

Journal 2, oktober 2020

Beste collega,

We zijn voortvarend onderweg om de effecten en de uitwerking van de fusie inzichtelijk te maken. Het wordt ons niet makkelijk gemaakt, want covid-19 gooit ook hier roet in het eten. De eerste bijeenkomsten van de werkgroepen hebben live plaatsgevonden, maar de volgende bijeenkomsten staan online op de rol.

In welke fase van de fusie zitten we?



Wat is de stand van zaken werkgroep besturingsfilosofie/organisatievorm

De globale opzet van de filosofie en de vorm van de organisatie is met de werkgroepen gedeeld. Het is belangrijk dat de tekst van de besturingsfilosofie en de organisatievorm voor zichzelf spreekt en helder weergeeft wat er wordt bedoeld. Daar wordt nu aan gewerkt. Op 17 november bespreekt de stuurgroep breed de concepttekst van de fusie effect rapportage (FER).

Wat is de uitkomst van de eerste bijeenkomst van de werkgroep identiteit?

De werkgroep identiteit heeft gesproken over de wijze waarop identiteit en cultuur op dit moment wordt geborgd. Voor Scoba, SKO Hulst en ProBaz is identiteit duidelijk gekoppeld aan bestaansrecht en statutair vastgelegd. De medewerkers hebben vaak zelf een katholieke of protestants-christelijke achtergrond. Identiteit van de school wordt dan ook als een automatische gezien. Onderwijsgroep Perspecto biedt zowel openbaar, katholiek als protestants-christelijk onderwijs en heeft samenwerkingsscholen. Cultuur en identiteit zijn een belangrijk element in de vorming van de leerlingen en het bestaansrecht van scholen. In de organisatie richt men zich op identiteit en cultuur op basis van denominatie en op basis van omgeving en concept. Perspecto werkt met identiteitscommissies op schoolniveau en een commissie op bovenschools niveau die directeuren helpt bij de borging van identiteit en cultuur in het onderwijsproces. Voor de fusie-organisatie zijn onder andere de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Na de fusie moeten specifieke en algemene kernwaarden worden geformuleerd.
- Scholen hebben hun eigen identiteit en dat is terug te zien in hoe het onderwijs wordt vormgegeven.



- Burgerschap is een wettelijke opgave en moet daarom zichtbaar zijn op alle scholen.
- Identiteit is geen afvinklijst maar een duidelijk verhaal van de school. Dat verhaal moeten de teamleden goed kunnen vertellen. Het is de belofte die de school doet aan ouders, leerlingen, (toekomstige) medewerkers en partners.
- Levensbeschouwelijk onderwijs moet in de uitgangspunten duidelijk naar voren komen.
- In de statuten moet worden vastgelegd dat de bestuurders van de stichting affiniteit hebben met het thema identiteit en respect hebben voor de verschillende stromingen in de stichting. Er is wel een bepaalde "afstand" nodig: er moet de mogelijkheid zijn om kritische vragen te stellen.

Wat is de uitkomst van de eerste bijeenkomst van de werkgroep personeel?

In deze werkgroep is een inventarisatie gemaakt van de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid. Vervolgens zijn uitgangspunten voor de fusie-organisatie en de harmonisatie besproken. Er zijn op basis van de inventarisatie voorstellen gedaan voor de inhoudelijke harmonisatie en het moment waarop harmonisatie zou moeten gebeuren.

De focus moet liggen op:

- Harmonisatie van de gesprekkencyclus
- Harmonisatie van functie-inhoud, inschaling en toelage
- Professionaliseringsbudgetten op individueel, team, school en bovenschools niveau
- Versterken van het professionaliseringsbeleid en talentontwikkeling
- Gelijktrekken van vrijwilligersvergoedingen
- Collectieve verzekeringen

Wat is de uitkomst van de eerste bijeenkomst van de werkgroep financiën, huisvesting en facilitair?

Ook in deze werkgroep is een inventarisatie gemaakt van hoe onderhoud, facilitaire zaken en ICT centraal en decentraal zijn georganiseerd. Dit heeft onder andere geresulteerd in:

- Er blijken veel overeenkomsten te zijn.
- Het is het meest praktisch om lopende contracten uit te dienen. Ook heeft dat de minste financiële consequenties, omdat bij contractbreuk vaak een "boete" betaald moet worden.
- Er is een aantal zaken die voor de fusiedatum geharmoniseerd moet worden. Dat gaat het om de systemen voor personele en financiële administratie, voor begroten en verantwoording, het leerlingvolgsysteem en de leerlingadministratie, en inzet en koppeling van Office 365. Het is belangrijk dat deze systemen tijdig en zonder blokkades aan elkaar gekoppeld worden.



Wat is de uitkomst van de eerste bijeenkomst van de werkgroep onderwijs en kwaliteitszorg	In deze werkgroep is een vergelijking gemaakt van de kwaliteitssystemen in de vier organisaties. Daarna is in kleine gemengde groepjes (van de vier schoolbesturen) meer gedetailleerd door de deelnemers gesproken over hoe het onderwijs zo passend mogelijk wordt aangeboden aan de leerlingen en wat de wensen zijn op dat gebied naar de toekomst. In de volgende bijeenkomst worden de aandachtspunten vastgelegd die wat de werkgroep betreft mee moeten worden genomen in de nieuwe organisatie.
Welke communicatiemiddelen worden er gebruikt om te informeren?	Alle bestuurders agenderen de voortgang van de fusie voor de eigen interne overleggen, zoals RvT/bestuur en GMR. Ter ondersteuning van alle communicatie is er de website www.fusiepozvl.nl waar de bezoeker op een toegankelijke manier wordt meegenomen in het fusieproces. Deze website wordt periodiek geactualiseerd, synchroon aan het fusietraject. Daarnaast is er dit fusiejournaal.
Waar kun je ook alweer terecht met vragen over deze fusie?	Vragen kunnen altijd binnen het eigen schoolbestuur worden gesteld, tijdens overleggen, via de mail, in een gesprek, ... Ook de hierboven genoemde website biedt de mogelijkheid om vragen te stellen. De vragen en antwoorden zullen tevens op een vraag en antwoordpagina van deze website terecht komen, zodat alles is terug te lezen.

Het volgende fusiejournaal is gepland in november