Fusie-effectrapportage

Motieven voor en verwachte effecten van de bestuurlijke fusie tussen Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Amstelwijs



Rapport | 21 oktober 2025

Partners in verbetering

Fusie-effectrapportage

Motieven voor en verwachte effecten van de bestuurlijke fusie tussen Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Amstelwijs

Rapport

Onderwijsgroep Amstelland
Stichting Amstelwijs

BMC
RANDSTAD PROFESSIONAL

Inhoudsopgave

H1 | Inleiding **1**
H2 | Beoogde fusie en aanleiding **3**
2.1 Beoogde fusie en fusieproces 3
2.2 Fusietechniek 3
2.3 Tijdsbestek 4
2.4 De motieven voor de fusie 4
2.5 Alternatieven voor de fusie 5
2.6 Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie 5
H3 | Communicatie over de fusie **6**
3.1 Wijze waarop de medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken 6
3.2 Wijze waarop de raden van toezicht zijn en worden betrokken 6
3.3 Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen zijn en worden betrokken 7
3.4 Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken 7
H4 | Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat **8**
4.1 Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie 8
4.2 Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau 9
4.3 Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders 9
4.4 Medezeggenschap 10
4.5 Gevolgen voor voorzieningen 10
4.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid 10
H5 | Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid **12**
5.1 Effecten van de fusie op de keuzevrijheid 12
5.2 Effecten van de fusie op de diversiteit 12
5.3 Effecten van de fusie op de spreiding van de onderwijsvoorzieningen in de regio 13
H6 | Kosten en baten van de fusie **14**
6.1 Financiële kosten en baten 14
6.2 Financiële risico’s 14
6.3 Niet-financiële kosten en baten 16
H7 | Evaluatie van de fusie **17**
H8 | Advies gemeenten **18**
Advies van burgemeester en wethouders 18
Colofon **22**

Dit document (inclusief eventuele bijlagen) is opgesteld door BMC en de (auteurs)rechten met betrekking tot de inhoud en het format van dit document berusten bij BMC. Dit document is uitsluitend bedoeld voor gebruik door de opdrachtgever en mag niet worden gepubliceerd of aan anderen ter beschikking worden gesteld zonder uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van BMC.

H1 | Inleiding

Voorafgaande stappen

Onderwijsgroep Amstelland (vanaf hier: Amstelland) en Stichting Amstelwijs (vanaf hier: Amstelwijs) zijn twee stichtingen voor basisonderwijs in Amstelveen, Ouderkerk aan de Amstel en Nes aan de Amstel. De bestuurders en raden van toezicht van deze stichtingen zijn al enige tijd met elkaar in gesprek over manieren om de huidige samenwerking tussen beide onderwijsorganisaties te bestendigen en te borgen.

In het najaar van 2024 is verkennend onderzoek gedaan naar mogelijke scenario's voor toekomstige bestuurlijke samenwerking.[1] Op basis van het onderzoek hebben bestuurders en een afvaardiging van de raden van toezicht geconcludeerd dat het meest passende samenwerkingsmodel bij de beoogde meerwaarde van Amstelland en Amstelwijs een bestuurlijke fusie is. Het draagvlakonderzoek laat zien dat er steun en vertrouwen in de organisaties is voor de versterking van de samenwerking.

De uitkomsten van dit onderzoek hebben geleid tot het opstellen en ondertekenen van een intentieverklaring door de bestuurders, na goedkeuring door de raden van toezicht. In deze verklaring spreken de bestuurders de ambitie uit om toe te werken naar een stabiele, toekomstgerichte onderwijsorganisatie waarin continuïteit en kwaliteit centraal staan, versterking van de scholen en regionale positie door krachtenbundeling, met als doel duurzaam en inclusief onderwijs, en een organisatiecultuur gebaseerd op een gezamenlijke opdracht, vertrouwen en werkplezier, zonder onderlinge concurrentie. Daarnaast wordt aandacht gevraagd voor de mogelijke risico's die in de verkenningsfase zijn genoemd: complexiteit door schaalvergroting, potentiële afstand tussen bestuur/staf en scholen, behoud van eigenheid en identiteit van scholen en beperkte flexibiliteit voor leerlingen, ouders en medewerkers bij conflicten binnen een groot bestuur.

In lijn hiermee is besloten om een verdiepend onderzoek uit te voeren naar de effecten en risico's van de beoogde bestuurlijke fusie tussen beide stichtingen.

Het onderzoek naar de effecten van de beoogde fusie

In de maanden maart tot en met juni van 2025 is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd naar de effecten van de beoogde bestuurlijke fusie tussen beide stichtingen. Voor het onderzoek is gewerkt volgens het opgestelde plan van aanpak.[2] Het onderzoek werd aangestuurd door een stuurgroep, bestaande uit de twee bestuurders en externe procesbegeleiders. Daarnaast zijn er voor een achttal thema's werkgroepen gevormd.

Op basis van het haalbaarheidsonderzoek is deze *fusie-effectrapportage* opgesteld. Het rapport is opgesteld om de betrokken interne (bestuurders, raden van toezicht, gemeenschappelijke medezeggenschapsraden Amstelland en Amstelwijs) en externe stakeholders (burgemeester en wethouders van de gemeente Amstelveen en Ouder-Amstel) inzicht te geven in de effecten van de beoogde fusie. De fusie-effectrapportage volgt hierbij het wettelijk verplichte format.[3]

[1] BMC (2025). Verkenning intensievere samenwerking. Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Amstelwijs.
[2] BMC (2025). Plan van aanpak: Haalbaarheidsonderzoek.
[3] Bijlage 2 bij artikel 2, tweede lid, van de Regeling en beleidsregels fusietoets in het onderwijs 2017.

Het **voorgenomen fusiebesluit** wordt samen met de **fusie-effectrapportage** ter instemming voorgelegd aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden van Amstelland en Amstelwijs en ter goedkeuring aan de beide raden van toezicht.

H2 | Beoogde fusie en aanleiding

2.1 Beoogde fusie en fusieproces

Amstelland is bevoegd gezag van 12 scholen. Amstelwijs is bevoegd gezag van 11 scholen. Realisatie van de beoogde fusie betekent dat er één stichting ontstaat die bevoegd gezag is van alle in totaal 23 scholen. Alle 23 scholen blijven in stand en behoren na de beoogde fusie bij dezelfde organisatie.

2.2 Fusietechniek

Om de beoogde fusie te realiseren is gekozen voor een zijwaartse juridische fusie, waarbij Amstelland deel gaat uitmaken van de nieuwe stichting onder het bestuursnummer van Amstelwijs. De statuten van Amstelwijs worden gewijzigd en er blijft geen 'lege' stichting over. In dit geval fuseren de stichtingen die de scholen beheren volgens de voorschriften van het Burgerlijk Wetboek. Hierbij worden alle bezittingen van de ene stichting overgedragen aan de ontvangende stichting. Dit gebeurt via een notariële akte.

De keuze voor een juridische fusie, niet voor een bestuursoverdracht, biedt diverse voordelen. Zo worden alle onderdelen onder algemene titel overgedragen, wat zorgt voor rechtszekerheid. Bovendien blijft de fusie zichtbaar en navolgbaar in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel, waardoor de geschiedenis van beide stichtingen helder blijft. Een bijkomend financieel voordeel is dat bij een juridische fusie geen overdrachtsbelasting verschuldigd is. Tot slot houdt de verdwijnende rechtspersoon direct op te bestaan, waardoor aanvullende handelingen of kosten om deze op te heffen achterwege kunnen blijven.

Amstelwijs is als ontvangende stichting aangewezen door beide bestuurders, omdat Amstelwijs haar financiële en personele bedrijfsvoering al intern heeft georganiseerd. Dit biedt de mogelijkheid om achter de schermen op efficiënte wijze een nieuwe, gezamenlijke HR- en FA-systematiek op te bouwen.

Als gekozen wordt voor Amstelland, dan betreft het een samenwerking met een administratiekantoor. Binnen deze constructie is het pas mogelijk om een nieuw systeem te implementeren nadat er een nieuwe stichting is opgericht waarnaar overgedragen kan worden. Dit zou twee mutaties betekenen: één bij Amstelwijs en één bij Amstelland.

Daarnaast is het binnen de huidige systemen en werkprocessen van het administratiekantoor niet mogelijk om aanpassingen door te voeren, aangezien er geen toegang is tot deze systemen. Hierdoor zou men volledig vanaf nul moeten beginnen, wat zowel tijdrovend is als een onnodige financiële investering vereist. Dit is des te meer het geval omdat er binnen Amstelwijs al een generieke template voor workflows beschikbaar is in de AFAS-salarisadministratie die in lijn is met de basisinrichting vanuit de cao.

Om die reden is het efficiënter om te kiezen voor Amstelwijs als ontvangende stichting en deze bestaande stichting vervolgens te wijzigen qua statuten en naam.

De keuze voor Amstelwijs is dus puur technisch en pragmatisch. Dit laat onverlet dat beide organisaties als gelijkwaardig worden beschouwd en er geen sprake is van een overname.

2.3 Tijdsbestek

De beoogde fusiedatum is 1 januari 2027, of zoveel eerder als organisatorisch en juridisch realiseerbaar is.

2.4 De motieven voor de fusie

Amstelland en Amstelwijs werken op dit moment prettig en steeds intensiever samen. Beide staforganisaties zijn gehuisvest in hetzelfde kantoorpand. De bestuurders sparren over strategische doelen en vertegenwoordigen elkaar al aan bepaalde gesprekstafels. De stafmedewerkers van de afdelingen personeelszaken, huisvesting, onderwijs en kwaliteit, communicatie en professionalisering, secretariaat en financiële zaken wisselen kennis uit of bieden elkaar ondersteuning in voorkomende situaties. Dat is een antwoord op de hoge werkdruk en kwetsbaarheid binnen de ondersteunende staf. Op alle niveaus staan Amstelland en Amstelwijs momenteel op goede voet met elkaar. Dat is een goede basis voor een constructief en open gesprek over het onderwijsaanbod en de bedrijfsvoering die ten goede komt aan de belangen van alle leerlingen.

Wanneer de organisaties in zwaarder weer terecht zouden komen, gaan de eigen belangen van Amstelland en Amstelwijs mogelijk een grotere rol spelen. De leerlingenprognoses laten zien dat de basisscholen een aantal jaren te maken krijgen met krimp en daarna weer met groei van het leerlingenaantal. Deze golfbeweging willen Amstelland en Amstelwijs verstandig opvangen in het belang van alle leerlingen in Amstelveen, Ouderkerk aan de Amstel en Nes aan de Amstel. De krapte op de arbeidsmarkt is ook een uitdaging. In de onderwijsregio die een rol gaat spelen in het strategisch personeelsbeleid willen bestuurders als een robuuste gesprekspartner optreden. Ook ligt er een risico in de versobering van de middelen voor het primair onderwijs vanuit OCW. Smallere financiële kaders kunnen door samenwerking beter worden opgevangen, zodat voldoende geïnvesteerd kan blijven worden in het onderwijs.

Dermate grote belangen willen bestuurders en raden van toezicht niet laten afhangen van enkel de goede verstandhoudingen of een juridisch lichtere en meer vrijblijvende vorm van samenwerking dan een bestuurlijke fusie. Het doel van de bestuurlijke fusie is om de huidige samenwerking tussen beide onderwijsorganisaties duurzaam te bestendigen en te borgen.

Via een bestuurlijke fusie willen de bestuurders samen bouwen aan:

- een stabiele, toekomstgerichte onderwijsorganisatie waarin continuïteit en innovatie centraal staan;
- versterking van de scholen en gemeentelijke en regionale positie door krachtenbundeling, met als doel duurzaam en inclusief onderwijs;
- een organisatiecultuur gebaseerd op gezamenlijke opdracht, vertrouwen en werkplezier, zonder onderlinge concurrentie.

2.5 Alternatieven voor de fusie

In het najaar van 2024 is onderzoek gedaan naar welke vormen van bestuurlijke samenwerking passend zijn voor de regionale en eigen schoolbestuurlijke opgaven van Amstelland en Amstelwijs. Daarbij zijn de vormen: samenwerkingsovereenkomst, regiestichting, personele unie met/zonder holding en bestuurlijke fusie onderzocht. Op basis van het onderzoek hebben bestuurders en een afvaardiging van de raden van toezicht geconcludeerd dat het meest passende samenwerkingsmodel bij de beoogde meerwaarde van Amstelland en Amstelwijs een bestuurlijke fusie is.

2.6 Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie

Voor beide organisaties staat de leerling centraal. De samenwerking is er primair op gericht het onderwijs aan de leerlingen te verbeteren. Door intensiever samen te werken, verwachten de organisaties de volgende meerwaarde te realiseren:

- Continuïteit van onderwijskwaliteit:
    - behoud van evenwichtige spreiding van scholen en opvang van schommelingen in leerlingenaantallen;
    - vermindering van concurrentie tussen scholen en gelijke behandeling van leerlingen met extra begeleidingsbehoefte;
    - meer expertise en ondersteuning op onderwijs en kwaliteit;
    - efficiëntere inzet van middelen ten behoeve van het primaire proces.
- Versterking van de bestuurskracht:
    - vergroting van expertise en specialisatie binnen het stafbureau;
    - betere werkverdeling voor bestuur en staf;
    - meer ruimte voor continuïteit en ontwikkeling;
    - stabiliteit en back-up binnen het college van bestuur;
    - sterkere positie als gesprekspartner voor externe partijen;
    - verbinding van scholen in de wijk ter versterking van het onderwijs.
- Aantrekkelijk werkgeverschap:
    - grotere aantrekkingskracht op nieuwe medewerkers en behoud van bestaand personeel;
    - meer werkplezier door samenwerking en complementariteit;
    - breder loopbaanperspectief en professionaliseringsmogelijkheden binnen een gezamenlijke academie.

H3 | Communicatie over de fusie

3.1 Wijze waarop de medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken

Beide schoolbesturen hechten aan een zorgvuldige procesgang en interne betrokkenheid voor het onderzoek en de daaropvolgende besluitvorming. Dit betekent dat gedurende het hele proces gestreefd is naar brede betrokkenheid van de raden van toezicht, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden en medewerkers van beide organisaties. Om draagvlak te creëren en waardevolle inzichten te krijgen vanuit de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden is voor dit gremium een gezamenlijke klankbordgroep opgericht waarin een afvaardiging per organisatie deelnam.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraden van Amstelland en Amstelwijs zijn middels een brief geïnformeerd over de verkenning. Een afvaardiging van de medezeggenschapsraden heeft deelgenomen aan het draagvlakonderzoek. Het verkenningsrapport, het plan van aanpak voor het haalbaarheidsonderzoek, de intentieverklaring en het rapport van het haalbaarheidsonderzoek zijn met beide raden gedeeld.

Er hebben daarnaast twee klankbordbijeenkomsten plaatsgevonden. Tijdens de eerste bijeenkomst zijn het doel en de planning van het haalbaarheidsonderzoek besproken. In de tweede bijeenkomst zijn de tussenopbrengsten van de werkgroepen geklankbord en is het verloop van het proces besproken.

3.2 Wijze waarop de raden van toezicht zijn en worden betrokken

De leden van de raden van toezicht zijn via het RvT-overleg periodiek geïnformeerd over de onderzoeken naar samenwerking. Het verkenningsrapport, het plan van aanpak voor het haalbaarheidsonderzoek, de intentieverklaring en het rapport van het haalbaarheidsonderzoek zijn met beide raden gedeeld.

Tijdens de verkenning is een aantal contactmomenten met bestuurders en een afvaardiging van de raden van toezicht georganiseerd. Allereerst betrof dat een werkbijeenkomst waarin de meerwaarden, ambities en doelen van de samenwerking verder zijn uitgewerkt. In deze bijeenkomst zijn de verschillende bestuurlijke samenwerkingsvormen en de voor- en nadelen daarvan in kaart gebracht. Aan de hand van een toetsingskader is het voorkeursmodel voor samenwerking bepaald. Daarna zijn er afzonderlijke gesprekken gevoerd met een afvaardiging van de raden van toezicht over onderwerpen die vroeg in het proces aandacht verdienen en die randvoorwaardelijk zijn voor een succesvolle samenwerking op de lange termijn. In een aparte bijeenkomst heeft een marginale toetsing van de financiële situatie met de controllers en de financiële commissie van beide stichtingen plaatsgevonden.

Er hebben daarnaast twee klankbordbijeenkomsten plaatsgevonden waar een afvaardiging vanuit beide raden van toezicht heeft deelgenomen. Tijdens de eerste bijeenkomst zijn het doel en de planning van het haalbaarheidsonderzoek besproken. In de tweede bijeenkomst zijn de tussenopbrengsten van de werkgroepen geklankbord en is het verloop van het proces besproken.

3.3 Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen zijn en worden betrokken

In januari 2025 zijn alle medewerkers middels een brief geïnformeerd over de beoogde samenwerking. Om een beeld te krijgen van het draagvlak in de organisaties voor het gekozen model van samenwerking en de beoogde meerwaarde zijn in januari 2025 gesprekken gevoerd met een vertegenwoordiging van de stafmedewerkers, schooldirecteuren en onderwijsmedewerkers. In april en mei 2025 zijn alle ouders middels een brief geïnformeerd over de beoogde samenwerking.

Schooldirecteuren zijn via het directeurenoverleg (DO) periodiek geïnformeerd. De expertwerkgroepen van het draagvlakonderzoek bestonden uit stafmedewerkers en schooldirecteuren. Het verkenningsrapport, het plan van aanpak voor het haalbaarheidsonderzoek, de intentieverklaring en het rapport van het haalbaarheidsonderzoek zijn met de directeuren gedeeld.

Er hebben daarnaast twee klankbordbijeenkomsten voor directeuren en stafmedewerkers plaatsgevonden. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de tussenopbrengsten van de werkgroepen geklankbord.

In september 2025 heeft een ouderraadpleging plaatsgevonden via een brief aan alle ouders. Deze is op initiatief van de GMR'en uitgevoerd. Daarnaast is kort daarna een ouderavond georganiseerd, waarin bestuurders openstonden voor vragen over de beoogde fusie en een toelichting gaven op het proces tot dan toe en op de stappen die in het najaar volgden. In september is er ook een enquête uitgezet onder medewerkers.

3.4 Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken

Tijdens de verkenningsfase is met de wethouders en beleidsmedewerkers onderwijs van de gemeente Amstelveen en Ouder-Amstel van gedachten gewisseld over de meerwaarde van bestuurlijke samenwerking voor leerlingen en medewerkers vanuit het gezichtspunt van de gemeenten.

H4 | Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat

4.1 Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie

De nieuwe stichting vormt na de bestuurlijke fusie het bevoegd gezag van 23 scholen. Deze scholen gaan als een scholengroep functioneren onder één bestuur van de nieuwe stichting. Het nieuwe bestuur is een samenwerkingsbestuur[4] in de zin van de wet. Een samenwerkingsbestuur kan zowel bijzondere als openbare scholen in stand houden. Uitgangspunten in deze samenwerking zijn toegankelijkheid voor iedereen, het behoud van een pluriform aanbod (openbaar, protestants-christelijk en katholiek), ruimte voor de eigenheid van scholen en individuen, en respect voor elkaars levensbeschouwing. Deze uitgangspunten worden verankerd in de statuten van de nieuwe stichting.

De nieuwe organisatie is, net als beide huidige organisaties, een stichting met een organieke scheiding tussen bestuur en intern toezicht door middel van een college van bestuur en een raad van toezicht (two-tier-model). De rechtsvorm en het bestuursmodel zullen als gevolg van de fusie niet wijzigen.

4.1.1 Bestuur en organisatie

Amstelland en Amstelwijs kennen beide een college van bestuur met één bestuurder. De intentie is dat de gefuseerde organisatie van start gaat met een gelijkwaardig, collegiaal college van bestuur bestaande uit twee leden. Voor het welslagen van de fusie, het creëren van draagvlak en het vervullen van een strategische rol in het proces is het belangrijk dat de huidige bestuurders aanblijven gedurende de overgangs- en implementatiefase. De samenstelling van het college van bestuur bij een veranderende situatie in de toekomst wordt bepaald – na daarover de noodzakelijke adviezen te hebben ingewonnen – door de nieuwe raad van toezicht op basis van wat de organisatie op dat moment nodig heeft.

De onderwijsportefeuille wordt onderling verdeeld, met het oog op continuïteit en borging van kwaliteit. De directeuren vallen onder de verantwoordelijkheid van beide bestuurders. De thematische aandachtsgebieden worden verdeeld over de bestuurders. Overige portefeuilles worden verdeeld en waar nodig gerouleerd. De bestuurders blijven te allen tijde elkaars back-up en zijn inhoudelijk goed op de hoogte van elkaars dossiers. Tijdens de harmonisatiefase worden afspraken gemaakt rondom het organiseren van een derde stem (bij meningsverschil).

De besturingsfilosofie vormt het gedeelde vertrekpunt voor de bestuurlijke fusie tussen Onderwijsgroep Amstelland en Amstelwijs en stuurt op goed onderwijs, persoonlijke groei en een lerende cultuur. Een gezamenlijke opdracht met een individuele verantwoordelijkheid vanuit persoonlijk leiderschap staat centraal, waarbij besluiten zoveel mogelijk genomen worden op de plek waar het werk gebeurt. Vertrouwen, openheid en de ruimte om te leren van fouten zorgen voor een veilige werkomgeving. Het onderwijs richt zich op de brede ontwikkeling van kinderen,

[4] Zie WPO artikel 17.

met aandacht voor vakmanschap, reflectie en waarden. De organisatie draagt bij aan maatschappelijke thema's en blijft zich, ook op de lange termijn, ontwikkelen als een lerende en duurzame gemeenschap.

4.1.2 Intern toezicht

Het intern toezicht van Amstelland bestaat momenteel uit een raad van toezicht met vijf leden. Het intern toezicht van Amstelwijs bestaat momenteel uit een raad van toezicht met vijf leden. In de harmonisatiefase stellen zij het gewenste aantal leden voor de nieuwe raad van toezicht vast, stellen ze profielen op voor de nieuwe RvT-leden en maken ze een keuze voor een voorzitter voor de nieuwe RvT. Daarbij zijn de volgende criteria vastgesteld:

- expertise over alle portefeuilles;
- de portefeuille onderwijs is essentieel;
- denominatie: pluriformiteit (dit is een integraal onderdeel van ieder lid van de raad van toezicht, naast de introductie van de nieuwe portefeuille);
- vertegenwoordiging vanuit Amstelland en Amstelwijs;
- toezicht in lijn met de sturingsfilosofie;
- diversiteit;
- geen naaste familie op een school van de stichting.

De volgende commissies worden gevormd: remuneratiecommissie, een auditcommissie en een commissie gericht op onderwijs en kwaliteit. Er worden afspraken gemaakt over de roosters van aftreden, met oog voor passende vertegenwoordiging in de raad op basis van expertise en kwaliteiten in relatie tot de bezetting van de drie gewenste commissies.

4.2 Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau

Omdat het gaat om een fusie tussen twee stichtingen en niet om een scholenfusie verandert er in de basis weinig aan de overzichtelijkheid op locatieniveau. Net zoals dat op dit moment ook het geval is, zal het eerste aanspreekpunt voor personeel, ouders en leerlingen op de scholen de schooldirecteur zijn.

Binnen de nieuwe context verandert de toegankelijkheid van het college van bestuur niet. De lijnen van besluitvorming worden voor de direct belanghebbenden bij de betrokken scholen niet langer. De scholen gaan deel uitmaken van een grotere organisatie, maar er wordt geen extra managementlaag ingesteld.

4.3 Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders

Doordat de overzichtelijkheid, toegankelijkheid en herkenbaarheid op locatieniveau gewaarborgd blijven, wordt verwacht dat de fusie geen negatieve effecten heeft op de betrokkenheid van personeel, ouders en leerlingen. De bestuurlijke fusie verandert niets aan de wijze waarop personeel, kinderen en hun ouders bij hun school of het beleid van de organisatie betrokken willen en kunnen zijn. Het onderwijsaanbod en de organisatie op de scholen blijft gelijk.

4.4 Medezeggenschap

Na de bestuurlijke fusie zal een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad worden ingericht op het niveau van de nieuwe stichting. Alle scholen behouden hun eigen medezeggenschapsraad voor de uitoefening van de wettelijke medezeggenschap op schoolniveau. De nieuwe gemeenschappelijke medezeggenschapsraad moet operationeel zijn op de fusiedatum. De omvang moet nog nader bepaald worden. De voorkeur bestaat voor een compacte en wendbare omvang van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

De organisatievorm en de omvang moeten nog nader bepaald worden. Er is behoefte aan aparte verkennende gesprekken hierover. Er kan gebruikgemaakt worden van voorbeelden van GMR'en bij schoolbesturen van een gelijke omvang. Het uitgangspunt is dat alle scholen vertegenwoordigd zijn in de raad, maar ook om te zoeken naar een compacte en wendbare omvang van de GMR. Hierbij worden de wettelijke bepalingen over het aantal personeelsleden, ouderleden en leerlingen gevolgd. Tevens is belangrijk dat de leden van de GMR in staat zijn om in organisatiebelang te denken. De structuur wordt in de harmonisatiefase verder uitgewerkt met de beide GMR'en.

4.5 Gevolgen voor voorzieningen

Doordat er op locatieniveau van de scholen geen wijzigingen zijn, is er ook geen sprake van veranderingen in de huisvesting. Daarnaast zijn het college van bestuur en de staf al op één locatie gepositioneerd.

4.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid

Ten gevolge van de fusie zullen geen ontslagen vallen. Op het gebied van HRM stemmen de stafmedewerkers HR van beide organisaties al regelmatig met elkaar af. Gedurende dit schooljaar en in komend schooljaar groeit het HRM-beleid daardoor naar elkaar toe en wordt samengewerkt waar mogelijk. Voorbeelden daarvan zijn het inschalingsbeleid, het gezamenlijk aanbieden van professionalisering, het begeleiden van (startende) leerkrachten en zij-instromers.

Voor de fusie is het noodzakelijk om meer stappen te zetten in het harmoniseren van een aantal werkprocessen en werkwijzen. Dit betreft in ieder geval het formatieproces, het functiehuis van de beide stichtingen, een gezamenlijke strategische personeelsplanning, afstemming van het proces van werving, selectie en onboarding. Ook hier zien we al veel overeenkomsten en geen onoverkomelijke belemmeringen. De voorbereiding op deze harmonisatie kan plaatsvinden vanaf het moment dat er een instemming is vanuit de medezeggenschap en goedkeuring vanuit de raden van toezicht. De werkgroep heeft een overzicht gemaakt van de 'must haves' en 'nice to haves' voor de daadwerkelijke fusiedatum. We lichten de belangrijkste onderdelen uit het overzicht hieronder toe.

Salarisadministratie

De salarisadministratie is momenteel verschillend georganiseerd. Bij Amstelland is dit uitbesteed en verloopt de salarisadministratie via IJK. Bij Amstelwijs wordt de

salarisadministratie verzorgd door een stafmedewerker die hiervoor AFAS gebruikt. De financiële afdeling sorteert voor op een herinrichting van de financiële en salarisadministratie in AFAS, dus dit is het voorkeurssysteem voor de salarisverwerking. Er moet een keuze worden gemaakt over het in- of outsourcen van de salarisadministratie.

HRM-beleid

Beide organisaties willen in het kader van de beoogde meerwaarden van de fusie toewerken naar een gezamenlijk HRM-beleid, in lijn met de besturingsfilosofie van de nieuwe organisatie, waarin alle verschillende HRM-instrumenten zijn afgestemd en worden beschreven.

Functiehuis

De functieboeken van Amstelland en Amstelwijs zijn beide toe aan actualisering. Ter voorbereiding op de fusie is het doel om toe te werken naar eenzelfde functieboek, rekening houdend met de nieuwe FUWA PO en regelgeving. Verschillen in het functiehuis liggen voornamelijk bij de functie van IB/kwaliteitscoördinator, de directeur D13 en de verschillende functies op het stafkantoor. Voor de actualisatie van de beschrijvingen en de herwaardering van functies zal de expertise van Leeuwendaal worden ingezet.

Arbeidsvoorwaarden

Voor de primaire arbeidsvoorwaarden is de cao leidend. Er zijn verschillen geconstateerd tussen de secundaire arbeidsvoorwaarden van Onderwijsgroep Amstelland en Amstelwijs. De verschillen zijn gesignaleerd in de wijze waarop toelagen worden toegekend, de telefoonregeling en de representatievergoeding/onkostenregeling. In de harmonisatiefase worden deze verschillen uitgewerkt in een gezamenlijk voorstel en wordt hierover DGO gevoerd met de vakbonden. Medewerkers gaan er in de nieuwe situatie niet op achteruit.

Vakbonden

In de harmonisatiefase zal er informeel overleg worden gevoerd met de vakbonden, waarin de vakbonden worden geïnformeerd over het fusieproces en procedure-afspraken worden gemaakt om te komen tot een regeling van de personele gevolgen van de beoogde bestuurlijke fusie.
In de fase van harmonisatie zullen werkgevers het formele overleg gaan voeren op grond van onderdeel 21.1 van de CAO VO. Werkgevers zullen daarvoor de relevante stukken inbrengen. Afspraken over personele gevolgen zullen in het Decentraal Arbeidsvoorwaardenoverleg met de vakbonden bevestigd worden door middel van een akkoord.

H5 | Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid

5.1 Effecten van de fusie op de keuzevrijheid

De fusie tussen Amstelland en Amstelwijs is erop gericht om de bestaande keuzevrijheid voor leerlingen, ouders en verzorgers en medewerkers te behouden. De besturen hechten veel waarde aan de kracht van verscheidenheid van de verschillende scholen en beide organisaties. De diversiteit aan identiteiten en tradities geeft kleur aan het geheel en biedt aan iedere leerling en medewerker een thuis. Het onderwijsaanbod op de scholen verandert niet als gevolg van de fusie. Zowel de waarborg voor openbaar onderwijs als de waarborg voor de identiteit van het bijzonder onderwijs zullen in de statuten een plek krijgen.

Het uitgangspunt van de nieuwe organisatie is dat alle kinderen welkom zijn op de scholen van de nieuwe stichting. Het komt voor dat leerlingen, ouders of medewerkers in een conflictueuze situatie terechtkomen en om die reden van schoolbestuur wisselen. Door de bestuurlijke fusie zijn er niet langer zes maar vijf schoolbesturen actief in Amstelveen. Het wisselen van schoolbestuur betreft uitzonderingssituaties die allereerst het liefst voorkomen worden. De nieuwe stichting vereist zorgvuldige procedures die de belangen van leerlingen, ouders en medewerkers behartigen in het geval van een verschil van inzicht.

5.2 Effecten van de fusie op de diversiteit

De fusie tussen Amstelland en Amstelwijs is erop gericht de bestaande diversiteit te behouden. Beide organisaties hebben als primaire maatschappelijke opgave het bieden van goed onderwijs voor alle kinderen in Amstelveen, Nes aan de Amstel en Ouderkerk aan de Amstel. De bestuurders willen toewerken naar een stabiele, toekomstgerichte onderwijsorganisatie waarin continuïteit van onderwijskwaliteit en innovatie centraal staan, versterking van de scholen en regionale positie door krachtenbundeling, met als doel duurzaam en inclusief onderwijs en een organisatiecultuur gebaseerd op een gezamenlijke opdracht, vertrouwen en werkplezier, zonder onderlinge concurrentie.

Deze ambities zijn voor Amstelland en Amstelwijs beter waar te maken in samenwerking dan in concurrentie. Hoewel er nu intensief wordt samengewerkt door beide organisaties, en deze samenwerking als positief wordt ervaren, is deze niet formeel vastgelegd. Dit maakt de samenwerking kwetsbaar bij veranderingen zoals wisselingen in het bestuur.

Uitgangspunten in deze samenwerking zijn toegankelijkheid voor iedereen, het behoud van een pluriform aanbod (openbaar, protestants-christelijk en katholiek), ruimte voor de eigenheid van scholen en individuen, en respect voor elkaars levensbeschouwing en passend bij de internationale context van de gemeente Amstelveen. Deze uitgangspunten worden verankerd in de statuten van de nieuwe stichting.

Voor medewerkers gericht op mobiliteitsbesluiten wordt gestreefd naar zorgvuldige afweging van zowel de wensen van medewerkers als de onderwijsinhoudelijke uitgangspunten van

scholen. In gevallen waarin sprake is van overplaatsing naar een school met een andere (openbare of bijzondere) identiteit, wordt met medewerkers in dialoog gekeken naar persoonlijke opvattingen en motivatie. Hoewel er geen formeel recht bestaat om plaatsing op basis van identiteit te weigeren, wordt binnen de kaders van goed werkgeverschap en de geldende wetgeving (waaronder de Algemene wet gelijke behandeling) aandacht besteed aan mogelijke gewetensbezwaren of werkgerelateerde bezwaren.

5.3 Effecten van de fusie op de spreiding van de onderwijsvoorzieningen in de regio

Omdat het hier een fusie tussen beide stichtingen betreft en geen scholenfusie, heeft de fusie geen gevolgen voor de bereikbaarheid en toegankelijkheid van de onderwijsvoorzieningen in de regio.

H6 | Kosten en baten van de fusie

6.1 Financiële kosten en baten

In deze paragraaf volgen de kosten en baten van de fusie op de korte en lange termijn, en een toelichting daarop.

Financiële situatie

Voor de beoordeling van de financiële gevolgen van de fusie kijken we naar de huidige financiële situatie van Amstelland en van Amstelwijs, mede aan de hand van de kengetallen die de onderwijsinspectie hanteert voor het toezicht op de financiële continuïteit van onderwijsinstellingen. Op basis hiervan is te zien dat Amstelland en Amstelwijs financieel gezonde organisaties zijn.
In de zomer van 2025 heeft er een verdiepend due-diligence-onderzoek plaatsgevonden door de accountantskantoren Flynth en Van Ree.

Kengetallen
De organisaties kennen de volgende financiële kengetallen die de inspectie hanteert voor de signalering van mogelijke financiële risico's (kengetallen jaarverslagen 2024):

	Inspectienorm	Amstelland	Amstelwijs
Solvabiliteit 2	> 30%	60,8%	72%
Liquiditeit/current ratio	> 0,5	1,54	2,71
Weerstandsvermogen	geen formele norm	19,9%	30%

Kosten van de fusie

De totstandkoming van de fusie brengt kosten met zich mee voor externe expertise en vraagt tijd en inzet van medewerkers van Amstelland en Amstelwijs.

De kosten die worden gemaakt in de harmonisatiefase beslaan daarmee de (extra) uren van de stafmedewerkers en de inzet van externe (applicatie)experts. Voor deze kosten zullen de bestuurders de reserves in het eigen vermogen benutten. Op deze manier komen deze kosten niet ten laste van de schoolbegrotingen in het volgende schooljaar.

6.2 Financiële risico's

Financiële risico's vanuit het due-diligence-onderzoek: de commissies Financiën van OG Amstelland en Amstelwijs hebben met belangstelling kennisgenomen van het door accountants Van Ree en Flynt uitgevoerde financiële due-diligence-onderzoek bij Amstelwijs en OG Amstelland. Zij concluderen dat zowel Amstelwijs als OG Amstelland financieel gezonde stichtingen zijn en dat er geen materiële punten uit het onderzoek naar voren zijn gekomen die de beoogde fusie in de weg staan.

Wel zijn er een aantal aandachtspunten benoemd waarvan de raden van toezicht graag zien dat ze expliciet opgenomen worden in de plannen van aanpak voor de fusie:

- Amstelwijs beschikt niet over een (financiële) risico-inventarisatie. Voor de fusiestichting is straks wel een gezamenlijke risico-inventarisatie noodzakelijk.
- Amstelwijs beschikt niet over een eigen visie op het eigen vermogen en kader voor de algemene weerstandsreserves. Voor de fusiestichting is straks wel een gezamenlijke visie (mede gebaseerd op de risico-inventarisatie) hierop noodzakelijk.
- Amstelwijs en Amstelland zitten beiden in de overgangsfase naar een nieuw stelsel van financiering groot onderhoud. Het is van belang om daar nu al samen in op te trekken en dit straks voor de fusiestichting goed te borgen, inclusief een duidelijke koppeling met het MJOP.
- Er is door de accountants bij beide stichtingen een aantal opmerkingen gemaakt over (juridisch) eigendom van de panden en risicoverdeling bij onderverhuur. Bestuurders hebben dit reeds als aandachtspunt geïdentificeerd.
- Bij OG Amstelland zijn de kosten hoger dan de baten, gedreven door salariskosten. Deze zullen in balans gebracht moeten worden om structurele exploitatietekorten in de komende jaren te voorkomen.
- De leerlingenprognose van OG Amstelland is mogelijk te positief. Dit zal goed in kaart gebracht moeten worden richting de gezamenlijke begroting. Bestuurders hebben dit reeds als aandachtspunt geïdentificeerd.
- OG Amstelland is niet verzekerd voor langdurige ziekte. Dit leidt momenteel niet tot hogere lasten door langdurig verzuim, maar brengt volgens de accountant wel een risico met zich mee. Bestuurders hebben dit reeds als aandachtspunt geïdentificeerd.
- Daarnaast heeft de accountant erop gewezen dat er bij een paar Amstelwijs- en OG Amstelland-scholen een ‘Vrienden van’-stichting bestaat, waarbij de accountant twijfels heeft over de wenselijkheid daarvan. Bestuurders hebben aangegeven die twijfel te delen; ze zullen gezamenlijk met de scholen naar een oplossing zoeken.

Daarnaast heeft de auditcommissie eerder in het proces de volgende risico’s geïdentificeerd:

- fluctuatie in de leerlingenaantallen in de regio;
- het lerarentekort (waardoor inzet van zzp’ers met hogere lasten);
- wijzigingen in bekostiging vanuit het Rijk en het aflopen van subsidies.

De volgende risico’s zijn ingebracht door de werkgroep Financiën:

- gemeentelijk financieel beleid ten aanzien van onderwijs en jeugdzorg, met als specifiek aandachtspunt in Amstelveen de belangen van de internationale gemeenschap in brede zin, betreffende zowel de Taalschool als onderwijs aan kinderen van expats;
- databeheer en migratie van gegevens in de transitieperiode (met name salarisadministratie en behoud van historische gegevens van medewerkers); dit vergt zorgvuldigheid en voldoende controlemomenten in het proces;
- helderheid over de verschillen in en keuze voor een allocatiemodel. Beide besturen spreken in het begrotingsproces 2027 in overleg met de controllers en met de directeuren af welk allocatiemodel het best passend is voor de nieuwe stichting. Dit gesprek wordt met prioriteit opgestart na een definitief fusiebesluit.

Bovengenoemde risico's zoals de fluctuaties in de leerlingenaantallen en de mogelijke wijzigingen in gemeentelijk en landelijk financieel beleid zijn belangrijke redenen voor de bestuurders van Amstelland en Amstelwijs om bestuurlijk te fuseren. Door het vormen van één scholengroep zijn zij beter in staat om leerlingenfluctuaties op te vangen, een stabiele werkgever te zijn en te zorgen voor een stevige besturing en bedrijfsvoering.

6.3 Niet-financiële kosten en baten

De belangrijkste opbrengsten van de bestuurlijke fusie zijn niet goed te kwantificeren in geld. De hoofddoelen van de fusie voor het basisonderwijs in Amstelveen, Ouderkerk aan de Amstel en Nes aan de Amstel zijn de volgende:

- continuïteit van de onderwijskwaliteit;
- versterking van de bestuurskracht;
- aantrekkelijker werkgeverschap.

H7 | Evaluatie van de fusie

Na de fusie zal met name op stichtingsniveau gekeken worden naar de realisatie van de beoogde doelen die in paragraaf 2.6 zijn beschreven. Deze zijn een vast onderdeel van de gesprekken tussen het college van bestuur en de raad van toezicht. Het college van bestuur zal ook de medezeggenschap in deze evaluatie betrekken. De beoogde doelen worden waar mogelijk vertaald naar kpi's, zodat deze beter meetbaar en evalueerbaar zijn.

Het bestuur van de nieuwe stichting monitort vier jaar lang de effecten van de bestuurlijke fusie aan de hand van de beoogde doelen. Deze evaluatie wordt tot 2030 jaarlijks opgenomen in een aparte paragraaf in het bestuursverslag.

H8 | Advies gemeenten

Advies van burgemeester en wethouders

Gemeente Amstelveen

JenO - Beleid Jeugd en Onderwijs

Uw contact S. van der Lof
T (020) 540 41 54
F (020) 540 45 59
gemeente@amstelveen.nl

Postbus 4, 1180 BA Amstelveen
Vermeld bij reactie ons kenmerk en datum van deze brief

Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Amstelwijs
T.a.v. Loes Buis en Haico van Velzen
Kalkbranderij 2
1185 ZX Amstelveen

Datum 2 september 2025
Uw brief van 11 juli 2025
Uw kenmerk N.v.t.
Ons kenmerk Z25-091888

Betreft Advies inzake FER fusie Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Amstelwijs

Geacht mevrouw Buis en heer van Velzen,

In uw brief van 11 juli 2025 verzoekt u ons, op basis van de Wpo (artikel 64, lid 2) een advies uit te brengen over de voorgenomen fusie van Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Amstelwijs.

Wij hebben kennis genomen van de door u meegezonden Fusie Effect Rapportage (FER) en hebben tijdens de collegevergadering van 2 september 2025 onderstaand advies vastgesteld.

Na kennisneming van de inhoud van de FER geven wij een positief advies af over de beoogde fusie.

De volgende argumenten waren daarbij van toepassing:

1. Onderwijskwaliteit en innovatie

De bundeling van krachten tussen beide schoolbesturen creëert meer ruimte en mogelijkheden voor onderwijsinnovatie en kwaliteitsverbetering, mede dankzij de inzet en borging van bovenschoolse expertise.

2. Aantrekkelijk werkgeverschap

In het licht van het huidige personeelstekort zijn Amstelwijs en Amstelland gezamenlijk beter in staat om nieuwe medewerkers aan te trekken en bestaande collega's duurzaam aan de nieuwe organisatie te binden.

Raadhuis Laan Nieuwer Amstel 1
1182 JR Amstelveen
T (020) 540 49 11
www.amstelveen.nl
IBAN NL22 BNGH 0285 0003 14

Route per bus (overdag ma t/m vrij)
Lijn 174, halte Raadhuis
Lijn 186, halte Dorpsstraat + 5 min.
Plan uw reis via www.9292ov.nl

100/F000/1CT

[]

3. Versterking van de ondersteuning aan bestuur en scholen
Door de integratie van de bestuurskantoren kunnen de schoolbesturen efficiënter opereren en tegen lagere kosten per leerling kwalitatief betere ondersteuning bieden aan zowel het bestuur als de scholen. Daarnaast maakt schaalvergroting het mogelijk om de expertise en specialisatie binnen het stafbureau verder te versterken.

4. Versterkte bestuurlijke positie
Als groter, gefuseerd bestuur beschikken Amstelwijs en Amstelland over een sterkere positie binnen het regionale bestuurlijke krachtenveld en in de samenwerking met externe partners.

Hoogachtend,
burgemeester en wethouders van de gemeente Amstelveen,
de secretaris, de burgemeester,

Bert Winthorst Tjapko Poppens

Dit document is elektronisch ondertekend. Zie de elektronische handtekening rechtsboven op pagina 1.

gemeente Ouder-Amstel

Zaaknummer	: 2025-074053
Documentnummer	: D2025-08-024630
Kenmerk	:
Bijlagen	:
Beh. ambtenaar	: M.A. Bakker
Telefoonnummer	: 06 25661281
E-mailadres	: gemeente@ouder-amstel.nl

Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Amstelwijs
T.a.v. Loes Buis en Haico van Velzen
Kalkbranderij 2
1185 ZX Amstelveen

Onderwerp
Advies voorgenomen fusie Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Amstelwijs

Datum
3 september 2025

Geachte mevrouw Buis en heer Van Velzen,

In uw brief van 11 juli jl. verzoekt u ons op basis van de Wpo (artikel 64b, lid 2) een advies uit te brengen met betrekking tot de wenselijkheid van de voorgenomen bestuurlijke fusie van Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Amstelwijs. Middels dit schrijven informeren wij u over het genomen besluit ten aanzien van uw adviesverzoek.

Wij hebben kennis genomen van de door u meegezonden fusie-effectrapportage (FER) en hebben tijdens de collegevergadering van 2 september 2025 uw adviesverzoek met betrekking tot de wenselijkheid van de voorgenomen bestuurlijke fusie behandeld. De volgende inhoudelijke argumenten waren daarbij van toepassing:

1. *Onderwijskwaliteit en innovatie*
   De bundeling van krachten tussen beide schoolbesturen creëert meer ruimte en mogelijkheden voor onderwijsinnovatie en kwaliteitsverbetering, mede dankzij de inzet en borging van bovenschoolse expertise.
2. *Aantrekkelijk werkgeverschap*
   In het licht van het huidige personeelstekort zijn Amstelwijs en Amstelland gezamenlijk beter in staat om nieuwe medewerkers aan te trekken en bestaande collega's duurzaam aan de nieuwe organisatie te binden.
3. *Versterking van de ondersteuning aan bestuur en scholen*
   Door de integratie van de bestuurskantoren kunnen de schoolbesturen efficiënter opereren en tegen lagere kosten per leerling kwalitatief betere ondersteuning bieden aan zowel het bestuur als de scholen. Daarnaast maakt schaalvergroting het mogelijk om de expertise en specialisatie binnen het stafbureau verder te versterken.
4. *Versterkte bestuurlijke positie*
   Als groter, gefuseerd bestuur beschikken Amstelwijs en Amstelland over een sterkere positie binnen het regionale bestuurlijke krachtenveld en in de samenwerking met externe partners.

Bij het opstellen van het advies is daarnaast zorgvuldig gekeken naar alle relevante aspecten uit de leidraad voor advisering door gemeenten bij fusievoornemens in het onderwijs, zoals opgesteld door de VNG en de Commissie Fusietoets Onderwijs (CFTO). Op basis hiervan wordt geconcludeerd dat

gemeente@ouder-amstel.nl - Postbus 35 - 1190 AA Ouderkerk a/d Amstel - (020) 496 21 21 - www.ouder-amstel.nl
KvK 34359313 - IBAN NL41BNGH0285006762

BMC
RANDSTAD PROFESSIONAL

de voorgestelde fusie slechts beperkte maatschappelijke gevolgen heeft. De spreiding, huisvesting en toegankelijkheid van scholen blijven ongewijzigd naar aanleiding van de bestuurlijke fusie; alle scholen behouden hun identiteit en blijven bestaan. Zowel het openbaar als het bijzonder onderwijs blijven beschikbaar en dit zal statutair geborgd worden binnen het nieuwe samenwerkingsbestuur. De fusie zal geen nadelig effect hebben op de keuzevrijheid voor ouders, leerlingen en personeel. Daarnaast heeft de fusie geen nadelige gevolgen voor de Lokale Educatieve Agenda (LEA) van Ouder-Amstel en is er geen personele of locatie gebonden impact. Naar verwachting kan de gemeente haar wettelijke taak ten aanzien van het openbaar onderwijs onverminderd blijven vervullen. Wij vertrouwen u er op dat dit voldoende zal worden vormgegeven in de nog voor te leggen (nieuwe) statuten.

Op basis van bovenstaande is besloten positief te adviseren ten aanzien van de voorgenomen bestuurlijke fusie tussen Stichting Amstelwijs en Onderwijsgroep Amstelland.

Wij stellen het op prijs op de hoogte te worden gehouden van de voor ons relevante besluiten. Mochten er nog vragen zijn naar aanleiding van bovenstaande informatie dan kunt u contact opnemen met de heer M. Bakker, strategisch beleidsadviseur Onderwijs & Jeugd, via max.bakker@ouder-amstel.nl of 06 25661281.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Ouder-Amstel,

A.J.E. van der Werf-Bramer
Gemeentesecretaris

S.C.T. de Roy van Zuidewijn-Rive
Burgemeester

BMC

Databankweg 26D
3821 AL Amersfoort

Postbus 490
3800 AL Amersfoort

(033) 496 52 00
info@bmc.nl
www.bmc.nl

KvK BMC Advies 32078667
IBAN NL91ABNA0504035754
BTW NL80.86.63.598 B.01

Colofon

21 oktober 2025

Classificatie	:	Intern gebruik
Namen adviseurs	:	• mr. Dineke van der Hulst, managing consultant • dr. Ruth Harmsen, managing consultant
Projectnummer	:	PO051779

Kijk voor meer info op onze website: bmc.nl