Meest efficiënte manier van inzet van mensen en middelen. ▶ Maximale toegevoegde waarde voor personeelsbeleid (mobiliteit, ontwikkelmogelijkheden, goed werkgeverschap). ▶ Verbondenheid aan één organisatie. ▶ Vermindert bestuurlijke kwetsbaarheid. ▶ Minder feitelijk maar wel waargenomen in beide organisaties: voorkeur om echt samen te werken,	▶ Bij een bestuurlijke fusie is er sprake van één bestuur. Vooral bij klachten of ongenoegens kan het gevoel van keuzevrijheid minder zijn bij ouders omdat het samenkomt in een stichting (escalatieladder). ▶ Harmonisatie en implementatie leidt tot een tijdelijke werkdrukverhoging.

	met minimale belemmeringen in randvoorwaardelijke aspecten.	
Andere samenwerkingsvormen: holding, personele unie, coöperatie/federatie, samenwerkings-overeenkomst	▶ Maakt samenwerking niet vrijblijvend en formeel. ▶ Scholen kunnen afspraken formeel vastleggen op het gebied van inkoop, personeelsinzet en kennisdeling.	▶ Complexer in aansturing. Veel bestuurlijke drukte. ▶ Er blijven verschillende kaders en belangen. ▶ Ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden zijn minder gemakkelijk door verschillende rechtspersonen. ▶ Hogere administratieve last doordat naast een geconsolideerde begroting en jaarrekening ook begrotingen en jaarrekeningen per stichting opgesteld moeten worden.

6.3 De samenwerkingsstichting en de gemeenteraad

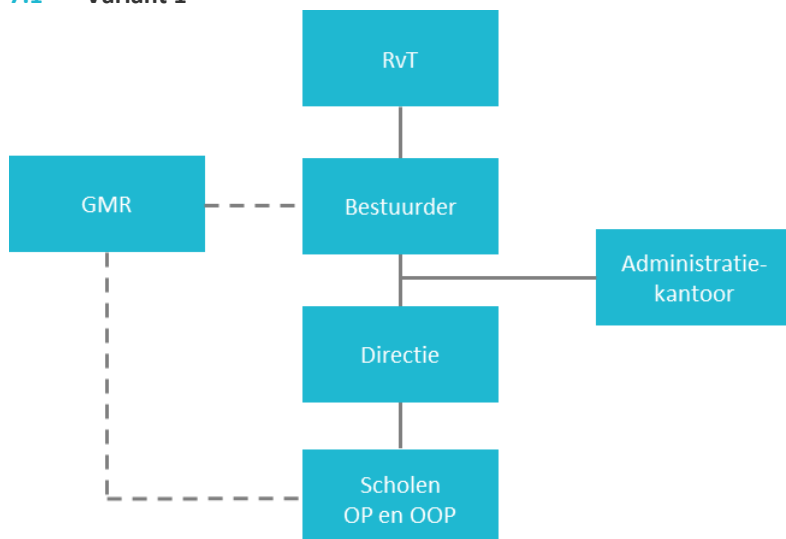
De samenwerkingsstichting bestaat uit de openbare en christelijke scholen. De gemeenteraad houdt bij een samenwerkingsstichting een rol ten aanzien van de openbare scholen. Dat houdt het volgende in:

- ▶ Toezicht op de wezenskenmerken van het openbaar onderwijs.
- ▶ Formuleren zienswijze op begroting en jaarverslag.
- ▶ Periodiek overleg met bestuurder.
- ▶ Voorzien in bestuur openbare scholen bij wanbeheer.
- ▶ Bij opheffing scholen, mogelijkheid tot overnemen.
- ▶ Instemmen statutenwijziging.

7. Passende bestuursvormen

Om bestuur en toezicht professioneel binnen een samenwerkingsstichting in te richten, binnen de eilandsituatie, de eerder beschreven context en opgave en de kaders van wet- en regelgeving zijn er twee varianten denkbaar.

7.1 Variant 1



Variant 1 heeft de volgende kenmerken.

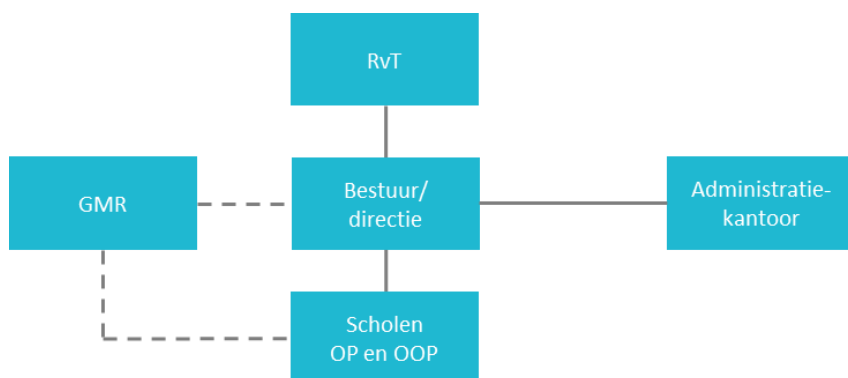
De stichting wordt aangestuurd door een bestuurder met een beperkte aanstellingsomvang. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de stichting. De scholen worden aangestuurd door de directeuren net als nu. De inrichting van de scholen en de werkwijzen blijven grotendeels hetzelfde. De taakverdeling tussen bestuur en directie is dan als volgt:

Gremium	Rol en verantwoordelijkheid
RvT	De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden gekaderd door de code goed bestuur. In de kern heeft de RvT de volgende rollen en verantwoordelijkheden: ▶ Werkgever van de bestuurder. ▶ Adviseur en klankbord. ▶ Intern toezichthouder.
Bestuurder	De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden gekaderd door de code goed bestuur. Op basis daarvan is de bestuurder in de kern eindverantwoordelijk voor de stichting. De bestuurder stuurt de directeuren aan. De bestuurder heeft verder de volgende rol en verantwoordelijkheid: ▶ Onderhoudt contacten met externen: schoolbesturen, (onderwijs)partners, samenwerkingsverband. ▶ Ontwikkelt samen met directeuren en de teams het (strategisch) beleid op stichtingsniveau. Hierbij worden zij ondersteund door het administratiekantoor. ▶ Ziet toe op de voortgang van de uitvoering van het beleid en stuurt bij waar nodig. ▶ Ziet toe op gemaakte afspraken met directeuren en het administratiekantoor.
Directeur	▶ Is integraal verantwoordelijk voor de school. ▶ Stuurt OP en OOP hiërarchisch aan.

- ▶ Adviseert het bestuur over beleid, visie en strategie op stichtingsniveau en participeert in stichtingsbrede overlegstructuren.
- ▶ Signaleert en analyseert maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen en ontwikkelingen in de omgeving van de school en adviseert het bestuur over consequenties voor het schoolbeleid van de school voor de langere termijn.
- ▶ Ontwikkelt, verbetert en evalueert integraal (meerjaren) beleid op het gebied van onderwijs, bedrijfsvoering en kwaliteitszorg op schoolniveau, rekening houdend met de strategische beleidskaders en stemt deze af met het bestuur.
- ▶ Bewaakt en analyseert resultaten van de school, voert regie op de uitvoering van beleid, signaleert knelpunten en stuurt tijdig bij met de toegewezen middelen.
- ▶ Stelt, aan de hand van globale kaders, de schoolformatie en schoolbegroting op en bewaakt de begrotingsuitvoering.
- ▶ Overlegt en bepaalt samen met het schoolteam de plannen voor de school.
- ▶ Legt verantwoording af over de schoolresultaten, de onderwijsontwikkeling/verbetering, de gevoerde bedrijfsvoering en over het leiderschap aan de bestuurder.

7.2 Variant 2

Een tweede variant is om, gezien de omvang van de organisatie (+/- 300 leerlingen op vijf scholen), de bestuurlijke verantwoordelijkheid en de directieverantwoordelijkheid samen te voegen. Iedere directeur is dus ook bestuurslid. Dat ziet er als volgt uit:



De taakverdeling is dat als volgt:

Gremium	Rol en verantwoordelijkheid
RvT	De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden gekaderd door de code goed bestuur. In de kern heeft de RvT de volgende rollen en verantwoordelijkheden: ▶ Werkgever van de bestuurder. ▶ Adviseur en klankbord. ▶ Intern toezichthouder.
Directeur/bestuurder	De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden gekaderd door de code goed bestuur. Op basis daarvan is de directeur/bestuurder in de kern eindverantwoordelijk voor de stichting en integraal verantwoordelijk voor diens school. De directieuren/bestuurders heeft verder de volgende rol en verantwoordelijkheid:

- ▶ Onderhoudt contacten met externen: schoolbesturen, (onderwijs)partners, samenwerkingsverband.
- ▶ Ontwikkelt samen met de teams het (strategisch) beleid op stichtingsniveau. Hierbij worden zij ondersteund door het administratiekantoor.
- ▶ Ziet toe op de voortgang van de uitvoering van het beleid en stuurt bij waar nodig.
- ▶ Ziet toe op gemaakte afspraken met het administratiekantoor.
- ▶ Stuurt OP en OOP hiërarchisch aan.
- ▶ Signaleert en analyseert maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen en ontwikkelingen in de omgeving van de school en adviseert het bestuur over consequenties voor het schoolbeleid van de school voor de langere termijn.
- ▶ Ontwikkelt, verbetert en evalueert integraal (meerjaren) beleid op het gebied van onderwijs, bedrijfsvoering en kwaliteitszorg op schoolniveau, rekening houdend met de strategische beleidskaders.
- ▶ Bewaakt en analyseert resultaten van de school, voert regie op de uitvoering van beleid, signaleert knelpunten en stuurt tijdig bij met de toegewezen middelen.
- ▶ Stelt aan de hand van globale kaders de formatie en begroting op (op stichtingsniveau en schoolniveau) en bewaakt de uitvoering.
- ▶ Overlegt en bepaalt samen met het schoolteam de plannen voor de school.
- ▶ Legt over bovenstaande verantwoording af aan de RvT.

7.3 Bespiegeling van de varianten

De twee varianten bieden inzichten in hoe een gezamenlijke bestuursvorm het beste ingericht kan worden.

Aansluiting bij de schaal is van groot belang

De schaal van de organisaties zorgt ervoor dat de lijnen erg kort zijn. Keuzes worden in nauw overleg met alle betrokkenen gemaakt. Bestuur en onderwijs zijn nauw met elkaar verbonden. Op de scholen zijn er weinig schakels. Een nieuwe bestuursvorm moet er niet voor zorgen dat de organisatie te gelaagd gaat worden en het te veel tijd kost tot zaken uitgevoerd kunnen worden.

De kleine schaal heeft ook nadelen. Verschillende functionarissen, maar zeker de directeuren, hebben een breed takenpakket. Directeuren zijn actief met de aansturing van de school, maar hebben ook taken op bestuursniveau.

In het ontwerpteam constateren we dat het verstandig is om een knip te houden tussen bestuur en schooldirectie. Als directeur moet je op school benaderbaar en aanwezig zijn. Bij een toename van bestuurstaken neemt de beschikbaarheid van directeuren op de school af. Gezien de eerder vermelde ontwikkelingen is het van belang dat er functionarissen belast worden met bestuurs/strategische taken en dat directeuren op school benaderbaar blijven.

Duidelijke scheiding tussen de bevoegdheden bestuur en directie

Betrokkenen moeten in contact kunnen komen met het bevoegd gezag, wanneer er sprake is van meningsverschillen op schoolniveau.

Bij variant 2 is er geen duidelijk verschil tussen bestuursniveau en schoolniveau, wat in de huidige situatie bij zowel CVPOT als OPOT wel duidelijk is. Directeur/bestuurders kunnen bij variant 2 geconfronteerd worden met situaties waarbij ze een oordeel moeten geven over besluiten/handelingen van een collega directeur/bestuurder. Dit vraagt om een sterke persoonlijke relatie tussen de directeur/bestuurders. Daarnaast kan het voor betrokkenen niet zuiver

overkomen dat mensen met een gelijke verantwoordelijkheid een oordeel moeten geven over een besluit/handeling van een collega.

Variant 1 zorgt voor een duidelijke verdeling van bevoegdheden

De tweede variant heeft als meerwaarde dat de bestuurskosten minimaal zijn. Echter alle bestuurstaken worden op het niveau van de schooldirecteuren gelegd. Schooldirectietaken moeten dan in het team verdeeld gaan worden. Variant 2 heeft een negatief effect op de benaderbaarheid van de schooldirectie. Daarnaast kunnen situaties ontstaan waarbij de vermenging van bestuurs- en directietaken onduidelijkheid of zelfs onzuiverheid kunnen opleveren.

Variant 1 biedt een duidelijke verdeling van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen toezicht, bestuur en directie. De directeuren in de ontwerpteams hebben uitgesproken dat variant 1 de voorkeur heeft. Gezien de omvang van de organisatie zal de aanstellingsomvang van een bestuurder klein zijn. Dit levert dan weer uitdagingen op bij het vinden van een bestuurder. Een overweging hierbij is om enkele beleidstaken op het gebied van bedrijfsvoering bij de bestuurder te beleggen in plaats van bij het administratiekantoor. Een ander risico is dat de bestuurder te solistisch vanuit een eigen visie gaat opereren. Om dit risico te beheersen hebben de RvT en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) een belangrijke rol om toe te zien op de wijze waarop de bestuurder diens rol invult en in hoeverre dat aansluit bij de scholen en de organisatie.

Met de voorgaande constatering en overwegingen kan de taakverdeling tussen bestuur en directie er als volgt uitzien.

Gremium	Rol en verantwoordelijkheid
Bestuurder	▶ Is eindverantwoordelijk. ▶ Stelt de koers en (toekomst)visie vast in samenwerking met de directeuren. ▶ Is verantwoordelijk voor de borging van de identiteit van de scholen. ▶ Is verantwoordelijk voor de continuïteit van het onderwijs op het eiland. ▶ Onderhoudt contacten met externen: schoolbesturen, (onderwijs)partners, samenwerkingsverband. ▶ Ontwikkelt samen met directeuren en de teams het (strategisch) personeelsbeleid, onderwijsbeleid, huisvestingsbeleid, enz. op stichtingsniveau en stelt deze vast. Hierbij worden zij ondersteund door het administratiekantoor. ▶ Is verantwoordelijk voor het opstellen van de begroting, rapportages en jaarrekening, stelt deze vast en wordt daarbij ondersteund door het administratiekantoor. ▶ Ziet toe op beschikbare subsidies en regelingen t.b.v. het onderwijs. ▶ Voert coördinatie op huisvestingsvraagstukken (contact gemeente, onderhoud). ▶ Ziet toe op de voortgang van de uitvoering van het beleid en stuurt bij waar nodig. ▶ Ziet toe op gemaakte afspraken met directeuren en het administratiekantoor.
Directeur³	▶ Is integraal verantwoordelijk voor de school. ▶ Stuurt OP en OOP hiërarchisch aan. ▶ Adviseert het bestuur over beleid, visie en strategie op stichtingsniveau en participeert in stichtingsbrede overlegstructuren.

³ De verantwoordelijkheden van de directeuren worden vastgelegd in een managementstatuut.



- ▶ Signaleert en analyseert maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen en ontwikkelingen in de omgeving van de school en adviseert het bestuur over consequenties voor het schoolbeleid van de school voor de langere termijn.
- ▶ Ontwikkelt, verbetert en evalueert integraal (meerjaren) beleid op het gebied van onderwijs, bedrijfsvoering en kwaliteitszorg op schoolniveau, rekening houdend met de strategische beleidskaders en stemt deze af met het bestuur.
- ▶ Bewaakt en analyseert resultaten van de school, voert regie op de uitvoering van beleid, signaleert knelpunten en stuurt tijdig bij met de toegewezen middelen.
- ▶ Stelt, aan de hand van globale kaders, de schoolformatie en schoolbegroting op en bewaakt de begrotingsuitvoering.
- ▶ Overlegt en bepaalt samen met het schoolteam de plannen voor de school.
- ▶ Legt verantwoording af over de schoolresultaten, de onderwijsontwikkeling/verbetering, de gevoerde bedrijfsvoering en over het leiderschap aan de bestuurder.

We stellen voor om de samenwerkingsstichting per 1 januari 2026 op te richten. Mits dit administratief mogelijk is. Er moeten na besluitvorming namelijk verschillende administratieve integraties plaatsvinden die tijd nodig hebben.

8. Gevolgen voor de organisatieinrichting

In het vorige hoofdstuk hebben we op hoofdlijnen de passende bestuursvorm weergegeven. In dit hoofdstuk gaan we verder in op hoe dat er in de praktijk uit kan zien.

8.1 Medewerkers in de scholen

Leerkrachten en onderwijsondersteuners spannen zich iedere dag in om goed onderwijs te bieden en voortdurend te verbeteren. Zij stellen daarbij hoge ambities. Zij bevorderen dat kinderen zich eigenaar voelen van hun ontwikkeling. Door het aanbieden van doorgaande leerlijnen voor de verschillende vak-/vormingsgebieden laten zij kinderen ervaren dat zij competent zijn en talenten kunnen ontwikkelen. Vanuit deze professionele verantwoordelijkheid werken leerkrachten, ondersteuners, IB'er/kwaliteitscoördinatoren (KC'er) samen met de ouders/verzorgers van de kinderen. Daarbij verantwoorden zij de keuzes die zij maken. Zij investeren voortdurend in de ontwikkeling van hun bekwaamheid.

8.2 Aansturing scholen en locaties

De scholen, het schoolbeleid, de denominatie, het onderwijsconcept en methoden blijven hetzelfde. De inrichting van de scholen wijzigt door het werken in een samenwerkingsstichting niet. De structuur en de aansturing van de scholen blijft ook ongewijzigd. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de aansturing van de scholen, identiteit en het onderwijsconcept en dat blijft zo. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de directeuren staan beschreven in het managementstatuut. Over de onderwijskwaliteit en ambities, onderwijsopbrengsten, sociale veiligheid van kinderen, plannen van aanpak, financiën, formatie, lokale ontwikkelingen leggen zij verantwoording af aan het bestuur. Het kader daarvoor ligt vast in een vastgestelde kwaliteitszorgstructuur, net als nu. Zoals eerder vermeld moeten de overlegstructuren op stichtingsniveau (dus niet op schoolniveau) van CVPOT en OPOT wel worden samengevoegd. Denk hierbij aan bijvoorbeeld het directeurenoverleg en het overleg van de IB'ers.

In hiervoor genoemde directeurenoverleg komt bijvoorbeeld het volgende aan de orde:

- ▶ De voortgang van de uitvoering van plannen.
- ▶ Ontwikkelingen die van invloed zijn op de (meerjaren)begroting, het (meerjaren) bestuursformatieplan en het personeelsbeleid.
- ▶ Het coördineren van het beleid over de dagelijkse gang van zaken binnen de scholen.
- ▶ De voortgang en ontwikkeling van de leernetwerken in de eenheid en de stichting.
- ▶ Beleidsontwikkeling.
- ▶ Professionele intervisie tussen directeuren en IB'ers/KC'ers.
- ▶ Onderwijskwaliteit en opbrengsten.
- ▶ De wijze waarop de identiteit een plek krijgt in het onderwijsproces.

De directeuren hebben daarnaast samen met de bestuurder een verantwoordelijkheid in de ontwikkeling van de strategie en organisatiebreed beleid, net als nu. Voorbeelden hiervan zijn: de visie en strategie van de samenwerkingsstichting, personeelsbeleid, financieel beleid (waaronder de begroting), beleid op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken (zoals onderhoud) en ICT-beleid.

8.3 Bestuur

Het bestuur is eindverantwoordelijk en daarmee verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de continuïteit van de organisatie. Het bestuur vertegenwoordigt de organisatie en is dan ook verantwoordelijk voor de samenwerking met partners. Het bestuur van de samenwerkingsstichting besluit (na besluitvorming over de bestuursvorm) over de instandhouding van de scholen. In het profiel van het bestuur van de organisatie wordt het vereiste van affiniteit met de grondslag van de scholen opgenomen (openbaar en christelijk). Het bestuur is zichtbaar op de scholen. Daarmee voedt het bestuur zich met input uit de praktijk. De taken en werkwijze worden in een bestuursreglement vastgelegd.

De RvT van de samenwerkingsstichting bepaalt de omvang van het bestuur en benoemt het bestuur. Vooruitlopend daarop is ons voorstel om een bestuur met één bestuurder te vormen.

8.4 Raad van toezicht

In de samenwerkingsstichting wordt conform artikelen 17a, 17b en 17c WPO een RvT ingericht. De RvT is verantwoordelijk voor:

- ▶ Toezicht: het integraal toezicht op het beleid, de doelstellingen overeenkomstig de statuten en het strategisch beleidsplan en de algemene gang van zaken binnen de onderwijsorganisatie.
- ▶ Advies: het bieden van raad en advies aan de bestuurder.
- ▶ Werkgever: de RvT is de werkgever voor de bestuurder.

De RvT werkt waardengericht. De manier van werken is erop gericht dat leden van de RvT en de bestuurder een open dialoog voeren en dat eenieder zich kwetsbaar durft op te stellen. De RvT evalueert met de bestuurder de invulling van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden één keer per jaar.

Informatievoorziening

De RvT bepaalt haar eigen informatievoorziening. Naast het bespreken van de begroting, jaarverslag/jaarrekening en andere beleidsvoornemens, wordt de RvT structureel door middel van integrale managementrapportages door de bestuurder geïnformeerd over de voortgang (tenminste driemaal per jaar). Waar nodig vindt frequentere rapportage plaats.

Om een goed beeld te krijgen van wat er in de organisatie speelt en om de zichtbaarheid van de RvT te bevorderen, heeft de RvT twee keer per jaar een overleg met de GMR. De RvT legt het bovenstaande vast in een toezichtkader, dat na het definitief besluit voor een bestuurlijke fusie door de RvT wordt opgesteld.

Professionalisering

De leden van de RvT zetten zich in voor hun (persoonlijke) ontwikkeling als toezichthouder en ontwikkeling op inhoudelijk gebied. In het begin staat teamvorming en onderlinge samenwerking centraal. Hiervoor maakt de RvT, in overleg met de bestuurder, afspraken over scholing en ontwikkeling.

Samenstelling

Het is gebruikelijk om een RvT van ongeveer vijf leden te vormen. De RvT heeft dan een omvang om in ieder geval de volgende invalshoeken in te vullen:

- ▶ Onderwijs en kwaliteit.
- ▶ Personeel en organisatie.
- ▶ Financiën.
- ▶ Bestuur en governance.
- ▶ Juridische zaken.

Identiteit vormt een overkoepelend thema.

De RvT kan met commissies werken om vergaderingen voor te bereiden of om vraagstukken uit te diepen in overleg met de bestuurder. De volgende commissies kunnen in ieder geval worden samengesteld: remuneratiecommissie en een auditcommissie. Daarnaast werken raden van toezicht in het primair onderwijs ook vaak met een commissie onderwijs en kwaliteit en commissie P&O.

De RvT wordt op basis van een profielschets samengesteld. Er wordt rekening gehouden met een evenwichtige vertegenwoordiging van mensen met binding met het eiland, gender, identiteit en deskundigheid. Dit wordt in het profiel van de RvT vastgelegd.

8.5 Medezeggenschap op bestuursniveau

De organisatie bestaat uit meerdere scholen. CVPOT heeft op dit moment één GMR. OPOT werkt met medezeggenschapsraden (MR'en) op schoolniveau en een GMR op bestuursniveau. Nadat een besluit is genomen voor de vorming van een samenwerkingsstichting zijn de huidige GMR'en samen met de bestuurders verantwoordelijk voor de vorming van een nieuwe of samengevoegde medezeggenschapsstructuur.

De huidige medezeggenschapsstructuren van CVPOT en OPOT bieden beiden een goede basis en hebben beiden voor- en nadelen.

Bij de inrichting van de medezeggenschapsstructuur is het in ieder geval van belang om zo veel als mogelijk aan te sluiten bij de huidige manier van werken die als positief wordt ervaren. Medezeggenschap is een continu proces en richt zich niet alleen op de vaste momenten en plannen in een jaar. Ontwikkelingen en ideeën worden in een vroeg stadium met de medezeggenschapsraad op bestuursniveau besproken. Zo ontstaat een continue dialoog waarbij de medezeggenschapsraad vanuit diens rol meedenkt en adviseert over de ontwikkelingen en plannen in de organisatie. De medezeggenschapsraad kan werkgroepen vormen zodat overleggen goed voorbereid worden. De werkgroepen voeren in dat kader ook informeel overleg met de bestuurder. Het is belangrijk dat bestuur en medezeggenschap open en transparant samenwerken. Van beide kanten vraagt dit om proactief gedrag. Bij ontwikkelingen of onduidelijkheden wordt contact gelegd. De lijnen zijn kort.

8.6 Rol van de gemeenteraad bij een samenwerkingsstichting

De rol van de gemeenteraad wordt bij de vorming van een samenwerkingsstichting anders, maar wel duidelijker. In onderstaand overzicht hebben we de rol van de gemeenteraad in de huidige situatie (links) en de samenwerkingsstichting (rechts) onder elkaar gezet. Voor de volledigheid hebben we ook de rol van de gemeenteraad weergegeven bij een stichting openbaar onderwijs (midden), hetgeen bij samenwerking echter niet van toepassing is.

		
Integraal schoolbestuur (werking nu)	Stichting openbaar onderwijs (art. 48 WPO)	Samenwerkingsstichting (art. 17 WPO)
▶ Formeel eindverantwoordelijk (uitvoering bestuur bij bestuurder en toezicht bij college B&W). ▶ Bespreken begroting en jaarverslag. ▶ Besluiten over opheffing scholen. ▶ Besluiten tot verzelfstandiging.	▶ Benoemen leden RvT. ▶ Toezicht op de wezenskenmerken van het openbaar onderwijs. ▶ Formulieren zienswijze op begroting en jaarverslag*. ▶ Periodiek overleg met bestuurder. ▶ Voorzien in bestuur bij wanbeheer en stichting ontbinden. ▶ Bij opheffing scholen, mogelijkheid tot overnemen. ▶ Instemmen statutenwijziging.	<i>T.a.v. de openbare scholen</i> ▶ Toezicht op de wezenskenmerken van het openbaar onderwijs. ▶ Formulieren zienswijze op begroting en jaarverslag*. ▶ Periodiek overleg met bestuurder. ▶ Voorzien in bestuur openbare scholen bij wanbeheer. ▶ Bij opheffing scholen, mogelijkheid tot overnemen. ▶ Instemmen statutenwijziging.

Bij de samenwerkingsstichting houdt de gemeenteraad toezicht op de borging van de wezenskenmerken van het openbaar onderwijs. De bestuurder legt daarom, conform wetgeving, hierover verantwoording af door begrotingen, strategische beleidsplannen en jaarverslagen naar de gemeenteraad te sturen. Het bestuur voert hierover dialoog met de onderwijswethouders. Ook statutenwijzigingen legt de bestuurder voor aan de gemeenteraad.

In geval van ernstige taakverwaarlozing door het bestuur of functioneren in strijd met de wet kan de gemeenteraad de maatregelen nemen die het nodig acht om de continuïteit van het onderwijsproces te waarborgen voor zover het de openbare scholen betreft. Een voorbeeld is om weer te voorzien in het bestuur van de openbare scholen.

Deze bevoegdheid komt voort uit de verplichting in artikel 23 van de grondwet om als gemeente te voorzien in voldoende openbaar onderwijs.

8.7 Rol van de algemene ledenvergadering (ALV)

De samenwerkingsstichting heeft zoals eerder vermeld geen leden. In de samenwerkingsstichting is de bestuurder eindverantwoordelijk. De raad van toezicht houdt toezicht op het bestuur van de stichting. Er is daarom geen sprake van een ALV in de samenwerkingsstichting.

8.8 Transitie

De vorming van de samenwerkingsstichting vraagt formeel om de oprichting van de stichting bij de notaris en daaraan voorafgaand de vorming van een RvT en het bestuur. We merken hierbij op dat na besluitvorming over de bestuursvorm het bestuur en toezicht van CVPOT en OPOT hierover afspraken moeten maken. Hieronder beschrijven we kort hoe dat proces eruit kan zien.

Vorming raad van toezicht

Om een RvT vanuit de bestaande situatie zorgvuldig te vormen, kan het volgende proces worden doorlopen:

- ▶ Idealiter wordt in het belang van continuïteit en vertrouwen de nieuwe RvT gevormd vanuit de huidige RvT en Cit. Bij de vorming van een samenwerkingsstichting is dat heel gebruikelijk. Op Terschelling is echter sprake van de bijzondere situatie dat de RvT van OPOT uit leden van het college B&W bestaat. De code goed bestuur PO sluit deze functionarissen uit bij de vorming van een RvT bij een verzelfstandigde organisatie. Daarom kan ervoor worden gekozen om een nieuwe RvT met nieuwe leden te vormen.
- ▶ Het kwaliteitscriterium en de binding met het eiland zijn belangrijke uitgangspunten. Met het kwaliteitscriterium bedoelen we dat in de RvT kennis en expertise aanwezig moet zijn op het gebied van: onderwijs en kwaliteit, personeel en organisatie, financiën, bestuur en governance en juridische zaken.
- ▶ In overleg met de GMR'en wordt een profielschets opgesteld.
- ▶ Op basis van de profielschets start een werving- en selectieprocedure. Daarover maken de Cit van CVPOT en de RvT van OPOT na besluitvorming afspraken.
- ▶ Met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden moeten afspraken worden gemaakt over de bindende voordracht.
- ▶ Op basis van de procedure en de voordracht van de GMR'en worden de kandidaten benoemd door de RvT van OPOT en de Cit van CVPOT.
- ▶ De nieuwe RvT kiest uit diens midden een voorzitter.

Benoeming bestuurder

De bemensing van de besturen van CVPOT en OPOT is verschillend. Het bestuur van OPOT wordt ingevuld door één bestuurder die naast een statutaire rol/relatie met de organisatie ook een arbeidsrechtelijke relatie heeft. Op basis van wet- en regelgeving gaat die relatie over naar de samenwerkingsstichting. Echter, de bestuurder van OPOT is voor een bepaalde periode als fasebestuurder benoemd. De bestuursleden van CVPOT hebben een statutaire rol/relatie. Die eindigt als de vereniging stopt. Zij hebben geen arbeidsrechtelijke relatie.

We stellen voor dat na besluitvorming over de bestuursvorm de bestuurders en toezichthouders van CVPOT en OPOT met elkaar afspraken maken over de benoeming van het bestuur in de samenwerkingsstichting in overleg met de huidige GMR'en.

Inrichting medezeggenschap

Na het definitief besluit gaan, zoals eerder vermeld, de huidige medezeggenschapsorganen op bestuursniveau met de huidige bestuurders aan de slag met de vorming van de nieuwe GMR. In het kader van continuïteit wordt voorgesteld om de nieuwe medezeggenschapsstructuur te vormen uit de bestaande medezeggenschapsraden. Het werken met een rooster van aftreden is hierbij gebruikelijk zodat er tijdig ruimte ontstaat voor vernieuwing. Net als bij de RvT.

Administratiekantoor

Als onderdeel van de inrichting van de samenwerkingsstichting is de eerste stap om één administratiekantoor aan te wijzen die de bedrijfsmatige ondersteuning van de stichting zal uitvoeren. CVPOT en OPOT werken met verschillende administratiekantoren. Meteen na besluitvorming over de bestuursvorm moet een keuze worden gemaakt of en welke van de huidige kantoren de ondersteuning gaat verzorgen.

9. Gevolgen voor het personeel

Personeelssamenstelling scholen

Bij de vorming van de samenwerkingsstichting blijft de personeelssamenstelling op de scholen gelijk aan de huidige situatie. Alle medewerkers gaan over naar de samenwerkingsstichting. Voor medewerkers geldt dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Op grond van OVO (overgang van onderneming, art 7:663 BW) en bepalingen in de WPO treden de medewerkers automatisch in dienst bij de nieuwe rechtspersoon met behoud van hun huidige functie, werktijdfactor (wtf), huidige salaris, salarisperspectief en dienstjaren. Individuele afspraken met werknemers worden schriftelijk vastgelegd en toegevoegd als addendum op de arbeidsovereenkomst. Alle rechten en plichten gaan van de oude werkgever over op de nieuwe.

De functiehuizen zien er als volgt uit (peildatum 4 april 2025):

CVPOT		OPOT	
Functie	Schaal	Functie	Schaal
		Bestuurder	N.v.t. ⁴
Medewerkers			
Directeur	D12	Directeur	D12
Leraar	LC	Leraar	LC
Leraar	LB	Leraar	LB
		Onderwijsassistent	6
Onderwijsassistent	5	Onderwijsassistent	5
Onderwijsassistent	4	Onderwijsassistent	4
Klassenassistent	3		
Leraar in opleiding	LIO1	Leraar in opleiding	LIO1

Een samenwerking heeft op het aantal leerlingen geen effect, dus de werkgelegenheid blijft gelijk aan de huidige situatie. Het aantal onderwijswerkgevers op eiland neemt wel af. Daarbij constateren we dat beide organisaties in het schooljaar 2025-2026 geen boventalligheid hebben. De bezetting past binnen de op de begroting gebaseerde formatie.

Tot slot merken we dat enkele medewerkers van OPOT ook werkzaam zijn op Het Schylger Jouw (voortgezet onderwijs). De vorming van de samenwerkingsstichting heeft hierop geen effect. Wel zullen deze medewerkers straks twee werkgevers hebben in plaats van één (namelijk de gemeente in de huidige situatie). Daarnaast zal na besluitvorming over de samenwerkingsstichting een afspraak gemaakt moeten worden over waar deze medewerkers in dienst komen. De volgende opties zijn mogelijk:

- ▶ Medewerkers komen in dienst bij Het Schylger Jouw en worden gedetacheerd naar de samenwerkingsstichting.
- ▶ Medewerkers komen in dienst van de samenwerkingsstichting en worden gedetacheerd naar Het Schylger Jouw.
- ▶ Medewerkers komen deels in dienst van de samenwerkingsstichting en deels bij Het Schylger Jouw.

⁴ De fasebestuurder werkt op basis van een overeenkomst op basis van ureninzet en geen functie met schaal.

Effecten voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

De cao-PO blijft van toepassing. De medewerkers van CVPOT en OPOT krijgen een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever.

Arbeidsvoorwaarden

In onderstaand overzicht is weergegeven over welke secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden de organisaties op dit moment beschikken. Bij de vorming van de samenwerkingsstichting moeten de arbeidsvoorwaarden worden geharmoniseerd in overleg met vakbonden.

Regeling	OPOT	CVPOT
	FiscFree – uitvoering via Preadyz binnen de kader van de werkkostenregeling.	Cafetariaregeling - uitvoering via Dyade binnen de kaders van de werkkostenregeling.
Vakbondscontributie	Vergoeding op basis van art. 7.4 cao-po (volledige vergoeding).	Vergoeding op basis van art. 7.4 cao-po (volledige vergoeding).
Dienstreizen	Vergoeding na declaratie van de kosten.	Vergoeding na declaratie van de kosten.
Woon-werkverkeer	Vergoeding op basis van art. 7.2 cao-po.	Vergoeding op basis van art. 7.2 cao-po.
Fietsregeling	€ 1000,-. Jaarlijks wordt op basis van de vrije ruimte bepaald hoeveel medewerkers hiervoor in aanmerking kunnen komen.	€ 1000,- (incl. € 100,- voor een verzekering. Jaarlijks wordt op basis van de vrije ruimte bepaald hoeveel medewerkers hiervoor in aanmerking kunnen komen.
Vergoeding Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)	Vergoeding na declaratie van de kosten.	Vergoeding na declaratie van de kosten.
Attenties	Kerstpresent, cadeaubon of een materiële vergoeding bij een jubileum, afscheid of verjaardag (bedrag wordt per school vooraf bepaald).	Kerstpresent, cadeaubon of een materiële vergoeding van € 25,- of meer bij een jubileum, afscheid of verjaardag.

Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van CVPOT en OPOT verschilt op een aantal gebieden.

Op het moment van vorming van de samenwerkingsstichting blijft het huidige personeelsbeleid van CVPOT en OPOT nog even van kracht tot de vaststelling van een nieuw personeelsbeleid. Voor nieuwe medewerkers wordt het volgende uitgangspunt gehanteerd: de plaats van tewerkstelling is bepalend voor de toepassing van personeelsbeleid. Daarnaast geldt het volgende: toezeggingen die binnen het huidige personeelsbeleid tot vaststelling van het nieuwe beleid worden gedaan en schriftelijk zijn vastgelegd, worden gecontinueerd.

Denominatie en gewetensbezwaren bij gedwongen mobiliteit

Net als in de huidige situatie wordt in samenwerkingsstichting mobiliteitsbeleid gehanteerd. Zoals in de vorige paragraaf staat, wordt na vorming van de samenwerkingsstichting een nieuw personeelsbeleid (en dus mobiliteitsbeleid) op basis van het huidige beleid opgesteld. Naast een beschrijving van de vrijwillige mobiliteit staat daarin ook gedwongen mobiliteit beschreven. Gedwongen mobiliteit geldt in de regel bij krimp van het aantal leerlingen op een van de scholen, waarbij vrijwillige mobiliteit (wat op basis van de cao altijd het uitgangspunt moet zijn) niet succesvol is.

Omdat de samenwerkingsstichting christelijke en openbare scholen heeft, kan het voorkomen dat medewerkers gewetensbezwaren hebben om op een school van een andere denominatie te werken. Medewerkers die in geval van overplaatsing gewetensbezwaren hebben tegen het werken aan een school van een andere denominatie dan waar de medewerker voor de vorming van de samenwerkingsstichting werkzaam is, kunnen deze gewetensbezwaren tot het beoogde moment dat de samenwerkingsstichting wordt gevormd (naar verwachting 1 januari 2026) schriftelijk kenbaar maken bij de huidige werkgever.

Het bestuur van de samenwerkingsstichting zal voornoemde kenbaar gemaakte bezwaren zo veel als mogelijk respecteren. Dat betekent dat deze personeelsleden niet gedwongen worden overgeplaatst naar een school van een andere denominatie. Op het moment dat overplaatsing binnen de organisatie desalniettemin aan de orde is, zal dit met de desbetreffende medewerker(s) altijd worden besproken.

Vervanging

CVPO en OPOT zijn beide aangesloten bij het Vervangingsfonds. Bij de vorming van een samenwerkingsstichting verandert dat niet.

10. Gevolgen voor toegankelijkheid, keuzevrijheid en diversiteit

Toegankelijkheid van bestuur

De vorming van de samenwerkingsstichting heeft geen effect op de toegankelijkheid van het bestuur voor het personeel, de ouders en de leerlingen. Het aantal lagen in de organisatie neemt niet toe. Voor leerlingen, ouders en de meeste medewerkers blijft de school het aanspreekpunt. Er verandert voor hen niets.

Gevolgen voor betrokkenheid van de medezeggenschap, personeel, ouders/leerlingen

Medezeggenschap van medewerkers, ouders en leerlingen is in de WMS vastgelegd. De vorming van een samenwerkingsstichting heeft daarom geen effect op de medezeggenschap. Er wordt wel een nieuwe medezeggenschapsstructuur ingericht.

De leerlingen blijven ingeschreven op hun huidige school waardoor er voor de leerlingen geen merkbare gevolgen van de vorming van de samenwerkingsstichting zullen zijn. Ouders hebben betrokkenheid in de school door ouderraden en participatie in de MR. Dat verandert niet.

Bij CVPOT zijn ouders en medewerkers vaak ook leden van de vereniging. Dat verandert zoals eerder beschreven wel.

Gevolgen voor keuzevrijheid

Met keuzevrijheid wordt het keuzeaanbod van scholen/instellingen van een bepaalde richting of pedagogisch/didactische aanpak bedoeld.

Voor ouders zijn er geen gevolgen. Het aantal besturen voor primair onderwijs op Terschelling neemt weliswaar af, maar de scholen (met hun identiteit) wijzigen niet. Er zijn geen gevolgen voor de keuzevrijheid van de ouders en leerlingen. De identiteit wordt geborgd in de statuten en de besturingsfilosofie van de samenwerkingsstichting.

Gevolgen voor de diversiteit

De wetgever spreekt over de borging van het onderwijsaanbod dat er op dit moment is. Er zijn geen gevolgen voor de diversiteit van het onderwijsaanbod. Het onderwijsaanbod op Terschelling blijft gelijk. Voor ouders en leerlingen verandert er niets aan de diversiteit van het onderwijsaanbod.

De onderwijsconcepten van de scholen wijzigen ook niet. Op termijn worden de vigerende schoolplannen en de strategische koers van de nieuwe onderwijsorganisatie wederzijds op elkaar afgestemd.

Gevolgen voor de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio

De locaties van de scholen wijzigen als gevolg van de vorming van de samenwerkingsstichting niet. De spreiding van de onderwijsvoorziening op Terschelling ondervindt hierdoor geen effect. Een belangrijk doel van de samenwerking is om te zorgen dat de spreiding beter in stand gehouden kan worden. Hierover gaat het bestuur van de samenwerkingsstichting.

11. Gevolgen voor de huisvesting

11.1 Overzicht schoolgebouwen

In onderstaand overzicht hebben we de gebouwen per school en bestuur weergegeven.

Brinnummer	Naam school	Bestuur	Plaats	Gebouw
05UM00	CBS Vossersschool	CVPOT	West-Terschelling	Dennenweg 4
18KO00	OBS Prinses Margrietschool	OPOT	West-Terschelling	Dennenweg 4
18IU00	OBS 't Hunnighouwersgat	OPOT	Midsland	Zuid Midslandweg 19 A
04QN00	CBS 't Jok	CVPOT	Hoorn	Duinweg Hoorn 1
18LY00	OBS 't Jok	OPOT	Hoorn	Duinweg-Hoorn 1a

11.2 Wijze van overdracht

De onderwijswetgeving maakt onderscheid tussen juridisch eigendom en economisch claimrecht. De gemeente is als lokale overheid verantwoordelijk voor de bekostiging van onderwijshuisvesting. Het schoolbestuur wordt vervolgens juridisch eigenaar van de nieuwe school, tenzij anders wordt overeengekomen. Bij CVPOT zijn die verschillende bevoegdheden van toepassing. Bij OPOT is dat anders. Omdat OPOT een onderdeel van de gemeente is, heeft de verzelfstandiging en overdracht van de scholen aan de samenwerkingsstichting als gevolg dat het eigendom van de gebouwen overgedragen gaat worden naar de samenwerkingsstichting.

Voor de gebouwen die in gebruik zijn, wordt voorgesteld om het juridisch eigendom over te dragen aan de samenwerkingsstichting. Uitgangspunt van de onderwijswetten (artikel 103 van de WPO) is dat de schoolgebouwen direct eigendom zijn van het bevoegd gezag. Bij het oprichten van de samenwerkingsstichting dient daarom minimaal het juridisch eigendom van de gebouwen te worden overgedragen, met uitzondering van de gebouwen die gehuurd worden. Het juridisch eigendom van een schoolgebouw wordt vastgelegd in het Kadaster met een notariële akte. Het economisch eigendom blijft na verzelfstandiging bij de gemeente, net zoals bij alle andere (school)gebouwen van de gemeente.

11.3 Afspraken voor de overdracht

Vanuit het economisch claimrecht en de verplichtingen ten aanzien van schoolgebouwen is de gemeente als lokale overheid verantwoordelijk voor:

- ▶ Kapitaallasten en rente.
- ▶ Verzekeringen.
- ▶ Eigenaars- en gebruikersdeel OZB (alle andere publiekrechtelijke heffingen zijn voor het schoolbestuur).

De juridisch eigenaar, de samenwerkingsstichting, is verantwoordelijk voor alle andere zaken zoals:

- ▶ Groot onderhoud (het onderhoud en aanpassingen in en aan het schoolgebouw, tenzij het een rechtmatige uitbreiding betreft wegens ruimtegebrek).
- ▶ Exploitatie.
- ▶ Speeltoestellen.
- ▶ NEN-keuringen.
- ▶ Legionella preventie.

Schoolbesturen zijn sinds 2015, met de inwerkingtreding van de wet 'Overheveling buitenonderhoud en aanpassing' zelf verantwoordelijk voor het groot onderhoud van de gebouwen die zij in juridisch eigendom hebben. Voorheen was de gemeente hiervoor verantwoordelijk.

We stellen voor dat na het besluit over de bestuursvorm de gemeente met het beoogde bestuur van de samenwerkingsstichting per school de kadastrale grenzen in beeld brengt. Voor zover nodig worden aanvullende afspraken gemaakt. Bijvoorbeeld in een situatie waarbij gemeentelijke eigendommen of eigendommen van derden op het perceel van de school bij het kadaster staan ingeschreven. Het juridisch eigendom wordt namelijk op basis van de kadastrale grenzen overgedragen aan de samenwerkingsstichting. Waar nadere afspraken zijn gemaakt met betrekking tot de kadastrale grenzen zal voor de effectuering daarvan het Kadaster ingeschakeld moeten worden. Aparte akten van splitsing zijn in dergelijke gevallen nodig richting het Kadaster via de notaris.

Gymzalen

Aan de scholen zijn gymzalen verbonden die door de gemeente worden beheerd en naast CVPOT en OPOT aan andere gebruikers worden verhuurd. Anders dan bij de schoolgebouwen, zullen de gymzalen in eigendom van de gemeente blijven.

12. Gevolgen voor facilitaire zaken

Bij de vorming van de samenwerkingsstichting gaan contracten bij notariële akte over van CVPOT en OPOT naar de samenwerkingsstichting. In de huidige situatie neemt OPOT een aantal contracten af bij de gemeente Terschelling (o.a. telefonie en ICT).

Omdat de scholen van OPOT bij een verzelfstandiging geen onderdeel meer zijn van de gemeente Terschelling, is de samenwerkingsstichting in dat geval zelf bevoegd om nieuwe contracten af te sluiten, passend bij de wensen en eisen van de scholen. Voorgesteld wordt om bestaande contracten met betrekking tot OPOT te beëindigen. Is dat op basis van contractuele afspraken niet mogelijk, dan wordt voorgesteld om de samenwerkingsstichting op de bestaande contracten van de gemeente, tot het einde van de looptijd, mee te laten participeren.

13. Gevolgen financiën

Financiële gevolgen scholen

Naast de kwaliteitsimpuls, zoals in dit rapport op verschillende plekken is beschreven, is een van de doelen van de verdergaande samenwerking om middelen efficiënter en doelmatiger te besteden. De vorming van een samenwerkingsstichting heeft de volgende financiële effecten:

1 Lagere kosten voor inkoop

Met een grotere inkoopschaal kunnen mogelijk gunstigere inkoopvoorwaarden bedongen worden. Dit positieve effect wordt in de eerste twee jaren stapsgewijs groter, omdat bestaande contracten mee overgaan naar de samenwerkingsstichting. Bij het bereiken van het einde van de looptijd worden contracten opnieuw overeengekomen. Ervaringen laten zien dat dit voordeel gemiddeld 2% van de materiële lasten kan zijn.

2 Lagere kosten externe inhuur

Zoals eerder vermeld, kan externe inhuur waar mogelijk verlaagd worden. Dat levert een geringe kostenbesparing op. Daarnaast ontstaat er een verlaging van de kosten doordat financiële processen worden samengevoegd. Een voorbeeld is dat de accountant niet twee keer maar één keer ingezet hoeft te worden.

Eventuele gevolgen voor de gemeente beschrijven we in het volgende hoofdstuk.

Afspraken over reservebeleid

Bij de vorming van de samenwerkingsstichting worden de reserves van CVPOT en OPOT samengevoegd. Reeds vastgestelde bestemmingsreserves blijven behouden. Ook moeten afspraken worden gemaakt over de doelbesteding van de private middelen van CVPOT ten behoeve van het christelijk onderwijs.

14. Gevolgen voor de gemeente

In paragraaf 8.6 hebben we de gevolgen voor de rol van de gemeente al beschreven.

Omdat de openbare scholen nu formeel een onderdeel zijn van de gemeentelijke organisatie, heeft de verzelfstandiging ook als gevolg dat de (beperkte) ondersteuning aan de scholen in het kader van de onderwijsbestuurlijke verantwoordelijkheid komt te vervallen. Concreet komt dat neer op het volgende:

- 1 Voorbereiding van college en raadsbesluiten.
- 2 Ambtelijke ondersteuning van het college B&W in hun rol als raad van toezicht.
- 3 Uitvoering onderhoudswerkzaamheden.

Voor de eerste twee activiteiten wordt op dit moment niets doorbelast aan het openbaar onderwijs, omdat het reguliere ondersteuningsprocessen met betrekking tot het college en de gemeenteraad zijn. Een verzelfstandiging heeft daardoor geen negatief effect op de gemeenteorganisatie.

De uitvoering van de onderhoudswerkzaamheden worden door de buitendienst van de gemeente uitgevoerd voor vrijwel alle scholen op het eiland (CVPO en OPOT). Na een verzelfstandiging en de vorming van een samenwerkingsstichting verandert dat niet.

15. Besluitvorming, implementatie en evaluatie

15.1 Besluitvorming

Nadat dit rapport in de regiegroep is vastgesteld, nemen de besturen van CVPOT en OPOT een voorgenomen besluit. De verdere besluitvorming ziet er vervolgens als volgt uit. We beschrijven hierin de gremia en hun rol.

Stappen OPOT			Stappen CVPOT		
#	Gremium	Besluit	#	Gremium	Besluit
1	Bestuur OPOT	Voorgenomen besluit	1	Bestuur CVPOT	Voorgenomen besluit
2	GMR OPOT	Instemming met de bestuursvorm en daarmee de verzelfstandiging van OPOT en overdracht naar de samenwerkingsstichting (art. 10h WMS).	2	GMR CVPOT	Instemmen met de bestuursvorm en daarmee de overdracht naar de samenwerkingsstichting (art. 10h WMS).
3	RvT OPOT	Goedkeuren van de bestuursvorm en daarmee de verzelfstandiging van OPOT overdracht naar de samenwerkingsstichting.	3	Cit CVPOT	Goedkeuren van de bestuursvorm en daarmee de overdracht naar de samenwerkingsstichting.
4	College B&W	Besluiten over verzelfstandiging en de overdracht van de scholen aan de samenwerkingsstichting.			
5	Gemeenteraad	Instemmen met de verzelfstandiging en de overdracht van de scholen aan de samenwerkingsstichting.	4	ALV	Instemmen met de bestuursvorm en daarmee de overdracht naar de samenwerkingsstichting.

Beide besluitvormingslijnen (van CVPOT en OPOT/de gemeente) monden uit in een definitief besluit voor in juli 2025 door de gemeenteraad en de ALV van CVPOT.

Parallel aan dit proces worden de vakbonden informeel geïnformeerd over het besluit. Na definitief besluit wordt met de vakbonden een DGO gevoerd over de personele gevolgen.

15.2 Voorbeeld van de implementatiestappen

Na het definitieve besluit worden de volgende handelingen verricht:

- ▶ Bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) nieuw werkgeversnummer aanvragen.
- ▶ Melding Kamer van Koophandel (KvK).
- ▶ Brinmutatie formulieren versturen met oprichtingsakte en raadsbesluit.
- ▶ Aanmeldingsformulier naar Belastingdienst inclusief oprichtingsakte en uittreksel KvK.
- ▶ Aanmelden bij ABP.
- ▶ Opheffen oude werkgever bij diverse instanties.
- ▶ Melding maken bij overige instanties: zoals collega schoolbesturen.
- ▶ Informeren samenwerkingsverband passend onderwijs.
- ▶ Naam en adreswijzigingen versturen.
- ▶ Regelen tekenbevoegdheid en machtigingsbevoegdheid.
- ▶ Aanpassen Arbo-contract, c.q. verlenging van het huidige contract.
- ▶ Selecteren accountant.
- ▶ Afsluiten bestuursaansprakelijkheidsverzekering.

15.3 Evaluatie

Na 1 januari 2026 wordt er geëvalueerd. Er wordt hierbij vooral gekeken naar hoe het in- en uitfaseren is gelopen. De evaluatie zal met de schooldirecteuren, de GMR, de bestuurder en de raad van toezicht plaatsvinden. We stellen voor om drie evaluatie te plannen, in Q2, Q3 en Q4.

Onderwerpen van deze evaluatie zijn in ieder geval:

- ▶ De mate waarin de (gekwantificeerde) doelen uit de intentieverklaring bereikt zijn en wat daarvoor nog nodig is.
- ▶ Verloop infaseren in de systemen en het beleid.
- ▶ Verloop infaseren in de organisatiestructuur en de werking ervan in het bijzonder.
- ▶ Verloop infaseren in de medezeggenschap.

De betrokkenen stellen voor ieder evaluatief moment vast welke punten worden meegenomen in de bespreking.

Bijlage I: Intentieverklaring tbv start onderzoek

Op ons eiland werken we in drie kernen op vijf basisscholen met elkaar om goed, toegankelijk, toekomstbestendig en inclusief onderwijs te verzorgen. Inclusief, want op Terschelling is het inclusieve onderwijs geen keuze maar een opdracht. Alle eilander basisschoolkinderen willen we thuisbij onderwijs kunnen bieden. De scholen zijn maatschappelijke voorzieningen. En dat moeten we vormgeven in een uitdagende omgeving die steeds complexer wordt. Denk aan bijvoorbeeld de krapte op de arbeidsmarkt, toenemende druk vanuit wet- en regelgeving en wisselende geboortecijfers in een geografisch afgebakend gebied, en dat binnen onze bijzondere positie als eiland.

De scholen van de Christelijke Vereniging voor Primair Onderwijs Terschelling en het Openbaar Onderwijs Terschelling staan voor een gemeenschappelijke opgave.

Door veranderende eisen die gesteld worden aan de organisaties is het noodzakelijk om een aanpassing aan de bestuursvorm te overwegen waardoor deze toekomstbestendig wordt en daarmee bijdraagt aan het voorgaande. Deze gemeenschappelijke opgave maakt dat de organisaties hebben besproken om, bij het ontwikkelen van ieders nieuwe bestuursvorm, gezamenlijk te verkennen hoe ze de scholen samen nog beter kunnen faciliteren voor eilander kinderen en of een gezamenlijke bestuursvorm een optie is.

De gemeente Terschelling, de Christelijke Vereniging voor Primair Onderwijs Terschelling (CVPOT) en het Openbaar Onderwijs Terschelling (OOT)

1. Overwegende dat:

- De onderwijsinspectie recentelijk CVPOT en OOT de aanwijzing heeft gegeven om een nieuwe bestuursvorm te ontwikkelen om daarmee professioneel bestuur en toezicht te realiseren.
- CVPOT en OOT constant kijken naar hoe zij, gezien de gemeenschappelijke opgave en de omvang van de organisaties, bestuurlijke kwetsbaarheden kunnen oplossen en dat CVPOT en OOT nu in gezamenlijkheid de mogelijkheden willen verkennen.
- Bestuur, ondersteuning en organisatie te allen tijde moeten aansluiten bij wat onze medewerkers nodig hebben om kwalitatief goed inclusief onderwijs te blijven bieden.
- Met betrokkenen binnen CVPOT en OOT over de verkenning van een nieuwe bestuursvorm binnen het primair onderwijs gesprekken zijn gevoerd, op basis waarvan deze intentieverklaring tot stand is gekomen.
- De gemeente kwalitatief goed en toekomstbestendig onderwijs als essentieel voor de leefbaarheid op het eiland beschouwt. In het coalitieakkoord “Koers naar de toekomst: Meedenken, Meepraten, Meedoen” is vastgelegd dat in drie kernen op het eiland voorzieningen voor primair onderwijs aanwezig zijn.
- De gemeenteraad, de raad van toezicht van OOT de opdracht heeft gegeven tot het maken van een uitgewerkt voorstel voor de herziening van het bestuursmodel en de governance voor het OOT en daarbij de CVPOT op basis van gelijkwaardigheid te betrekken. Dat voorstel moet voorzien in de beschrijving van een aantal scenario's voor een verzelfstandiging van het OOT, de daarbij passende bestuursmodellen en aanpassing van de toezichtstructuur.

2. Spreken de intentie uit om:

- Voor alle kinderen op Terschelling binnen de drie kernen, met behoud van de bestaande identiteit van de vijf basisscholen, tot een sterke, toekomstbestendige en professionele bestuursvorm te komen.
- Een onderzoek te starten waarbij CVPOT en het primair onderwijs van OOT gezamenlijk verkennen hoe een nieuwe bestuursvorm per 1 januari 2026 ingericht kan worden, zodat deze voldoet aan de door de Onderwijsinspectie gestelde eisen zodat deze een bijdrage levert aan de realisatie van professionele, toekomstbestendige en inclusieve voorzieningen in de drie kernen op het eiland.
- Het onderzoek uit te voeren op basis van volledige transparantie, vertrouwen en gelijkwaardigheid.

- Bij het onderzoek naast het bestuur, de toezichthouders, de medezeggenschap, de schooldirecteuren en de medewerkers nauw te betrekken, rekening houdend met de formele bevoegdheden die volgen vanuit de wet- en regelgeving.
- In het onderzoek naar een te ontwikkelen nieuwe bestuursvorm en de gevolgen ervan aandacht te hebben voor het volgende:
 - Mogelijkheden waar CVPOT en het primair onderwijs van OOT elkaar kunnen versterken bij de invulling van de gemeenschappelijk opgave.
 - De toegevoegde waarde voor de onderwijskwaliteit.
 - De toegevoegde waarde voor de bedrijfsvoering.
 - De toegevoegde waarde om de huidige bestuurlijke kwetsbaarheden op te lossen.
 - De identiteit en het aanbod van de scholen.
- Op basis van het onderzoek een voorgenomen besluit voor te leggen aan de raden van toezicht, medezeggenschap, directeuren, leden van de CVPOT, college van burgemeester en wethouders en gemeenteraad, waarbij voorafgaand medewerkers en ouders zijn geraadpleegd.
- Een plan van aanpak op te stellen waarbij het voorgaande een plek krijgt.
- Binnen CVPOT en OOT aandacht te hebben voor goede en op elkaar afgestemde communicatie.

Ondertekening:

Aldus opgemaakt en ondertekend te West-Terschelling, op 11 december 2024,

Albert Helder
Bestuurder OOT

Roel Cazemier
Voorzitter raad van toezicht OOT

Iemke Ruijg
Voorzitter bestuur CVPOT

Harmen van der Ende
Voorzitter commissie intern toezicht CVPOT

Anco Goldhoorn
Wethouder gemeente Terschelling



Bijlage II: Overzicht toename bestuurstaken

De bestuurlijke verantwoordelijkheid wordt getypeerd door:

- ▶ Kwaliteit van de primaire onderwijsprocessen.
 - Wettelijke sturingsdocumenten (schoolplan, schoolgids, schoolveiligheidsplan).
 - Wettelijke sturingssystemen (leerling- en onderwijsvolgsysteem).
 - Wettelijke verantwoordingssystemen (curriculumafhankelijke toetssystemen voor tussenopbrengsten en eindopbrengsten).
- ▶ Zorgplicht.
 - Participatie in samenwerkingsverband passend onderwijs.
 - Opstellen schoolondersteuningsprofielen.
 - Bieden van basisondersteuning en extra ondersteuning, passend onderwijsaanbod.
- ▶ Lokaal educatieve agenda.
 - Participatie in lokale overleggen van de gemeente.
 - Doelstellingen op het gebied van het vergroten van onderwijskansen, onderwijs voor nieuwkomers- en vluchtelingen, vroeg signalering van (jonge) risicokinderen.
- ▶ Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur.
 - Horizontale dialoog met belanghebbenden in en om scholen.
 - Systematische planning, uitvoering, evaluatie en bijstelling van onderwijsprocessen.
 - Publieke verantwoording (jaarverslag, scholen op de kaart, bestuurlijke benchmark).
 - Verantwoording aan interne toezichthouder en externe toezichthouder (onderwijsinspectie).
 - Juridische afhandeling van klachten.
 - Privacy beleid en AVG.
- ▶ Governance.
 - Transparante besturing, toezicht en medezeggenschap.
 - Kwaliteitsborging via uitwerking codes Goed bestuur en Goed toezicht (besturingsfilosofie, toezichtvisie, toezichtskader, managementstatuten, medezeggenschapsreglement).
- ▶ Werkgeversrol.
 - Uitwerken en invoeren cao-afspraken.
 - Arbobeleid.
 - Verzuimbeleid en wet verbetering Poortwachter.
 - Strategisch personeelsbeleid: opleiding in de school, begeleiding van starters, voortgezette professionalisering, formatie/werkgelegenheidsbeleid, ouderenbeleid.
- ▶ Vastgoedbeheerder.
 - Meerjarig onderhoud van schoolgebouwen.
 - Duurzaamheid van schoolgebouwen.
 - (Brand)veilige schoolgebouwen en speeltoestellen.
- ▶ Netwerkbeheerder.
 - Realisatie, onderhoud en veiligheid van digitale infrastructuur.
 - Exploitatie van digitale systemen, digitale leermiddelen.
- ▶ Beheerder van private en publieke middelen.
 - Rechtmatige en doelmatige besteding van publieke middelen.
 - Administratieve organisatie en interne planning & control op schoolniveau en stichtingsniveau.
 - Wettelijke administratiesystemen voor gegevensuitwisseling.
 - Verantwoording conform RJ-richtlijnen in jaarverslag/ jaarrekening.
 - Verantwoording conform regelgeving van andere overheden (bijv. gemeente, provincie, Europa).