

FUSIE-EFFECTRAPPORTAGE CS VINCENT VAN GOGH EN DR. NASSAU COLLEGE

Versie d.d. 19 april 2023

1.	Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie	3
1.1.	<i>Beoogde fusie en fusieproces</i>	3
1.2.	<i>Tijdsbestek</i>	4
1.3.	<i>De motieven voor de fusie.....</i>	5
1.4.	<i>Alternatieven voor de fusie</i>	7
1.5.	<i>Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie</i>	8
2.	Communicatie over de fusie.....	8
2.1.	<i>Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken</i>	8
2.2.	<i>Wijze waarop Raad van toezicht is en wordt betrokken</i>	9
2.3.	<i>Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen zijn en worden betrokken</i>	9
2.4.	<i>Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken</i>	10
3.	Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat	11
3.1.	<i>Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie</i>	11
3.2.	<i>Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau</i>	11
3.3.	<i>Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders.....</i>	11
3.4.	<i>Medezeggenschap</i>	12
3.5.	<i>Gevolgen voor voorzieningen.....</i>	12
3.6.	<i>Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid.....</i>	12
4.	Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid.....	16
4.1.	<i>Effecten van de fusie op de keuzevrijheid</i>	16
4.2.	<i>Effecten van de fusie op de diversiteit.....</i>	16
4.3.	<i>Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio</i>	16
5.	Kosten en baten van de fusie	16
5.1.	<i>Financiële lasten en baten.....</i>	16
5.2.	<i>Financiële risico's</i>	17
5.3.	<i>Niet-financiële kosten en baten</i>	17
6.	Evaluatie van de fusie	18
6.1.	<i>Evaluatie van de fusie</i>	18
7.	Advies gemeente(n)	18
7.1.	<i>Advies van burgemeesters en wethouders.....</i>	18

1. Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie

1.1. Beoogde fusie en fusieproces

De Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noord- en Midden-Drenthe houdt de openbare scholengemeenschap Dr. Nassau College ("**Dr. Nassau**", 20LO) in stand. Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Vincent van Gogh houdt de christelijke scholengemeenschap Vincent van Gogh ("**Vincent**", 02EB) in stand. Vanuit een gezamenlijk gevoelde verantwoordelijkheid voor toekomstbestendig, gevarieerd en thuisnabij onderwijs in de regio zijn de stichtingen voornemens over te gaan tot een bestuurlijke fusie.

De stichtingen werken reeds structureel met elkaar samen vanuit de opvatting dat duurzaam en toekomstbestendig onderwijs in Assen en omgeving een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Zo hebben de stichtingen de samenwerkingslocatie Volta in Beilen opgezet. De stichtingen hebben vanuit hun bestaande samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheid onderzoek gedaan en laten doen naar een verdere bestuurlijke samenwerking tussen de stichtingen, met als hoofdvraag: Wat worden de leerlingen, de ouders, de medewerkers, de scholen en de samenleving er beter van? In een door bestuurders in oktober 2021 opgestelde gemeenschappelijke opgave en een rapport van BMC van januari 2022 is de inhoudelijke basis voor het antwoord op deze vraag op tal van deelonderwerpen gelegd.

Naar aanleiding van de constatering dat bestuurlijke samenwerking meerwaarde heeft (januari 2022), zijn de uitgangspunten van deze samenwerking gezamenlijk verder uitgewerkt (voorjaar 2022) en is aan de hand van een vooraf vastgesteld wegingskader bepaald in welke (juridische) vorm deze samenwerking het beste kan worden gegoten (oktober 2022). Gezien de behoefte aan vergaande samenwerking voor het geheel van de organisaties, is gekozen voor een bestuurlijke fusie. In paragraaf 1.4 worden de alternatieven die de revue hebben gepasseerd, besproken.

Kortgezegd leidt bestuurlijke fusie tot een stevige onderwijsstichting welke toekomstbestendig, gevarieerd en thuisnabij onderwijs vanuit twee scholengemeenschappen in stand kan houden. Daarbij ontstaan er ruimere mogelijkheden op het gebied van innovatie, goed werkgeverschap en (bestuurlijke) slagkracht door samenbrengen van de scholen onder één stichting. In onder meer paragrafen 1.3 en 1.5 wordt verder ingegaan op de motieven voor en de doelen van de bestuurlijke fusie.

Formeel gezien zal sprake zijn van het onderbrengen van beide scholen (twee BRIN's) binnen één stichting, door een bestuursoverdracht in de zin van artikel 3.28 wet voortgezet onderwijs 2020 ("**Wvo 2020**"), waarvoor ook een fusie-effectrapportage dient te worden opgesteld. De bestuursoverdracht geschiedt middels een juridische fusie als bedoeld in artikel 309 boek 2 van het burgerlijk wetboek. De stichtingen beogen een bestuurlijke fusie waardoor Dr. Nassau en Vincent door één rechtspersoon als bevoegd gezag in stand worden gehouden. De scholen worden doorgezet onder het nieuwe bevoegd gezag als aparte scholen met een eigen identiteit, onder de eigen vertrouwde naam en met herkenbare locaties.

Bij het uitwerken van vormen van bestuurlijke samenwerking zijn nadrukkelijk ook de gevolgen voor de locaties, medewerkers, ouders en leerlingen meegenomen. Daar getuigt dit document van. In het kader

van de verwachte gevolgen van de bestuurlijke fusie is de beslissing om bestaande scholen zelfstandig in stand te blijven houden van belang. De scholen behouden hun eigen identiteit, er is ruimte voor een eigen gezicht, de gevolgen op het gebied van keuzevrijheid en de gevolgen voor herkenbaarheid voor onder andere ouders en leerlingen zijn beperkt. Een duidelijk gevolg voor de medewerkers is dat zij formeel een nieuwe werkgever krijgen. Uitgezonderd voor de medewerkers van de dienstenbureaus/bestuursbureaus zijn de effecten verder beperkt: medewerkers blijven verbonden aan hun huidige locatie en kunnen hun werk voortzetten op de manier waarop zij gewend zijn. De medewerkers van de dienstenbureaus/bestuursbureaus merken meer van de fusie, gezien de beoogde integratie van hiervan tot één servicebureau.

Waar mogelijk ervaren de locaties, de medewerkers, de ouders en de leerlingen de meerwaarde van de bestuurlijke fusie doordat een organisatie met slagkracht ontstaat, welke aantrekkelijk werkgeverschap kan bieden en samen met de medewerkers kan werken aan ontwikkeling en innovatie in het onderwijsaanbod. Over de gevolgen voor locaties, medewerkers, ouders en leerlingen wordt meer uitgebreid gerapporteerd in de paragrafen 3 en 4.

De meerwaarde van bestuurlijke samenwerking is uitgebreid onderzocht, met positieve uitkomst, en de vorm van bestuurlijke fusie blijkt het meest geschikt te zijn voor het realiseren van deze meerwaarde. In de scenariokeuze voor bestuurlijke fusie en vervolgens de toespitsing naar formele besluitvorming zijn en worden zowel de medezeggenschapsraden (eerst advies; daarna instemming) als de raden van toezicht (goedkeuring) betrokken dan wel geïnformeerd.

1.2. Tijdsbestek

De beoogde fusie vindt plaats per 1 januari 2024. Bij de totstandkoming van de bestuurlijke fusie zijn uiteindelijk vier fasen te onderscheiden, waarbij de eerste fase nog gericht was op het beantwoorden van voorvragen (over inhoud en vorm):

- **Fase 1, verkenning:** In deze fase is onderzoek gedaan naar de meerwaarde van bestuurlijke samenwerking voor de scholen Dr. Nassau en Vincent, zijn de uitgangspunten van een mogelijke bestuurlijke samenwerking uitgewerkt en zijn de juridische vormen voor de bestuurlijke samenwerking geïnventariseerd. Deze fase liep van september 2019 tot half oktober 2022. Deze fase werd afgerond met het verkrijgen van goedkeuring (raden van toezicht) en advies (medezeggenschapsraden) op de keuze om bestuurlijke fusie verder uit te werken.
- **Fase 2, uitwerking en instemming:** De bestuurlijke fusie is in deze fase verder uitgewerkt, waarop besturen, na goedkeuring van de raden van toezicht, instemming van de medezeggenschapsraden, advies van colleges van burgemeester en wethouders en overleg met de vakbonden, hebben besloten om over te gaan tot bestuursoverdracht en het vaststellen van de onderliggende fusie-effectrapportage. Met het indienen van de aanvraag tot goedkeuring van de fusie bij de minister en het indienen van deze fusie-effectrapportage zal deze fase worden afgerond. Deze fase liep van de tweede helft van oktober 2022 tot en met naar verwachting juni 2023.

- Fase 3, formele effectuering: Deze fase behelst de uitwerking van de bestuursoverdracht, waarin de benodigde notariële stukken worden opgesteld en de laatste formele besluitvorming plaatsvindt. Ter zake de benodigde goedkeuringen die door de gemeenteraad Assen moet worden gegeven, is deze fase deels reeds ingezet parallel aan fase 2 (naar verwachting leidend tot goedkeuring van de gemeenteraad van Assen voor de zomervakantie 2023, gevolgd door het verkrijgen van goedkeuring door de Minister cq. DUO). Deze fase eindigt met het passeren van de benodigde notariële akte(s) en de daadwerkelijke fusie. Beoogd is de fusie per 1 januari 2024 te realiseren.
- Fase 4, implementatie: Deze fase wordt voorbereid tijdens de eerdere fasen en betreft implementatie van de bestuurlijke fusie. Dit betreft onder meer het voorbereiden van formele besluiten die pas na fusiedatum kunnen worden genomen, zoals het vaststellen van een nieuw bestuursreglement en medezeggenschapsreglementen. Mogelijk lenen deelonderwerpen zich voor aanvullende behandeling door medezeggenschap (door een gezamenlijke, boven bestuurlijke medezeggenschapsraad) en intern toezicht. Daarnaast vindt er een feitelijke implementatie van de samenvoeging van de dienstenbureaus/bestuursbureaus plaats. Afronding van deze fase geschiedt met de evaluaties van de bestuurlijke fusie.

1.3. De motieven voor de fusie

De motivatie van stichtingen is te onderscheiden in twee categorieën. Ten eerste wordt de bestuurlijke fusie gezien als noodzakelijk voor behoud van toekomstbestendig, gevarieerd en thuisnabij onderwijs, ten tweede wordt bestuurlijke fusie gezien als een mogelijkheid voor verrijking van het onderwijs en de organisatie.

Garanderen van toekomstbestendig, gevarieerd en thuisnabij onderwijs

De stichtingen zien bestuurlijke samenwerking als noodzakelijk om toekomstbestendig, gevarieerd en thuisnabij onderwijs te kunnen blijven garanderen. Het onderwijsaanbod beslaat niet alleen verschillende schoolsoorten en VBO-profielen, ook is er keuze tussen twee scholen met een eigen levensbeschouwelijk profiel en meerdere locaties met daarbinnen onderscheidende onderwijskundige profielen. Dat betekent dat leerlingen en ouders in de regio Noord- en Midden-Drenthe echt iets te kiezen hebben. Om dit aanbod te kunnen blijven realiseren, ook bij scenario's waarbij er sprake is van een krimp in leerlingenaantallen in de regio, moeten negatieve gevolgen van concurrentie ondervangen worden door middel van bestuurlijke fusie. Hiermee wordt voorkomen dat ongecontroleerd of uitsluitend op grond van bedrijfseconomische overwegingen zou worden overgegaan tot inkrimping van het onderwijsaanbod. Door de bestuurlijke fusie wordt het mogelijk om pieken en dalen in aanmeldingen over de jaren heen op te vangen, waardoor zowel de scholen als de locaties toekomstbestendig worden.

Naast het bestendig maken van onderwijsaanbod, is een motief voor bestuurlijke fusie ook het bestendig maken van de ondersteunende organisatie. Momenteel zijn bij de stichtingen diverse essentiële staffuncties belegd bij een enkel persoon. Dat maakt de organisaties kwetsbaar en het biedt weinig flexibiliteit. Een gecombineerde schaal ondervangt dit probleem. Door bundeling van krachten kan een kwalitatief hoogwaardig servicebureau worden gecreëerd, welke goede stafondersteuning kan bieden aan de locaties en het bestuur. Ook vanuit dit perspectief is fusie gewenst. Nadrukkelijk niet het doel is

het inkrimpen van of bezuinigen op ondersteunende diensten, aangezien juist de gecombineerde schaal gewenst is. De ontwikkeling van een gezamenlijk servicebureau wordt de komende jaren vormgegeven, hier wordt de tijd voor genomen. Hierbij hoort gezamenlijke huisvesting in de gemeente Assen en harmonisatie van ondersteunende processen. Gekozen wordt voor een ontwikkelingsgerichte benadering, waarbij de kwaliteit van het werk en de dienstverlening voorop staan. De samenvoeging leidt niet tot verlies aan werkgelegenheid, wel mogelijk tot vermindering van werkdruk, vanwege het opheffen van kwetsbaarheden.

Ook werken de beide besturen al samen in de gemeente Midden-Drenthe op de locatie Volta, waarbij er sprake is van één gebouw, één onderwijsconcept, één lessentabel en een gezamenlijke visie op onderwijs. De samenwerking maakt het mogelijk de meeste bureaucratische problemen waar de locatie nu tegenaan loopt op te lossen, zoals het niet meer hoeven detacheren van medewerkers en een onberispelijke toegang tot de noodzakelijke (onderwijs)applicaties. Verwacht wordt dat deze nieuwe vorm een behoorlijke verlichting van de lastendruk zal betekenen voor Volta.

Mogelijkheden tot verrijking van onderwijs en organisatie

De stichtingen zien fusie ook als een mogelijkheid om op verschillende vlakken het onderwijs en de organisatie te verbeteren. De bestuurlijke fusie leidt tot een organisatie die aantrekkelijk is als werkgever. Gezien de krappe arbeidsmarkt is dit een belangrijke mogelijkheid. Vanwege de fusie – en dan met name het feit dat bestuursaanstellingen mogelijk zijn en beter geanticipeerd kan worden op leerlingenstromen – kan sneller zekerheid worden gegeven over vaste aanstellingen en is het beter mogelijk om medewerkers aan te trekken doordat er vacatures van voldoende omvang en uitdaging kunnen worden opengesteld. Hiermee wordt voorkomen dat medewerkers het onderwijs en/of de organisatie verlaten wegens gebrek aan perspectief door opeenvolgende flexibele arbeidscontracten. Daarnaast vergroot de fusie het ontwikkelperspectief van medewerkers, bijvoorbeeld door de mogelijkheid om gezamenlijk opleiding en scholing aan te bieden. Voor de medewerkers van de dienstenbureaus/bestuursbureaus in het bijzonder zorgt fusie ervoor dat de serviceorganisatie groot genoeg is om onderling van elkaar te leren en samen te innoveren. Dit schaalvoordeel brengt met zich mee dat de fusieorganisatie voor de bedrijfsvoering ook minder afhankelijk hoeft te zijn van externe inhuur van expertise.

Op het gebied van onderwijsaanbod liggen er mogelijkheden in de afstemming en complementeren van het aanbod, bijvoorbeeld op het gebied van vbo-profielen of kleine vakken bij mavo, havo en vwo. Onderwijsconcepten worden niet van elkaar overgenomen vanuit concurrentieoverwegingen. Er wordt onderling afgestemd over onderwijsconcepten zodat van elkaar geleerd kan worden en er voldoende variëteit blijft bestaan, dan wel zelfs meer variëteit ontstaat.

Het bestuur van de organisatie heeft een grotere slagkracht zowel intern als naar partners in regio, zoals primair onderwijs en het vervolgonderwijs, de regionale arbeidsmarktpartners en de gemeenten. Het wegnemen van de negatieve gevolgen van concurrentie, het zorgen voor een stevige ondersteunende organisatie en de toegenomen bestuurlijke slagkracht zorgen ervoor dat aan alle randvoorwaarden wordt voldaan voor een innovatieve onderwijsorganisatie, die snel kan inspelen op ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs. Hierbij kan gedacht worden aan de toegenomen aandacht voor basisvaardigheden en veranderingen op de arbeidsmarkt.

Motivering vorm bestuurlijke fusie

Gezien de hierboven beschreven motieven, hebben de stichtingen in eerste instantie geconcludeerd dat in ieder geval bestuurlijke samenwerking wenselijk is. Vervolgens is de afweging gemaakt dat specifiek bestuurlijke fusie de meest geschikte vorm hiervoor is. De overwegingen in dit kader worden nader besproken in paragraaf 1.4.

1.4. Alternatieven voor de fusie

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij andere vormen die ter beschikking stonden aan de bestuurlijke samenwerking en wordt kort ingegaan op overwegingen aangaande andere samenwerkingspartners.

Alternatieve samenwerkingsvormen

Bij het onderzoek naar de meerwaarde van bestuurlijke samenwerking is het Dr. Nassau en Vincent duidelijk geworden dat alle doelen om vergaande samenwerking vragen. Als varianten voor vergaande bestuurlijke samenwerking zijn drie mogelijkheden onderzocht: een personele unie, een holdingstructuur en de bestuurlijke fusie.

Voor de afweging tussen drie vormen is een wegingskader opgesteld en gehanteerd om vast te stellen hoe deze vormen zich verhouden tot de gestelde doelen. Hierbij is vastgesteld dat voor vrijwel alle doelen de bestuurlijke fusie meerwaarde heeft ten opzichte van de personele unie en de holdingstructuur. Dit is met name vanwege de positie van het werkgeverschap en het gezamenlijke servicebureau maar ook vanwege het feit dat zowel bij de personele unie als bij de holdingstructuur er gebruik wordt gemaakt van verschillende rechtspersonen. Dit zorgt voor onnodige complexiteit in de organisatie(s), bijvoorbeeld op het gebied van aansturing en fiscaliteit. Uit het wegingskader is de noodzaak van bestuurlijke samenwerking nogmaals gebleken en is gebleken dat de vorm van een bestuurlijke fusie goed aansluit op de geformuleerde doelen. Daarmee is deze vorm geschikt als samenwerkingsvorm.

Een scholenfusie (formeel: institutionele fusie) is door de stichtingen uitgesloten, waarbij wel een opmerking wordt gemaakt ten aanzien van de bestaande samenwerkingslocatie Volta in Beilen. Volta wordt aangeboden vanuit zowel Vincent als Dr. Nassau en heeft daarmee ook een gezamenlijk vormgegeven kleur en identiteit. Vanuit praktisch oogpunt wordt niet uitgesloten dat Volta vanuit een eigen of vanuit een van de bestaande BRIN's zal worden aangeboden. Dat neemt niet weg dat het uitgangspunt voor Dr. Nassau en Vincent als geheel overeind staat: zowel de openbare als de bijzondere identiteit blijven geborgd in de fusieorganisatie.

Alternatieve samenwerkingspartners

De stichtingen houden de twee grootste schoolgemeenschappen voor voortgezet onderwijs in Noord- en Midden-Drenthe in stand. Gezien de motivatie en de doelen, met name voor de invulling van het werkgeverschap, het vormen van een gemeenschappelijk servicebureau, het kunnen innoveren en ontwikkelen alsmede het samen opvangen van fluctuaties in leerlingenstromen ligt het voor de hand om met elkaar een samenwerking aan te gaan. Een samenwerking tussen (uitsluitend) een van de stichtingen en een kleiner schoolbestuur of een schoolbestuur van buiten de regio zou niet passen bij (een groot deel van) de motieven die stichtingen hebben voor de samenwerking. Zo zou een bestuurlijke fusie met een partner buiten de regio leiden tot grote reisbewegingen voor medewerkers en daarmee

geen antwoord kunnen bieden op de fluctuaties in leerlingenstromen. Het ligt ook voor de hand om lokaal te komen tot een gemeenschappelijk servicebureau, in plaats van bijvoorbeeld provincieoverstijgend. Andere lokale schoolbesturen zijn wel gepolst, maar hebben andere keuzen gemaakt vanwege diverse voor hen moverende redenen. Niet uitgesloten is dat er nog eens een school of bestuur aansluit bij de samenwerking tussen Dr. Nassau en Vincent, maar dat vraagt dan om volledig nieuwe besluitvorming ter zake (inclusief medezeggenschap). Ten slotte werken de stichtingen al op bepaalde terreinen samen, waaronder in het kader van samenwerkingsschool Volta te Beilen, waardoor verkenning in deze samenstelling voor de hand lag.

1.5. Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie

De doelen van de bestuurlijke fusie vloeien voort uit de in paragraaf 1.3 besproken motieven:

1. Het garanderen van toekomstbestendig, gevarieerd en thuisnabij onderwijs door negatieve gevolgen van concurrentie weg te nemen en het bestendig maken van de ondersteunende diensten.
2. Het ontwikkelen van de organisatie naar een aantrekkelijker werkgever, waarbij er mogelijkheden zijn voor het gezamenlijk aanstellen, opleiden en scholen van medewerkers en waarbij er zekerheid kan worden geboden ten aanzien van werkgelegenheid.
3. Het ontwikkelen van de staforganisaties naar een gemeenschappelijk servicebureau, zodat er sprake is van een effectieve en stevige bedrijfsvoering waarbij de afhankelijkheid van externe expertise verminderd is.
4. Het mogelijk maken van afstemming en complementeren van het onderwijsaanbod.
5. Het vergroten van bestuurlijke slagkracht, zowel intern als naar partners in de regio.
6. Het ontzorgen en versimpelen van de samenwerking Volta.
7. Door het realiseren van de andere doelen, in staat zijn als organisatie snel en goed te kunnen reageren op ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs.

2. Communicatie over de fusie

2.1. Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken

De medezeggenschapsraden van Dr. Nassau en Vincent zijn tijdens de verkenning van een bestuurlijke samenwerking en bij het opstellen van de uitgangspunten voor een bestuurlijke samenwerking steeds geïnformeerd over het proces.

In oktober 2022 zijn de medezeggenschapsraden gevraagd te adviseren over de keuze om de bestuurlijke samenwerking vorm te geven middels een bestuurlijke fusie. Hierop hebben de beide medezeggenschapsraden per december 2022 met een positieve grondhouding geadviseerd. De beide medezeggenschapsraden hebben vragen en aandachtspunten in het advies opgenomen. Deze vragen en aandachtspunten zijn door de bestuurders van de stichtingen gewogen bij de verdere besluitvorming en de vragen en aandachtspunten zijn zo goed mogelijk geadresseerd bij het opstellen en verder uitwerken van diverse documenten.

Na een verdere uitwerking van de mogelijkheid van bestuurlijke fusie, wat heeft geresulteerd in afronding van de onderhavige fusie-effectrapportage, hebben de besturen van de stichtingen in maart 2023 het besluit voorgenomen om over te gaan tot bestuurlijke fusie. Hiertoe worden de medezeggenschapsraden in maart 2023 gevraagd in te stemmen met (i) het voornemen om bestuurlijk

te fuseren en (ii) de hiertoe opgestelde fusie-effectrapportage. In april 2023 staat een overlegvergadering tussen de bestuurders met de respectievelijke medezeggenschapsraden over dit verzoek gepland. Oogmerk is dat de medezeggenschapsraden van Dr. Nassau en Vincent na bespreking en binnen de reguliere termijn instemming kunnen verlenen op het voornemen tot bestuurlijke fusie en de hiervoor opgestelde fusie-effectrapportage.

De medezeggenschapsraden blijven betrokken in de fasen effectuering en implementatie. Zo zullen bepaalde uitwerkingsbesluiten ter instemming dan wel advies worden voorgelegd aan de medezeggenschapsraden en zijn zij betrokken bij de (verdere uitwerking van de) inrichting van de medezeggenschapsstructuur na de bestuurlijke fusie. Indien de medezeggenschapsraden dit wenselijk achten, wordt er een bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad ingesteld ten aanzien van besluiten aangaande de fusieorganisatie. In ieder geval zal er na de bestuurlijke fusie (na de fusiedatum) een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad worden ingericht.

2.2. Wijze waarop Raad van toezicht is en wordt betrokken

De raden van toezicht van beide stichtingen zijn vanaf de verkenning geïnformeerd over het proces en waar nodig bij het proces betrokken. Op 6 oktober 2022 is aan de raden van toezicht het voornemen om de uitwerking van de samenwerking toe te spitsen naar bestuurlijke fusie voor goedkeuring voorgelegd. Hierop hebben de raden van toezicht aangegeven dat zij dit een logische stap vinden en hebben ze een aantal punten meegegeven voor de verdere uitwerking. De raden van toezicht worden in maart 2023 gevraagd om goedkeuring te verlenen voor het voorgenomen besluit tot bestuurlijke fusie, een en ander conform de in de statuten opgenomen goedkeuringsrechten. Oogmerk is dat raden van toezicht in hun reguliere vergadering na het goedkeuringsverzoek, goedkeuring kunnen verlenen aan het voorgenomen besluit.

Ook de raden van toezicht blijven betrokken in de fasen effectuering en implementatie. Zo zullen de raden van toezicht goedkeuring moeten verlenen met betrekking tot de laatste formele besluitvorming voor (juridische) fusie. De raden van toezicht zijn en worden betrokken bij de inrichting van de governance van de fusieorganisatie en bij het vormen van een raad van toezicht voor de fusieorganisatie.

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

De directeuren van Dr. Nassau en Vincent zijn in het hele traject nauw betrokken bij en geïnformeerd over het proces. Vanaf september 2021 hebben de bestuurders en de locatiedirecteuren van beide scholen maandelijks een overleg gehouden, waarin proces, stukken en standpunten zijn besproken en bediscussieerd. In oktober 2022 zijn de directeuren geïnformeerd over het voorgenomen besluit om de vorm bestuurlijke fusie verder uit te werken. In maart 2023 wordt het voorgenomen besluit tot bestuurlijke fusie besproken in een gezamenlijk overleg.

Ook stafmedewerkers zijn intensief in het proces betrokken. Een deel van de stafmedewerkers is uiteraard nauw betrokken geweest bij het uitwerken van de mogelijkheid van bestuurlijke fusie. Er zijn daarnaast diverse bijeenkomsten gehouden met de medewerkers van de dienstenbureaus/bestuursbureaus om over de samenwerking en bestuurlijke fusie te spreken.

Andere medewerkers, ouders en leerlingen zijn indirect betrokken bij het proces door vertegenwoordiging in de medezeggenschapsraden. Daarnaast zijn in februari 2022 voorlichtingsbijeenkomsten gehouden voor medewerkers op alle locaties over bestuurlijke samenwerking. Vanaf september 2022 is en wordt er een periodieke nieuwsbrief verspreid onder medewerkers over het onderzoek naar bestuurlijke samenwerking en de uitwerking hiervan. Ouders en leerlingen zijn per brief op 2 december 2022 geïnformeerd over het voornemen om bestuurlijke fusie te onderzoeken. In december 2022 en januari 2023 zijn er bijeenkomsten voor medewerkers van de stichtingen georganiseerd op alle locaties over de mogelijkheid van bestuurlijke fusie. Naar verwachting op 20 maart 2023 wordt een brief verzonden naar ouders met een uitnodiging om te reageren op het voornemen om bestuurlijk te fuseren, een en ander in het kader van de verplichte ouderraadpleging. De uitkomsten van de ouderraadpleging worden gedeeld en besproken met de medezeggenschapsraden.

Waar nodig en/of gewenst worden medewerkers, ouders en leerlingen in het vervolg van dit traject verder geïnformeerd over en betrokken bij het proces.

2.4. Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken

Gemeenten

In september 2022 is een brief aan de wethouders van alle betrokken gemeenten gestuurd om hen te informeren over het voornemen om bestuurlijk samen te werken. Op 2 december 2022 is een tweede brief verzonden over de voorkeursvariant bestuurlijke fusie.

In het kader van de juridische fusie is een (voorafgaande) goedkeuring van het fusiebesluit nodig van de gemeenteraad van de gemeente Assen. In dit kader is een afvaardiging van de gemeenteraad Assen op 18 januari tijdens een werkbezoek geïnformeerd over het proces en de mogelijkheid van bestuurlijke fusie door beide bestuurders. Het verzoek om het besluit tot (juridische) fusie goed te keuren wordt aan de gemeenteraad Assen voorgelegd, met als oogmerk om uiterlijk voor het zomerreces van 2023 goedkeuring te verkrijgen.

De gemeenteraad van de gemeente Assen zal worden betrokken bij de stichting welke beide scholen in stand gaat houden, zodat voldaan wordt aan de benodigde relatie tussen gemeente en het openbaar onderwijs. De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Assen, Aa en Hunze, Midden-Drenthe en Noordenveld zijn om advies gevraagd over de wenselijkheid van de bestuurlijke fusie. Zie hierover meer in paragraaf 7. De adviezen van de gemeenten worden als bijlage aan deze fusie-effectrapportage aangehecht.

Vakbonden

Er is overleg geweest met de vakbonden, in paragraaf 3.6 wordt hierop verder ingegaan.

Andere externe belanghebbenden

De stichtingen werken met veel verschillende maatschappelijke partners samen. Hierbij valt te denken aan scholen voor primair onderwijs, instellingen voor vervolgonderwijs, het samenwerkingsverband passend onderwijs en andere schoolbesturen van scholen voor voortgezet onderwijs. Daarnaast hebben stichtingen met diverse dienstverleners contracten en/of een zakelijke relatie. Op 2 december 2022 is aan diverse relaties een brief verstuurd om ze te informeren over de mogelijkheid van bestuurlijke fusie.

Daarnaast is op 2 december 2022 een persbericht verspreid. Al deze betrokkenen zullen na de formele besluitvorming (wederom) schriftelijk worden geïnformeerd over de bestuurlijke fusie. In reguliere overleggen zal de fusie eventueel nader worden toegelicht.

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

3.1. Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie

Omvang van de rechtspersoon na fusie

Dr. Nassau en Vincent zullen na de bestuurlijke fusie door één rechtspersoon in stand worden gehouden. Aangezien zowel Dr. Nassau als Vincent momenteel al werken met een besturingsmodel waarin ruimte wordt geboden aan locaties en dit ook het oogmerk is voor de fusieorganisatie, zal op locatieniveau de verandering beperkt aanvoelen. Voor medewerkers van de dienstenbureaus/bestuursbureaus geldt dat zij op termijn gaan opgaan in één servicebureau. Vanwege de lokale samenwerking zal dit niet leiden tot langere reisafstanden of een verminderde bereikbaarheid van het servicebureau voor medewerkers van de onderwijslocaties.

Bestuurlijke inrichting

Zowel Dr. Nassau als Vincent hanteren tot aan de fusie een aansturingsmodel waarbij een éénhoofdig college van bestuur optreedt als bestuurder van de rechtspersoon, in nauw overleg met de directeuren in een centraal managementteam of directiebestuur. De functie intern toezicht wordt in beide organisaties ingevuld door een raad van toezicht. Dit alles blijft behouden in de gefuseerde organisatie, met dien verstande dat het bestuur (in ieder geval in de periode direct na de implementatie van de samenwerking) uit twee personen zal bestaan. De verdeling van taken en verantwoordelijkheden wordt verder uitgewerkt in een bestuursreglement.

Toegankelijkheid van het bestuur

Zowel voor als na de samenwerking is/wordt de toegankelijkheid van het bestuur voor medewerkers, ouders en leerlingen indirect georganiseerd. Steeds zal de locatiedirecteur het eerste aanspreekpunt zijn, de locatiedirecteur kan contact opnemen met het bestuur of kan een punt inbrengen in het directieoverleg indien dat gewenst is. Voor medewerkers van het servicebureau zal een directeur bedrijfsvoering worden aangesteld.

3.2. Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau

Er worden bij de bestuurlijke fusie geen veranderingen doorgevoerd of aanpassingen gedaan in de overzichtelijkheid, toegankelijkheid en herkenbaarheid van de scholen en haar locaties. Het waarborgen van de overzichtelijkheid, toegankelijkheid en herkenbaarheid is een voortdurende opdracht die in de fusieorganisatie door bestuurders en locatiedirecteuren tezamen zal worden opgepakt. De afzonderlijke namen van de scholengemeenschappen en locaties blijven bestaan.

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

Doordat beide scholengemeenschappen blijven bestaan en niet wordt beoogd om locaties te veranderen, zijn de verwachte gevolgen voor de betrokkenheid en medezeggenschap van medewerkers, ouders en leerlingen beperkt. (Het organiseren van) betrokkenheid van medewerkers, leerlingen en ouders zal, net zoals voor de fusie, in eerste instantie zijn belegd bij de locatie of eenheid waaraan zij

verbonden zijn. Voor zaken die locaties ontstijgen zullen zij voortaan van doen hebben met het bestuur van de nieuwe fusieorganisatie.

De samenwerking brengt mee dat voortaan een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad benodigd is, welke zorgt voor medezeggenschap op het niveau van bestuurlijke besluitvorming (zie ook hierna).

3.4. Medezeggenschap

Nieuw in de samenwerkingsorganisatie is een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Vorm en samenstelling van gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, alsook de inrichting van de rest van de medezeggenschapsstructuur zijn onderwerp van (verder) overleg met de huidige medezeggenschap van de scholengemeenschappen. Uitgangspunt voor de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is gelijkwaardige vertegenwoordiging vanuit beide scholengemeenschappen. De nieuw te vormen stichting kent na 1 januari naast de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad een tweetal formele medezeggenschapsraden, gekoppeld aan de scholengemeenschappen. Daarnaast is het uitgangspunt dat er een deelraadstructuur wordt ingericht, gezien de beoogde bestuursstructuur waarbij (gemandateerde) besluitvorming plaatsvindt op het niveau van locaties.

Indien de huidige medezeggenschapsraden aangeven dit te willen, wordt er een bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad ingericht gedurende het fusieproces. Moment van instelling en het exacte mandaat zijn nader te bepalen, in overleg met de huidige medezeggenschapsraden.

3.5. Gevolgen voor voorzieningen

De bestuurlijke fusie beoogt geen gevolgen voor het aanbod en bereikbaarheid van de voorzieningen en faciliteiten. Waar mogelijk wordt de samenwerking aangegrepen om (op termijn) verbeteringen aan te brengen aan voorzieningen en faciliteiten. Locaties zullen niet verhuizen vanwege deze bestuurlijke fusie.

De ondersteuning aan leerlingen blijft op de gebruikelijke wijze georganiseerd, te weten per school.

Bij de bestuurlijke fusie wordt ook overgegaan tot de vorming van een gemeenschappelijk servicebureau waarin diverse stafdiensten worden gebundeld met als doel expertise binnen het servicebureau te vergroten terwijl de kwetsbaarheid van processen wordt verminderd. De bestuurlijke fusie beoogt geen wijzigingen op de ondersteuning binnen de afzonderlijke locaties.

De bestuurlijke fusie kan effect hebben op het gebruik van applicaties, aangezien deze in de loop van de jaren worden geharmoniseerd. Beide scholen gebruiken voor een groot deel dezelfde applicaties, dit is bijvoorbeeld het geval voor de applicaties voor leerlingenadministratie en HRM. De effecten van harmonisatie voor medewerkers zijn wat dit betreft dus beperkt.

3.6. Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

Voor het personeel zal na de fusie, op termijn, hetzelfde personeelsbeleid en hetzelfde pakket aan arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Verschillen in personeelsbeleid zullen in afstemming met de MR en vakbonden worden geharmoniseerd. Op 25 oktober 2022 zijn de stichtingen in overleg getreden met AOb, CNV en FvOv over de voorgenomen samenwerking. Op 21 maart 2023 heeft een technisch overleg plaatsgevonden. Hert formeel voor bestuurlijke fusie vereiste overleg met de vakbonden, waarbij

er wordt spoken over de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid in het kader van de voorgenomen bestuurlijke fusie, staat gepland voor 5 juni 2023.

Voor beide scholengemeenschappen geldt de cao VO en daarmee zijn de primaire arbeidsvoorwaarden gelijk. Bestaande verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden worden in overleg met de MR en vakbonden geharmoniseerd.

Rechtspositie

Na de bestuurlijke fusie komen de werknemers van beide stichtingen in dienst van de fusieorganisatie en krijgen de werknemers een bestuursaanstelling bij de fusieorganisatie. Dit geldt ook voor nieuwe medewerkers die na de fusiedatum in dienst treden. Alle werknemers die op het moment van de fusie een dienstbetrekking hebben bij een van de stichtingen gaan mee over naar de fusieorganisatie. Hierbij is sprake van opvolgend werkgeverschap: alle opgebouwde diensttijd inclusief de diensttijd bij eventuele rechtsvoorgangers worden meegenomen in het dienstverband van de fusieorganisatie, evenals het huidige salaris en andere individuele afspraken. Dit is vastgelegd in de personeelsdossiers die binnen de gestelde wettelijke kaders overgedragen worden aan de fusieorganisatie.

Werknemers blijven in beginsel op de bestaande hoofdlocatie werken. De hoofdlocatie is de locatie waar de werknemer voor de fusie aan verbonden is. Wijziging van inzet van werknemers op een andere school of locatie gebeurt in overleg waarbij zo nodig de identiteit van de school wordt betrokken (zie ook "gewetensbezwaren") en de geldende wet- en regelgeving en bepalingen in de cao VO van toepassing zijn.

De werknemers nemen bij de overgang naar de fusieorganisatie de bestaande functie mee en worden herplaatst in de functie die zij vervullen voor de bestuurlijke fusie. Op termijn zullen de functiegebouwen van beide stichtingen worden geharmoniseerd (zie "personeelsbeleid").

Harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden

De verschillen in de arbeidsvoorwaarden tussen de twee stichtingen zijn beperkt, aangezien beide stichtingen onder de cao VO vallen en deze ook van toepassing zal zijn op de fusieorganisatie. Hiermee zijn voor beide stichtingen de primaire arbeidsvoorwaarden gelijk.

De verschillen in de huidige secundaire arbeidsvoorwaarden van beide stichtingen zijn beperkt. Feitelijk vond er al veel overleg plaats de afgelopen jaren over regelingen. Voor zover er verschillen zijn, worden die in kaart gebracht en waar nodig herzien of geharmoniseerd, met inachtneming van toepasselijke medezeggenschapsrechten. Hierbij is het uitgangspunt dat de huidige werknemers er niet op achteruit gaan voor wat betreft de secundaire arbeidsvoorwaarden. Waar nodig zal er gewerkt worden met overgangsregelingen.

De stichtingen maken een overzicht van de bestaande regelingen, reglementen en protocollen betrekking hebbende op de secundaire arbeidsvoorwaarden zoals die op dit moment bij beide besturen gelden. Een voorstel voor het tijdspad van de harmonisatie van de diverse arbeidsvoorwaarden wordt aan de medezeggenschap voorgelegd. Hierbij wordt tevens aangegeven op welk niveau (stichtingsniveau, schoolniveau, welke school) een en ander wordt vastgesteld, aansluitend bij de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden die gaan gelden voor de bestuursinrichting in de fusieorganisatie. Vanaf

december 2022 tot de fusiedatum stemmen beide besturen nieuwe regelingen of wijzigingen zo veel als mogelijk met elkaar af.

Personeelsbeleid

Streven is het personeelsbeleid van beide stichtingen te harmoniseren, resulterend in een op termijn volledig geharmoniseerd personeelsbeleid binnen de fusieorganisatie. Het personeelsbeleid van de huidige stichtingen kan per beleidsthema in meer of mindere mate verschillen. Naar verwachting zijn deze verschillen goed samen te brengen. Het beleid dat nu geldt bij beide besturen zal worden geïnventariseerd en beoordeeld op verschillen en overeenkomsten. Hierbij wordt hetzelfde proces als bij de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden gevolgd.

De functiegebouwen en functiemix van beide stichtingen zullen na de fusiedatum worden geharmoniseerd. Dit zal echter niet de eerste prioriteit zijn, voorlopig blijven de bestaande functiegebouwen en functiemixen gelden. Hiertoe zullen de verschillen en overeenkomsten van de functiegebouwen en functiemixen van de huidige stichtingen worden geïnventariseerd. De verschillen in het functiebouwwerk bevinden zich naar verwachting vooral binnen de functiecategorie van het ondersteunend personeel op functie-inhoud en functiewaardering en in de functiemix en het beleid ten aanzien van de functiemix. Voor deze twee beleidsthema's zal gewerkt worden met een kadernotitie. Hierin wordt opgenomen hoe en op basis van welke uitgangspunten de beide functiebouwwerken worden geharmoniseerd en wordt, aansluitend bij het besturingsmodel, aangegeven wat centraal en decentraal wordt geregeld. Waar nodig wordt gewerkt met overgangsregelingen. Qua functie-inhoud wordt gestreefd om zoveel als mogelijk aan te sluiten bij de bestaande functie-inhoud van de werknemers. Het behouden en vergroten van zowel horizontale als verticale doorgroeimogelijkheden zijn belangrijke uitgangspunten bij het functiegebouw en het functiemixbeleid van de fusieorganisatie. Ook biedt dit kansen om het (interne) mobiliteitsbeleid een impuls te geven. Tot het moment dat er een nieuw functiebouwwerk voor de fusieorganisatie van kracht is, blijven de functies in de huidige functiegebouwen van toepassing.

Verbondenheid aan locatie wordt gehandhaafd

Het principe dat iedere werknemer aan een locatie verbonden is, blijft van kracht. De mogelijkheid is er, al dan niet op eigen verzoek, om op een andere locatie te (gaan) werken. Dit wijkt niet af van het huidige beleid van beide organisaties. Bij een interne sollicitatie of mobiliteitswens vanuit de werknemer, kan de werknemer op een andere locatie komen te werken. In zulke gevallen worden de bepalingen in de cao VO en van toepassing zijnde wet- en regelgeving in acht genomen.

Ontwikkelingen in het personeelsbeleid vanwege de bestuurlijke fusie

Eén van de doelen van de bestuurlijke fusie is het verbeteren van goed werkgeverschap. In dit kader wordt ingezet op het creëren van ruimte en mogelijkheden voor professionalisering en ontwikkeling van werknemers in alle functiecategorieën. Hierbij hoort ook de ambitie om als fusieorganisatie een gemeenschappelijk aanbod te hebben voor toekomstige werknemers in het onderwijs. Ook zal op termijn een gezamenlijke visie op leren en ontwikkelen worden ontwikkeld.

Een ander doel in het kader van aantrekkelijk werkgeverschap is het vergroten van de mogelijkheden voor doorgroei (horizontaal en verticaal) en mobiliteit. Een voordeel van de bestuurlijke fusie is dat er

meer mogelijkheden zijn om de formatieve gevolgen bij toekomstige krimp en groei van leerlingen op te vangen. Bij krimp in het voedingsgebied van één van de scholen is de kans groter dat we een werknemer een werkplek op een andere school binnen de fusieorganisatie in Assen en omgeving kunnen aanbieden. Andersom is bij groei een grotere slagkracht om te anticiperen op de tekorten op de arbeidsmarkt (o.a. lerarentekort) en bij vervangingsvraagstukken (bijv. flexpool).

Effecten van de bestuurlijke fusie op de werkgelegenheid

De bestuurlijke fusie heeft op korte termijn geen gevolgen voor de werkgelegenheid. Er is sprake van baan zekerheid. Gedwongen ontslagen ten gevolge van de fusie zijn niet aan de orde. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd behouden een aanstelling voor onbepaalde tijd. Voor medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd geldt dat hun dienstverband van rechtswege eindigt op de overeengekomen datum. Eventuele verlenging of omzetting in een dienstverband voor onbepaalde tijd is zoals gebruikelijk afhankelijk van de (specifieke) formatieruimte.

De toegenomen organisatiegrootte geeft de ruimte om te onderzoeken of het mogelijk is om verhoudingsgewijs tot een grotere reguliere formatie te komen waardoor er minder gebruik hoeft worden gemaakt van een flexibele schil. Dit streven om de omvang van de flexibele schil te beperken, vraagt om het in kaart brengen van de verwachte leerlingen-, personele en formatieontwikkelingen en deze te vertalen in een (meerjaren)formatieplan. Hierbij worden duidelijke kaders vastgesteld met betrekking tot centrale en decentrale bevoegdheden.

In de nieuwe fusieorganisatie worden het dienstenbureau van Vincent en bestuursbureau van Dr. Nassau samengevoegd tot één ondersteunende dienst voor alle scholen. Dit vraagt om een ontwerp voor het nieuwe servicebureau. Bij het ontwerpproces zal naar voren komen wat de benodigde functies zijn en welke expertise in eigen huis gewenst is. De bestuurders hebben per brief aan de huidige medewerkers laten weten dat de vorming van het servicebureau niet zal leiden tot vermindering van werkgelegenheid. De verwachting is dat de werkgelegenheid bij het servicebureau ook op termijn niet zal dalen.

Gewetensbezwaren

Medewerkers blijven in beginsel verbonden aan de locatie waar ze nu al aan verbonden zijn. Er is dus geen oogmerk om medewerkers op een andere locatie te laten werken en als gevolg van de fusie treedt geen verandering in hoofdlocatie op. Voortaan vallen medewerkers uiteraard wel onder een fusieorganisatie, welke zowel openbaar als christelijk voortgezet onderwijs in stand houdt. Doordat de fusieorganisatie ruimte laat en aandacht heeft voor zowel het openbare als het christelijke onderwijs is de verwachting dat dit niet zal leiden tot gewetensbezwaren.

Door de fusie zullen er meer locaties zijn waarop gewerkt kan worden en neemt de werkzekerheid toe. Als omstandigheden in de toekomst daartoe aanleiding zouden geven (inkrimping van werkzaamheden, dan wel anticiperen op wijzigende leerlingenstromen), wordt over de plaatsing van medewerkers altijd met rekenschap van mogelijke gewetensbezwaren besloten. Eventueel worden maatwerkafspraken gemaakt met de betreffende werknemer.

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

4.1. Effecten van de fusie op de keuzevrijheid

De bestuurlijke fusie brengt geen wijzigingen teweeg wat betreft onderwijslocaties. De schoolgemeenschappen Dr. Nassau en Vincent worden voortgezet binnen de nieuwe fusieorganisatie. In de statuten van de fusieorganisatie wordt opgenomen en daarmee geborgd dat de organisatie zowel openbaar als christelijk voortgezet onderwijs verzorgt. Hiermee kunnen ouders en leerlingen in Noord- en Midden-Drenthe blijven kiezen uit hetzelfde aanbod wat betreft locaties en signatuur als voor de bestuurlijke fusie. De bestuurlijke fusie beoogt dus geen effecten op de keuzevrijheid van ouders en leerlingen.

4.2. Effecten van de fusie op de diversiteit

Variëteit van het onderwijsaanbod

De bestuurlijke fusie brengt geen wijzigingen aan in locaties of signatuur van deze locaties. Er blijven twee schoolgemeenschappen bestaan: Dr. Nassau met een openbare signatuur en Vincent met een christelijke signatuur.

De fusie heeft vooralsnog geen effecten op de diversiteit van het onderwijsaanbod. De variëteit van het onderwijsaanbod blijft bestaan.

Na de bestuurlijke fusie zal het mogelijk zijn om af te stemmen over het onderwijsaanbod op beide scholen en de locaties hiervan. Door afstemming wordt voorkomen dat onderwijsconcepten of onderwijsaanbod wordt gekopieerd vanwege concurrentieoverwegingen.

De bestuurlijke fusie biedt ook de ruimte om het onderwijs te ontwikkelen, innovaties in te zetten of meer kansen te bieden aan leerlingen. Het initiatief daarvoor ligt bij de afzonderlijke locatiedirecties. Vanwege het gemeenschappelijke vermogen is meer ruimte om te innoveren.

Interne keuzevrijheid

Aan de verschillende locaties wordt een grote mate van vrijheid toegekend, zoals dat ook nu al gebruik is. Initiatieven met betrekking op het onderwijsaanbod zijn welkom. In de fusieorganisatie vindt onderlinge afstemming plaats om ervoor te zorgen dat het onderwijsaanbod complementair is en blijft. Indien vernieuwing in het onderwijsaanbod past binnen de kaders, wordt dit aangemoedigd.

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

De bestuurlijke fusie beoogt geen gevolgen voor het aanbod en bereikbaarheid van de voorzieningen en faciliteiten. De toegankelijkheid van de onderwijsvoorzieningen in de regio verandert niet door de fusie. Op lange termijn beoogt de fusie te borgen dat een goede spreiding en volledig aanbod mogelijk blijft, ook voor de regio als geheel.

5. Kosten en baten van de fusie

5.1. Financiële lasten en baten

Om de financiële lasten en baten van de fusie in kaart te brengen hebben de stichtingen een financiële prognose opgesteld van de lasten en baten van de fusie in brede zin (2023-2028). Geprognosticeerde kosten zijn onder meer de kosten voor integratie van de dienstenbureaus/bestuursbureaus tot een

gezamenlijk servicebureau en de kosten van externe begeleiding van het fusietraject, voor zover dit niet wordt gedekt door de IML-subsidie 'VO Assen'. Geprognosticeerde baten zijn onder meer het afnemen van het bedrag aan vergoedingen aan leden van de raden van toezicht, aangezien het totaal aantal leden af zal nemen, alsook wegvallende lasten door synergievoordelen door het realiseren van één servicebureau.

Daarnaast hebben de stichtingen voor de periode 2022-2027 opgesteld (i) een prognose voor de gezamenlijke leerlingenaantallen, (ii) een geconsolideerde balans en (iii) een geconsolideerde staat/raming van baten en lasten. Een en ander op basis van de huidige meerjarenbegrotingen van beide stichtingen. Hiermee is een eerste verwachting geschetst van de ontwikkeling van de financiën van de fusieorganisatie.

Voor de geconsolideerde balans en de geconsolideerde staat-raming van baten en lasten zijn ook enkele ratio's en kengetallen vastgesteld. Dit betreft de volgende ratio's dan wel kengetallen: bovenmatig eigen vermogen, solvabiliteit (zowel inclusief als exclusief voorzieningen), weerstandsvermogen, liquiditeit, absolute omvang liquide middelen, huisvesting ratio en personeelsratio. De ratio's/kengetallen van fusieorganisatie, alsook van de twee huidige stichtingen, liggen allemaal boven de norm(en) van de onderwijsinspectie. Dit zorgt voor een stabiele financiële basis.

De uitkomsten van bovenstaande financiële prognoses en analyses zijn meegewogen in de besluitvorming. Een en ander met dien verstande dat met de bestuurlijke fusie geen specifieke financiële doelen worden nagestreefd. Daarop hebben stichtingen geconcludeerd dat er geen financiële belemmeringen zijn voor de bestuurlijke fusie en dat er voldoende duidelijkheid is over de financiële basis van de fusieorganisatie.

5.2. Financiële risico's

De financiële risico's van de bestuurlijke fusie zijn op basis van een opdracht van de stichtingen in kaart gebracht door middel van een *due diligence* onderzoek uitgevoerd door de wederzijdse accountants, Eshuis en Van Ree Accountants. De *due diligence* onderzoeken zijn uitgevoerd in december 2022 en januari 2023. De onderzoeken zijn op 17 en 20 februari 2023 aangeleverd. De uitkomsten van het *due diligence* onderzoek zijn meegewogen bij de besluitvorming. De managementsamenvatting van de *due diligence* onderzoeken wordt besproken met de medezeggenschapsraden.

5.3. Niet-financiële kosten en baten

Niet-financiële kosten

De belangrijkste niet-financiële kosten betreft met name de tijd en moeite die moet worden gestoken in integratie van de dienstenbureaus/bestuursbureaus tot één servicebureau. Dit betreft zowel integratie van teams als systemen. Er wordt al veel gewerkt met gelijke applicaties en systemen, desondanks kan het zo zijn dat bijvoorbeeld andere werkprocessen binnen deze applicaties worden gehanteerd. Dat betekent dat medewerkers bekend moeten raken met andere werkmethoden. Voor de diensten per locatie of het serviceniveau worden overigens geen negatieve effecten verwacht.

Niet-financiële baten

De beoogde niet-financiële baten van de bestuurlijke fusie zijn reeds beschreven in voorgaande paragrafen, met name de paragrafen inzake motivatie en doelen. Het bereiken van de gestelde doelen vormen de belangrijkste beoogde baten van deze bestuurlijke fusie. Enkele van deze (niet-financiële) baten worden hier kort geresumeerd:

- De kosten en negatieve effecten van onnodige concurrentie tussen de scholen wordt weggelaten – er is meer ruimte voor onderscheidende profielen.
- De organisatie is stevig en kan gecontroleerd reageren op leerlingenfluctuaties binnen scholen, incidentele fluctuaties hebben geen direct effect op de continuïteit.
- De ondersteunende organisatie is minder afhankelijk van individuen op deelterreinen, waardoor deze minder kwetsbaar is. Door samenwerking tussen collega's op bepaalde werkterreinen ontstaat synergie.
- De administratieve lasten die ontstaan vanuit de samenwerking binnen Volta verdwijnen, dit heeft een positief effect op de ervaren werkdruk.
- De fusieorganisatie heeft meer mogelijkheden op het gebied van werkgeverschap, waaronder op het gebied van werkgelegenheid.
- De fusieorganisatie heeft een bijdrage aan het oplossen van het lerarentekort, door het bieden van een beter toekomstperspectief aan leraren (minder tijdelijke aanstellingen)
- Er zijn mogelijkheden om gezamenlijk opleiding en scholing voor medewerkers te verzorgen.
- De fusieorganisatie kan beter voldoen aan alle wettelijke eisen die aan onderwijsorganisaties worden gesteld
- Binnen de fusieorganisatie kunnen scholen en locaties samenwerken om het onderwijsaanbod gezamenlijk te verbeteren.
- De bestuurlijke slagkracht van de fusieorganisatie is groter dan de slagkracht van de huidige stichtingen, bijvoorbeeld door een sterkere positie binnen het gemeentelijke overleg.
- De mogelijkheid om te innoveren en in te spelen op veranderingen in het voortgezet onderwijs nemen toe.

6. Evaluatie van de fusie

6.1. Evaluatie van de fusie

Na de bestuurlijke fusie worden meerdere evaluaties gehouden. Dit betreft evaluaties ten aanzien van de ervaring van medewerkers, ouders en leerlingen met en rondom de bestuurlijke fusie, alsook beleidsevaluaties. Beleidsevaluaties vinden plaats onder leiding van het college van bestuur, waar gewenst in samenwerking met het directieoverleg. Zij zullen de raad van toezicht en de GMR bij (delen van) de evaluaties betrekken. De in deze fusie-effectrapportage weergegeven motieven en doelen bieden een eerste uitgangspunt voor een op te stellen evaluatiekader: zijn de doelen bereikt en is aan de verwachtingen voldaan? Het CvB van de nieuwe stichting monitort in de periode 2023-2025 in het jaarverslag in een afzonderlijke paragraaf de effecten van de bestuurlijke fusie.

7. Advies gemeente(n)

7.1. Advies van burgemeesters en wethouders

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten Assen, Aa en Hunze, Midden-Drenthe en Noordenveld zijn per brief van 24 februari 2023 gevraagd om advies uit te brengen over de

wenselijkheid van de bestuurlijke fusie. De adviezen van de gemeenten zijn als bijlage aan deze fusie-effectrapportage aangehecht.

[Bijlagen nader in te voegen]