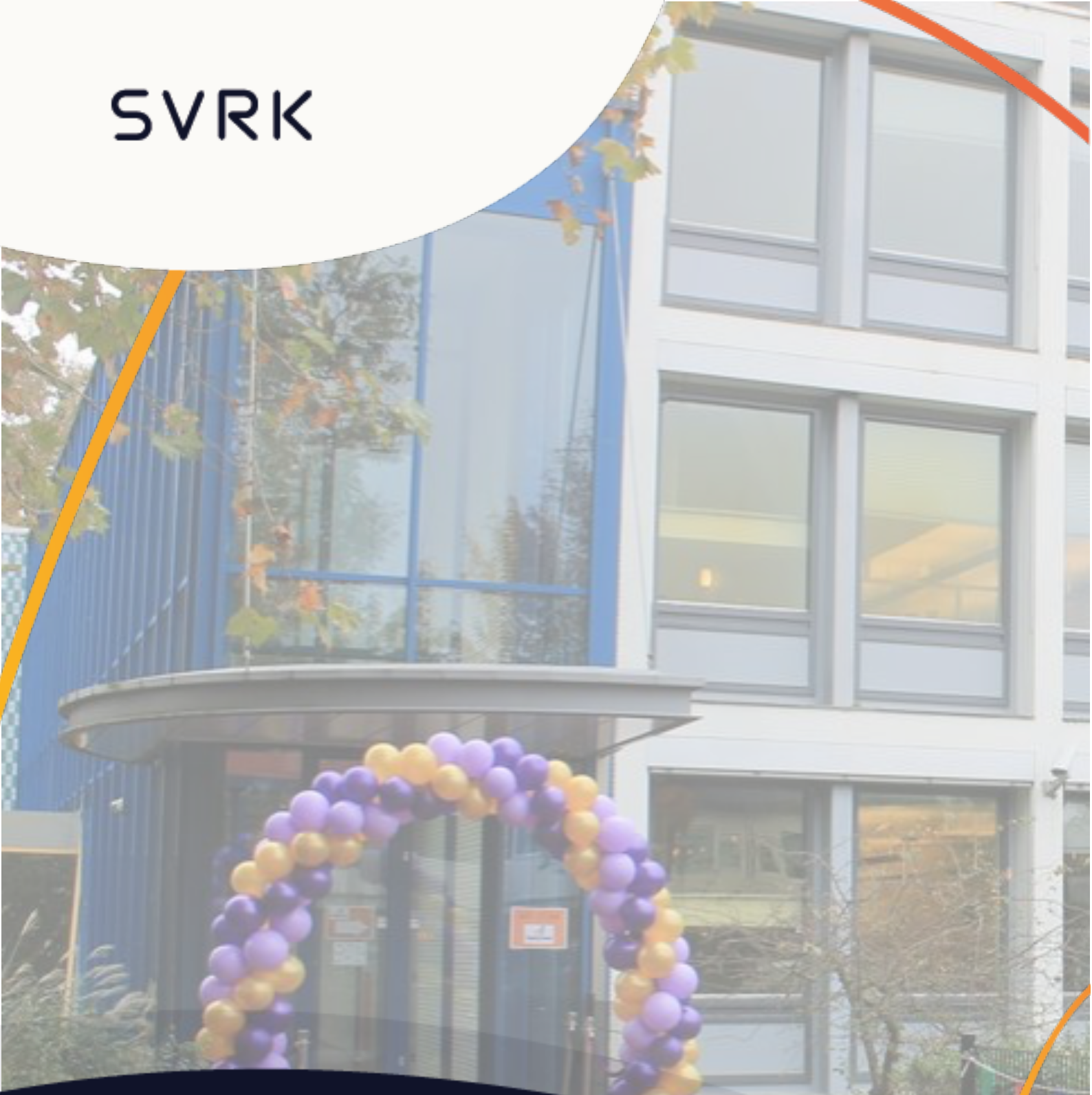


Fusie Effect Rapportage bestuurlijke fusie

Stichting Promes (41629)
Stichting Voortgezet Onderwijs Meppel en omstreken (41636)

Inhoudsopgave

1. BEOOGDE FUSIE EN AANLEIDING VOOR DE FUSIE 4

1.1 BEOOGDE FUSIE EN FUSIEPROCES 4
1.2 TIJDSBESTEK 8
1.3 DE MOTIEVEN VOOR DE FUSIE 8
1.4 ALTERNATIEVEN VOOR DE FUSIE 10
1.5 TE BEREIKEN (GEKWANTIFICEERDE) DOELEN VAN DE FUSIE 12

2. COMMUNICATIE OVER DE VISIE 14

2.1 WIJZE WAAROP MEDEZEGGENSCHAPSRADEN ZIJN EN WORDEN BETROKKEN 14
2.2 WIJZE WAAROP RAAD VAN TOEZICHT IS EN WORDT BETROKKEN 15
2.3 WIJZE WAAROP PERSONEEL, OUDERS EN LEERLINGEN ZIJN EN WORDEN BETROKKEN 15
2.4 WIJZE WAAROP EXTERNE BELANGHEBBENDEN ZIJN EN WORDEN BETROKKEN 18

3. GEVOLGEN VOOR PERSONEEL, OUDERS EN LEERLINGEN EN BORGING VAN DE MENSELIJKE MAAT 19

3.1 OMVANG EN ORGANISATIE VAN RECHTSPERSONEN NA FUSIE 19
3.2 GEVOLGEN VAN DE FUSIE VOOR DE OVERZICHTELIJKHEID OP LOCATIENIVEAU 24
3.3 GEVOLGEN VAN DE FUSIE VOOR BETROKKENHEID VAN PERSONEEL, LEERLINGEN EN OUDERS 25
3.4 MEDEZEGGENSCHAP 25
3.5 GEVOLGEN VOOR VOORZIENINGEN 25
3.6 GEVOLGEN VOOR ARBEIDSVOORWAARDEN EN PERSONEELSBELEID 25
3.7 RISICOANALYSE EN BEHEERSMAATREGELEN 28

4. EFFECTEN VAN DE FUSIE OP KEUZEVRIJHEID, DIVERSITEIT EN BEREIKBAARHEID 29

4.1 EFFECTEN VAN DE FUSIE OP KEUZEVRIJHEID 29
4.2 EFFECTEN VAN DE FUSIE OP DIVERSITEIT 29
4.3 EFFECTEN VAN DE FUSIE OP SPREIDING VAN ONDERWIJSVOORZIENINGEN IN DE REGIO 29

5. KOSTEN EN BATEN VAN DE FUSIE 30

5.1 FINANCIËLE KOSTEN EN BATEN 30
5.2 FINANCIËLE RISICO'S 32
5.3 NIET-FINANCIËLE KOSTEN EN BATEN 32

6. EVALUATIE VAN DE FUSIE 33

7. ADVIES VAN BURGEMEESTERS EN WETHOUDERS 34

Een nieuw verhaal over leren in Meppel, Staphorst, Westerveld eo

We leven in een tijd waarin veel verandert: leerlingen worden geconfronteerd met een snel veranderende wereld, de maatschappelijke verwachtingen richting het onderwijs groeien, en de behoefte aan gelijke kansen, inclusief onderwijs en veerkrachtig toekomstgerichte onderwijsorganisaties is groter dan ooit. In die context hebben Promes en VOMEO elkaar gevonden in een gezamenlijke ambitie: leerlingen, van 4 tot 20 jaar, alle ruimte geven om zichzelf te ontdekken, de wereld te verkennen en hun talenten te ontwikkelen in een betekenisvolle leeromgeving.

Onze samenwerking groeit al jaren. We delen een visie, werken samen in projecten en versterken elkaar in bestuurlijke gremia. Nu kiezen we er bewust voor om samen verder te gaan; niet alleen in de praktijk, maar ook bestuurlijk. Met een bestuurlijke fusie maken we deze samenwerking duurzaam, krachtiger en toekomstgericht.
Ieder kind is uniek, nieuwsgierig, onderzoekend en vol potentie. Ze verdienen een leeromgeving waarin ze zich veilig voelen, worden gezien, uitgedaagd en ondersteund. Niet als ‘lege hoofden’ die gevuld moeten worden, maar als mensen in ontwikkeling, met een eigen verhaal, tempo en richting.
Onderwijs moet leerlingen begeleiden in hun ontmoeting met de wereld én met zichzelf. Dat vraagt om ruimte, vertrouwen, nieuwsgierigheid en gedeeld eigenaarschap. We willen leerlingen niet ‘inpassen’ in een systeem, maar een leeromgeving bouwen die past bij de ontwikkeling van leerlingen.
We willen niet alleen samenwerken op basis van goede wil en tijdelijke projecten. We willen een gezamenlijke koers varen, die geborgd is in beleid, gedragen wordt door teams en gevoed wordt door gedeelde middelen en expertise. De bestuurlijke fusie is daarvoor het logische vervolg. Niet uit noodzaak voor morgen, maar uit een duurzame ambitie voor de toekomst.

Samen zorgen we voor betekenisvolle overgangen, zonder hiaten in leerlijnen en meer maatwerk. Onder één bestuur is dat niet alleen makkelijker te organiseren, maar ook structureel te borgen. We willen een organisatie zijn waarin professionals zich gezien, gesteund en uitgedaagd voelen, en graag willen blijven.

Wij geloven in een krachtige, inclusieve en toekomstgerichte leeromgevingen waarin leerlingen én professionals floreren. Onderwijs van 4 tot 20 jaar, zonder harde overgangen, maar als doorlopende ontwikkelingslijn en differentiatie waarin op- en afstroom niet als beloning of afstraffing wordt gezien. Met als gedeelde missie: leerlingen de vrijheid geven om vanuit een veilige basis in de wereld te komen.

In het komende decennium beweegt het primair en voortgezet onderwijs zich naar funderend onderwijs. Tegelijk blijft een broodnodige landelijke stelselwijziging uit. Wij kiezen ervoor om die ontwikkeling voor te zijn. Omdat het klopt. Omdat het nodig is. En omdat we het kunnen, samen.

Deze fusie is geen bestuurlijke bureaucratie, maar een maatschappelijke beweging. We nemen verantwoordelijkheid voor kansengelijkheid, duurzame onderwijskwaliteit en betekenisvolle samenwerking.

We doen dit met hart en hoofd. Met vakmanschap en visie. Met ruimte voor verschil en met vertrouwen in elkaar. Want samen kunnen we meer betekenen voor de leerlingen in Meppel, Staphorst, Westerveld en de regio.

Voor de leerling van vandaag én de wereld van morgen.

Niels Strolenberg en Peter de Visser

1. Beoogde fusie en aanleiding voor de fusie

Stichting Promes en Stichting Voortgezet Onderwijs Meppel en omgeving (VOMEO) hebben het voornemen om een bestuurlijke fusie te realiseren per 1 januari 2027.

De afgestemde onderwijsinhoudelijke autonomie en de organisatorische zelfstandigheid van de scholen blijft behouden. Het gaat hierbij dus niet om een scholenfusie. De belangrijkste aanleiding voor de bestuurlijke fusie zijn het benutten van onderwijsinhoudelijke kansen en het willen verminderen van toenemende bestuurlijke en bedrijfsmatige kwetsbaarheid waardoor de continuïteit van het funderend onderwijs in Meppel, Westerveld, Staphorst en de regio is geborgd voor de toekomst.

Een bestuurlijke fusie vraagt om een (verplichte) fusie-effectrapportage (FER) conform WPO en WVO en de Regeling en beleidsregels fusietoets in het onderwijs. In deze FER wordt het voorgenomen besluit nader uitgewerkt en toegelicht en zijn de verwachte gevolgen voor leerlingen, ouders en personeel beschreven. De FER vormt hiermee de inhoudelijke onderbouwing om in- en extern draagvlak te verkrijgen voor de bestuurlijke fusie.

Belangrijke informatiebronnen die gebruikt zijn bij het opstellen van de FER zijn:

- **IML-afspraken in de regio (2021);**
- **Discussienotitie gezamenlijk perspectief Promes – VOMEO (2023);**
- **Verdiepend meerwaardeonderzoek Promes – VOMEO (2025);**
- **Financieel onderzoek Promes – VOMEO (2025);**
- **Evaluatie bestuurlijke fusie VOMEO (2026);**
- **Rapport Bestuurlijke Visitatie Promes PO-raad (2024).**

De FER is door beide bevoegde gezagen, conform wet- en regelgeving, ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraden, en ter advies aangeboden aan het college van burgemeester en wethouders van de gemeenten Meppel, Westerveld en Staphorst. Finale goedkeuring van de fusie op basis van de FER is voorbehouden aan de Raden van Toezicht.

1.1 Beoogde fusie en fusieproces

Uitgangssituatie

Stichting Promes (hierna: Promes) en Stichting Voortgezet Onderwijs Meppel e.o. (hierna: VOMEO) houden samen het openbaar basisonderwijs en gespecialiseerd onderwijs, het openbaar voorgezet onderwijs en het christelijk voortgezet onderwijs voor

de regio Meppel en omstreken in stand. Vanuit ambitie zijn de bestuurders van deze stichtingen een verkenning naar samenwerking gestart.

Promes verzorgt regulier primair onderwijs, speciaal basisonderwijs, speciaal (voortgezet) onderwijs en nieuwkomersonderwijs aan leerlingen van 4 t/m 20 jaar in de gemeenten Meppel en Staphorst. Met name het gespecialiseerd onderwijs en het nieuwkomersonderwijs spelen een regionale functie.

Stichting Promes (41629) is het bevoegd gezag van:

- Kindcentrum Commissaris Gaarlandt (04HW);
- Kindcentrum de Iekmulder (08ER);
- Kindcentrum De IJsvogel (13TT);
- Kindcentrum Het Avontuur (13PS);
- De Welkomst (KNO - formeel onderdeel Kindcentrum Het Avontuur)
- Kindcentrum Noordenveld (32EM);
- Kindcentrum obsSprinkels (13AA);
- Kindcentrum De Berkenhorst (05ZH);
- Regionaal Expertise Centrum Mackay (19SK)*;
- Regionaal Expertise Centrum Reestoever (19QE)*.

* *Deze scholen werken samen in het gespecialiseerd onderwijs en regulier onderwijs om leerlingen met en zonder beperking of ziekte samen naar school te laten gaan. Hiermee werken de scholen voor de regio aan de ambitie om in 2035 landelijk inclusief onderwijs te realiseren. De scholen vallen onder het Beleidskader inclusief onderwijs waarbinnen zij door de Minister vrijgesteld zijn van enkele wettelijke bepalingen in de WPO, WVO en WEC. Deze rol en functie is gesteund door het SWV PO en VO 2203, en de Colleges van B&W van Staphorst en Meppel.*

VOMEO is op 1 januari 2022 ontstaan vanuit een bestuurlijke fusie tussen de besturen van CSG Dingstede, Stad & Esch en Stad & Esch Praktijkschool, om regionaal verantwoordelijkheid te nemen in de context van het behouden van kwalitatief goed en breed onderwijsaanbod in de context van demografische leerlingendaling.
VOMEO houdt breed voortgezet onderwijs in stand, van praktijkonderwijs tot en met vwo, op diverse locaties in Meppel en op één locatie in Diever.

Stichting Voortgezet Onderwijs Meppel e.o. (41636) is het bevoegd gezag van:

- Christelijke Scholengemeenschap Dingstede voor Mavo, Havo en Atheneum (03XM)
- Regionale Scholengemeenschap Stad & Esch voor Lyceum, Havo, Mavo, Vbo, Lwoo (25CL) inclusief Eigen Weg en De Welkomst (Taalschool Meppel)
- Stad & Esch Praktijkschool (19TQ)

Voorgenomen besluit tot bestuurlijke fusie
Het voornemen is om de bestuurlijk fusie te realiseren per 1 januari 2027. In het toewerken naar de bestuurlijke fusie zal dit gebeuren op basis van gelijkwaardigheid en wordt de toekomstige structuur van de bestuurlijke organisatie toekomstbestendig vormgegeven.

De fusie tussen VOMEO en Promes is een intersectorale bestuurlijke fusie. Dat betekent dat besturen uit verschillende onderwijssectoren bestuurlijk samengaan. Promes is reeds een intersectorale stichting. Door de fusie ontstaat één bevoegd gezag dat verantwoordelijk wordt voor het onderwijsaanbod binnen de betrokken sectoren. De fusie is bestuurlijk van aard: zij ziet op de inrichting van bestuur, toezicht, ondersteuning en organisatiekracht. De fusie betekent niet dat scholen institutioneel worden samengevoegd, locaties worden gesloten of onderwijssoorten verdwijnen. Dergelijke besluiten vragen, indien aan de orde, om afzonderlijke besluitvorming en betrokkenheid van medezeggenschap en andere belanghebbenden. Daar is geenszins sprake van.

Bestuurlijke ambitie
Beide besturen zien het als hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om vergaand met elkaar te gaan samenwerken omdat alleen op die manier de beoogde onderwijskundige meerwaarde en randvoorwaarden daaromheen voor een langere termijn op een passende wijze kunnen worden geborgd.

Met een bestuurlijke fusie wordt er proactief geacteerd op uitdagingen en knelpunten die zowel nu als verder in de toekomst voor het onderwijs relevant zijn. Verondersteld wordt door beide schoolbesturen dat de beoogde meerwaarde voor de scholen en de regio Meppel in het algemeen onvoldoende tot niet gerealiseerd kan worden wanneer het aanbod onder aparte schoolbesturen georganiseerd blijft. Beide schoolbesturen zien in een bestuurlijke fusie de meest passende interventie om in de toekomst de bestuurlijke verantwoordelijkheid passend te borgen. Benadrukt wordt dat er geen bestuurlijke ambities zijn om één of meerdere scholenfusies te realiseren. De fusie heeft daarmee geen directe gevolgen voor leerlingen, ouders en medewerkers die werkzaam zijn op de scholen.
Voor medewerkers van de centrale organisatie van VOMEO en de staf van Promes heeft de fusie wél gevolgen, aangezien deze ondersteunende functies in de toekomst worden ondergebracht binnen één centrale organisatie (afdeling Support).

Bestuurlijke uitgangspunten
- De afgestemde autonomie voor de scholen om een eigen onderwijsinhoudelijke en identiteitsrijke koers te bepalen blijft behouden binnen gezamenlijk vastgestelde bestuurlijke kaders.
- Het is en blijft de rol van het bestuur om te voorzien in de juiste randvoorwaarden om in de uitvoering van onderwijs het best mogelijke onderwijs te realiseren.
- Er wordt veel waarde gehecht aan het bewaken van de menselijke maat. Het is belangrijk dat medewerkers zich blijven herkennen in de scholen, duidelijkheid hebben over de eigen positie in het grotere geheel en het persoonlijke contact en de ruimte ervaren om invloed uit te oefenen en verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor het eigen handelen.
- Er is sprake van baanzekerheid en geen sprake van verplichte mobiliteit dan wel het opstellen van een sociaal plan voor zittend personeel.

- Zeggenschap en medezeggenschap zijn duidelijk belegd, niet alleen op schoolniveau maar ook bovenschools.
- Het bestuurlijk sturen is er te allen tijde op gericht dat er zo veel mogelijk middelen ter beschikking worden gesteld aan het onderwijsproces.
- Samenwerking en organiseren is gericht op goed borgen van de continuïteit, zodat de samenwerking niet persoonsafhankelijk is.
- Verdergaande bestuurlijke samenwerking tussen beide besturen sluit samenwerking met andere partijen niet uit, het omgekeerde is eerder het geval. Vanuit de kernwaarden van de stichting stimuleren wij goede leeromgevingen voor alle leerlingen in onze regio.
- De organisatie neemt verantwoordelijkheid voor maatschappelijke opgaven in de regio, die de eigen organisatie overstijgen.

Reeds doorlopen proces
In de afgelopen jaren zijn o.a. de volgende stappen gezet in de samenwerking tussen Promes en VOMEO:

- Januari 2023 – maart 2024: interne discussie
  De betrokken bestuurders zijn binnen hun eigen organisatie met diverse gremia het gesprek gaan voeren met als doel tot meningsvorming te komen of een verdere verkenning van bestuurlijke samenwerking gewenst is. Als onderdeel hiervan is een gezamenlijke discussienotitie opgesteld in het najaar van 2023. De uitkomst van deze fase was dat zowel Promes als VOMEO een volgende stap wensten te zetten.

- Juni 2024: ontmoeting tussen stafafdelingen
  Vooruitlopend op de bestuurlijke fusie tussen Promes en VOMEO zijn de stafafdelingen van beide organisaties gezamenlijk uitgenodigd om input te leveren op twee te ontwikkelen kernopdrachten: één over bedrijfsvoering en medewerkers en één over onderwijsontwikkeling. Deze opdrachten moeten producten opleveren die de koers en richting voor de komende jaren beschrijven.

- Januari 2024 – September 2025: Verdiepend meerwaardeonderzoek
  Voordat een voorgenomen besluit tot een bestuurlijke fusie kon worden genomen, dat door beide besturen en Raden van Toezicht wordt gedragen, is een verdiepend meerwaardenonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek had tot doel de meerwaarde nader te expliciteren, zo veel mogelijk te objectiveren en de effecten in beeld te brengen. Tijdens het meerwaardenonderzoek zijn verschillende methoden toegepast, waaronder een dossier- en literatuurstudie en het voeren van panelgesprekken met de GMR, de staforganisaties en de schooldirecteuren. De resultaten van het meerwaardenonderzoek zijn vastgelegd in een rapport en voorafgaand aan de besluitvorming in klankbordsessies besproken. De rapportage geeft een gezamenlijk, genuanceerd perspectief van betrokkenen en vormt de basis voor de ‘go/no go’-afweging door besturen en Raden van Toezicht leidend tot een intentieverklaring met als volgende stap het opstellen van de fusie-effectrapportage (FER) en de formele besluitvorming.

- April-Juni 2025: Uitwerking gezamenlijke opgave in de regio, het verhaal van de organisatie. In het voorjaar van 2025 hebben het management van VOMEO en van Promes gezamenlijk gewerkt aan het opstellen van ons verhaal. Het samen bouwen aan kansrijk onderwijs voor alle leerlingen.

- Februari-maart 2026: overleg met ambtenaren onderwijs van Meppel, Westerveld en Staphorst waarbij het tijdpad voor de gemeentelijke besluitvorming is besproken. Ambtenaren briefen in maart/april de Colleges van B&W's over de te nemen stappen door de Colleges van B&W en de gemeenteraden. In eerdere jaren zijn de gemeenteraden en Colleges van B&W op de hoogte gesteld van de beweging naar een samenwerking tussen de beide besturen.

- Februari-maart 2026: de concept fusie-effectrapportage besproken en bediscussieerd in de staf Promes / de centrale organisatie VOMEO, de medezeggenschapsraden en met de schoolleidingen van beide stichtingen.

1.2 Tijdsbestek

De bestuurlijke fusie vindt plaats op 1 januari 2027. Op de route op weg naar effectuering van de bestuurlijke fusie worden vier fasen onderscheiden:

- *Fase 1 Voorbereidende fase:* Het voorbereiden van het voorgenomen fusiebesluit. Een verkennende en voorbereidende fase waarin een stappenplan opgesteld wordt inclusief marsroute (wie gaat wat wanneer doen; wanneer wordt wat besloten door wie?). Daarnaast wordt inhoud gegeven aan de fusie-effectrapportage ("FER") en dit wordt in diverse gremia getoetst. Begin april 2026 is deze fase afgerond.
- *Fase 2 Instemmingsfase*: Gericht op het verkrijgen van instemming voor de bestuurlijke fusie. Uitvoering van het stappenplan waarbij vanuit de FER een traject van formele besluitvorming wordt doorlopen. Beoogd wordt deze fase in juni 2026 af te ronden.
- *Fase 3 Afrondende fase:* De bestuurlijke fusie krijgt zijn beslag. De opbrengsten uit stap 1 en 2 worden in samenwerking met Van Doorne vertaald in (notariële) juridische handelingen om de daadwerkelijke fusie juridisch te realiseren.
- Fase 4 Implementatiefase: In deze fase wordt het Projectplan voor de bestuurlijke fusie uitgevoerd. Afhankelijk van de voorgenomen bestuurlijke fusie zijn ook nog afzonderlijke afgeleide besluiten nodig (reglementen en procedures in de uitvoeringsorganisatie).

1.3 De motieven voor de fusie

Promes en VOMEO willen gezamenlijk bestuurlijke verantwoordelijkheid nemen voor het onderwijs van 4-20 jaar, zodat leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers er aantoonbaar op vooruitgaan.

Gedeelde visie op toekomstgericht funderend onderwijs

Het onderwijsaanbod en de overgangen tussen schoolsoorten moeten optimaal aansluiten bij de kwaliteiten en behoeften van leerlingen en ouders. Dit past bij de gezamenlijke ambitie om een betekenisvolle, inclusieve en doorlopende leeromgeving voor 4- tot 20-jarigen te realiseren. Door verankerde samenwerking tussen het primair, voortgezet en gespecialiseerd onderwijs kan beter worden ingespeeld op een zo goed mogelijke doorstroom en ontwikkeling tussen po en vo voor leerlingen van 4 t/m 20 jaar.

Onderwijskundige meerwaarde
De fusie draagt bij aan het mogelijk maken van het versterken van de doorgaande leerlijnen tussen primair en voortgezet onderwijs, aan het creëren van inclusief onderwijs en aan een rijke leeromgeving. Om dit te realiseren is het nodig dat scholen – regulier én gespecialiseerd – intensief samenwerken vanuit een gedeelde pedagogische en didactische visie. Projecten zoals kansrijke brugklassen, gezamenlijke leerlijnen, onderwijsontwikkelingen en de gezamenlijke Taalschool De Welkomst zijn hier voorbeelden van. Onderwijsontwikkeling dat gestoeld is op verbondenheid onder één bestuur in plaats van goede wil, op personen en in losse projecten.

Toekomstbestendig bestuur
In een complexere maatschappelijke context biedt de fusie een antwoord op bestuurlijke uitdagingen, vergroot het de strategische slagkracht en borgt het de bestuurlijke continuïteit. Door de beperkte schaalgrootte is het gewenst de focus en capaciteit die beschikbaar is om vanuit gezamenlijk strategisch perspectief te kunnen besturen en leiden te laten toenemen. In een complexere maatschappelijke context biedt de fusie een antwoord op bestuurlijke uitdagingen, vergroot het de strategische slagkracht en borgt het de bestuurlijke continuïteit.

Versterking van uitvoeringskracht en ondersteuning
Door de ondersteuning vanuit gezamenlijkheid verder te gaan vormgeven kunnen dubbele handelingen grotendeels worden gereduceerd. Er ontstaat meer ruimte om de ondersteuning te optimaliseren en daadwerkelijk door te ontwikkelen door het creëren van meer ruimte voor specialisatie, differentiatie en het verminderen van persoonsafhankelijke functies en inzetten op talenten van mensen. Verwacht wordt dat hiermee een hoger niveau van strategische dienstverlening (bereikbaarheid, benaderbaarheid en het sparren op schoolniveau) te realiseren is, iets wat nu verminderd mogelijk maar wel wenselijk is om de scholen beter te kunnen ontzorgen en ondersteunen. Verwacht wordt ook dat daarmee de innovatie en de uitvoeringskracht van de scholen wordt versterkt.

Aantrekkelijkheid als werkgever
Beide besturen besteden veel aandacht aan het ontwikkelen en opleiden van medewerkers, maar ervaren dat de ambitie om mooiere dingen voor en met personeel te doen groter is dan binnen de huidige schaalgrootte gerealiseerd kan worden. Hierbij wordt gedacht aan: (het uitbreiden van) een eigen interne academie, samenwerkingen binnen po-vo-overstap, aanbieden van loopbaanmogelijkheden met een eigen

kweekvijver en bijbehorende opleidings-, promotie-, zij-instroom- en leiderschaps-trajecten, waarbij ook (tijdelijk en/of structureel, voor een deel of geheel) buiten de eigen schoolmuren gekeken kan worden en intervisie.

De samenwerking tussen de scholen kan ertoe leiden dat de aantrekkelijkheid als werkgever toeneemt. Door een grotere schaal kunnen er uitdagende functies ontstaan waar een kandidaat met een ander profiel interesse in kan hebben, kunnen er meer interne doorgroeimogelijkheden worden geboden en kan (onnodige) uitval en uitstroom verminderd worden.

Marktpositie
De fusie geeft beide besturen een effectieve en efficiënte stem en penvoering op projecten in de regio. We staan sterker en professioneel krachtiger in gesprekken met gemeenten, partners in zorg en welzijn, en andere (onderwijs)organisaties. Daarmee vergroten we onze impact op kansengelijkheid, inclusie en bredere leerlingontwikkeling.

Gezonde financiële uitgangspositie
Uit het financiële rapport blijkt dat beide organisaties financieel gezond zijn en dat er geen belemmeringen zijn om deze stap verantwoord te zetten.

1.4 *Alternatieven voor de fusie*

De meest aangewezen categorieën van bestuurlijke samenwerkingsvormen zijn: 1) contractueel samenwerken, 2) groepsvorming van rechtspersonen en 3) bestuurlijke fusie door samenvoeging van de rechtspersonen. Toegepast zou iedere samenwerkingsvorm uitgaan van behoud van de bestaande zelfstandige scholen, er is dus geen sprake van een scholenfusie. De scholen behouden hun eigen identiteit en denominatie en hun eigen BRIN-nummer (bekostigingseenheid).
Omdat een besturenfusie regelmatig verward wordt met een scholenfusie, wordt het verschil tussen beide toegelicht.

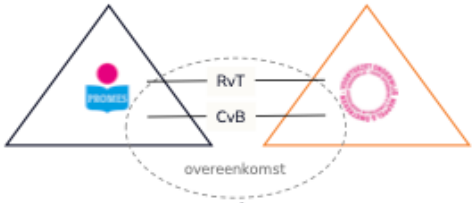
Contractuele samenwerking
Hierbij gaat het om een constructie waarbij beide stichtingen op basis van concrete initiatieven samenwerken en dit vastleggen in een samenwerkingsovereenkomst. De aard van de samenwerking kan betrekking hebben op een diversiteit van onderwerpen. Het kan gaan om heel concrete samenwerking, bijvoorbeeld bij keuzevakken, tot gezamenlijke inkoop et cetera.

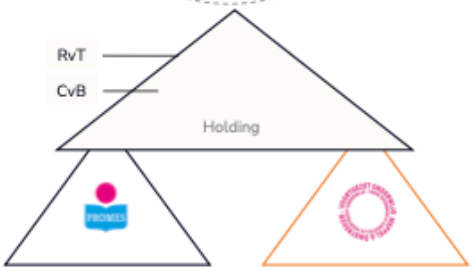


Contractuele samenwerking wordt daarbij op voorhand als onvoldoende structureel en permanent ervaren. Zonder de bundeling van bestuurlijke verantwoordelijkheden (die niet of minder in de vorm van een contractuele samenwerking kan worden gevonden,

maar wel bij groepsvorming en fusie te vinden is), is de inschatting dat er onvoldoende basis voor een duurzame samenwerking wordt gevonden.

Groepsvorming van rechtspersonen
Een constructie waarbij beide stichtingen behouden blijven maar de samenhang in aansturing en toezicht gewaarborgd wordt door in alle besturen en alle toezichthoudende organen dezelfde personen te benoemen, staat bekend als een 'personele unie', al dan niet in combinatie met een koepelstichting ('holding'). De organisaties kunnen in beide varianten als één bestuurd worden, maar werkgeverschap blijft in de variant van groepsvorming inherent gescheiden (voor docenten, maar dus ook voor stafmedewerkers).





Door een personele unie wordt voorzien in de randvoorwaarden om de 'governance' van beide besturen te harmoniseren zonder daarbij een verandering in rechtspersonen (stichtingen) te realiseren. In dit kenmerk zit tevens het grootste nadeel, waardoor de bestuurlijke voorkeur niet uitgaat naar een personele unie. De governance van beide schoolbesturen kan worden geharmoniseerd, maar vindt wel plaats binnen een context waarin formeel twee schoolbesturen actief blijven. Dit betekent dat met name in de besluitvormings- en verantwoordingscyclus zaken onnodig dubbel gedaan moeten worden en dat er dus ook twee administraties gevoerd moeten worden. Deelname aan bestuurlijke samenwerkingsverbanden blijft in die variant eveneens formeel telkens vanuit twee organisaties lopen. Dienstverlening voor staffuncties vindt telkens over en weer plaats, waardoor er een btw-vraagstuk ontstaat. Omdat gezamenlijke bestuurlijke verantwoordelijkheid nemen het uitgangspunt is, evenals het kwalitatief beter benutten van de beschikbare capaciteit (in bestuur, ondersteuning, processen en administratie), is de personele unie voor beide schoolbesturen minder geschikt. Door de scholen bestuurlijk in één stichting onder te brengen worden de administratieve lasten, die er zowel in de huidige situatie als in een personele unie zullen zijn, verminderd en kan er meer aandacht besteed worden aan het primaire proces.

Conclusie: andere bestuurlijk-juridische vormen dan een bestuurlijke fusie zijn voor beide schoolbesturen minder geschikt om de beoogde intensieve en structurele samenwerking te kunnen borgen. De belangrijkste onderbouwing is de volgende:

- De beoogde intensiteit van de bestuurlijke en bedrijfsmatige samenwerking waarvoor gezamenlijk verantwoordelijkheid wordt genomen is dermate vergaand dat het vraagt om één strategisch perspectief – mede ten aanzien van het duurzaam versterken van de positie in de regio – waarbij één bestuurlijke aansturing het beste past.

- Groepsvorming van rechtspersonen leidt tot een gezamenlijke bestuurlijke aansturing. De belangrijkste beperking daarvan zit met name in de administratieve lasten die deze met zich meebrengt, wat ook beperkend werkt op het onderwijs zelf. In de praktijk tracht men te handelen als ware het één bestuur, maar feitelijk is dat niet het geval, met als gevolg dat min of meer alle processen en administraties dubbel worden gevoerd. Deze aandacht en middelen worden daarmee niet ingezet om het primaire proces te versterken.

Alternatieve samenwerkingspartners
In de eerste fase van de verkenning zijn andere po-besturen in de omgeving benaderd om samen met Promes en VOMEO mogelijke samenwerking te onderzoeken, mede in het kader van de IML-aanvraag (2021). KindPunt en TReF zijn per 1 januari 2026 opgegaan in Stichting WIES en hebben aangegeven daaraan prioriteit te geven. Wolderwijs en Talent Westerveld hadden interne organisatorische vraagstukken, waardoor samenwerking op korte termijn niet passend was. Met CNS Staphorst is in 2025 een bestuurlijke verkenning afgerond richting aansluiting bij Promes; deze is beëindigd met als resultaat dat CNS haar eigen identiteit opnieuw gaat onderzoeken.

Daarnaast lopen in de regio twee andere verkenningen naar bestuurlijke fusies: Accrete & Op Kop (po, Steenwijkerland/Zwarte Waterland) en Wolfsbos & Roelof van Echtencollege (vo, Hoogeveen).

Ook is verkend welke vo-besturen een logische partner zouden kunnen zijn. Greijdanus College ligt gezien de denominatieve identiteit niet voor de hand als samenwerkingspartner. Terra is inmiddels onderdeel van een groter en op beroepsonderwijs gericht bestuur DCTerra en vormt daarom voor zowel Promes als VOMEO niet een logische partner om op deze ambitie samen te werken. Een groot deel van de veronderstelde kracht van de samenwerking tussen Promes en VOMEO is gebaseerd op een sterke regionale focus op de omgeving van Meppel (alle scholen zijn nagenoeg te befietsen). Samenwerkingspartners buiten deze regio liggen niet voor de hand.

1.5 *Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie*

De besturen zien het als hun maatschappelijke verantwoordelijkheid om vanuit één bestuurlijke organisatie op een passende manier te anticiperen op de geschetste ontwikkelingen, dilemma's en knelpunten. Doel hiervan is:

1. een betekenisvolle, inclusieve en doorlopende leeromgeving voor 4- tot 20-jarigen te realiseren;
2. de onderwijskwaliteit te versterken door structurele samenwerking tussen po en vo te borgen en gezamenlijk te werken aan het creëren van inclusiever onderwijs en een rijke leeromgeving;
3. een toekomstbestendig en strategisch sterk bestuur te vormen dat wendbaar is in een complexere context;

4. de uitvoeringskracht en ondersteuning van scholen te vergroten door een gezamenlijke ondersteuningsstructuur;
5. de aantrekkelijkheid als werkgever te vergroten door gezamenlijke professionalisering en loopbaanmogelijkheden;
6. de regionale positie te versterken om gezamenlijk meer impact te hebben op kansengelijkheid en brede kindontwikkeling;
7. de positie te versterken van het gespecialiseerd onderwijs, daarmee aanbod in de regio behouden voor leerlingen (sbo, so, vso en Eigen Weg).

In een verdere toekomst wordt bestuurlijke samenwerking met (een) andere organisatie(s) niet uitgesloten. Voor nu richten Promes en VOMEO zich op het realiseren en borgen van de bestuurlijke fusie met elkaar voor de regio, voor de stichting als geheel ten dienste voor leerlingen en medewerkers.

2. Communicatie over de visie

Het verwachte resultaat van de bestuurlijke fusie hangt samen met de mate waarin deze fusie draagvlak heeft onder in- en externe stakeholders. Onder intern draagvlak wordt verstaan: het draagvlak voor de bestuurlijke fusie onder personeel en ouders. Bij extern draagvlak speelt het draagvlak onder met name de betrokken gemeenten een rol.

2.1 Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken

De betrokken medezeggenschapsorganen hebben verschillende taken en bevoegdheden op diverse momenten in het traject van bestuurlijke fusie.

Formele rol medezeggenschap
De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van zowel Promes als VOMEO heeft instemmingsrecht ten aanzien van een besluit tot bestuurlijke fusie en het vaststellen van de FER (artikel 10 onder h Wms). Voordat het bevoegd gezag een besluit neemt over de bestuurlijke fusie en de GMR'en vraagt om instemming te verlenen, dient er een ouderraadpleging plaats te vinden onder de ouders van zowel het Promes als VOMEO (artikel 15 lid 3 WMS). Het bestuur is formeel verantwoordelijk voor de achterbanraadpleging onder ouders, maar het ligt het meest in de rede dat de ouderraadpleging door de GMR'en wordt georganiseerd. De vorm waarin de ouderraadpleging plaatsvindt is niet omschreven. Het staat een medezeggenschapsraad altijd vrij om zich in dit proces extern te laten bijstaan voor onafhankelijk inhoudelijk advies.

Vanaf de aanvang van het proces van het verkennen van bestuurlijke samenwerking is de medezeggenschap, in de reguliere overleggen periodiek geïnformeerd over de voortgang. Aanvullend is de medezeggenschap tijdens het proces op de volgende wijze betrokken bij specifieke onderdelen:

- geïnformeerd over de discussienotitie;
- geïnformeerd over het voornemen en de uitkomsten van het meerwaarde onderzoek;
- klankbordoverleg GMR omtrent het concept meerwaardenonderzoek;
- schriftelijk geïnformeerd omtrent de voortgang van het proces op verschillende momenten;
- bij het tot stand komen van deze FER is de medezeggenschap geconsulteerd.

Aan de GMR van de Promes en de GMR van VOMEO wordt gevraagd om:

- instemming te verlenen met de FER, waarin ook de belangrijkste gevolgen van de bestuurlijke fusie staan beschreven;
- instemming te verlenen met het voorgenomen besluit tot bestuurlijke fusie.

2.2 Wijze waarop Raad van Toezicht is en wordt betrokken

De Raad van Toezicht (RvT) heeft de taak om intern toezicht te houden op de organisatie. Vanaf de verkennende fase is de RvT geïnformeerd over de voortgang van het proces. Op verschillende momenten in het proces dient de RvT goedkeuring te geven.

> *Formele rol van de Raad van Toezicht*
> De Raad van Toezicht heeft als primaire verantwoordelijkheid om toe te zien of het gevoerde beleid goed is voor de organisatie en voor de regionale samenleving waaraan het dienend is. Vanuit dit perspectief dient de RvT vanuit de statuten goedkeuring te geven aan het voorgenomen besluit, aan de FER en aan het definitieve besluit tot bestuurlijke fusie.

De Raden van Toezicht van beide schoolbesturen zijn gedurende het proces periodiek geïnformeerd over de voortgang. Het onderwerp is tot op heden een vast onderwerp op de agenda voor de reguliere overleggen. Beide Raden van Toezicht zijn zowel bij de discussienotitie als het meerwaarde onderzoek betrokken in een klankbordbijeenkomst.

Aan de Raden van Toezicht van zowel Promes als VOMEO wordt gevraagd om, na de adviezen van de colleges van B&W van de gemeenten, de achterbanraadpleging onder ouders en de instemming van de medezeggenschap:

- goedkeuring te verlenen met de FER, waarin ook de belangrijkste gevolgen van de bestuurlijke fusie staan beschreven;
- goedkeuring te verlenen aan het voorgenomen besluit tot bestuurlijke fusie.

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

Personeel, ouders en leerlingen zijn op verschillende momenten geïnformeerd over de voortgang van de verkenning van bestuurlijke samenwerking tot het voornemen tot een bestuurlijke fusie. Zij zijn actief betrokken via hun geledingen in de medezeggenschap, waar dit onderwerp de afgelopen jaren een vast agendapunt was.

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

Ouders zijn naast hun 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. Hieronder zijn de opzet en uitkomsten op hoofdlijnen opgenomen.

De besturen van VOMEO en Promes hebben in overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden een ouderraadpleging uitgevoerd over de voorgenomen bestuurlijke fusie. De raadpleging had als doel om ouders te informeren en om hun verwachtingen, aandachtspunten en zorgen op te halen voordat verdere besluitvorming plaatsvindt.

Alle ouders zijn schriftelijk geïnformeerd over de voorgenomen bestuurlijke fusie. In de brief is op hoofdlijnen ingegaan op de aanleiding, de mogelijke gevolgen voor leerlingen, ouders en personeel, en de rol van de medezeggenschap. Ook is de inleidende pagina van het meerwaardeonderzoek meegestuurd. Ouders zijn vervolgens uitgenodigd een korte enquête in te vullen.

De raadpleging ging onder meer over het belang dat ouders hechten aan de belangrijkste doelen van de fusie, die in hoge mate door ouders worden onderschreven:

1. een goede aansluiting en doorgaande leerlijnen tussen primair en voortgezet onderwijs;
2. goede kwaliteit en beschikbaarheid van ondersteuning en begeleiding voor leerlingen;
3. versterking van de samenwerking tussen scholen binnen de organisatie.

Daarnaast is gevraagd in hoeverre ouders verwachten dat de bestuurlijke fusie bijdraagt aan deze doelen, hoe zij geïnformeerd willen worden en welke verwachtingen, aandachtspunten of overige opmerkingen zij willen meegeven.

Van de ouders van circa 1.500 leerlingen binnen Promes zijn 46 reacties ontvangen. Dat is een respons van 3,1%. Van de ouders van ruim 3.000 leerlingen binnen VOMEO zijn 120 reacties ontvangen. Dat is een respons van 3,9%. In totaal zijn 166 reacties ontvangen. De respons is daarmee beperkt en tegelijkertijd relatief ruim t.o.v. andere raadplegingen van stichtingen die fuseren. De uitkomsten moeten vooral worden gezien als kwalitatieve signalen van de ouders die hebben gereageerd. De reacties leveren waardevolle aandachtspunten op voor besluitvorming, communicatie en verdere uitwerking van de fusie.

Ouders gaven een voorkeur aan t.a.v. de wijze waarop zij informatie willen krijgen: via school en de geëigende oudercommunicatie. In mindere maken via de website van de school en geen directe behoefte aan informatie. Een enkeling gaf aan een fysieke of online bijeenkomst te willen. De mogelijkheid bestond om aan te geven of contact gewenst was of opgenomen kon worden naar aanleiding van de ouderraadpleging. Om de betekenis van de bestuurlijke fusie voor leerlingen en ouders inzichtelijk te maken, zullen de besturen jaarlijks rapporteren over de gerealiseerde verbeteringen in het onderwijs. Daarbij wordt expliciet zichtbaar gemaakt welke resultaten samenhangen met de samenwerking binnen de nieuwe organisatie. Deze informatie wordt gedeeld via de communicatiekanalen van de scholen en via het jaarverslag.

De inhoudelijke reacties uit de raadpleging zijn geanonimiseerd gedeeld met de medezeggenschapsraden. Daarnaast is een samenvatting van de uitkomsten, inclusief bestuurlijke duiding, beschikbaar gesteld aan alle ouders en verzorgers.

Hoofdlijn van de uitkomsten
Uit de reacties blijkt dat ouders het belang van samenwerking, een goede overgang tussen primair en voortgezet onderwijs en sterke ondersteuning voor leerlingen in herkennen. Ouders noemen onder meer warme overdracht, betere terugkoppeling na plaatsing in het voortgezet onderwijs, betere afstemming van lesstof, aandacht voor praktijkgericht leren en minder vroege druk op niveaukeuze of profielkeuze. Voor de directe schoolpraktijk ziet men op de korte termijn geen grote veranderingen.

De meeste reacties zijn positief-kritisch. Ouders zien kansen in samenwerking, kennisdeling, betere overdracht, passend onderwijs, leeromgevingen en ondersteuning, en stellen daar enkele aandachtspunten bij. De menselijke maat, de eigen ruimte voor identiteit van scholen, keuzevrijheid, communicatie en aandacht voor medewerkers worden enkele keren genoemd.

Daarnaast is er een kleine groep ouders die sceptisch of kritisch is over de fusie. Zij vragen zich af of een bestuurlijke fusie noodzakelijk is om de doelen te bereiken, of dat intensievere samenwerking ook zonder fusie mogelijk is. Een enkele ouder gaf aan zorgen te hebben over schaalvergroting, bureaucratie, financiële motieven, verlies van identiteit of een grote afstand tussen bestuur en schoolpraktijk door meer tussenlagen. Of hadden graag gezien dat andere besturen in de regio zouden aansluiten bij deze fusie.

De belangrijkste boodschap uit de reacties is dat de bestuurlijke fusie geen doel op zich is. Ouders wensen en zien dat de fusie kan bijdagen aan beter onderwijs, betere begeleiding, meer kansen voor leerlingen en een krachtige leeromgevingen in de toekomst. Daarbij zijn waarborging van identiteit van elke school, aandacht voor de ontwikkeling van het individuele kind, communicatie, betrokkenheid van medewerkers, leerlingen en ouders, en zichtbare kwaliteitsverbetering aandachtspunten in het vervolgproces.

2.4 Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken

Gemeenten

De gemeenten Meppel, Westerveld en Staphorst hebben een formele rol in het fusieproces.

Formele rol van de betrokken gemeenten

De colleges van B&W van de gemeenten Meppel, Westerveld en Staphorst worden op basis van de WPO en WVO gevraagd een advies uit te brengen over de voorgenomen bestuurlijke fusie. De voorliggende FER dient als ondersteuning voor het uit te brengen advies.

Op basis van de statuten van de beide stichtingen dienen de gemeenteraden van de gemeenten Meppel, Staphorst en Westerveld instemming te verlenen op het voorgenomen besluit van de Colleges van Bestuur van de stichtingen tot statutenwijziging. Voor VOMEO geldt dat de gemeenteraden van Meppel en Westerveld instemming verlenen op het voorgenomen besluit tot fusie.

Na het afronden van de concept-FER is aan de colleges van burgemeester en wethouders per brief gevraagd een advies uit te brengen over de voorgenomen bestuurlijke fusie. Dit advies is als bijlage aan de FER toegevoegd ten behoeve van goedkeuring door de Minister van OCW.

Maatschappelijke partners

Beide schoolbesturen werken met veel maatschappelijke partners en bedrijven samen, onder andere: de samenwerkingsverbanden Passend onderwijs, gemeenten, andere scholen en collega-schoolbesturen in het primair- en voortgezet onderwijs alsmede toeleverend en vervolgonderwijs. Deze partners zijn per brief geïnformeerd over het voornemen tot bestuurlijke fusie. 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.

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

In de praktijk verandert er met de bestuurlijke fusie nagenoeg niets significant voor leerlingen, ouders en het meeste personeel van beide schoolbesturen. Onveranderd door de bestuurlijke fusie blijven onder andere:

- **de onderwijskundige en denominatieve identiteit van het onderwijs en de scholen;**
- **het aanbod van het onderwijs;**
- **de plaats waar het onderwijs wordt gegeven;**
- **de positie, rechten, plichten en mogelijkheden van leerlingen, ouders en nagenoeg al het personeel.**

3.1 Omvang en organisatie van rechtspersonen 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 deze fusie op basis van gelijkwaardigheid, nieuwe naam van het bestuur, huisstijl en statuten vorm en inhoud te geven in het nieuw te vormen bestuur. De stichting van het nieuwe bestuur wordt ingericht zoals bedoeld in artikel 64 van de Wet op het primair onderwijs 2025 en artikel 3.28 van de Wet op het voortgezet onderwijs 2020. Het statutaire doel van de stichting is in elk geval het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijsaanbod, bestaande uit openbaar primair- en voortgezet onderwijs, gespecialiseerd onderwijs (SBO, SO, VSO) en voortgezet onderwijs op christelijke grondslag, in afzonderlijke scholen voor openbaar onderwijs of christelijk onderwijs. De statuten van de stichting worden zo opgesteld waardoor het huidige karakter van het onderwijs binnen het nieuwe bestuur gewaarborgd blijft.

Bestuurlijke inrichting

De huidige bestuurlijke organisatie van beide schoolbesturen vormt het zogeheten raad-van-toezicht-model (two-tier), dat uitgaat van een duidelijke en optimale scheiding tussen toezicht en bestuur van de stichtingen. De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het College van Bestuur (CvB) en de organisatie. Daarnaast heeft de RvT ook een stimulerende en adviserende functie jegens het CvB. Uitgangspunt is en blijft dat het bestuurlijk handelen verloopt in overeenstemming met de Governancecode Funderend Onderwijs. De bestuurlijk inrichting is dus na de bestuurlijke fusie vergelijkbaar.

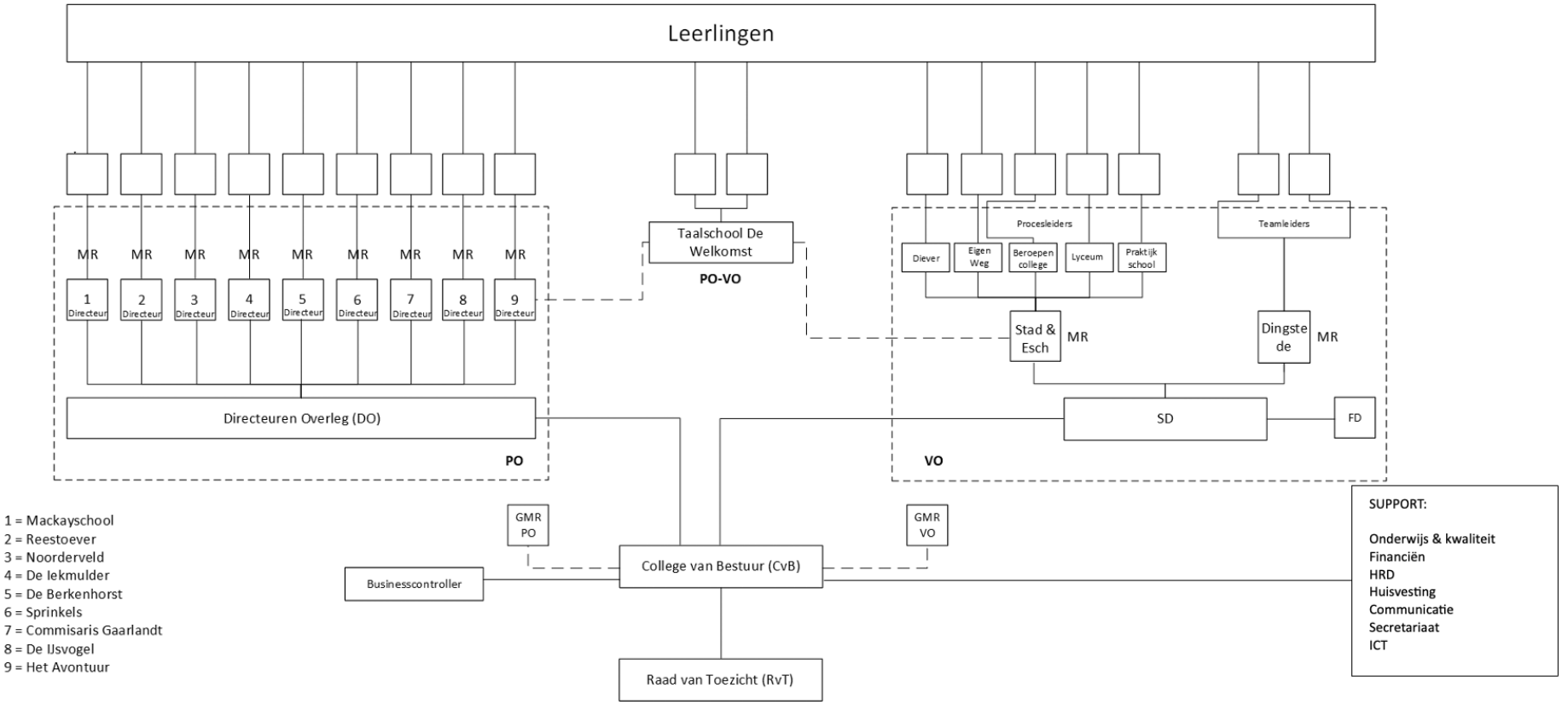
De inrichting van de governance van de fusieorganisatie wordt nader uitgewerkt in aanloop naar de fusiedatum. Bij het uitwerken van de governance-structuur wordt

uitgegaan van een tweehoofdig College van Bestuur (CvB). Bij die uitwerking worden wet- en regelgeving, governancecodes en eigen inzichten inzake good governance in acht genomen.

De besturen presenteren in deze FER een voorstel voor een gezamenlijke besturingsfilosofie voor de nieuwe organisatie. De in paragraaf 1.3 beschreven beoogde doelen voor de fusie vormen als uitgangspunt onderdeel van de besturingsfilosofie.

Organisatorische structuur
Het schoolbestuur is eindverantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de uitvoering van beleid op bestuursniveau. De uitvoering van beleid op schoolniveau en de aansturing van de dagelijkse gang van zaken gebeurt onder leiding van de directie van de scholen op po- en vo-niveau. De directie van het primair onderwijs bestaat uit de (adjunct-)directeuren van de primair-en gespecialiseerd onderwijs. De directie van het voortgezet onderwijs wordt gevormd door de directeuren van CSG Dingstede en Stad & Esch, die samen met team- en procesleiders de schoolleiding vormen.

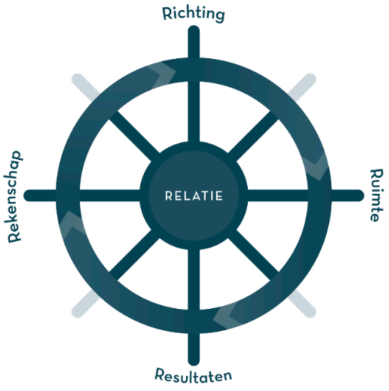
Een schematische weergave van de nieuwe bestuurlijke organisatie staat in onderstaande figuur weergegeven:


Leerlingen
MR
1 Directeur
2 Directeur
3 Directeur
4 Directeur
5 Directeur
6 Directeur
7 Directeur
8 Directeur
9 Directeur
Taalschool De Welkomst
PO-VO
Procesleiders
Diever
Eigen Weg
Beroepen college
Lyceum
Praktijk school
Teamleiders
Stad & Esch
Dingste de
Directeuren Overleg (DO)
PO
SD
FD
VO
1 = Mackayschool
2 = Reestoever
3 = Noorderveld
4 = De Iekmulder
5 = De Berkenhorst
6 = Sprinkels
7 = Commisaris Gaarlandt
8 = De IJsvogel
9 = Het Avontuur
GMR PO
GMR VO
Businesscontroller
College van Bestuur (CvB)
Raad van Toezicht (RvT)
SUPPORT:
Onderwijs & kwaliteit
Financiën
HRD
Huisvesting
Communicatie
Secretariaat
ICT

Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie beschrijft vier samenhangende uitgangspunten voor hoe we samenwerken en besturen:

- het 5R-model vormt een referentiekader voor de manier waarop de organisatie wordt gestuurd (korte toelichting verderop in deze paragraaf);
- de Professionele cultuur vraagt om een systemische balans tussen het welbevinden van jezelf, het welbevinden van de ander en de doelen van de organisatie. Professionals nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen, dragen bij aan een veilige en gezonde samenwerking en blijven gericht op de gezamenlijke opdracht: goed onderwijs voor leerlingen.;
- het Professioneel handelen vindt plaats vanuit een gelijkwaardige, relationele basishouding: je neemt jezelf serieus én je neemt de ander serieus. Vanuit deze positie ontstaat ruimte voor duurzame samenwerking, aanspreekbaarheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- het Gedeeld leiderschap bij beleidsontwikkeling sluit aan bij de theorie van gespreid leiderschap. Leiderschap ligt niet op één plek, maar wordt gedragen door meerdere professionals in de organisatie. Beleid ontstaat daardoor niet alleen vanuit formele besluitvorming, maar vanuit gezamenlijke expertise, betrokkenheid en eigenaarschap. Zo wordt beleidsontwikkeling een gezamenlijke praktijk waarin richting, verantwoordelijkheid en uitvoering met elkaar verbonden zijn.



Het College van Bestuur stuurt op kwaliteit met het 5R-model als gemeenschappelijke taal voor po (primair onderwijs), vo (voortgezet onderwijs) en go (gespecialiseerd onderwijs). Het 5R-model doet recht aan de complexe omgeving van het onderwijs.

(R1) Richting: in co-creatie met schoolleiders, teams, leerlingen en ouders vertalen we de missie naar een heldere koers met een beperkt aantal prioriteiten. Deze koers geeft betekenis—kansengelijkheid, veiligheid en brede ontwikkeling—en schept kaders waarbinnen scholen handelingsvrijheid ervaren.

Binnen die kaders organiseren we (R2) **Ruimte**. Dienend en gespreid leiderschap betekent dat het College van Bestuur belemmeringen wegnemen, randvoorwaarden op orde brengen (tijd, middelen, expertise) en professionele autonomie vertrouwen. De gekozen richting is dus niet een set regels, maar een uitnodiging aan teams om

vakmanschap te tonen en contextgericht te handelen—van basisvaardigheden tot maatwerkarrangementen in en met het gespecialiseerd onderwijs.

Het College van Bestuur maakt (R3) **Resultaten** betekenisvol door opbrengsten te definiëren als meer dan cijfers: leerprogressie, welbevinden, door- en uitstroom en teamontwikkeling. Het bestuur spreekt indicatoren en mijlpalen af die passen bij de diversiteit van onze scholen en leerlingen, en volgt voortgang in een doorlopende cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen.

(R4) Rekenschap is wederkerig. Teams verantwoorden keuzes en effecten; het College van Bestuur verantwoord de kaders, ondersteuning en prioriteiten. In kwartaalgesprekken wordt data met professionele oordeelsvorming en casuïstiek gecombineerd, zodat verantwoorden vooral leren en verbeteren is. Zo wordt er koers gehouden zonder bureaucratische ballast.

De (R5) **Relatie** is het fundament van deze filosofie. Het College van Bestuur investeert in een veilige en respectvolle dialoog, waardoor vertrouwen groeit en lastige kwesties bespreekbaar blijven. In die cultuur van gedeeld en dienend leiderschap krijgt elke R een plek: duidelijke richting, echte ruimte, betekenisvolle resultaten en volwassen rekenschap—gedragen door sterke relaties die het verschil maken voor onze leerlingen.

Globale beschrijving van de rollen en verantwoordelijkheden

Bestuur

Het bestuur vormt het bevoegd gezag en is verantwoordelijk voor de continuïteit van de scholen en het onderwijs binnen de geldende wet- en regelgeving. Hiertoe formuleert het bestuur strategisch beleid, dat een vertaling krijgt in de bestuurlijke kaders voor de scholen. Het bestuur zal zich primair richten op het borgen van de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs, de scholen en de bestuurlijke organisatie. In het verlengde daarvan is het meest bepalende bestuurlijke kader dat de scholen onderwijsinhoudelijke en organisatorische autonomie hebben zolang de kwaliteit van het onderwijs op orde is en de scholen financieel gezond zijn. Het werkgeverschap is exclusief belegd bij het schoolbestuur. Dit geldt ook voor het (financieel) beheer van de stichting. Als het gaat om meerjarig beleid inclusief financiële investeringen zal dit altijd tot stand komen in een passende betrokkenheid met medezeggenschap en Raad van Toezicht. Dit is vergelijkbaar met de huidige situatie van beide besturen.

Scholen

De scholen dragen binnen de geschetste kaders integrale verantwoordelijkheid voor het onderwijs en de leerlingbegeleiding op de scholen. Binnen de financiële kaders geven ze uitvoering aan het personeelsbeleid en het beheer binnen de eigen school, waarbij ook verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de operationele zaken, de dagelijkse gang van zaken op de eigen school. Aangezien er op bestuursniveau aan de hand van doelstellingen gemonitord wordt, zal de kwaliteitszorg binnen de scholen een prominente plaats hebben.

Raad van Toezicht
Vanuit het toezichtkader en de statuten houdt de Raad van Toezicht toezicht op het bestuur, de organisatie en op de realisatie van de strategische doelen. De Raad van Toezicht vervult de rol van werkgever voor de leden van het bestuur en is tevens klankbord. Met de vorming van één gezamenlijk bestuur wordt van de Raad van Toezicht verwacht dat hij zich in gezamenlijkheid steviger dan in de huidige situatie richt op de continuïteit van de scholen in een regionale context om de maatschappelijke opdracht vorm te geven.

Stafdiensten (afdeling Support)
De stafdiensten hebben een beleidsvoorbereidende en uitvoerende support rol op verschillende beleidsterreinen voor het bestuur en de scholen. Binnen het nieuw te vormen bestuur worden deze (staf)diensten binnen de afdeling Support centraal georganiseerd op de gebieden financiën, HRD, technische dienst, onderwijs & kwaliteit, ICT, communicatie en secretariële ondersteuning.

3.2 Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau

Op locatieniveau en in het school- of vestigingsklimaat worden door de bestuurlijke fusie geen veranderingen of aanpassingen doorgevoerd. De overzichtelijkheid, toegankelijkheid en herkenbaarheid van iedere locatie verandert niet en is hiermee gewaarborgd. Door de bestuurlijke fusie wordt een belangrijke stap gezet in het behouden en borgen van de gewenste kwaliteit van onderwijs, ook voor de leerlingen van de toekomst.

Beide schoolbesturen hechten eraan om een aantal waarborgen te benoemen:

1. Scholen behouden hun zelfstandigheid en identiteit. Het bestuur waarborgt vanuit de statuten identiteitsrijk onderwijs.
2. De autonomie voor de scholen om een eigen onderwijsinhoudelijke koers te bepalen blijft behouden binnen de bestuurlijke kaders en strategisch beleidsplannen (afgestemde autonomie).
3. Het is en blijft de rol van het bestuur om te voorzien in de juiste randvoorwaarden om in de uitvoering van het onderwijs het best mogelijke onderwijs te realiseren.
4. Belangrijke bestuurlijke kaders zijn dat de basiskwaliteit op orde is en blijft en te streven naar kwalitatief goed onderwijs op de scholen en dat deze zelf verantwoordelijk blijven voor een sluitende begroting. Vanuit die positie kan er ingezet worden op het realiseren van eigen geformuleerde ambities.
5. Er wordt veel waarde gehecht aan het bewaken van de menselijke maat. Het is belangrijk dat medewerkers zich blijven herkennen in de scholen, verbondenheid, duidelijkheid hebben over de eigen positie in het grotere geheel en het persoonlijke contact en de ruimte ervaren om invloed uit te oefenen en verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor het eigen handelen.
6. Verdergaande bestuurlijke samenwerking tussen beide besturen sluit samenwerking met andere partijen niet uit; het omgekeerde is eerder het geval. Dit zal zo veel mogelijk worden gestimuleerd.

7. Er is sprake van baanzekerheid en geen sprake van verplichte mobiliteit dan wel het opstellen van een sociaal plan voor zittend personeel.
8. Het bestuurlijk sturen is er te allen tijde op gericht veel mogelijk middelen ter beschikking te stellen aan het onderwijsproces.
9. Bij harmonisatie van systemen streven de besturen naar eenzelfde of liever een hoger niveau van dienstverlening of systemen.

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

De bestuurlijke fusie verandert niets aan de wijze waarop personeel, ouders en leerlingen bij hun schoolorganisatie betrokken willen en kunnen zijn. Voor bovenschoolse zaken zullen zij zich na de bestuurlijke fusie tot het nieuwe bestuur van de scholen moeten wenden.

De bestuurlijke fusie verbetert de 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 (op schoolniveau) of in de GMR (op niveau vo of po).

3.4 Medezeggenschap

De bestaande structuur van MR op schoolniveau blijft ongewijzigd. Voor wat betreft de GMR is de Wet op de Medezeggenschap helder: er zijn twee GMR-en (VO-GMR en een PO/GO-GMR, artikel 4 WMS). In de praktijk kunnen de GMR (delen van) hun vergaderingen gezamenlijk vormgeven. Er zal een nieuw medezeggenschapsstatuut en -reglement worden opgesteld dat ter instemming aan de huidige GMR-en zal worden voorgelegd.

3.5 Gevolgen voor voorzieningen

De bestuurlijke fusie zorgt voor het behoud van het aanbod in de regio en verstevigt deze door meer organisatieveerkracht en wendbaarheid. De bereikbaarheid van de voorzieningen en faciliteiten in brede zin voor leerlingen en medewerkers van de scholen wijzigt niet door de bestuurlijke fusie. Er worden door de bestuurlijke fusie geen (nieuwe) veranderingen in onderwijslocaties of huisvesting gerealiseerd. Leerlingen met aanvullende leerbehoeften kunnen gebruik blijven maken van de dienstverlening die vanuit de samenwerkingsverbanden wordt georganiseerd.

Met de bestuurlijke fusie wordt getracht de kwaliteit van het onderwijs te verhogen en het huidige onderwijsaanbod minimaal in stand te houden. Daarbij wordt o.a. ingezet op het creëren van een betere aansluiting po-vo door onder andere integraal werken aan een kansrijke brugperiode en (ononderbroken) doorgaande lijnen.

3.6 Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

Beschrijving van de verwachte gevolgen van de fusie voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid en de afspraken die hierover zijn gemaakt met bonden en personeel.

Rechtspositie
De medewerkers van Promes en VOMEO hebben momenteel een bestuursaanstelling bij hun eigen schoolbestuur. Na de bestuurlijke fusie zal het personeel een bestuursaanstelling krijgen bij het schoolbestuur van de nieuwe stichting en hiermee bij dit schoolbestuur in dienst komen.

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 en plichten).

Arbeidsvoorwaarden
De verschillen in primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden worden nader onderzocht. Waar nodig zullen deze arbeidsvoorwaarden, inclusief het functiebouwwerk, worden geharmoniseerd. Daarbij geldt het uitgangspunt dat de meest aantrekkelijke regeling wordt overgenomen, met inachtneming van de verschillende sectorspecifieke cao’s. De nadere uitwerking hiervan zal, conform de wettelijke rol, ter instemming worden voorgelegd aan de medezeggenschap.

Inzet
Het uitgangspunt is en blijft dat huidige medewerkers ingezet worden op de locatie waar zij nu werkzaam zijn. Indien verondersteld wordt dat onvrijwillige overplaatsing noodzakelijk blijkt te zijn vormt artikel 17 uit de cao het uitgangspunt voor bestuurlijk handelen. In een dergelijke (voor de komende jaren niet voorziene) situatie zich onverhoopt in de toekomst toch zal voordoen zullen de mogelijkheden in overleg met de betreffende medewerkers besproken worden en worden medezeggenschap en vakbonden op een passende wijze betrokken.

Goed werkgeverschap
Een beoogd voordeel op het personele vlak is dat de loopbaanmogelijkheden voor medewerkers toenemen, met meer ruimte voor professionalisering en specialisatie in een specifieke rol of inhoudelijk domein. Omdat de fusie zowel primair, gespecialiseerd als voortgezet onderwijs omvat, ontstaan er bovendien bredere ontwikkelkansen voor medewerkers om zich in te zetten in verschillende onderwijscontexten en zich te ontwikkelen in een doorgaande lijn po-vo. Door behoud van voldoende taakruimte kunnen medewerkers daarnaast actief bijdragen aan de school- en organisatieontwikkeling. Doordat ondersteunende medewerkers onder één bestuur vallen is geen sprake van een btw-verplichting. Op dit moment hebben de besturen van Promes en VOMEO vrijstelling ontvangen van de Belastingdienst tot 1 januari 2027. Deze vrijstelling is afgegeven voor de periode van het proces om te komen tot een bestuurlijke fusie.

In aanloop naar de bestuurlijke fusie zal een verkenning plaatsvinden om het functiebouwwerk te harmoniseren. Er wordt naar gestreefd om op termijn, daar waar mogelijk dan wel wenselijk, het functiebouwwerk pragmatisch naar elkaar toe te laten groeien.

Indien er na de bestuurlijke fusie beleidsvoornemens ontstaan om zaken te harmoniseren op het gebied van personele voorzieningen dan wel voorwaarden, zullen deze worden uitgewerkt in de reguliere besluitvormingscyclus met de desbetreffende medezeggenschapsorganen die na de fusie zijn ingericht.

Werkgelegenheid
De voorgenomen bestuurlijke fusie heeft geen negatief effect op de werkgelegenheid. Er is op het niveau van onderwijs en ondersteuning geen sprake van overcapaciteit. Daarmee is een sociaal plan op basis van sec de bestuurlijke fusie dat voorziet in het beperken van de werkgelegenheid niet aan de orde. Er is de komende jaren sprake van een vervangingsvraag, waardoor juist de kracht van een groter bestuur gebruikt zal worden om als werkgever aantrekkelijker te zijn.

Vanuit het perspectief van mogelijke nieuwe werknemers kan de samenwerking tussen de scholen ertoe leiden dat de aantrekkelijkheid als werkgever toeneemt. Door een grotere schaal kunnen er uitdagende functies ontstaan waar een kandidaat met een ander profiel interesse in kan hebben, kunnen er meer interne doorgroeimogelijkheden worden geboden en kan (onnodige) uitval en uitstroom verminderd worden. Voorbeelden van uitdagende functies zijn bijvoorbeeld een vakdocent uit het vo die lesgeeft in het po, een leerkracht uit het po die interesse heeft om les te geven in de onderbouw van het vo, meer mogelijkheden om onderwijskundige expertise te ontwikkelen en in te zetten rondom bijvoorbeeld specifieke projecten, kwaliteit, coach/trainer et cetera. Binnen de ondersteunende diensten ontstaat meer perspectief op specialisatie en tot op zekere hoogte doorgroeimogelijkheden.

Richtinggevende uitspraken op het gebied van personeelsbeleid
Richtinggevend op het gebied van personeel:

- Het strategisch personeelsbeleid is erop gericht optimaal kansen te creëren door het behouden van werkgelegenheid, het ontwikkelen van medewerkers en het versterken van loopbaanmogelijkheden, gericht op het realiseren van de ambities, doelen en resultaten van de scholen.
- Alle medewerkers houden, op het moment dat wordt overgegaan tot een bestuurlijke fusie, een bestuursaanstelling met behoud van bestaande rechten en plichten die zijn opgebouwd. Tevens is werkgelegenheid gegarandeerd.
- Medewerkers behouden hun salarisinschaling en salarisperspectief conform het afgesloten arbeidscontract.
- Indien herplaatsing aan de orde is, vindt dit altijd plaats in goed overleg met de desbetreffende medewerker. De insteek daarbij is en blijft dat zo veel en waar

mogelijk recht wordt gedaan aan iemands behoeften, om vanuit goed werkgeverschap de medewerker voor de organisatie te behouden.

3.7 Risicoanalyse en beheersmaatregelen

Door het inzichtelijk maken van de risico's die worden voorzien worden mogelijke bedreigingen voor de uitvoering in termen van kwaliteit, tijd en middelen van de bestuurlijke fusie inzichtelijk gemaakt. In deze (aanvullende) paragraaf worden de belangrijkste belemmeringen en aandachtspunten weergeven, zoals vastgesteld in het verdiepend meerwaardenonderzoek.

Behoud van kleinschaligheid: Een veelgenoemd aandachtspunt is het bewaken van de 'menselijke maat'. Beide organisaties hechten aan de kleinschalige, toegankelijke cultuur van hun scholen; men wil voorkomen dat een schaalvergroting ertoe leidt dat leerlingen, ouders of medewerkers zich verloren voelen in een logge organisatie. Het rapport erkent dit risico – wanneer de organisatie te complex wordt en de menselijke maat verdwijnt, 'verliest een schoolbestuur de aansluiting met de hoofdrolspelers van het onderwijs' en dreigt een 'too-big-to-succeed'-scenario. Tegelijk wordt gesteld dat dit te ondervangen is: de scholen blijven fysiek bestaan op dezelfde locaties met dezelfde teams, waardoor nabijheid en persoonlijk contact behouden blijven. Het voedingsgebied van het nieuwe bestuur blijft daarmee gelijk aan het huidige voedingsgebied van beide schoolbesturen.

Organisatiecultuur en identiteit: Een bestuurlijke fusie vergt het samenbrengen van twee organisatieculturen. Het onderzoek concludeert dat de besturingsfilosofieën en kernwaarden van Promes en VOMEO goed bij elkaar aansluiten (beide hanteren principes van autonomie van scholen, professionaliteit en inclusiviteit). Dit betekent dat er op hoofdlijnen weinig culturele belemmeringen zijn; beide zien onderwijs als iets dat dicht bij de scholen zelf georganiseerd moet worden, binnen een gedeeld kader. Echter, er is aandacht nodig voor het proces: VOMEO is zelf nog in cultuurontwikkeling na een eerdere bestuurlijke fusie in 2022.

Bestuurlijke en juridische complexiteit: Hoewel nauwelijks expliciet als obstakel benoemd, vergt een fusie tussen een po- en een vo-bestuur aandacht voor verschillende regelgevingen en procedures. Zo hebben po en vo ieder (nog) hun eigen cao's, bekostigingssystematieken en medezeggenschapsstructuren. In de toekomst zal dit eenvoudiger worden als de wetgeving voor po en vo wordt samengevoegd, maar in de overgangsfase vraagt het om zorgvuldige afstemming. Daarbij kunnen de huidige bekostigingssystematieken staande blijven en mee-ontwikkelen in de tijd.

Enkele praktische nadelen van schaalvergroting: Het rapport is overwegend positief, maar signaleert ook kleine nadelen: een grotere organisatie is eerder aanbestedingsplichtig bij inkoop en de harmonisatie van administratieve systemen zal tijd kosten. Deze belemmeringen worden echter als overkomelijk gezien en wegen niet op tegen de voordelen.

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

De bestuurlijke fusie van Promes en VOMEO heeft geen gevolgen voor de keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid van het onderwijsaanbod.

4.1 Effecten van de fusie op keuzevrijheid

Met de bestuurlijke fusie van Promes en VOMEO wordt het huidige onderwijsaanbod gegarandeerd. Na de realisatie van de bestuurlijke fusie blijven de huidige grondslag, de identiteit en de pedagogisch-didactische aanpak van zowel de scholen van Promes als de scholen van VOMEO hetzelfde. Hiermee hebben leerlingen en ouders in het voedingsgebied van beide scholen ook na de bestuurlijke fusie dezelfde mogelijkheden om ten aanzien van hun onderwijsbehoeften een passende schoolkeuze te maken.

4.2 Effecten van de fusie op diversiteit

Door de huidige inrichting van de bestuurlijke fusie blijft de denominatieve grondslag van de betrokken scholen gelijk. Het openbare karakter van de scholen in Staphorst blijft geborgd en de fusie verstevigd de positie van de relatief kleine scholen in Staphorst. Op schoolniveau blijven zowel het openbare als het christelijke karakter van de VOMEO-scholen gewaarborgd. Hiermee wordt ook na de bestuurlijke fusie voorzien in het openbaar en christelijke onderwijs in de gemeenten Meppel, Westerveld en Staphorst. Tevens blijft het huidige pedagogisch-didactische onderwijsconcept waarmee de scholen vormgeven aan het onderwijs gehandhaafd. Ook is er door de bestuurlijke fusie geen sprake van veranderingen in het onderwijsaanbod van de scholen (vakken, profielen).

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

De bestuurlijke fusie heeft geen effect op de spreiding en de omvang van het aantal scholen in de gemeenten Meppel, Westerveld en Staphorst. Het nieuwe schoolbestuur zet de bestaande scholen en hun onderwijsaanbod voort, waarbij ook de continuïteit en instandhouding van de kleine scholen worden gewaarborgd.

5. Kosten en baten van de fusie

De bestuurlijke fusie heeft geen direct financieel doel en beoogt geen financiële effecten te genereren, noch in positieve noch in negatieve zin. Vanuit de huidige financiële situatie zijn er geen belemmeringen voor een bestuurlijke fusie geconstateerd. Centraal hierbij staat de veronderstelling dat de veranderingen in financiële bedrijfsvoering als gevolg van de bestuurlijke fusie beperkt zijn. Immers, er verandert door de bestuurlijke fusie op personeelsniveau en in de huisvesting niets en die vormen beide de grootste kostenposten.

5.1 Financiële kosten en baten

Het financieel onderzoek toont dat beide besturen gezond zijn en dat samenvoeging geen belemmering vormt. Fusie creëert juist meer financiële slagkracht, efficiëntere overhead en capaciteit voor subsidieaanvragen.

De belangrijkste bevindingen van het financieel onderzoek zijn:

1. Zowel Promes als VOMEO zijn financieel gezond als organisatie. De kengetallen zijn meerjarig stabiel. Hieronder zijn de kengetallen van beide organisaties van de twee meest recente jaren opgenomen.

Kengetallen	Promes		VOMEO		
	Res. 2023	Res. 2024	Res. 2023	Res. 2024	Signalerings-waarde
Solvabiliteit II	0,73	0,69	0,69	0,67	< 0,3
Rentabiliteit	0,00	-0,01	0,03	0	3-jr < 0 2-jr < -0,05 1-jr < -0,10
Liquiditeit	3	2,6	2,11	1,99	< 0,75
Weerstandsvermogen	0,16	0,15	0,21	0,19	< 0,05
Signaleringswaarde Eigen vermogen	1,38	1,21	0,76	0,69	> 1
Huisvestingsratio	0,08	0,07	0,07	0,08	> 0,1
Eigen vermogen per leerling (€ x 1.000)	1.853	1.755	2.560	2.412	

2. In de meest recente jaren (2023 en 2024) is bij beide besturen het eigen vermogen hoger dan gebruikelijk. Dit wordt veroorzaakt door de uitbetaling van de NPO-gelden op stichtingsniveau in 2023, terwijl deze gelden nog niet (volledig) in 2023 besteed worden. Deze worden in 2024 en 2025 (verder) besteed, waardoor het eigen vermogen weer terugkeert op het gebruikelijke niveau.
   In 2023 zijn de voorzieningen voor Promes gestegen als gevolg van de invoer van de componentenmethode groot onderhoud. Bij beide besturen is er binnen de voorzieningen ook een post opgenomen voor jubilea van medewerkers. Daarnaast omschrijft VOMEO dat hierin ook een post zit voor langdurig zieken die naar waarschijnlijkheid niet (geheel) terugkeren in actieve dienst.

Bij beide besturen is de liquiditeit hoog en is er dus voldoende flexibiliteit om (onvoorziene) kosten op korte termijn op te vangen.

3. Voor beide organisaties is vooruitgekeken tot aan 2029, in de meest recente versie van de meerjarenbegroting (jaarrekening 2024). Bij beide organisaties is voor de komende jaren een negatief exploitatieresultaat te zien, wat samenhangt met de hierboven genoemde ontvangen NPO-gelden die de komende jaren uitgegeven worden. Vanaf 2026 wordt verwacht dat het resultaat weer nagenoeg 0 is.
   Voor de komende jaren is het afbouwen van het eigen vermogen een aandachtspunt voor beide organisaties. Daarnaast blijken plannen niet altijd uitvoerbaar door personeelstekorten, hierdoor kunnen bepaalde gelden niet uitgegeven worden.

4. Er zijn geen opvallende verschillen waargenomen in de grondslagen van waardering en resultaatbepaling en de verschillen die wel zijn waargenomen (bestemmingsreserves, afschrijvingsgrondslagen en voorzieningen) zijn te harmoniseren.

5. Financieel worden er weinig risico's voorzien, gezien beide organisaties financieel gezond zijn. Maatschappelijke ontwikkelingen als leerlingendaling en de gevolgen daarvan voor het onderwijsaanbod zijn wel van belang om tijdig op te anticiperen. Dit is een ontwikkeling die niet tegengegaan kan worden, maar kan wel verregaande impact hebben op de organisaties. Dit vraagt ook samenwerking met elkaar en andere partijen als gemeenten en collega-onderwijsbesturen.
   Ook het lerarentekort is voor beide organisaties een risico in het operationeel houden van het onderwijs. Ook hierin werkt samen optrekken versterkend en vraagt dit om tijdig anticiperen en schakelen.

6. Bij beide organisaties worden er op het gebied van huisvesting ontwikkelingen verwacht de komende jaren. Dit kan ook invloed hebben op de financiën in die periode. Het IHP (Integraal Huisvestingsplan) van gemeente Meppel en de gemeente Westerveld is in 2025 vastgesteld. In Staphorst is dit in 2023 gebeurd. Als gevolg van het Wetsvoorstel Planmatige aanpak onderwijshuisvesting (behandeling EK op 19 mei 2026) zal de nieuwe stichting opnieuw met gemeenten - naar verwachting in het komende kalenderjaar - tot vaststellingen van een verplicht IHP's moeten komen.

7. Op hoofdlijnen is de interne beheersstructuur vergelijkbaar vormgegeven: vergelijkbare inrichting van bestuur en organisatie, uitwerking van taken en verantwoordelijkheden en de beschrijving daarvan in verschillende documenten. Verschillen in de inhoudelijke beschrijving van processen, procedures, regelingen etc. is inhoudelijk niet onderzocht en kunnen in de uitwerking (praktische) verschillen kennen.

8. Er zijn beperkt overeenkomsten tussen de partijen die beide besturen als leverancier hebben gecontracteerd voor diverse diensten. Besturen geven zelf aan dat sinds 2024-2025 waar mogelijk al ingezet wordt op harmonisatie. Wanneer er sprake is van fusie zou hierin op verschillende vlakken mogelijk winst door schaalvoordeel behaald kunnen worden. Het vraagt nog nadere uitwerking om in kaart te brengen op welk termijn dergelijke contracten kunnen worden ontbonden en onder welke voorwaarden.

5.2 Financiële risico's

De financiële basis om de bestuurlijke fusie te realiseren is goed. Immers, beide schoolbesturen staan er op dit moment financieel goed voor. Het financieel onderzoek bevestigt dit en stelt dat er geen risico's zijn gedetecteerd met een voldoende omvang om de eventuele bestuurlijke fusie te blokkeren. In het financieel onderzoek worden enkele aandachtspunten genoemd.

Aandachtspunten:

- Promes: Participatiefonds neemt de claim van UWV niet over bij ontslagverlening waardoor Promes de aanvulling op de uitkeringen moet betalen.
- Promes: Onderhoud en exploitatie van verouderde schoolgebouwen vormen een financieel risico. De kosten voor het in stand houden van afgeschreven gebouwen zijn relatief hoog.
- Promes: noodzaak om te sturen op een meerjarenbegroting die de komende jaren sluitend blijft, met een beredeneerde daling van het vermogen op de eerstkomende twee jaren.
- VOMEO: Leerlingendaling en mogelijke gevolgen daarvan spelen een grote rol bij de genoemde risico's in financieel onderzoek. De leerlingendaling kan niet voorkomen worden, dus dit vraagt om tijdig en adequaat anticiperen en nauw contact onderhouden met andere betrokken partijen, zoals collega-onderwijsbesturen en de gemeenten om de organiseerbaarheid van het onderwijs mogelijk te blijven maken.
- VOMEO: Moeilijk of niet te vervullen vacatures door het lerarentekort.

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 is om de bestuurlijke fusie te realiseren.

6. Evaluatie van de fusie

Met het realiseren van een bestuurlijke fusie zullen Promes en VOMEO onderdeel worden van een nieuw te vormen bestuurlijke organisatie met een eigen beleidscyclus. Binnen deze reguliere cyclus van de nieuwe bestuurlijke organisatie worden de scholen vertegenwoordigd en zal de verdere implementatie van de bestuurlijke fusie onderwerp van gesprek en evaluatie zijn. Doel van de evaluatie is daarmee het monitoren en optimaliseren van de beoogde effecten.

Voor al het strategisch beleid dat door de fusieorganisatie wordt ontwikkeld geldt dat medezeggenschap daar conform de wettelijke rechten en plichten bij betrokken zal worden. Een concretisering van dit uitgangspunt zal tot uitdrukken komen in de medezeggenschapsstatuten, reglementen en bestuursreglement.

In een periode van 2-3 jaar na de fusie zal er een formeel evaluatiemoment plaatsvinden, waarbij gekeken wordt:

1. In welke mate de doelen van de bestuurlijke fusie zijn gerealiseerd in termen van beoogde motieven en doelen zoals beschreven in paragraaf 1.5.
2. Of er bij de bestuurlijke fusie voldoende recht is gedaan aan de zaken die door betrokkenen tijdens het fusieproces zijn ingebracht.

Wanneer de nodige transitie- en implementatievragen van de fusie zijn afgerond, ligt het voor de hand dat de Raad van Toezicht en het bestuur van de fusieorganisatie zichzelf (wederom) de vraag stellen welke omvang van het bestuur passend is bij de organisatie en bestuurlijke opdracht. Twee schooljaren na de fusiedatum (rond 2029) lijkt daar op voorhand een passend moment voor te zijn – dat kan uiteraard te zijner tijd worden bepaald.

7. Advies van burgemeesters en wethouders

Inhoud van het advies van burgemeesters en wethouders van de betrokken gemeente(n) over de voorgestelde fusie.

SVRK

Orteliuslaan 1051
3528 BE Utrecht

info@svrk.nl
www.svrk.nl

SvRK B.V.
KVK 87159430
BTW NL864221216B01
IBAN NL35INGB0634742752

Datum : mei 2026

Classificatie : Intern gebruik

Kenmerk : SVRK24186