

Op weg naar toekomstbestendig onderwijs in Nijmegen

Fusie-effectrapportage Alliantie VO en de Scholengroep Rijk van Nijmegen

BMC, Alliantie VO en SGRvN
D.L. (Dexter) Knights MSc
H.C. (Tine) van Wijk
Projectnummer: PO016224
Classificatie: Intern

Status: Concept d.d. 03-12-2020

Inhoud

Hoofdstuk 1 Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie	3
1.1 Beoogde fusie en fusieproces	4
1.2 Tijdsbestek	4
1.3 Motieven voor de fusie	5
1.4 Alternatieven voor de fusie	6
1.5 Te bereiken doelen van de fusie	8
Hoofdstuk 2 Communicatie over de fusie	9
2.1 Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken	9
2.2 Wijze waarop Raad van toezicht is en wordt betrokken	10
2.3 Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen zijn en worden betrokken	11
2.4 Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken	13
Hoofdstuk 3 Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat	14
3.1 Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie	14
3.2 Gevolgen van de fusie voor denominaties en de overzichtelijkheid op locatieniveau	18
3.3 Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders	19
3.4 Medezeggenschap	19
3.5 Gevolgen voor voorzieningen	19
3.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid	21
Hoofdstuk 4 Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid	23
4.1 Effecten van de fusie op de keuzevrijheid	23
4.2 Effecten van de fusie op de diversiteit	23
4.3 Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio	23
Hoofdstuk 5 Kosten en baten van de fusie	24
5.1 Financiële kosten en baten	24
5.2 Financiële risico's	24
5.3 Niet financiële kosten en baten	25
Hoofdstuk 6 Evaluatie van de fusie	26
6.1 Evaluatie van de fusie	26
Hoofdstuk 7 Advies gemeente(n)	27
7.1 Advies burgemeesters en wethouders	27
Bijlage(n) Advies burgemeesters en wethouders	28

Hoofdstuk 1 **Beoogde fusie en** **aanleiding** voor de fusie

In de eerste helft van het schooljaar 2019-2020 hebben de bestuurders van de Alliantie VO en de Scholengroep Rijk van Nijmegen het voornemen gedeeld met zowel de Raden van Toezicht als de rectoren en directeuren om tot intensieve, meer structurele samenwerking tussen beide scholengroepen te komen. In de afgelopen periode is op bestuurlijk niveau geïnvesteerd in kennismaking en opbouwen van vertrouwen. Het is de gezamenlijke overtuiging, na het uitvoeren van een haalbaarheidsonderzoek¹, om beleidsrijk te sturen op maatschappelijke ontwikkelingen en dat vergaande samenwerking hierin meer kansen biedt voor zowel leerlingen als personeel. Beide schoolbesturen willen het proces opstarten dat moet leiden tot een bestuurlijke fusie van beide scholengroepen.

Een van de eerste stappen in een fusieproces is het opstellen van een zogenaamde 'Fusie Effect Rapportage' (hierna te noemen: FER). Deze FER is bedoeld om interne en externe stakeholders inzicht te verschaffen in de motieven voor en gevolgen van de fusie, zodat zij hun rol in het besluitvormingstraject met betrekking tot de beoogde fusie goed geïnformeerd kunnen spelen. Voor een uitgebreide toelichting en onderbouwing bij de in deze FER genoemde overwegingen wordt verwezen naar het uitgevoerde haalbaarheidsonderzoek.

In deze Fusie Effect Rapportage wordt conform de voorwaarden zoals beschreven in de 'Regeling en beleidsregels fusietoets in het onderwijs 2017' inzicht gegeven in de aanleiding en gevolgen van de beoogde fusie per 1 januari 2020 beschreven van de schoolbesturen:

- Stichting Alliantie Voortgezet Onderwijs v. Nijmegen (41285);
- Stichting Scholengroep Rijk van Nijmegen (41281).

De FER wordt door het bevoegd gezag, conform wet- en regelgeving, ter instemming voorgelegd aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR's) en ter advies aangeboden aan het college van burgemeester en wethouders van de gemeenten Druten, Mook en Middelaar, Nijmegen, West Maas en Waal en Wijchen. Het besluit tot fusie wordt voorgelegd aan de GMR's en ter instemming voorgelegd aan de gemeenteraad van de gemeente Nijmegen. Finale goedkeuring van de fusie op basis van de FER is voorbehouden aan de Raden van Toezicht.

¹ Voorbij de grenzen. Haalbaarheidsonderzoek Bestuurlijke Fusie Alliantie VO & Scholengroep Rijk van Nijmegen.

1.1 Beoogde fusie en fusieproces

Dominante ontwikkelingen

In de eerste helft van het schooljaar 2019-2020 hebben de bestuurders van de Alliantie VO en de Scholengroep Rijk van Nijmegen het voornemen gedeeld met zowel de Raden van Toezicht als de rectoren en directeuren om tot intensieve, meer structurele samenwerking tussen beide scholengroepen te komen. Hieraan ten grondslag liggen de volgende belangrijkste ontwikkelingen:

- Demografische afname van het aantal leerlingen in de afgelopen jaren van ongeveer 10% met nog een vergelijkbare te verwachten daling tot ongeveer 2030.
- Toenemend lerarentekort en uitstroom schoolleiders door te verwachten natuurlijk verloop door pensionering.
- Behoud, verbreding en verdieping van een kwalitatief hoogwaardig onderwijspalet vraagt om slimmer organiseren en het delen van aanbod en voorzieningen.
- Noodzaak voor totstandkoming van een duurzaam financieel gezond scholenpalet omdat door de daling van het aantal leerlingen zowel huisvestingsvraagstukken (leegstand) en financiële problemen ontstaan.

Gezamenlijke bedoeling en ambitie

Als schoolbesturen voelen wij ons primair verbonden aan onze maatschappelijke opdracht. Vertrekpunt voor een bestuurlijke fusie is dat we gezamenlijk beter in staat zijn onze verantwoordelijkheid te nemen voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod. Het streven hierbij is dus gericht op beter (niet op groter), maar ook op het efficiënter inzetten van publieke middelen. Uitgangspunt hierbij is dat we eigenheid en diversiteit aan scholen behouden en in de organisatie van het onderwijs kleinschaligheid nastreven. Er wordt uitgegaan van een 'platte organisatieopbouw'. De positie, rechten, plichten en mogelijkheden van leerlingen, ouders en personeel blijven behouden en worden waar mogelijk versterkt.

Voorgenomen besluit

Beide schoolbesturen willen het proces opstarten dat moet leiden tot een bestuurlijke fusie van beide scholengroepen op 1 augustus 2021. De opgave waar de CvB's en de Raden van Toezicht nu voor staan is om de gewenste fusie zodanig vorm te geven dat daarmee de randvoorwaarden voor optimale kansen voor onze (toekomstige) leerlingen worden geboden.

1.2 Tijdsbestek

1. Voorbereiden fusiebesluit (september 2020 – november 2020)
 - a. Goedkeuring Raden van Toezicht stappenplan en besluitvormingstraject
 - b. Voorgenomen besluit juridische inrichting rechtspersoon

- c. Informeren GMR's, Raden van Toezicht, managementteams, gemeenten, ouders en medewerkers bij opstellen FER
 - d. Inventariseren of fusie op instemming kan rekenen bij gemeente Nijmegen
 - e. Verkennen identiteitsgebonden statutaire aspecten met de NKSR
 - f. Opstellen FER
2. Instemming bestuurlijke fusie (november 2020 - april 2021)
- a. Onderzoek gevolgen lopende overeenkomsten
 - b. Vaststellen (concept) FER door CvB's
 - c. Goedkeuring (concept) FER + fusie door GMR's
 - d. Advies fusie door colleges van B en W
 - e. Goedkeuring (concept) FER + fusie door Raden van Toezicht
 - f. Goedkeuring fusie door gemeenteraad Nijmegen
 - g. Informeren vakbonden/SER
3. Bestuurlijke fusie krijgt zijn beslag (mei 2021 - juli 2021)
- a. Opstellen fusievoorstel en conceptstatuten
 - b. Vaststellen jaarrekening(en)
 - c. Deponering benodigde stukken Kamer van Koophandel
 - d. Informeren belanghebbenden
 - e. Afronding uitstaande juridische punten
 - f. Passeren fusieakte ten kantore van Van Doorne bij volmacht

Om bovenstaand tijdspad aan de kunnen houden is een gedetailleerde planning opgesteld.

1.3 Motieven voor de fusie

Breed en hoogwaardig onderwijspalet binnen een financieel gezond scholenpalet

Gezamenlijk willen we in onze regio de diversiteit in het onderwijspalet behouden en toekomstbestendig inrichten. Dat kan alleen vanuit een ook financieel duurzaam gezond scholenpalet. Er is sprake van een sterke daling van leerlingaantallen. In de periode van 2015-2030 is een daling gerealiseerd c.q. wordt een daling voorzien van totaal 3600 leerlingen binnen beide scholengroepen, ruim 20%. De eerste jaren is krimp opgevangen door aanpassing en 'schaven' op schoolniveau. Daarbij moet worden omgegaan met forse onderlinge verschillen. De aanhoudende daling vraagt de komende periode onvermijdelijk meer structurele interventies in het scholenpalet. Dat zal complexe en pijnlijke keuzes met zich meebrengen. Op school-, locatie-, profiel- en/of afdelingsniveau. Dat geldt op dit moment al voor beide schoolbesturen afzonderlijk. Een bestuurlijke fusie kan hier toegevoegde waarde bieden. Bijvoorbeeld omdat besluiten 'over bestuurlijke grenzen heen' en voorbij 'onderlinge concurrentie' tot beter samenhangende, regionale keuzes leiden. Verdere uitwerking hiervan vindt plaats na het beoogde fusiemoment. Daarbij

worden -vanuit onze maatschappelijke opdracht- een aantal 'leidende principes' geformuleerd. Doel is behoud van een hoogwaardig, divers en bereikbaar onderwijsaanbod vanuit leerlingperspectief.

Goed werkgeverschap

Om onze ambities voor het onderwijs waar te kunnen maken is het noodzakelijk dat we voldoende kwalitatief goede medewerkers aan ons weten te binden. Dat doen wij door met inhoudelijk aantrekkelijke functies, op basis van keuzes uit een hoogwaardig, divers onderwijsaanbod op verschillende locaties. Maar ook door loopbaanperspectieven, goede opleidingsmogelijkheden en werkgelegenheid te garanderen. Blijven investeren in medewerkers waardoor zij flexibel en duurzaam inzetbaar zijn, vormt een belangrijk uitgangspunt. Medewerkers moeten de ruimte krijgen om kennis uit te wisselen om te kunnen excelleren en zich te vernieuwen. Ze moeten erop kunnen rekenen dat hun expertise duurzaam wordt ingezet.

De samenwerking in het ondersteunende proces

De fusie moet leiden tot een meer professionele, kwalitatief goede en slagvaardige organisatie die in het belang van goed onderwijs in staat is op een passende manier om te gaan met de geschetste dominante ontwikkelingen. Door vanuit één organisatie te werken kan expertise beter worden benut, verminderen de administratieve lasten, is het mogelijk om professioneler, efficiënter en effectiever de scholen te ondersteunen waardoor we meer aandacht en middelen kunnen besteden aan het onderwijs.

Bestuurskracht versterken

Integratie van het bestuur maakt het mogelijk om de belangen van de scholen beter te behartigen in een complexere wordende omgeving. Hierbij kan gedacht worden om de toenemende (verplichte) afstemming, verantwoording en samenwerking met andere (maatschappelijke) partners. Toenemende bestuurskracht is daarnaast -en vooral- van belang om sturing te kunnen (blijven) geven aan onderwijskundig leiderschap, innovatie op het niveau van de onderwijsgroep en de strategische doorontwikkeling op bijvoorbeeld kwaliteits-, personeels-, financieel beleid en huisvesting.

1.4 Alternatieven voor de fusie

In deze paragraaf verkennen we enkele rechtsvormen als mogelijk alternatief voor een bestuurlijke fusie:

- de personele unie (met of zonder holding)
- de federatie
- de coöperatie

Personele unie (met of zonder holding)

Een constructie waarbij beide stichtingen behouden blijven, maar waarbij de samenhang in aansturing en toezicht gewaarborgd wordt door in alle besturen en alle toezichthoudende organen dezelfde personen te benoemen, staat in de literatuur bekend als een 'personele unie' al dan niet in combinatie met een koepelstichting ('holding').

De personele unie (met of zonder holding) wordt in het onderwijs veelal gekozen als bestuursvorm, wanneer een bestuurlijke fusie wettelijk niet mogelijk is/was of omdat er veel waarde gehecht werd/wordt aan de denominatie van de scholen binnen de afzonderlijke stichtingen (christelijke en openbare scholen). In die zin is een personele unie te beschouwen als een goed alternatief voor een bestuurlijke fusie. Omdat de gezamenlijke ambitie gericht is op vergaande samenwerking in het primaire proces als het gaat om een duurzaam onderwijsaanbod, in het ondersteunende proces en het versterken van het werkgeverschap is het behouden van twee stichtingen echter een minder optimaal alternatief.

Federatie

Een federatie heeft in de praktijk vaak als hoofdtaak om bestuur overstijgende beheerstaken uit te voeren en te coördineren voor een tot dat doel opgerichte rechtspersoon. Het ligt voor de hand om met name zaken als onderhoud en administratieve ondersteuning aan te wijzen als taken voor een federatie (in bijvoorbeeld een gemeenschappelijke backoffice).

Een federatie is niet erg geschikt voor het realiseren van gezamenlijke onderwijsdoelstellingen van besturen, omdat een federatie niet als bevoegd gezag van één of meer onderwijsinstellingen mag optreden. Omdat beide schoolbesturen juist als één organisatie willen sturen op onder andere onderwijsdoelstellingen en personeelsbeleid is een federatie niet geschikt als alternatief.

Coöperatie

De coöperatie vertoont sterke overeenkomsten met de federatie als rechtsvorm en wordt vaak gebruikt om krachten te bundelen vanuit de overtuiging 'samen staan we sterk', om zo een gezamenlijk platform te vormen en een sterke gesprekspartner te zijn voor overheid en bedrijfsleven.

In de praktijk worden coöperaties vaak gebruikt voor gezamenlijke inkoop, beheer van gebouwen en bijvoorbeeld de organisatie van een beroepsgroep of als rechtsvorm voor samenwerkingsverbanden passend onderwijs. Een coöperatie is niet erg geschikt voor het realiseren van gezamenlijke onderwijsdoelstellingen van besturen, omdat een coöperatie niet als bevoegd gezag van één of meer onderwijsinstellingen mag optreden. Omdat beide schoolbesturen juist als één organisatie willen sturen op onder andere onderwijsdoelstellingen en personeelsbeleid is een coöperatie niet geschikt als alternatief.

Conclusie: andere bestuurlijk-juridische vormen zijn voor beide schoolbesturen minder geschikt om een intensieve en structurele samenwerking te kunnen borgen.

1.5 Te bereiken doelen van de fusie

Door de bestuurlijke fusie wordt met name bijgedragen aan:

1. Breed en hoogwaardig onderwijspalet binnen een financieel gezond scholenpalet
2. Goed werkgeverschap
3. Samenwerking in het ondersteunende proces
4. Versterking bestuurskracht

Hoofdstuk 2 Communicatie over de fusie

Het verwachte succes van de bestuurlijke fusie hangt zeer sterk samen met de mate waarin de fusie draagvlak heeft onder in- en externe stakeholders. Onder intern draagvlak wordt verstaan: het draagvlak voor de fusie onder personeel en ouders. Bij extern draagvlak speelt het draagvlak onder de gemeenten, het samenwerkingsverband passend onderwijs, andere schoolbesturen en samenwerkingspartners uit bedrijfsleven een rol.

Uitgangspunt van de bestuurlijke fusie is dat door de bestuurlijke fusie de samengevoegde schoolbesturen beter in staat zijn verantwoordelijkheid te nemen en randvoorwaarden te bieden voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod. In de manier waarop stakeholders erbij worden betrokken wordt onderscheid gemaakt tussen hun formele rol in het fusieproces en de manier waarop zij bij de totstandkoming van de FER zijn betrokken en ook verder bij het fusieproces worden betrokken.

Nadat in oktober 2020 door beide Raden van Toezicht instemming is verleend op het voornemen tot fusie, is per november externe ondersteuning aangetrokken om de communicatie gedurende de periode van voorbereiding tot fusie te faciliteren.

2.1 Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken

Beide schoolbesturen kennen een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en hebben in het proces tot bestuurlijke fusie een formele rol.

Formele rol medezeggenschap

De GMR's hebben instemmingsrecht ten aanzien van een besluit tot fusie van de schoolbesturen en de FER die ten behoeve daarvan wordt opgesteld. De GMR's ontvangen altijd een fusie-effectrapportage van het schoolbestuur. Alvorens het bevoegd gezag een besluit neemt over de fusie dienen ouders hierover geraadpleegd te worden. Het ligt het meest in de rede dat de ouderraadpleging door de GMR's wordt georganiseerd. Tevens is het mogelijk om als GMR onafhankelijk inhoudelijk advies aan te vragen.

In maart 2020 hebben beide CvB's hun intentie om te komen tot intensieve, meer structurele samenwerking gedeeld met de Raden van Toezicht, de rectoren/directeuren. Na het positieve besluit van beide Raden van Toezicht om een haalbaarheidsonderzoek te kunnen starten zijn de medezeggenschapsraden in april 2020 geïnformeerd over dit haalbaarheidsonderzoek. Daarbij zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop de medezeggenschap betrokken zal

worden in het traject. De intentie is om naast de formele instemmingsprocedure de GMR's tijdig en zorgvuldig te informeren over de processtappen. De GMR's hebben onderling initiatief genomen tot kennismaking. In juni 2020 zijn de GRM's op de hoogte gebracht van het feit dat het haalbaarheidsonderzoek zich specifiek zou richten op een fusie-onderzoek. Op 7 september is het haalbaarheidsonderzoek toegelicht aan een afvaardiging van beide GMR's. Op 15 september 2020 is tijdens een scholing van de gezamenlijke GMR's met beide CvB's verdiepend gesproken over de motivatie ten aanzien van het voornemen tot een bestuurlijke fusie. In dit overleg is het voorgenomen besluit, het te doorlopen proces en de taak van medezeggenschap in deze toegelicht. Tevens worden werkafspraken gemaakt over de manier waarop medezeggenschap invulling kan geven aan de ouderraadpleging behorende bij deze FER. Op weg naar een definitief fusiebesluit zullen de medezeggenschapsorganen op meerdere momenten geïnformeerd worden en gevraagd worden om een instemmingsbesluit te nemen met betrekking tot de FER en de voorgenomen fusie.

2.2 Wijze waarop Raad van toezicht is en wordt betrokken

Beide schoolbesturen kennen een Raad van Toezichtmodel. De Raden van Toezicht hebben in het proces tot bestuurlijke fusie een formele rol.

Formele rol van de Raad van Toezicht

De RvT heeft als primaire verantwoordelijkheid om toe te zien of het gevoerde beleid goed is voor de organisatie en voor de regionale samenleving waaraan deze dienend is. Vanuit dit perspectief dient de RvT goedkeuring te geven aan het voorgenomen besluit, de FER en aan het definitieve besluit tot fusie.

De RvT is vanaf de intentie om bestuurlijk te fuseren betrokken en heeft steun uitgesproken voor het ingezette proces. Periodiek worden de Raden van Toezicht door de CvB's geïnformeerd over de voortgang. Conform de planning zal de Raden van Toezicht gevraagd worden de FER goed te keuren en goedkeuring te verlenen aan het (voorgenomen) besluit tot fusie.

In november 2020 is tijdens een gezamenlijke ontmoeting van de beide Raden van Toezicht gesproken over de door de bestuurders aangereikte besturingsfilosofie, de leidende principes voor het onderwijskundig leiderschap, de gezamenlijke ambities van het bestuur op het onderwijsaanbod in de regio, de uitgangspunten en kaders voor financiële sturing, de organisatie inrichting en de overlegstructuur.

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

Er is vanuit gegaan dat de belangen van personeel en de belangen van de leerlingen en ouders in de GMR's worden vertegenwoordigd. Leerlingen worden daarom niet als afzonderlijke doelgroep bij het fusieproces betrokken.

Formele rol van personeel, ouders en leerlingen

Personeel en ouders zijn wettelijk betrokken bij het besluitvormingsproces door (a) hun positie in de medezeggenschapsorganen en (b) bij de verplichte ouderraadpleging, waarvan de uitkomsten door medezeggenschap moeten worden meegewogen bij hun instemmingsbesluiten inzake de bestuurlijke fusie.

De belangen van leerlingen zijn onderdeel van de ouderraadpleging.

Ouders zijn naast de vertegenwoordiging in de medezeggenschapsorganen betrokken bij het proces van de verplichte ouderraadpleging. De uitkomsten van deze ouderraadpleging worden door de medezeggenschapsorganen meegenomen in hun besluitvorming. De wijze van ouderraadpleging staat vrij.

De achterbanraadpleging heeft inmiddels schriftelijk plaatsgevonden door alle ouders middels een brief te informeren:

- a. In de brief is op hoofdlijnen aangegeven wat de aanleiding is van de bestuursoverdracht, gevolgen voor leerlingen, ouders en personeel en rol van medezeggenschap.
- b. Tevens is in de brief de mogelijkheid geboden om per e-mail binnen een termijn van 2 weken vragen en/of opmerkingen aan te dragen rondom de bestuursoverdracht.

In totaal zijn er 62 reacties ontvangen. Onderstaand zijn puntsgewijs de items samengebracht zoals deze zijn aangereikt door de ouders.

Positieve waardering van ouders:

- Helder verhaal
- Levert (synergetische) voordelen op – een grote partij bereikt meer dan een aantal kleine partijen
- Kostenbesparing
- Goed onderwijs
- Goede werkgeverschap
- Samenwerking in plaats van concurrentie

Zorg van ouders / aandachtspunten:

- Aandacht voor (behoud van) de identiteit/eigenheid van de individuele scholen

- Behoud van een rijk onderwijsaanbod; de fusie mag niet leiden tot verdwijnen van scholen
- Concurrerende positie draagt bij aan kwaliteit en diversiteit – verminderde keuze bij één schoolbestuur, diversiteit en eigenheid is gebaat bij aanwezigheid van meerdere partijen
- Logheid van de nieuwe organisatie, macht bij weinig mensen, verminderde wendbaarheid, efficiëntie?
- De 'zwakste' partij zet de toon
- Er is nog veel te halen in samenwerking in de huidige vorm

Aantal reacties ouderraadpleging door de GMR van Alliantie VO

Van de 10.628 leerlingen die op 1 oktober 2019 op een van de scholen van Alliantie VO staan ingeschreven zijn 37 reacties ontvangen. Er zijn 12 ouders die een fusie afraden of kritisch staan tegenover een fusie en van mening zijn onvoldoende informatie te hebben. De resterende 25 reacties zijn ondersteunend aan de voorgenomen fusie.

Aantal reacties ouderraadpleging door de GMR van Scholengroep Rijk van Nijmegen

Van de 5.231 leerlingen die op 1 oktober 2019 op een van de scholen van de Scholengroep Rijk van Nijmegen staan ingeschreven zijn 25 reacties van ouders ontvangen. In totaal zijn 3 reacties negatief, 6 reacties neutraal en 16 reacties die het voornemen tot fusie ondersteunen.

Gezamenlijke bestuurlijke reactie op de ouderraadplegingen

Het meewegen van de ingekomen reacties uit de ouderraadpleging is voorbehouden aan de medezeggenschapsorganen. Op basis van de ingekomen reacties hebben beide schoolbesturen gezamenlijk een reactie gegeven aan de GMR's. De kern van die reactie is als volgt samengevat: De huidige krimp (een daling van 3600 leerlingen in de periode 2015-2030) zorgt ervoor dat er in de komende jaren vraagstukken ontstaan die slechts door het opheffen van de bestaande bestuurlijke 'grenzen' (fusie) tussen beide organisaties kunnen worden opgelost. Het gaat dan bijvoorbeeld over andere inrichting van het aanbod, goed werkgeverschap rond lerarentekorten en huisvestingsvraagstukken.

Deze fusie heeft ten doel op alle organisatieonderdelen intensief met elkaar samen te werken, vanuit de overtuiging dat alleen daardoor de beste mogelijkheden in zicht komen om het onderwijs- en scholenpalet ook in de toekomst rijk, divers en duurzaam te houden. Door hierin samen te werken en niet te werken vanuit concurrentie, kunnen er keuzes gemaakt worden die bijdragen aan een volwaardig aanbod en keuzemogelijkheden. Ook in de nieuwe situatie blijft het van belang dat scholen zich van elkaar onderscheiden, om zo een divers aanbod te laten bestaan voor de (toekomstige) leerlingen, zodat er daadwerkelijk wat te kiezen valt.

In deze fase zijn er nog geen keuzes te maken of gemaakt over het onderwijsaanbod en het voortbestaan van scholen. Echter, in de toekomst is ingrijpen op het niveau van afdelingen, locaties en/of scholen onvermijdelijk. Dit geldt overigens ook voor de situatie zonder een bestuurlijke fusie. De bestuurlijke fusie maakt dat noodzakelijke, soms moeilijke of pijnlijke, keuzes beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Zo wordt -voorbij afwegingen in de sfeer van concurrentie- ook in de toekomst een zo breed, divers en bereikbaar mogelijk scholen- en onderwijspalet gewaarborgd.

2.4 Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken

De gemeenten Druten, Mook en Middelaar, Nijmegen, West Maas en Waal, en Wijchen hebben een formele rol in het fusieproces.

Formele rol van de gemeente Nijmegen

Op basis van de statuten van Stichting Alliantie VO en de verantwoordelijkheid voor het openbaar onderwijs in de gemeente, dient de gemeenteraad van Nijmegen goedkeuring te geven aan het besluit tot fusie. Het college van burgemeester en wethouders van de gemeenten Druten, Mook en Middelaar, Nijmegen, West Maas en Waal en Wijchen dienen een advies te geven over de wenselijkheid van de voorgenomen fusie; dit advies is onderdeel van de FER.

Ambtelijk en bestuurlijk (wethouder Onderwijs) zijn de gemeenten Druten, Mook en Middelaar, Nijmegen, West Maas en Waal en Wijchen door de CvB's in een gesprek geïnformeerd over het voorgenomen besluit tot een bestuurlijke fusie en het beoogde tijdpad. Na gereedkomen van de concept FER zijn de colleges van burgemeester en wethouders per brief gevraagd een advies uit te brengen over de voorgenomen bestuurlijke fusie. Dit advies wordt te zijner tijd als bijlage aan de FER toegevoegd. Na het doorlopen van de interne besluitvorming met betrekking tot de FER en het voorgenomen fusiebesluit zal de gemeenteraad van Nijmegen gevraagd worden om de bestuurlijke fusie goed te keuren.

Beide schoolbesturen werken met veel maatschappelijke partners en bedrijven samen, onder andere: de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, gemeenten, andere scholen en collega schoolbesturen in het voortgezet onderwijs alsmede toeleverend en vervolgonderwijs. Daarnaast hebben beide schoolbesturen met diverse dienstverleners formele contracten. Al deze betrokkenen zullen na de formele besluitvorming schriftelijk worden geïnformeerd over de bestuurlijke fusie. In reguliere overleggen zal het voornemen tot bestuurlijke fusie ter informatie worden gecommuniceerd en toegelicht.

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

In dit hoofdstuk wordt conform het format voor de FER een korte beschrijving gegeven van de gevolgen van de bestuurlijke fusie voor personeel, ouders en leerlingen en de borging van de menselijke maat.

3.1 Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie

Rechtspersoon

De bestuurlijke fusie komt tot stand door middel van een juridische fusie in de zin van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en zal tot stand komen door op basis van gelijkwaardigheid, nieuwe naam van het bestuur, huisstijl en statuten vorm en inhoud te geven in de stichting die nu door Alliantie VO wordt gebruikt.

Concreet betekent dit dat:

- de statuten van de verkrijgende stichting worden gebruikt en veranderd in een nieuw te vormen schoolbestuur dat alle activiteiten van beide schoolbesturen zal voortzetten;
- de stichting wordt ingericht zoals bedoeld in artikel 53c van de Wet op het voortgezet onderwijs. Het statutaire doel van de stichting is in elk geval het geven van kwalitatief hoogwaardig openbaar onderwijs, katholiek onderwijs en onderwijs op algemeen bijzondere grondslag in afzonderlijke scholen voor openbaar en bijzonder onderwijs. De statuten van de verkrijgende stichting worden aangepast, waardoor zowel het openbare als het algemeen bijzondere karakter van het onderwijs (en alle daaronder vallende huidige denominaties zoals confessionele samenwerkings- en interconfessionele scholen) binnen het nieuwe bestuur gewaarborgd blijft;
- het vermogen in één keer onder algemene titel wordt overgedragen;
- alle juridische handelingen in één keer plaatsvinden.

Bestuurlijke inrichting

De huidige bestuurlijke organisatie van beide schoolbesturen vormt het zogeheten raad-van-toezicht-model, dat uitgaat van een duidelijke en optimale scheiding tussen toezicht en bestuur van de stichtingen. De RvT houdt toezicht op het College van Bestuur en de organisatie. Daarnaast heeft de RvT ook een stimulerende en adviserende functie jegens het College van Bestuur. De bestuurlijke inrichting is dus na de bestuurlijke fusie vergelijkbaar.

Door het bestuur is in het najaar 2020 een voorstel voor de besturingsfilosofie van de nieuwe organisatie opgesteld en besproken met de Raden van Toezicht en de rectoren/directeuren. De in paragraaf 1.3 beschreven beoogde doelen voor de fusie vormen als uitgangspunt onderdeel van de besturingsfilosofie. Op basis van leidende principes is vervolgens een voorstel uitgewerkt voor de organisatie-inrichting, de overleg- en besluitvormingsstructuur.

De voorstellen worden zowel door de Raden van Toezicht als ook de rectoren/directeuren onderschreven.

Op basis van de onderschreven uitgangspunten voor de besturingsfilosofie en de leidende principes, wordt door beide Raden van Toezicht geanticipeerd op de toekomstige inrichting van het intern toezicht. Vacatures binnen beide raden worden vanaf najaar 2020 niet meer ingevuld. Op basis van gezamenlijke gesprekken over de gewenste en gedeelde toezichtvisie, worden nadere keuzes gemaakt over omvang, samenstelling en rolverdeling binnen de nieuw te vormen Raad van Toezicht.

Organisatorische structuur

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de uitvoering van beleid op bestuursniveau. Gekozen wordt voor een tweehoofdig College van Bestuur met een nader te bepalen rol- en portefeuillevverdeling.

De huidige structuur van vier managementlagen wordt ook in de nieuwe organisatie gehandhaafd. Daarmee blijft een zo plat mogelijke structuur gewaarborgd.

De voorbereiding en uitvoering van beleid op schoolniveau en de aansturing van de dagelijkse gang van zaken gebeurt onder leiding van de rectoren en directeuren van de scholen. De bestuursbureaus van beide organisaties worden na de fusie geïntegreerd tot één bestuurs- en servicebureau. In de aanloopfase naar de fusie staat daarbij 'harmonisatie' van diensten centraal. In een volgende fase, na de formele fusie, wordt gezien hoe de organisatie en dienstverlening kunnen worden geoptimaliseerd. Ook voor de overige ondersteunende functies wordt een soortgelijke fasering nagestreefd. Na een periode van afstemming wordt op basis van ervaringen met het nieuwe besturingsmodel en nader te bepalen leidende principes een beleidsinhoudelijke keuze gemaakt over -onder meer- de mate waarin gekozen gaat worden voor een gezamenlijke invulling. Daarbij worden de opbrengsten in termen van kansen, aandachtspunten en overwegingen van het haalbaarheidsonderzoek betrokken.

Besturingsfilosofie

De kern van de besturingsfilosofie is op basis van de eerste formulering in het haalbaarheidsonderzoek nader uitgewerkt en hierbij ingekort en puntsgewijs samengevat:

Professionaliteit

Wij hebben vertrouwen in de kwaliteiten en inzet van onze medewerkers. Zij vormen, met name in het dagelijks werk in de school en met de leerlingen, de ambassadeurs van de *Samenwerkende Besturen*. Medewerkers zijn architect van hun eigen ontwikkeling. Feedback vragen en krijgen is daarbij vanzelfsprekend op alle niveaus, evenals verantwoording afleggen en aanspreekbaar zijn op het geleverde werk.

Vanuit het geheel

Het College van Bestuur bestuurt de nieuwe organisatie, maar doet dat niet alleen. Rectoren en/of directeurs van locaties werken vanuit het geheel van de *Samenwerkende Besturen*, hebben oog voor het regionaal belang én nemen het lokaal perspectief in ogenschouw.

Gespreid leiderschap en werken in teams

Leden van het directiebestuur zullen vanuit hun onderwijskundig leiderschap en hun professionele ruimte samen met hun managementteams, de eigen verantwoordelijkheid inhoud geven, vinden het vanzelfsprekend om elkaar daarover te bevragen en aanspreekbaar te zijn op het grotere geheel en hogere doel. Wij kiezen ook hier voor de dialoog, voor het delen van verhalen.

Teams voeren (delen van) het werk samen uit, ondersteunen elkaar en zorgen voor samenhang in het werk. Van teams wordt gevraagd meer te zijn dan de som der delen. Verschillen tussen mensen vormen een bron van rijkdom, mits ingezet ten behoeve van de kwaliteiten van het geheel.

Professionele cultuur

Wij doen wat we van anderen (collega's, leerlingen) vragen. We geven zelf het goede voorbeeld en geven inhoud aan de professionele cultuur, zodat de professionaliteit van onze mensen tot zijn recht kan komen en zich goed kan ontwikkelen. Deze cultuur zorgt voor de samenhang in de organisatie als geheel en is leidend voor de aansturing van het dagelijks werk en de veranderingsprocessen. Hierbij spelen de leidinggevers een belangrijke rol. Zij leven voor dat een afspraak ook echt een afspraak is. Ze zorgen dat er niet over elkaar, maar met elkaar gesproken wordt.

Binnen kaders

Kaderstellend leidinggeven houdt in dat een niveau met bredere (eind) verantwoordelijkheid in de organisatie kaders vaststelt voor de andere niveaus. Deze kaders zijn zo geformuleerd dat de leidinggevers, zich uitgedaagd voelen om binnen deze kaders de uitwerking op een professionele manier ter hand te kunnen nemen.

Integraal met ondersteunende expertise

Op alle leidinggevendende niveaus gaan we uit van integraal management. Integraal verwijst naar de verantwoordelijkheid voor een geheel (afhankelijk van het niveau), waar een goede afstemming plaats moet vinden tussen de noodzakelijke werkzaamheden, de inzet van medewerkers en de daarvoor benodigde budgetten.

Passend bij de omvangrijke schaal van de organisatie vervullen de ondersteunende diensten/stafdiensten hun kerntaken/specialistische expertise binnen behulpzame afspraken en een structuur van duidelijk belegde rollen en verantwoordelijkheden. De continue afstemming en wisselwerking tussen de scholen en het bestuurs- en servicebureau (een 'lemniscaat-model'), is daarbij cruciaal.

Resultaatverantwoordelijk

Elke leidinggevende verbindt zich aan het behalen van resultaten, net als elke professional die aan de basis staat van de schoolorganisatie (aanspreekbaar en verantwoordelijk). Deze resultaten worden vanuit kwantitatieve en kwalitatieve doelen nagestreefd. Na te streven doelen worden jaarlijks vastgelegd. Deze doelen zijn haalbaar in de ogen van de directbetrokkenen en kunnen het lopende werk of veranderprocessen betreffen.

Vertaling besturingsfilosofie naar financiële kaders

Door de bestuurders is aan beide Raden van Toezicht gepresenteerd welke leidende principes voor financiële kaders logischerwijs volgen op de nieuw geformuleerde besturingsfilosofie. Deze door de Raden van Toezicht onderschreven uitgangspunten kunnen als volgt worden samengevat:

- De financiële kaders en –sturing zijn 'dienstbaar' aan onze maatschappelijke opdracht als schoolbestuur ('het geheel');
- Onderlinge solidariteit is belangrijk. Dat vraagt werken vanuit vertrouwen en de strikte verwachting dat iedereen binnen de eigen ruimte een maximale inspanning levert om een gezonde financiële positie te verkrijgen;
- Aanspreekbaarheid (en leren van elkaar) staan centraal. Dit vooronderstelt transparantie en data-ondersteund werken;
- Het financieel beheerssysteem moet prikkels bevatten voor goed rentmeesterschap;
- Eenheden zijn resultaatverantwoordelijk;
- Signaleringsgrenzen van de inspectie voor het vermogensbeheer (OCW) worden (op bestuursniveau) niet overschreden.

Het onderwijskundig leiderschap van het bestuur.

Van het bestuur mag verwacht worden dat zij:

1. Zullen vaststellen vanuit welk onderwijsaanbod (het 'portfolio') de organisatie werkt of gaat werken, passend bij de maatschappelijke opdracht, het regionaal perspectief en de visie van het bestuur.
2. Richting zullen geven aan de onderwijskundige ontwikkelingen en innovaties binnen de organisatie als geheel. Het formuleren van leidende principes en/of kaders voor onderwijsontwikkeling en -innovatie op schoolniveau.
3. Zullen monitoren/vaststellen of en in hoeverre de beloftes en profielen omtrent het onderwijs in de praktijk worden waargemaakt. Dit element legt ook de relatie naar het (vernieuwde) bestuurlijk toezicht van de Inspectie.

Toegankelijkheid van bestuur na bestuurlijke overdracht

Net zoals dat op dit moment ook het geval is, zal het eerste aanspreekpunt voor personeel, ouders en leerlingen de leidinggevende/directie op school-/afdelingsniveau zijn. De lijnen van besluitvorming en mandaat voor de direct

belanghebbenden en de toegankelijkheid tot het College van Bestuur zijn na de bestuurlijke fusie vergelijkbaar.

Het onderwijskundig leiderschap van de directeur

Het onderwijskundig leiderschap vanuit het bestuur wordt ingevuld vanuit rolbewustzijn en passend bij de besturingsfilosofie met daarin verankerd de professionele ruimte voor de directeuren en hun medewerkers. Onderwijskundig leiderschap is ook voor rectoren het “wezen” van de leidinggevende verantwoordelijkheid in onze sector. Dit leiderschap vertaalt zich in initiatieven en het dragen van professionele verantwoordelijkheid op alle andere niveaus van de organisatie.

In het mandaat van de rectoren en directeur(en) van het bestuurs- en servicebureau direct onder het College van Bestuur weerspiegelt zich het ideaal van gespreid leiderschap, zoals deze ook in de besturingsfilosofie verankerd is. Directeuren nemen de verantwoordelijkheid om het gespreid leiderschap in hun eigen organisatieonderdeel inhoud te geven. Steeds vormt de insteek van de besturingsfilosofie hierbij de toetssteen: het gaat om het goed invulling geven aan professionele ruimte ten dienste van de kwaliteit van het geheel.

3.2 Gevolgen van de fusie voor denominaties en de overzichtelijkheid op locatieniveau

Borging van de verschillende denominaties

Bij het voorgenomen besluit om over te kunnen gaan tot een fusie staan de verschillende denominaties die nu geborgd zijn voor het onderwijsaanbod in Nijmegen en de regio niet ter discussie. Er is geen intentie hierin wijzigingen te willen doorvoeren. Voor de formele afwikkeling zullen hiertoe de volgende processen worden doorlopen. Zowel de openbare als Rooms-Katholieke, algemeen bijzondere, confessionele en interconfessionele denominaties zullen in stand worden gehouden. De bepalingen in de nieuwe statuten waarmee het openbaar onderwijs wordt gewaarborgd blijven behouden en worden ter instemming aan de gemeente Nijmegen voorgelegd. De huidige bepalingen in de nieuwe statuten waarmee het Rooms-Katholieke onderwijs wordt gewaarborgd zijn aan de Nederlandse Katholieke Schoolraad (NKSr) ter goedkeuring voorgelegd. De VBS zal advies gevraagd worden voor het algemeen bijzonder onderwijs van SGRvN.

Overzichtelijkheid op locatieniveau

In de organisatie op school-, locatie-, of afdelingsniveau worden door de bestuurlijke fusie geen veranderingen of aanpassingen doorgevoerd. Zoals echter ook in paragraaf 2.3 is aangegeven, zijn hier echter de komende periode als gevolg van daling van leerlingaantallen en financiële middelen interventies onvermijdelijk. Dit geldt overigens ook voor beide schoolbesturen afzonderlijk, dus voor de situatie zonder een bestuurlijke fusie. De bestuurlijke fusie maakt wel dat noodzakelijke, soms moeilijke of pijnlijke, keuzes beter op elkaar

afgestemd kunnen worden. Zo wordt -voorbij afwegingen in de sfeer van concurrentie- ook in de toekomst een zo breed, divers en bereikbaar mogelijk scholen- en onderwijspalet gewaarborgd.

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

Binnen de nieuwe besturenorganisatie zal het beleid onverminderd gericht zijn op de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Er blijft gewerkt worden met rectoren en schooldirecteuren die integraal verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van de scholen en budgetverantwoordelijk zijn voor de door hen te beïnvloeden kosten. De positie van ouders en leerkrachten ten opzichte van de individuele scholen en de rector en/of schooldirecteuren verandert niet als gevolg van deze fusie. De fusie biedt betere randvoorwaarden voor een professionele, kwalitatief goede en slagvaardige organisatie, gericht op het belang van ouders en leerlingen. Betrokken ouders kunnen binnen de nieuwe organisatie participeren als vertegenwoordiger van de oudergeleding in de MR of de GMR.

3.4 Medezeggenschap

Een bestuurlijke fusie heeft nauwelijks gevolgen voor de medezeggenschap op schoolniveau. De gevolgen voor de medezeggenschap zullen zich hoofdzakelijk op bovenschools niveau manifesteren. Er zal op grond van de Wet Medezeggenschap (WMS) een nieuwe GMR moeten worden gevormd, die zich uitsluitend bezighoudt met onderwerpen die van belang zijn voor alle of een meerderheid van de scholen. Beide besturen kennen momenteel één GMR.

In november 2020 hebben de gezamenlijke GMR's afgesproken met een vertegenwoordiging van de huidige beide GMR's al te starten met een werkgroep om de nieuwe bovenschoolse medezeggenschapsstructuur van de fusieorganisatie in te richten. Hierbij staat de harmonisatie van de medezeggenschapsstatuten en -reglementen centraal. In het bijzonder is hierbij aandacht voor de borging van medezeggenschap (evenwichtige instroom) en de overgang van de huidige structuur en leden naar de nieuwe structuur en leden. Het nieuwe schoolbestuur kan het nieuwe gemeenschappelijke medezeggenschapsstatuut en reglement vaststellen nadat 2/3 van de (huidige) GMR's hiermee heeft ingestemd.

3.5 Gevolgen voor voorzieningen

Beide schoolbesturen hebben op dit moment de huisvestingsverantwoordelijkheid, de huisvestingsfunctie voor de scholen en het bestuursbureau en de organisatie ten aanzien van vastgoed/huisvesting helder belegd. Bovendien beschikken beide organisaties over een eigen huisvestingsstrategie. Het formuleren van een gemeenschappelijk beleidskader

en heldere afspraken over organisatie en inrichting van de huisvestingsfunctie voor de toekomstige organisatie is een belangrijk aandachtspunt.

Met betrekking tot de huisvesting van de huidige twee bestuursbureaus, worden voorbereidingen getroffen om bij de start van de nieuwe organisatie gezamenlijke huisvesting gerealiseerd te hebben.

Ook zullen voor wat betreft de centraal te organiseren faciliteiten en dienstverlening in voorbereiding op de fusie maatregelen worden getroffen zodat bijvoorbeeld voor de inrichting van de administratieve ondersteuning en (ICT) systemen bij de start van de nieuwe organisatie de nieuwe werkwijzen operationeel kunnen zijn.

Zoals aangegeven vindt de bestuurlijke fusie plaats in een context van sterke leerlingendaling en vraagt deze ontwikkeling onvermijdelijk om interventies in het onderwijs- en scholenpalet. Voor nadere toelichting op dit punt wordt verwezen naar paragraaf 1.3. Impact op de huisvestingsvoorzieningen zijn op dit punt nog niet te concretiseren.

3.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

Rechtspositie

Als gevolg van de bestuurlijke fusie verandert de rechtspositie van het personeel. Al het personeel zal na de fusie een bestuursaanstelling krijgen bij het nieuwe bevoegd gezag en komt hiermee in dienst van dezelfde werkgever. Daarnaast gaan bij de fusie op grond van de wettelijke bepalingen met betrekking tot 'overgang van onderneming' de arbeidsovereenkomsten onder 'algemene titel' over. De rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer blijft dezelfde (behoud van bestaande rechten). Voor al het personeel verandert de naam van werkgever en is er verder geen sprake van materiële wijziging, noch een formele wijziging in het dienstverband.

Goed werkgeverschap

Parallel aan het proces om te komen tot een bestuurlijke fusie van Alliantie VO en SGRvN, is begonnen met de voorbereidingen voor het inrichten van een gezamenlijke organisatie. Uitgangspunten voor een gemeenschappelijk personeels- en professionaliseringsbeleid zijn beschreven in een concept strategische beleidsnotitie over goed werkgeverschap. Deze uitgangspunten voor personeels- en professionaliseringsbeleid worden binnen de fusieorganisatie uitgewerkt. Er zijn in dit opzicht geen noemenswaardige veranderingen. Een belangrijk voordeel op personeel vlak is dat het door de fusie eenvoudiger wordt om personeel baanzekerheid te bieden.

Een belangrijk beoogd voordeel op het personele vlak is voorts dat de loopbaanmogelijkheden voor het (grootste deel van het) personeel toenemen door de grote inhoudelijke diversiteit van het onderwijsaanbod en het professionele gezamenlijke opleidingsaanbod.

Vanzelfsprekend hanteren beide schoolbesturen ieder een eigen functiebouwwerk. In december 2020 wordt de afstemming met de vakbonden gestart met het zogenaamde DGO (Decentraal Georganiseerd Overleg). Er gaan afspraken gemaakt worden over de overgang naar het nieuwe functiebouwwerk. Er zal verkend gaan worden op welke wijze de nieuwe afspraken passend kunnen zijn binnen de huidige arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Onderdeel van dit proces is een zogenaamde 'was-wordt'-lijst.

Werkgelegenheid

De voorgenomen bestuurlijke fusie heeft geen negatief effect op de werkgelegenheid. Relevant is wel om een inschatting te maken van de verwachte (kwantitatieve) werkgelegenheid. Hierbij is het van belang om naar twee aspecten te kijken:

1. Formatieve ruimte op basis van het verwachte aantal leerlingen. Dit kan in beeld worden gebracht door de DUO-leerlingenprognose per school te koppelen aan formatieratio's zoals opgenomen in het Formatiebesluit WVO.

2. Verwacht natuurlijk verloop door het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit kan in beeld worden gebracht door op basis van de aanstellingsomvang en geboortedatum van iedere werknemer de AOW gerechtigde leeftijd te berekenen.

In tabel 3.1 staat weergegeven dat de verwachte afname aan formatieve ruimte in fte op basis van het verwachte aantal leerlingen 2019-2030 weergegeven. De tabel maakt duidelijk dat de impact van de verwachte daling op de formatieve ruimte bijna 100 fte bedraagt. Relatief gezien neemt de verwachte formatieve ruimte af met 5,9% bij SGRvN en bij Alliantie VO met 9,6%.

Tabel 3.1 Verwachte afname aan formatieve ruimte in fte.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Totaal
Rijk v N.	-15,2	-7,1	2,1	4,6	2,6	0,0	-0,7	-1,2	-0,4	0,0	-0,6	-15,8
Alliantie VO	-15,2	-8,2	-5,1	-2,1	-9,9	-13,6	-11,0	-9,5	-5,8	-2,1	-0,9	-83,4
<i>Gezamenlijk</i>	<i>-30,3</i>	<i>-15,3</i>	<i>-3,0</i>	<i>2,5</i>	<i>-7,3</i>	<i>-13,6</i>	<i>-11,7</i>	<i>-10,7</i>	<i>-6,2</i>	<i>-2,1</i>	<i>-1,5</i>	<i>-99,1</i>

In tabel 3.2 staat weergegeven dat het verwacht natuurlijk verloop in totaal ongeveer 360 fte bedraagt. Voor de Scholengroep Rijk van Nijmegen betekent dit dat naar verwachting tussen nu en 2030 ongeveer 27% van het personeelsbestand de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Voor de Alliantie VO betekent dit dat naar verwachting tussen nu en 2030 ongeveer 26% van het personeelsbestand de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Tabel 3.2 Verwachte natuurlijk verloop in fte.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Totaal
Rijk v N.	-0,2	-8,3	-13,2	-5,3	-12,1	-10,6	-10,3	-22,1	-14,8	-14,4	-10,4	-121,7
Alliantie VO	-4,6	-19,3	-11,7	-18,3	-24,5	-26,1	-35,2	-29,7	-24,5	-21,8	-25,4	-241,1
<i>Gezamenlijk</i>	<i>-4,8</i>	<i>-27,6</i>	<i>-24,9</i>	<i>-23,6</i>	<i>-36,6</i>	<i>-36,7</i>	<i>-45,5</i>	<i>-51,8</i>	<i>-39,3</i>	<i>-36,2</i>	<i>-35,8</i>	<i>-362,8</i>

Wanneer de formatieve ruimte wordt vergeleken met het natuurlijk verloop, ontstaat er een beeld waarin duidelijk wordt hoe de daling van het aantal leerlingen en het natuurlijk verloop zich tot elkaar verhouden. De verwachte afname van de formatieve ruimte is ongeveer 99 fte. Het te verwachten natuurlijk verloop in de periode tot en met 2030 betreft voor de regio ongeveer 363 fte. Duidelijk wordt hiermee dat, ondanks de dalende leerlingenaantallen, door beide schoolbesturen gezamenlijk een vervangingsvraag van ongeveer 263,7 fte te verwachten is. Hierbij wordt er geen uitspraak gedaan over kwalitatieve frictie (eventuele mis-match in bevoegdheden en functies). Deze analyse maakt duidelijk dat het voor de continuïteit van het onderwijs van belang is dat strategisch personeelsbeleid gevoerd wordt.

Hoofdstuk 4 **Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid**

In dit hoofdstuk wordt conform het format voor de FER een korte beschrijving gegeven van de gevolgen van de bestuurlijke fusie op de keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid van het onderwijs voor beide schoolbesturen.

4.1 Effecten van de fusie op de keuzevrijheid

Na de bestuurlijke fusie wordt zowel het openbare, katholieke, interconfessionele als het algemeen bijzonder onderwijsaanbod gegarandeerd. Met het in werking treden van een bestuurlijke fusie blijven de huidige grondslag, identiteit en pedagogische-didactische aanpak van de betrokken scholen en daarmee de bestuurlijke verantwoordelijkheden hetzelfde. Hiermee hebben ouders ook na de fusie nog steeds een reële mogelijkheid om ten aanzien van hun onderwijsbehoeften te kiezen voor een school van een bepaalde signatuur.

4.2 Effecten van de fusie op de diversiteit

De bestuurlijke fusie betekent dat zowel het openbare, het katholieke onderwijs interconfessioneel als ook het algemeen bijzonder onderwijs duurzaam wordt gerealiseerd. Hiermee wordt ook na de bestuurlijke fusie voorzien in onderwijs van verschillende signatuur in de regio Nijmegen. Het nieuw te vormen gezamenlijke bestuur blijft zich richten op het behoud van een breed en divers aanbod.

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

Beide schoolbesturen worden -nu afzonderlijk- de komende tien jaar (verder) geconfronteerd met de gevolgen van leerlingendaling en daarmee samenhangende dalende inkomsten. Primair is ingezet op het 'slimmer organiseren' door onderwijsvernieuwing ook te benutten om tot beter betaalbaar onderwijs te komen in tijden van krimp. Het is echter onvermijdelijk dat vanuit de verantwoordelijkheid voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en divers onderwijsaanbod sprake zal zijn van aanpassingen in de onderwijsvoorzieningen in termen van aanbod en locaties. De bestuurlijke fusie verandert dit gegeven niet. Fusie -en de daaraan gekoppelde mogelijkheid om bestuursgrensoverschrijdend en slagvaardig- te interveniëren, schept wel de randvoorwaarde om vanuit leerling- en regioperspectief tot integrale afwegingen te komen. Zonder dat hierbij onderwijskundige concessies worden gedaan.

Hoofdstuk 5 Kosten en baten van de fusie

In dit hoofdstuk wordt conform het format voor de FER een korte beschrijving gegeven van de verwachte kosten en baten van de fusie voor beide schoolbesturen.

5.1 Financiële kosten en baten

In algemene zin komt uit het haalbaarheidsonderzoek naar voren dat voor beide besturen geldt dat de kengetallen voor het meten van de huidige financiële positie, ook binnen de (doorgedecentraliseerde) huisvesting, ruim binnen de gestelde kaders (signaalgrenzen) van de Inspectie van het Onderwijs vallen. De financiële uitgangspositie van beide schoolbesturen kan daarmee als gezond worden getypeerd. De werkgroep Financiën en huisvesting stelt in haar conclusie dat het onderzoek geen significante dealbreakers zichtbaar heeft gemaakt. En zien zij voor een gefuseerde organisatie betere mogelijkheden om, gegeven de krimp in leerlingaantallen en gegeven het arbeidsmarkt tekort, tot een duurzaam gezond scholenpalet te komen. Zie ook paragraaf 3.1., vertaling besturingsfilosofie naar financiële kaders.

Incidentele kosten

Bij de inrichting van dit proces wordt gebruik gemaakt van beschikbare deskundigheid en capaciteit van uit de eigen organisaties, mede om betrokkenheid en eigenaarschap op de voorgenomen fusie te borgen. Om het proces van bestuurlijke fusie echter op een juiste en haalbare manier te doorlopen worden incidentele investeringen gedaan. Er wordt ten behoeve van specifieke expertise ingezet op tijdelijke inzet van derden. Zo is een programmaleider aangesteld voor aansturing van de procesgang binnen de organisaties, ondersteunt BMC als begeleider met specifieke ervaring met scholenfusies en wordt Van Doorne voor de juridische afhandeling ingezet. Andere voorbeelden van inzet door derden/externen zijn: communicatie, medezeggenschap en systeeminrichting bestuursbureaus, Governance, specifieke veranderkundige vraagstukken, representatie (incl. locaties en faciliteiten). Deze investeringen worden vooralsnog geraamd op circa 300-350 k€ per organisatie.

5.2 Financiële risico's

De financiële basis om een bestuurlijke fusie te realiseren is goed. Immers staan beide schoolbesturen er op dit moment financieel goed voor. De risico's die zijn

gesignaleerd en mogelijk (op termijn) een bedreiging vormen voor de financiële continuïteit zijn met name gekoppeld aan de verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen. De risico's worden onderkend en hoeven, mits hierop goed beleid wordt gevoerd, geen belemmering te vormen voor een bestuurlijke fusie.

Aan een onafhankelijk accountant is in het kader van de Due Diligence opdracht gegeven in januari 2021 advies uit te brengen en een beoordeling af te geven op specifieke onderwerpen ter uitwerking van voornemen tot fusie.

De volgende resultaten zullen worden opgeleverd:

- Inzicht in de belangrijkste risico's om te kunnen bepalen of sprake is van een rechtvaardige fusering;
- Zodanig inzicht dat College van Bestuur/RvT niet voor verrassingen komt te staan na de fusering ('geen lijk in de kast');
- Verantwoordingsinstrumenten naar de verschillende gremia;
- Handgrepen en praktische adviezen over de bestuurlijke fusie;
- Een aparte adviesbrief over de synergievoordelen van de fusie.

Indien sprake zal zijn van aangepast financieel beleid binnen de nieuwe fusieorganisatie zal medezeggenschap conform wet- en regelgeving bij de besluitvorming betrokken worden.

5.3 Niet financiële kosten en baten

De beoogde niet-financiële baten staan in de overige hoofdstukken van de FER beschreven. Er zijn geen niet-financiële kosten anders dan de tijd en inzet van betrokkenen die nodig zijn de beoogde bestuurlijke fusie te realiseren.

Hoofdstuk 6 Evaluatie van de fusie

6.1 Evaluatie van de fusie

Het is niet de bedoeling om de bestuurlijke fusie sec te evalueren. De bestuurlijke fusie is immers onomkeerbaar. Wel zullen de gestelde doelen die met deze bestuurlijke fusie worden beoogd als onderdeel van de nieuwe bestuurlijke organisatie binnen de reguliere jaarcyclus worden geëvalueerd.

Hoofdstuk 7 **Advies gemeente(n)**

7.1. Advies burgemeesters en wethouders

Bijlage(n) **Advies burgemeester en
wethouders gemeente Druten**

Advies burgemeester en wethouders gemeente Mook en Middelaar

Advies burgemeester en wethouders gemeente Nijmegen

Advies burgemeester en wethouders gemeente West Maas en Waal

Advies burgemeester en wethouders gemeente Wijchen