

Onderzoek naar bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie

Januari 2024



Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Bestuurlijke overdracht	6
1.1 Voorgeschiedenis	6
1.2 Doelen en overwegingen	6
1.3 Gewenste samenwerkingsvorm	7
1.4 Uitgangspunten	7
1.5 Besluittekst	8
1.6 Belangrijke gevolgen	8
1.7 Besluitvormingsprocedure	9
1.8 Implementatie	9
1.9 Tijdpad	10
2. Bestuurlijke organisatie	11
2.1 Bestuur	11
2.2 Directie en aansturing	11
2.3 Toezicht	11
2.4 Medezeggenschap	11
2.5 Recht op voordracht vanuit medezeggenschap voor raad van toezicht	12
2.6 Ondersteuning	12
2.7 Organisatiestructuur	12
3. Personeel: gevolgen	14
3.1 Rechtspositie	14
3.2 Werkgelegenheid en mobiliteit	14
3.3 Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden	15
3.4 Bijkomende mogelijkheden	15
4. Personeel en organisatie	16
4.1 Stichtingsbreed, sectorbreed en schoolspecifiek algemeen	16
4.2 Stichtingsbreed beleid voor personeel en organisatie	16
4.3 PO-sectorbreed beleid voor personeel en organisatie	17
4.4 Schoolspecifiek beleid voor personeel en organisatie	17
5. Levensbeschouwelijke identiteit	18
5.1 Grondslag	18
5.2 Belangrijkste identiteitsdocumenten	18
5.3 Identiteitsbinding van betrokkenen die werkzaamheden verrichten	18
5.4 Toelatingsbeleid voor leerlingen en hun ouders	18



6. Onderwijs en leerlingbegeleiding.....	20
6.1 Onderwijs en vorming.....	20
6.2 Onderwijsbeleidsplannen.....	20
6.3 Passend onderwijs en leerlingbegeleiding	20
7. Kwaliteit, planvorming en veiligheid.....	21
7.1 Onderwijskwaliteit	21
7.2 Kwaliteitszorg	21
7.3 Planvorming en organisatiedocumenten.....	21
7.4 Integraal veiligheidsbeleid	21
7.5 Klachtenregeling, externe vertrouwenspersoon.....	22
8. Omgeving	23
8.1 Marketing en communicatie, stakeholders en verantwoording	23
8.2 Onderwijs- en identitaire partners.....	24
8.3 Diversiteit van onderwijs	24
9. ICT, facilitair en huisvesting	25
9.1 ICT	25
9.2 Huisvesting.....	25
9.3 Overige facilitaire zaken.....	26
10. Financiën, planning en control	27
10.1 Beleidsdocumenten en werkprocessen algemeen	27
10.2 Due diligence-onderzoek	27
10.3 Overige (financiële) risico's	28
11. Centrale ondersteuning.....	29
11.1 Ondersteuningsbehoeften bij en na overdracht van De Wilhelminaschool	29
11.2 Inrichting van organisatie naar po en vo	31
11.4 Beroep op centrale ondersteuning.....	31
12. Financiële inpassing van de Wilhelminaschool in de Passie	33
12.1 eigen vermogen.....	33
12.2 Jaarlijkse doorbelasting van indirecte kosten voor bestuur en centrale ondersteuning	33
12.3 Eenmalige kosten van bestuurlijke fusie.....	33
Bijlage: Overzicht geschenken, vergoedingen en verstrekkingen binnen de Passie	34



Inleiding

In dit document wordt het onderzoek gepresenteerd dat in opdracht van de stuurgroep 'Bestuurlijke overdracht tussen de Passie en de Wilhelminaschool' is verricht naar bestuurlijke overdracht tussen de Passie en de Wilhelminaschool. De onderzoeksvraag luidde:

- a. Op welke manier kunnen de besturen van de Wilhelminaschool en de Passie het best vormgeven aan hun wens om de Wilhelminaschool onder het bestuur van de Passie te brengen?
- b. En welke mogelijkheden, risico's en verwachte gevolgen heeft die vormgeving voor de bestuurlijke organisatie, beleidsvorming en uitvoering op de belangrijke terreinen van de schoolorganisaties, en in het bijzonder voor het personeel, de centrale ondersteuning en de financiën?

De onderzoeksresultaten zijn tot stand gekomen na bestudering van relevante (beleids)documenten van de Wilhelminaschool en de Passie en na inhoudelijke besprekingen binnen de stuurgroep, die bestaat uit Chris Dam en Marije van Toor (directeur-bestuurder en adjunct-directeur de Wilhelminaschool), Arco van Wessel (bestuurder van de Passie) en ondergetekende, en die werd ondersteund door Wim van Galen (directeur bedrijfsvoering van de Passie). Op onderdelen is ook expertise van buiten de stuurgroep aangewend.

Op verzoek van de besturen is het onderzoek na de bepaling van de gewenste samenwerkingsvorm (zie 1.3) beperkt tot de voorziene gevolgen van die samenwerkingsvorm. Zo heeft het onderzoek een sterke focus en hoge specificiteit gekregen.

In hoofdstuk 1 wordt eerst beschreven hoe de uitgangspunten die de besturen van de Wilhelminaschool en de Passie ten aanzien van bestuurlijke samenwerking hanteren, leiden tot bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie als gewenste samenwerkingsvorm. Daarna wordt op hoofdlijnen geschetst welke belangrijke gevolgen van die bestuursoverdracht verwacht worden, en welke besluitvormingsprocedure ervoor nodig is.

In de overige hoofdstukken wordt onderzocht wat er op de belangrijkste beleids- en uitvoeringsterreinen komt kijken bij een bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie. In lijn met de uitgangspunten in hoofdstuk 1 worden de belangrijkste beleidsdocumenten van de Wilhelminaschool getoetst op inhoudelijke congruentie met het beleid van de Passie en wordt hun rol bepaald in toekomstige gezamenlijke beleidsvorming en -voering aan de scholen van de Passie. In hoofdstuk 2 wordt de bestuurlijke organisatie van de Passie na de bestuursoverdracht behandeld. In hoofdstuk 3 wordt beschreven welke gevolgen de bestuursoverdracht heeft voor de werknemers van vooral de Wilhelminaschool. In hoofdstuk 4 t/m 10 worden op de terreinen 'personeel en organisatie', 'identiteit', 'onderwijs', 'veiligheid', 'omgeving', 'facilitair' en 'financiën, planning en control' vooral beleidsmatige gevolgen van de bestuursoverdracht nagegaan. In hoofdstuk 11 en 12 wordt een beeld gegeven van het beslag dat de Wilhelminaschool naar verwachting zal leggen op de centrale ondersteuning van de Passie en van de financiële inpassing van de Wilhelminaschool in de Passie.

De resultaten van het onderzoek geven overtuigend aanleiding om te concluderen dat een bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie goede kansen en beperkte risico's heeft en daarom lijkt het een realistische stap om de Wilhelminaschool en de scholen van de Passie te versterken.



Voor een succesvolle overdracht kunnen op grond van dit onderzoek in het bijzonder de volgende actiepunten naar voren gebracht worden:

- het opstellen en uitvoeren van een realistisch implementatieplan, dat ook voorziet in duidelijke en warme communicatie met alle betrokkenen (vgl. 1.8)
- het inpassen van de medezeggenschap aan de Wilhelminaschool in de po-gmr van de Passie (vgl. 2.4)
- het inrichten van de centrale ondersteuning van de Passie voor de bestuursoverdracht en de situatie erna (vgl. H11 en 12)
- het beleggen van de financiën, planning en control van de Wilhelminaschool bij de centrale ondersteuning van de Passie, in het bijzonder van de personeels- en salarisadministratie (vgl. H10 en H11)

Houten, 2024

Janneke Witteman

bestuurssecretaris de Passie



1. Bestuurlijke overdracht

In dit hoofdstuk worden aspecten beschreven van het proces waarin de Passie en de Wilhelminaschool tot bestuurlijke overdracht wensen te komen: voorgeschiedenis, doelen en overwegingen, gewenste samenwerkingsvorm, uitgangspunten, besluitvormingsprocedure en beoogd tijdpad.

1.1 Voorgeschiedenis

De Wilhelminaschool is een evangelisch christelijke basisschool. Per 1 februari 2023 telt de Wilhelminaschool 302 leerlingen. Het bevoegd gezag van de Wilhelminaschool is de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs aan de Wilhelminascholen te Doetinchem. De Wilhelminaschool wordt geleid door een directeur-bestuurder en het toezicht is belegd bij een toezichthoudend bestuur.

De Passie is een stichting voor evangelisch bijbelgetrouw onderwijs met drie vo-scholen, in Rotterdam, Utrecht en Wierden, waaraan op 1 oktober 2023 2.434 leerlingen onderwijs volgen op het vmbo-tl, havo, vwo en gymnasium, en met drie po-scholen, de Rots in Ede, de Rank in Arnhem en de Olijfboom in Deventer. De po-scholen telden op 1 oktober 2023 samen ongeveer 626 leerlingen.

In het voorjaar van 2023 heeft het toezichthoudend bestuur van de Wilhelminaschool zich uitgesproken voor aansluiting bij een groter onderwijsbestuur. Na onderzoek naar de gewenste fusiepartner heeft het toezichthoudend bestuur in mei 2023 besloten “dat zij de wens heeft om een bestuurlijke fusie met De Passie aan te gaan”. De belangrijkste reden om voor de Passie te kiezen is dat er grote waarde wordt gehecht aan de fundamentele waarde van de wegingsfactor identiteit. Andere redenen zijn de kwetsbaarheid van het éénpitterschap op bestuurlijk gebied en de mogelijkheden die het stafbureau van de Passie biedt qua expertise en ondersteuning. Verder is ook de combinatie van po en vo binnen één bestuur een aspect wat mogelijkheden biedt als het gaat om een doorgaande lijn op het gebied van onderwijs en identiteit.

Met goedkeuring van de interne toezichthouders hebben de besturen in een daarvoor samengestelde stuurgroep een intentieverklaring opgesteld tot een haalbaarheidsonderzoek naar bestuurlijke overdracht. Voor de intentieverklaring is in juni 2023 positief advies verkregen van de mr van de Wilhelminaschool, de po-gmr en de vo-gmr van de Passie, en goedkeuring van de interne toezichthouders van de Wilhelminaschool en de Passie, waarna deze door de besturen is ondertekend.

1.2 Doelen en overwegingen

Het bestuur van de Wilhelminaschool

- beoogt, zoals ook uit de intentieverklaring blijkt, met zijn wens tot bestuurlijke overdracht met de Passie de bestuurlijke continuïteit en kwaliteit, de ondersteuning en de facilitering van het evangelisch onderwijs van de Wilhelminaschool te versterken en te borgen.
- is zich bewust van de kwetsbare positie van de Wilhelminaschool als ‘éénpitter’ met een vrijwilligersbestuur.
- wenst de toekomstige besturing van de Wilhelminaschool in een evangelische koepel onder te brengen.
- kiest exclusief voor samenwerking met de Passie, primair vanwege de overeenkomstige evangelische identiteit, maar ziet ook belangrijke overeenkomsten in onderwijsvisie en -ambities.



- acht de tijd voor bestuurlijke overdracht rijp omdat de school en de stichting van de Wilhelminaschool gezond zijn en goede perspectieven hebben, qua leerlingaantal, onderwijskwaliteit, financiën, huisvesting, etc.

Het bestuur van de Passie

- ziet in bestuurlijke overdracht van de Wilhelminaschool een betekenisvolle kans om invulling te geven aan het strategische doel om groei te bevorderen, zoals opgenomen in het strategisch beleidsplan 2022-2026 van de Passie. De Passie richt zich erop om zowel in omvang als in maatschappelijke en geestelijke betekenis te groeien.
- wil bijdragen aan de continuïteit, de kwaliteit, het bestuur, de ondersteuning en de facilitering van het evangelisch onderwijs van de Wilhelminaschool, in de overtuiging dat ook de Passie, en in het bijzonder haar po-scholen de Rots, de Rank en de Olijfboom daardoor versterkt worden.
- ambieert dat de Wilhelminaschool, de Rank, de Rots, de Olijfboom en de Passie op onderwijskundig en organisatorisch gebied van elkaar leren en samen tot verdere ontwikkeling komen.
- acht de tijd voor bestuurlijke samenwerking rijp omdat de scholen en de stichting van de Passie gezond zijn en goede perspectieven hebben, qua leerlingaantallen, onderwijskwaliteit, financiën, huisvesting, etc.

1.3 Gewenste samenwerkingsvorm

Het bestuur van de Wilhelminaschool heeft zich tot de Passie gewend met de wens een bestuurlijke overdracht met de Passie aan te gaan. Daarmee wordt beoogd dat het bestuur van de Wilhelminaschool de instandhouding van de Wilhelminaschool overdraagt aan de Passie. Dit wordt 'bestuursoverdracht' genoemd.

Tijdens het haalbaarheidsonderzoek naar de Rots in 2018 heeft het bestuur van de Passie de verschillende vormen van bestuurlijke samenwerking in het onderwijs uitgebreid tegen elkaar afgewogen. De uitkomst daarvan was een sterke voorkeur voor een bestuursoverdracht van de Rots aan de Passie als gewenste vorm van bestuurlijke samenwerking. De feitelijke uitvoering van die bestuursoverdracht per 1 januari 2019 heeft aan die voorkeur niets afgedaan. In hetzelfde spoor is later in 2019 ook bij De Rank en in 2021 bij de Olijfboom gekozen voor een bestuursoverdracht aan de Passie. Gegeven de ambitie van de Passie om een bloeiende po-sector te vormen, geldt inmiddels bij de Wilhelminaschool voor de Passie alleen nog bestuursoverdracht aan de Passie als gewenste samenwerkingsvorm.

1.4 Uitgangspunten

Gegeven deze voorgeschiedenis en doelen en uit wederzijds respect hanteren de besturen de volgende uitgangspunten bij de bestuursoverdracht:

1. Op belangrijke punten maken de besturen vooraf duidelijke afspraken, in de uitwerking ervan en op ondergeschikte punten vertrouwen ze elkaar.
2. De Passie spant zich van harte in om blijvend evangelisch basisonderwijs in Doetinchem aan de Wilhelminaschool te bevorderen.
3. De Passie respecteert de eigenheid van de Wilhelminaschool, als school voor basisonderwijs, inclusief haar historische ontwikkeling en geografische en sociale context.
4. De Passie toetst de belangrijke beleids- en uitvoeringsdocumenten van de Wilhelminaschool op congruentie met de beleidskaders van de Passie. Indien zich geen incongruentie voordoet, behoudt de Wilhelminaschool het eigen beleid of uitvoeringspraktijk. Anders komen de besturen tot een gezamenlijke inhoudelijke beleidslijn of maken ze procesafspraken daartoe.



5. De besturen zien specifieke meerwaarde in inhoudelijke samenwerking tussen de po-scholen de Wilhelminaschool, de Rots, de Rank en de Olijfboom.
6. Op gezamenlijke thema's van de po-scholen streeft de Passie naar eenduidige beleidskaders, waarin ook de eigen regelruimte van de scholen bepaald wordt. Gegeven de ontwikkelingsfase van de po-sector van de Passie kunnen de Rots, de Rank, de Olijfboom en de Wilhelminaschool elk in ruime mate en op voet van gelijkwaardigheid bijdragen aan beleidsontwikkeling voor de po-sector.
7. De bestuursoverdracht resulteert in een effectieve en slanke besturing en organisatie van de Passie.
8. Rond en na de bestuursoverdracht neemt het bestuur voldoende tijd om de Passie, de Rots, de Rank, de Olijfboom en de Wilhelminaschool op organische wijze op elkaar af te stemmen.

1.5 Besluittekst

Het bestuur van de Passie, Stichting voor Evangelisch Bijbelgetrouw Onderwijs, bij de minister van OCW geregistreerd onder nr. 41142, en het bestuur van de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs aan de Wilhelminascholen te Doetinchem, bij de minister van OCW geregistreerd onder nr. 36349, besluiten om per 1 januari 2025, het onderwijs, de leerlingen, het personeel, de faciliteiten en de instandhouding van evangelisch christelijke basisschool de Wilhelminaschool te Doetinchem (BRIN 04PI) over te dragen van de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs aan de Wilhelminascholen te Doetinchem aan de Passie, in de zin van en met inachtneming van artikel 56 van de Wet op het primair onderwijs en artikel 50 van de Wet op het voortgezet onderwijs, zulks

- met volledig behoud van de evangelische identiteit van de Passie en de evangelisch-christelijke identiteit van de Wilhelminaschool;
- met instemming van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden van de Passie en de medezeggenschapsraad van de Wilhelminaschool;
- en met goedkeuring van de interne toezichthouders van de Wilhelminaschool en de Passie.

1.6 Belangrijke gevolgen

De bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie heeft voor sommige betrokkenen grote gevolgen, voor andere vrijwel geen. De belangrijkste verwachte gevolgen zijn:

- het bestuur van de Passie bestuurt niet alleen de Passiescholen, maar ook de Wilhelminaschool; de huidige directeur-bestuurder van de Wilhelminaschool beëindigt zijn werkzaamheden als bestuurder (zie 2.1).
- de directeur van de Wilhelminaschool krijgt dezelfde of overeenkomstige taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden als de directeurs van de Passie (zie 2.2).
- de medewerkers van de Wilhelminaschool krijgen in gelijke betrekkingen en onder de huidige voorwaarden de Passie als werkgever (zie H3). Als direct gevolg van de bestuurlijke samenwerking worden aan de Wilhelminaschool of de Passie geen vaste dienstverbanden beëindigd of in omvang teruggebracht. De medewerkers van de Wilhelminaschool ondervinden wel veranderingen in aansturing, beleid en ondersteuning zoals beschreven in dit document, maar niet of nauwelijks in de lespraktijk.
- afhankelijk van de ondersteuningsbehoeften van de Wilhelminaschool wordt het takenpakket van de centrale ondersteuning van de Passie groter, waarvoor een passende formatieve facilitering bepaald moet worden (zie H12).
- de ouders van leerlingen van de Wilhelminaschool ontvangen berichtgeving over en vanuit de Passie; de leerlingen van de Wilhelminaschool ondervinden nauwelijks of geen gevolgen.
- de medewerkers, de leerlingen en de ouders van de Passie ontvangen berichtgeving over de Wilhelminaschool.



1.7 Besluitvormingsprocedure

Na de totstandkoming van dit haalbaarheidsonderzoek hanteren de besturen voor het vervolg van de besluitvorming over de bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie de volgende procedure. De besturen:

1. stellen de schooldirecteuren van de Wilhelminaschool en de Passie in de gelegenheid om advies uit te brengen.
2. stellen de onderwijsvakorganisaties in de gelegenheid zich een oordeel te vormen over de gevolgen voor het personeel en dat oordeel kenbaar te maken aan de besturen, de medezeggenschapsorganen en de leden die zij onder het personeel van de Wilhelminaschool en de Passie hebben.
3. verzoeken de colleges van burgemeester en wethouders van Arnhem, Deventer, Doetinchem, Ede, Rotterdam, Utrecht en Wierden, waar hoofdvestigingen van de scholen staan, om positief te adviseren.
4. houden een ouderraadpleging voor de ouders van de Wilhelminaschool en de Passiescholen, als uitvoering van artikel 15, lid 3 van de Wet medezeggenschap op scholen.
5. stellen een fusie-effectrapportage op.
6. verzoeken de mr van de Wilhelminaschool en de po-gmr en de vo-gmr van de Passie om instemming, op basis van de artikelen in de (g)mr-reglementen die betrekking hebben op overdracht of fusie van de school.
7. verzoeken de interne toezichthouders om goedkeuring, op basis van de statuten van de Wilhelminaschool art. 4a resp. de statuten van de Passie art. 7c.
8. zetten, wanneer de adviezen, instemmingen en goedkeuringen in 1 t/m 7 verkregen zijn, het voorgenomen besluit om in een besluit.
9. dienen een aanvraag tot bestuursoverdracht in bij de Dienst Uitvoering Onderwijs. Afhankelijk van de dan vigerende wet- en regelgeving onderwerpt DUO de fusie wel of niet aan een (lichte) administratieve fusietoets.

1.8 Implementatie

De besturen stellen voor de bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie een implementatieplan op, dat in elk geval voorziet in actielijnen en tijdpaden voor

- de uitvoering van de deelbesluiten en adviezen die de besturen aan hun besluit tot bestuurlijke overdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie verbinden;
- wederzijdse afstemming van de beleidsontwikkeling aan de Wilhelminaschool en de Passie;
- monitoring vanuit de Passie van de personele, financiële en andere bedrijfsmatige ontwikkelingen aan de Wilhelminaschool in de periode voorafgaand aan de datum van overdracht, op basis van een tussen beide besturen overeen te komen memorandum over bestuurlijke verantwoordelijkheid;
- interne en externe communicatie.



1.9 Tijdpad

De besturen van de Wilhelminaschool en de Passie streven ernaar de bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie te effectueren per 1 augustus 2024.

Daarvoor is de volgende procesplanning nodig:

wanneer	wat
jul23-jan24	uitvoering en afronding van due diligence-onderzoek afronding van haalbaarheidsonderzoek concept voorgenomen besluit tot bestuurlijke samenwerking
feb24-aug24	betrokkenheid van medezeggenschap en intern toezicht adviezen van directeuren overleg met onderwijsvakorganisaties adviezen van vestigingsgemeenten ouderraadpleging afronding van fusie-effectrapportage instemming van medezeggenschap goedkeuring van intern toezicht
aug24 aug24-okt24	fusieaanvraag bij DUO; administratieve fusietoets goedkeurend besluit van minister van OCW
sep24 nov24-feb25	opstellen van implementatieplan uitvoering van implementatieplan
dec24 1jan25	passeren van akte van overdracht formele effectuering van bestuursoverdracht
apr25-jul25	evaluatie van bestuursoverdracht



2. Bestuurlijke organisatie

De bestuurlijke overdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie heeft gevolgen voor de bestuurlijke organisatie van de Wilhelminaschool en de Passie. De besturen vinden het belangrijk om daarover vooraf duidelijkheid te bieden.

2.1 Bestuur

- De besturing van de Wilhelminaschool wordt per fusiedatum uitgeoefend door het bestuur van de Passie, volgens de documenten die de Passie in overeenstemming met de code Goed bestuur daarvoor hanteert, waaronder het 'Reglement College van Bestuur'.
- In de periode voorafgaand aan de fusiedatum stemmen de besturen de beleidsmatige en uitvoeringszaken met elkaar af die één of beide besturen als gewichtig aanmerken op het gebied van besturing, kwaliteit, bedrijfsvoering, financiën en formatie, personeel, onderwijs, identiteit, communicatie en externe positionering.

2.2 Directie en aansturing

- De directeur van de Wilhelminaschool draagt, evenals de andere Passiedirecteuren, integrale verantwoordelijkheid voor de eigen school, binnen de kaders die het bestuur van de Passie daarvoor gesteld heeft. De Wilhelminaschool behoudt haar huidige interne aansturingsstructuur met een managementteam bestaande uit de directeur en drie teamleiders.
- In het 'Managementstatuut PO' van de Passie zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de po-directeuren vastgelegd. Het bestuur van de Passie sluit jaarlijks een managementovereenkomst met de directeuren af waarin meer specifieke afspraken worden opgenomen over de realisatie van beleidsdoelen en de bedrijfsvoering in een schooljaar.
- De Passie heeft stichtingsbrede én sectorspecifieke overlegvormen voor het centraal managementteam (cmt), die voldoende verbinding én voldoende inhoudelijke focus bieden voor zowel de po- als de vo-directeuren. De directeur van de Wilhelminaschool is lid van het stichtingsbrede cmt en het po-deel ervan.

2.3 Toezicht

- Het toezicht op de Wilhelminaschool wordt per fusiedatum uitgeoefend door de raad van toezicht van de Passie, volgens de documenten die de Passie in overeenstemming met de code Goed bestuur daarvoor hanteert, waaronder het 'Reglement Raad van Toezicht' en de 'Toezichtvisie, toetsingskader en informatieprotocol'.

2.4 Medezeggenschap

- De Passie heeft een po-gmr ingesteld en hanteert daarbij het vastgestelde po-medezeggenschapsstatuut. De medezeggenschap van de Wilhelminaschool krijgt een volwaardige plek in het statuut.
- Voor de po-gmr heeft de Passie, met instemming van de po-gmr, een po-gmr-medezeggenschapsreglement en een po-gmr-huishoudelijk reglement vastgesteld.
- Het bestuur van de Passie harmoniseert, met instemming van de mr van de Wilhelminaschool, het po-medezeggenschapsreglement van die mr zoveel mogelijk met die van de Rots, de Rank en de Olijfboom. Ook doet het een voorstel voor een po-mr-huishoudelijk reglement.
- Per fusiedatum worden de besprekingen met de po-mr van de Wilhelminaschool gevoerd door de directeur van de Wilhelminaschool indien binnen diens mandaat vanuit het bestuur van de Passie, daarbuiten door het bestuur van de Passie. De besprekingen met de po-gmr worden gevoerd door het bestuur van de Passie.



2.5 Recht op voordracht vanuit medezeggenschap voor raad van toezicht

Wettelijk hebben de po-gmr en de vo-gmr gezamenlijk de bevoegdheid om een bindende voordracht te doen voor één lid van de rvt. Binnen de Passie is hiervoor op verzoek van de gmr-en met goedkeuring van de rvt een procedure vastgelegd waarin is bepaald dat in het geval dat de gmr-en geen gebruik willen maken van hun recht op een bindende voordracht, een afvaardiging van de gmr-en deel zal uitmaken van de sollicitatiecommissie voor een nieuw rvt-lid.

2.6 Ondersteuning

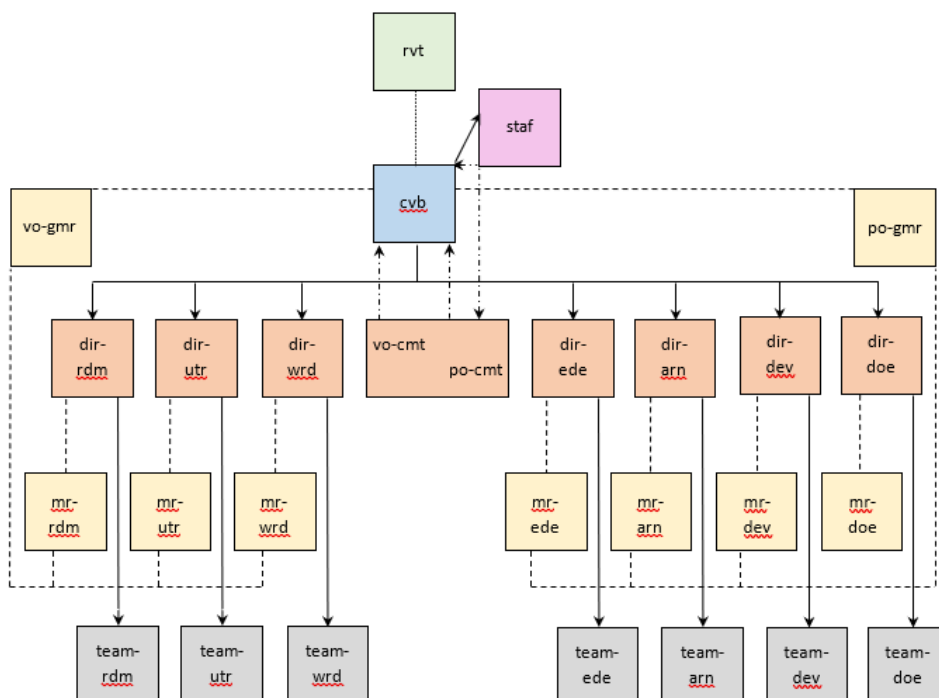
De Passie heeft een centraal stafbureau voor bestuurssecretariaat, bestuursondersteuning (incl. bestuurlijke kwaliteitszorg), onderwijsadvies, financiën, personeel & organisatie (incl. personeels- en salarisadministratie), marketing en communicatie, ict (hoofd ict, systeem- en netwerkbeheer) en facilitaire advisering. De Passie heeft in een handboek op hoofdlijnen vastgelegd wat de ondersteuning inhoudt en in het personeelsportaal is dit praktisch zichtbaar voor alle medewerkers en leidinggevend. Jaarlijks wordt er input van de scholen gevraagd voor het jaarplan van het stafbureau wat vervolgens in het cmt wordt vastgelegd. Het stafbureau staat onder leiding van een directeur bedrijfsvoering.

- Per fusiedatum ondersteunt de Passie de Wilhelminaschool en haar directeur op de genoemde gebieden vanuit het centraal stafbureau, op vergelijkbare wijze als de overige po-scholen. De ondersteuning vindt plaats met wederzijdse afstemming tussen het schooljaarplan van de Wilhelminaschool en de jaarplanning van het stafbureau.
- In aanloop naar de fusiedatum inventariseert de Passie de ondersteuningsbehoeften van de Wilhelminaschool in samenhang met die van de overige po-scholen. In nauw overleg met de directeur van de Wilhelminaschool wordt afgesproken welke ondersteuningsbehoeften op de Wilhelminaschool belegd worden en welke centraal belegd worden.

Voor het verwachte beslag op centrale ondersteuning zie H11.

2.7 Organisatiestructuur

Na de bestuurlijke overdracht heeft de Passie de volgende organisatiestructuur:





Legenda:

- ononderbroken: zeggenschap
- gestippeld: toezicht
- gestreept: medezeggenschap
- gestipstreept: advisering

Voor thema's waarop het bestuur de directeur niet tot bespreking met de medezeggenschap gemandateerd heeft, dienen de medezeggenschapsrelaties van de mr'en tot de directeuren gelezen te worden als tot het cvb. Deze zaken worden door de gmr'en met het cvb besproken.



3. Personeel: gevolgen

De bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie heeft vanzelfsprekend gevolgen voor de medewerkers van de Wilhelminaschool, en beperkte gevolgen voor de medewerkers van de Passie. Uitgangspunt daarbij is dat het bestuur van de Passie aan de werknemers van de Wilhelminaschool overeenkomstig werkgeverschap betoont als aan de eigen werknemers.

3.1 *Rechtspositie*

Door de bestuursoverdracht krijgen de werknemers van de Wilhelminaschool in de Passie een andere werkgever. De Passie verleent hun met ingang van de datum van de bestuursoverdracht een bestuursaanstelling aan de Passie in gelijke betrekkingen en onder dezelfde voorwaarden als vermeld in hun arbeidsovereenkomst met de Wilhelminaschool. De anciënniteit van de werknemers van de Wilhelminaschool aan de Passie wordt daardoor bepaald door de datum van hun indiensttreding aan de Wilhelminaschool. Bestaande studie- en ontwikkelafspraken met medewerkers blijven in stand.

3.2 *Werkgelegenheid en mobiliteit*

De bestuursoverdracht heeft niet als gevolg dat vaste dienstverbanden aan de Wilhelminaschool of de Passie in omvang teruggebracht of beëindigd worden.

Werknemers van de Wilhelminaschool en de Passie gelden vanwege hun bestuursaanstelling als interne kandidaten voor alle vacatures aan de Passie en de Wilhelminaschool, en krijgen bij gelijke onderwijsbevoegdheid en geschiktheid de voorkeur boven externe kandidaten¹.

Werknemers van de Wilhelminaschool en de Passie kunnen verzoeken om vrijwillige overplaatsing naar elke school binnen de Passie, incl. de Wilhelminaschool. Het bestuur honoreert zulke verzoeken indien ze passen binnen de formatieve en andersoortige behoeften en kaders van de Passie. Eventuele overplaatsing van de werknemer geschiedt conform cao po 2023-2024 (art. 10.5-6).

Bij eventuele onverhoopte bedreiging van werkgelegenheid verplicht het bestuur zich om naar vermogen behoud van werkgelegenheid te bevorderen, door gerichte maatregelen te treffen op het gebied van interne mobiliteit en samenwerking met andere besturen, die bijdragen aan het voorkomen van gedwongen ontslag. Conform de cao po 2023-2024 (art. 10.3) treedt het bestuur bij persisterende formatieve problemen in overleg met de vakbonden en geeft het met de vakbonden inhoud aan de eigen inspanningsverplichting om afspraken te maken over vrijwillig vertrek, boventallig verklaring, werk-naar-werk-begeleiding en (maatwerk in) de looptijd daarvan. Mocht in laatste instantie eventuele onverhoopte gedwongen afvloeiing moeten plaatsvinden, dan worden daarvoor de regels van het UWV gehanteerd, die ook door de cao po worden ingeroepen. Volgens deze regels zullen de Wilhelminaschool, de Olijfboom, de Rank en de Rots als afzonderlijke bedrijfseenheden beschouwd worden, met aparte afvloeiingslijsten.

Bij de bestuursoverdracht van de Rots aan de Passie heeft de Passie een samenwerkingsovereenkomst ex artikel 157 WPO van de Rots met de stichting Christelijk Protestants Onderwijs voor Veenendaal en omgeving (CPOV) overgenomen. De bepalingen daarvan, die in sommige situaties de mogelijkheid bieden om personeel over te dragen, zullen ook voor de Wilhelminaschool gelden. Uit juridisch advies blijkt dat de formele grond waarop het CPOV personeel kan laten afvloeien naar de Passie zeer beperkt is, en dat de kans dat dit in de praktijk

¹ Er geldt een benoemingsvolgorde conform Bijlage IE van de cao po.



gebeurt vrijwel nihil is. De samenwerkingsovereenkomst verloopt op 28 april 2025. De Passie heeft geen voornemen om de samenwerkingsovereenkomst met het CPOV te verlengen.

3.3 Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden

De Passie is gebonden en wenst zich te houden aan de po- en de vo-caao, waarin verschillende primaire arbeidsvoorwaarden vastgelegd zijn voor po- resp. vo-personeel. Werknemers die binnen de Passie solliciteren en aangenomen worden op een functie binnen de andere sector (po of vo) dan waarin zij werkzaam waren, vallen voor dat deel van hun aanstelling onder de cao van de andere sector.

De afgelopen jaren is bij de Passie een regeling vastgesteld voor secundaire arbeidsvoorwaarden voor alle personeel van de Passie (zie bijlage). Voorbeelden zijn een uitgebreidere woon-werkregeling dan in de cao-po is opgenomen en de WKR-regeling met vergoedingen op het gebied van vitaliteit. Uit onderzoek is gebleken dat deze arbeidsvoorwaarden ruimer zijn dan die de werknemers van de Wilhelminaschool nu genieten. Daarom gaan ze, na instemming van de pmr van de Wilhelminaschool, ook gelden voor het personeel van de Wilhelminaschool.

3.4 Bijkomende mogelijkheden

In aanvulling op de formele gevolgen voor personeel biedt de bestuursoverdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie ook bijkomende mogelijkheden voor (individuele) medewerkers van de Wilhelminaschool en de Passie. Afhankelijk van de eigen ambities en die van de schoolorganisatie kunnen medewerkers binnen de Passie incl. de Wilhelminaschool ruimere mogelijkheden benutten om 'bij elkaar in de keuken te kijken', van elkaar te leren, aan uitwisseling te doen binnen het po en tussen het po en het vo, en de eigen loopbaan en talenten te ontwikkelen op een andere onderwijslocatie of in een andere onderwijssector aan de Passie.



4. Personeel en organisatie

Voor de Passie en de Wilhelminaschool is het onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel van essentieel belang om evangelisch bijbelgetrouw onderwijs en vorming van hoge kwaliteit te verzorgen. De besturen respecteren ten minste alle werknemersrechten van het personeel. Daarenboven wil de Passie een betrokken werkgever zijn die hen stimuleert, faciliteert en verantwoordelijk houdt voor hun eigen aandeel als professional en identiteitsdrager in de schoolontwikkeling van de Passie.

De gevolgen van de bestuurlijke overdracht van De Wilhelminaschool aan de Passie voor personeel zijn beschreven in H3; de besturen betrekken de onderwijsvakorganisaties bij deze gevolgen.

4.1 Stichtingsbreed, sectorbreed en schoolspecifiek algemeen

Op het rijk geschakeerde beleidsterrein van personeel en organisatie voert de Passie stichtingsbreed beleid, of sectorbreed beleid indien verschillen tussen de po-cao en vo-cao daartoe verplichten:

- Op zaken die de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers betreffen;
- Op thema's die het geloofwaardige identiteitsdragerschap van de medewerkers dienen te borgen (zie H5.1-3);
- En op processen die uit oogpunt van formatieve en financiële risico's en/of van efficiency beter centraal dan decentraal uitgevoerd kunnen worden (zie H10).

Daarbuiten biedt de Passie de scholen graag de ruimte om met inachtneming van de *couleur locale* zaken in overleg tussen de schoolleiding en het team vorm te geven.

4.2 Stichtingsbreed beleid voor personeel en organisatie

De Wilhelminaschool verbindt zich aan de volgende stichtingsbrede beleidsterreinen van de Passie:

- het integraal personeelsbeleid. Dat richt zich op de ontwikkeling van de thema's 'gesprekkencyclus', 'scholingsbeleid', 'werving & selectiebeleid' en 'vitaliteit'.
- het arbeidsomstandighedenbeleid. Dat wordt in hoge mate gevoed door het ontwikkelde integrale veiligheidsbeleid (zie H7.4), waarin de fysieke, sociale en digitale veiligheid van personeel (en leerlingen) veel aandacht krijgt.
- het beleid voor verzuimpreventie en -begeleiding. In de uitvoering hiervan laat de Passie zich begeleiden door Perspectief. Er is een proces in het schooljaar 2023-2024 ingezet om dit te evalueren en opnieuw aan te besteden.
- arbeidsvoorwaardenbeleid, waarin uitgangspunten zijn uitgewerkt met als doel duidelijkheid en houvast creëren, te weten: 1. een eerlijke en passende beloning voor iedere medewerker, 2. goede interne beloningsverhoudingen en 3. goed en aantrekkelijk werkgever te zijn in een krappe arbeidsmarkt.
- het beleid tegen ongewenst gedrag, zoals beschreven in de bijlage bij de beroepscode en de klachtenregeling.
- beleid voor stagiairs en vrijwilligers.
- het beleid voor werkkosten- en andere regelingen, waarvoor zie ook H3.3.

voorzover de po-cao niet anders voorschrijft.

De Wilhelminaschool sluit zich aan bij de volgende stichtingsbrede beleidskaders van de Passie, maar heeft daarbinnen een duidelijke vrijheid van uitvoering:

- beleid voor werving en selectie, waarin de Passie net als de Wilhelminaschool naast beroepsmatige bekwaamheid ook geloofwaardig identiteitsdragerschap als vereiste aan kandidaten stelt.



- de inhoud van het scholingsbeleid en het professionaliseringsaanbod. De Passie organiseert voor haar medewerkers jaarlijks een landelijke Passiedag over een thema dat zowel voor het onderwijs als voor de evangelische levensbeschouwing belangrijk is.
- beleid voor de gesprekkencyclus. De Passie biedt daarin veel ruimte aan waardering voor en initiatief van de medewerker, en experimenteert met groepsgespreksvormen over de kwaliteit en identiteit in de eigen beroepsuitoefening.
- het bestuursformatieplan. De Passie legt jaarlijks, na bespreking in het po-cmt, het bestuursformatieplan vast met daarin bovenschoolse uitgangspunten op het gebied van vervanging, herbenoeming, afvloeiingen, werkdrukmiddelen en functiemix.

4.3 PO-sectorbreed beleid voor personeel en organisatie

De Wilhelminaschool verbindt zich aan de volgende po-sectorbrede beleidsstukken van de Passie:

- het functiebeleid
- het werkgelegenheidsbeleid

Beide beleidstukken stemt de Passie steeds nauw af op (veranderingen in) de po-cao. Taken die naast de functie van leerkracht worden uitgeoefend worden als bijlage van het functiebeleid opgenomen. Ze maken geen onderdeel uit van het formele functiegebouw.

4.4 Schoolspecifiek beleid voor personeel en organisatie

De Wilhelminaschool behoudt haar schoolspecifieke taakbeleid en beleid voor werkverdeling. Volgens de po-cao is dit decentraal geregeld, waarbij de po-scholen wel ervaringen met elkaar uitwisselen.



5. Levensbeschouwelijke identiteit

Een belangrijke reden waarom de Wilhelminaschool zich bij de Passie wenst aan te sluiten, is gelegen in de evangelische levensbeschouwelijke identiteit van de Passie, waarin de Wilhelminaschool zich voluit herkent en die ze van harte onderschrijft.

5.1 Grondslag

De Passie neemt in haar statuten de beginselverklaring van Missie Nederland tot grondslag, waarbij zij de zes essentiële gemeenschappelijke kenmerken van evangelische christenen voegt op grond waarvan de Staat der Nederlanden de evangelische levensbeschouwing als een aparte levensbeschouwelijke onderwijsrichting heeft erkend.

- Deze grondslag wordt van toepassing op de Wilhelminaschool.

5.2 Belangrijkste identiteitsdocumenten

De Passie heeft (de doorwerking van) haar evangelische identiteit verwoord in stichtingsbrede documenten, waarvan het identiteitsbewijs, de visie op vorming, de visie op onderwijs en de beroepscode voor medewerkers de belangrijkste zijn. Andere belangrijke documenten betreffen onder andere de visie op liefde, relaties en seksualiteit en de Q&A Seksuele gerichtheid en genderdiversiteit voor vo-medewerkers.

De Wilhelminaschool heeft haar levensbeschouwelijke identiteit verwoord in een geloofsbrief. In deze brief wordt verwoord waar de Wilhelminaschool als evangelisch christelijke school voor gaat.

- De stichtingsbrede identiteitsdocumenten van de Passie worden van toepassing op de Wilhelminaschool.
- De geloofsbrief van de Wilhelminaschool blijft van toepassing op de Wilhelminaschool.

5.3 Identiteitsbinding van betrokkenen die werkzaamheden verrichten

Een ieder die werkzaamheden verricht vanuit de Passie dient hartelijk meelevend lid van een christelijke kerk of gemeente te zijn en in te stemmen met de beroepscode. Centrale vereiste is dat medewerkers zich geloofwaardig (mede-)drager betonen van de evangelische identiteit van de Passie.

- Personeelsleden van de Wilhelminaschool stemmen in met de beroepscode van de Passie.

5.4 Toelatingsbeleid voor leerlingen en hun ouders

De Passie heeft een gesloten vo-toelatingsbeleid voor leerlingen, op grond waarvan leerlingen toegelaten worden als zij zelf of hun ouders betrokken en actief deel zijn van een kerk, gemeente of groep waar Jezus Christus wordt geloofd en beleden conform de beginselverklaring van Missie Nederland, in de verwachting dat deze betrokkenheid voortkomt uit een persoonlijk op Jezus Christus betrokken geloofsleven. Het toelatingsbeleid biedt in beperkte mate ruimte voor leerlingen of ouders die slechts een gericht verlangen hebben om Jezus en de God van de Bijbel te leren kennen.

De Rank en de Rots hebben een open toelatingsbeleid voor leerlingen, waarbij ouders bevraagd of in elk geval geïnformeerd worden over de grondslagen en praktijken van evangelisch onderwijs. Zij worden gevraagd de grondslag te respecteren, dat wil zeggen leerlingen dienen deel te nemen aan identiteit gerelateerde activiteiten, hun ouders dienen met deze deelname in te stemmen.

De Olijfboom heeft een gesloten toelatingsbeleid voor leerlingen, waarbij wordt vastgesteld of de levensbeschouwing van de ouders overeenstemt met die van de school, en de ouders de grondslag en de doelstelling van de stichting van harte dienen te onderschrijven.

De Wilhelminaschool hanteert een open toelatingsbeleid. Het streven is daarbij dat een ruime meerderheid van 60 á 70 % van de schoolbevolking uit een positief christelijk gezin komt. De



Wilhelminaschool wil haar evangelisch christelijke karakter enerzijds zien als faciliteit voor christelijke ouders en anderzijds tot zegen laten zijn voor haar omgeving.

- De Wilhelminaschool houdt haar huidige toelatingsbeleid voor leerlingen en hun ouders. Alle ouders geven aan dat zij de evangelisch-christelijke grondslag van de school zullen respecteren.



6. Onderwijs en leerlingbegeleiding

De kerntaak van de Passie en de Wilhelminaschool is het verzorgen van onderwijs dat bijdraagt aan de kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van de leerlingen. De besturen vinden het van groot belang dat het onderwijs aan de scholen, incl. de (identiteits)vormende aspecten ervan en de leerlingbegeleiding, van hoge kwaliteit is en in ruime mate voldoet aan de deugdelijkheidseisen van de overheid.

6.1 Onderwijs en vorming

De Passie heeft een visie op onderwijs (onderwijsconcept) vastgesteld wat zich richt op zes speerpunten: 1. zelfstandigheid leren; 2. leren in een rijke context; 3. verschillend leren; 4. talenten leren ontwikkelen; 5. leren in relatie tot elkaar en 6. aan de hand van de Bijbel leren.

Naast deze visie op onderwijs is er ook een visie op vorming. De Passie hanteert daarin de volgende definitie voor het begrip vorming: Vorming is het proces waar de leerling door heen gaat om 1. zichzelf te leren kennen; 2. te ontdekken welke plek God en geloof in zijn leven heeft; 3. te leren omgaan met de ander en 4. te leren zijn plek in te nemen in de wereld.

De visie op onderwijs en de visie op vorming vormen gezamenlijk de basis voor het onderwijsbeleid en de praktijk op de scholen.

De Wilhelminaschool beschrijft in het strategisch schoolplan haar onderwijsconcept en kernwaarden. De missie van de Wilhelminaschool is “*Gezien, gekend, geliefd*”. Je gezien, gekend en geliefd weten is een voor ieder kind essentiële basis om te komen tot optimale ontwikkeling.

- De strekking van de visie op onderwijs en de visie op vorming van de Passie worden per fusiedatum van toepassing op de Wilhelminaschool. De Wilhelminaschool kan haar onderwijs- en vormingsbeleid blijven beschrijven vanuit het eigen profiel van de Wilhelminaschool.

6.2 Onderwijsbeleidsplannen

De Wilhelminaschool heeft een onderwijskundige visie vastgelegd die ook terugkomt in het strategisch schoolplan dat is vastgesteld voor 2023-2027. De strekking van deze documenten past binnen de visie van de Passie. Het vaststellen van het onderwijsbeleid van de school is gemandateerd aan de directeur.

- De Wilhelminaschool behoudt haar beleidsplannen voor onderwijs.

6.3 Passend onderwijs en leerlingbegeleiding

De Wilhelminaschool is lid van het samenwerkingsverband voor passend onderwijs Doetinchem. De Wilhelminaschool verzorgt passend onderwijs zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel [vastgesteld in juni 2020].

- De Wilhelminaschool houdt het huidige beleid voor passend onderwijs. Het bestuur van de Passie mandateert per fusiedatum de directeur van de Wilhelminaschool tot vertegenwoordiging in SWV Doetinchem.



7. Kwaliteit, planvorming en veiligheid

Voor de Passie en de Wilhelminaschool is het van groot belang dat het onderwijs en de bedrijfsvoering van hoge kwaliteit zijn, volgens gedragen plannen verlopen en cyclisch geborgd worden, en plaatsvinden in veiligheid.

7.1 Onderwijskwaliteit

De Wilhelminaschool heeft in 2018 een vierjaarlijks onderzoek van de onderwijsinspectie gehad naar bestuur en school. De kwaliteitszorg en ambitie en het financieel beheer van het bestuur zijn met een voldoende beoordeeld. De inspectie heeft geoordeeld dat de sturing op de kwaliteit van het onderwijs op de Wilhelminaschool op orde is. Daarnaast hebben ze vastgesteld dat er sprake is van deugdelijk financieel beheer. Het onderzoek bij het bestuur en op de school heeft niet geleid tot het vaststellen van zaken die beter moeten.

7.2 Kwaliteitszorg

De Passie heeft een Kwaliteitszorgbeleidsplan 2022-2026 voor bestuurlijke kwaliteitszorg, waarin het bestuurlijke kwaliteitsbeleid, de inrichting van de kwaliteitszorg op bestuursniveau en de kaders voor kwaliteitszorg op de scholen beschreven zijn. Belangrijk onderdeel van de bestuurlijke kwaliteitszorgcyclus zijn de tweemaandelijks managementrapportages, waarin hardere en zachtere stuurinformatie wordt bijeengebracht die door de schooldirecteuren van reflectie en door het bestuur van waardering wordt voorzien. De kwaliteitszorg wordt gepland in een jaarlijkse kwaliteitszorgkalender, waarin ook periodieke schoolbezoeken en collegiale visitaties vanuit het bestuur opgenomen zijn.

De Wilhelminaschool heeft het document 'Kwaliteitsbeleid' in 2021 vastgesteld. Hierin is een overeenkomstige kwaliteitsopvatting als aan de Passie opgenomen, waarin cyclisch wordt gemonitord, gemeten en verbeterd.

- Per fusiedatum wordt het Kwaliteitszorgbeleidsplan 2022-2026 van toepassing op de Wilhelminaschool. Voor de kwaliteitszorg op schoolniveau kan de Wilhelminaschool de huidige kwaliteitsinstrumenten blijven gebruiken.

7.3 Planvorming en organisatie documenten

De Wilhelminaschool heeft net een nieuw schoolplan vastgesteld, dat loopt van 2023-2027. De Passie heeft een strategisch beleidsplan 22-26 vastgesteld. In samenhang daarmee hebben de Passiescholen hun schoolplannen 22-26 ontwikkeld, waarvan jaarlijks schooljaarplannen en afdelingsplannen worden afgeleid.

- Per fusiedatum is het strategisch beleid van de Passie van toepassing op de Wilhelminaschool.
- Het nieuwe schoolplan van de Wilhelminaschool van na 2027 gaat uit van de uitgangspunten en de looptijd van het strategisch beleid van de Passie.

7.4 Integraal veiligheidsbeleid

Bij de Passie heeft een werkgroep een integraal veiligheidsbeleid ontwikkeld dat in oktober 2020 is vastgesteld door het bestuur. Daartoe is geïnventariseerd welke vereiste en gewenste veiligheidsdocumenten en -praktijken wel en niet aanwezig zijn bij de Passie, is een bestuursbrede visie op veiligheid en veiligheidsbeleid geformuleerd en is een vierjarige beleidscyclus met bijbehorende organisatiestructuur ontworpen waarmee de Passie op bestuurs- en schoolniveau systematisch en integraal veiligheidsbeleid kan voeren en borgen. Het integrale veiligheidsbeleid bestrijkt de volle breedte van fysieke/materiële, digitale en sociale veiligheid, inclusief informatiebeveiliging en privacybescherming.



De Wilhelminaschool heeft een aantal beleids- en uitvoeringsdocumenten die aspecten van veiligheid betreffen, waaronder Veiligheidsbeleid, calamiteiten, rouw (2021), Arbobeleid (2020), Beheer personeelsdossiers (2021), Pestprotocol (2022) en de Gedragscode veilig internet en sociale media.

- In aanloop naar de fusiedatum checkt de Passie de veiligheidsdocumenten van de Wilhelminaschool op eventuele gewichtige incongruenties met het eigen integrale veiligheidsbeleid. Indien die geconstateerd worden, remediëren de besturen die in overleg met elkaar.
- Per fusiedatum wordt het integrale veiligheidsbeleid van de Passie van toepassing op de Wilhelminaschool. Voor onderwerpen waarin het integrale veiligheidsbeleid nog niet in voldoende mate po-specifiek voorziet, behoudt de Wilhelminaschool haar huidige veiligheidsdocumenten.
- Na de fusiedatum worden ontbrekende po-specifieke onderwerpen gefaseerd in het integrale veiligheidsbeleid opgenomen en stichtingsbreed, po-sectorbreed of aan de afzonderlijke po-scholen belegd.

7.5 Klachtenregeling, externe vertrouwenspersoon

De Wilhelminaschool heeft op de website informatie staan over hoe te handelen in het geval van klachten. Hier staan ook de interne vertrouwenspersonen benoemd en de contactgegevens van de vertrouwensinspecteur. De Wilhelminaschool is net als de Passie aangesloten bij de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs.

De Passie heeft een klachtenregeling vastgesteld, afgeleid van de modelklachtenregeling GCBO. Hierin is onder andere bepaald dat elke school ten minste één interne vertrouwenspersoon aanstelt. De Passie heeft als bestuur twee externe vertrouwenspersonen benoemd, een man en een vrouw. De externe vertrouwenspersoon is onafhankelijk van de school en staat niet in een hiërarchische (afhankelijkheids)relatie tot (een medewerker van) de school.

- Per fusiedatum is de klachtenregeling van de Passie van toepassing op de Wilhelminaschool.



8. Omgeving

Voor de Passie en de Wilhelminaschool is het van waarde dat de schoolorganisaties in positieve zin bekend zijn bij hun directe stakeholders. De besturen hechten eraan zich transparant te verantwoorden voor de wijze waarop de schoolorganisaties hun maatschappelijke opdracht vervullen, en zich betrouwbaar te tonen in de samenwerking met onderwijs- en identiteitspartners.

8.1 Marketing en communicatie, stakeholders en verantwoording

Op het gebied van marketing en communicatie heeft de Wilhelminaschool in 2021 een communicatieplan vastgesteld wat de uitgangspunten beschrijft met betrekking tot hoe ze zich bij interne en externe doelgroepen in Doetinchem en omgeving wil profileren. In het plan is ook mediabeleid opgenomen.

De Passie voert een medium endorsement merkstrategie voor de po-scholen. Dat betekent eenheid in typografie, onderscheid in logo en beeldmerk, eenheid in referentie naar moedermerk (in onderschrift Passieschool) en variatie in 'onderwijsproducten'. Uitgangspunt is de Passie als sterk merk. Een sterk merk is belangrijk voor de verbinding van medewerker aan de organisatie en voor de herkenning voor bestaande en nieuwe ouders. Samen met de Wilhelminaschool wordt een passend logo en beeldmerk ontworpen voor de Wilhelminaschool die passen in de medium endorsement strategie van de po-scholen.

Het communicatiebeleid rond naamsbekendheid en leerlingwerving is centraal belegd en wordt in samenwerking met de scholen opgesteld. De uitvoering rond naamsbekendheid en leerlingwerving gebeurt decentraal. De Passie heeft een centrale werkgroep externe communicatie voor de po-scholen die bestaat uit vertegenwoordigers van de scholen. Die werkgroep houdt zich vooral bezig met het opzetten van gezamenlijke leerlingwerfcampagnes.

De Passie hanteert voor haar communicatie-uitingen een consequent doorgevoerde huisstijl. Er is een gezamenlijke website waarbinnen elke school zijn eigen 'sub-website' heeft. De vormgeving en indeling is voor alle scholen gelijk, de inhoud verzorgt elke school zelf. De vacatures worden gepubliceerd onder 'werken bij', via social media en externe partners zoals Meesterbaan en Jobfish. Het bestuur en de scholen informeren medewerkers via de Passie Post vanuit M365. Daarvoor is een uniform format ontwikkeld. Ook voor het informeren van ouders is een uniform format voor een nieuwsbrief ontwikkeld onder de naam [naamschool] Nieuws. Deze wordt verstuurd vanuit het programma Laposta.

De Passie heeft een persprotocol waarin de externe woordvoering over stichtingsbrede en over mogelijk controversiële onderwerpen is belegd bij het bestuur; niet-controversiële school specifieke onderwerpen bij de schooldirecteur.

- De Passie wenst voor de Wilhelminaschool per of zo spoedig mogelijk na fusiedatum een merk te voeren die visuele gelijkenis vertonen met het Passiemark, dat in de communicatie uitingen van de scholen ook zelf op de achtergrond aanwezig is. De Passie en de Wilhelminaschool bepalen voor fusiedatum een gezamenlijke weg hierin.
- Per of zo spoedig mogelijk na fusiedatum of na het tot stand komen van het beeldmerk, gebruikt de Wilhelminaschool het format binnen M365 en LaPosta voor interne en externe communicatie waarbij merkvoering en marketing van belang is. De Passie en de Wilhelminaschool maken voor de implementatie een gezamenlijke planning.
- Per fusiedatum wordt er gebruik gemaakt van de website van de Passie en voor de arbeidsmarktcommunicatie van 'werken bij' als onderdeel hiervan.
- Per fusiedatum wordt het persprotocol van de Passie van toepassing op de Wilhelminaschool.
- Het bestuur van de Passie verantwoordt zich per fusiedatum over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en de financiële exploitatie in het bestuursverslag en een publieksjaarverslag.



8.2 Onderwijs- en identitaire partners

De Wilhelminaschool is lid van de PO-raad, het PEON en Verus. Daarnaast zijn zij opleidingsschool van de CHE. De Wilhelminaschool werkt voor kinderopvang en buitenschoolse opvang samen met Twinkel. Het bestuur van de Wilhelminaschool neemt deel aan het bestuurlijk overleg tussen de schoolbesturen en met de gemeente Doetinchem. De Wilhelminaschool is lid van het samenwerkingsverband voor passend onderwijs Doetinchem (zie H6.3).

De Passie heeft via het bestuur of de scholen betrokkenheid of contact (gehad) met partners of ontwikkelingen om evangelisch en/of bijbelgetrouw onderwijs in Nederland te versterken: het PEON, de 'community' binnen Verus, de CHE, VIAA-hogeschool, de EH, het netwerk Identiteit en Kwaliteit, Missie Nederland e.a.

- Het Passie-bestuur heeft in het po-managementstatuut vastgelegd wie (de belangen van) de Wilhelminaschool vertegenwoordigt bij onderwijs- en identiteitspartners: het bestuur of, zo nodig d.m.v. mandatering, de directeur van de Wilhelminaschool.

8.3 Diversiteit van onderwijs

De bestuurlijke overdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie heeft vrijwel geen gevolgen voor de diversiteit van onderwijs. De enige verandering is dat in Doetinchem en omgeving het schoolbestuur van de Wilhelminaschool niet meer uitgaat van de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs aan de Wilhelminascholen, maar van de Passie, stichting voor Evangelisch Bijbelgetrouw Onderwijs. Netto heeft dat geen effect op de diversiteit van het scholenaanbod of van de schoolbesturen in Doetinchem en omgeving.



9. ICT, facilitair en huisvesting

Voor de Passie en de Wilhelminaschool is het van belang dat het onderwijs adequaat gefaciliteerd wordt door middel van ict, huisvesting, overige voorzieningen, financiën (zie H10) en ondersteuning van de bedrijfs- en bestuursprocessen (zie H11).

9.1 ICT

De Wilhelminaschool heeft ict-beleid 23-27 vastgesteld, met als visie dat ict geïntegreerd ingezet wordt als hulpmiddel voor kennisvergarig. Dit komt overeen met hoe de Passie de inzet van ict voor onderwijs ziet: de scholen bevorderen de inzet van ict waar dit het leren en het onderwijzen verbetert. Meerwaarde wordt gezien in de mogelijkheden die ict biedt voor zelfstandig en samenwerkend leren, voor directe feedback en (formatieve/ evaluerende of beslissende) toetsing, voor informatievoorziening bij praktische en onderzoeksopdrachten, de mogelijkheid tot adaptief onderwijs door gebruik van digitale leermiddelen en voor werkdrukverlaging bij docenten. Daarnaast biedt ict een samenwerkingsomgeving voor medewerkers, zowel op schoolniveau als bovenscholen.

- De Wilhelminaschool draagt actief bij aan de beleidsontwikkeling bij de Passie rond onderwijskundig gebruik van ict-middelen en -diensten.
- Voor het gebruik van ict in ondersteunende werkprocessen streeft de Passie voor de po-scholen naar gelijke systemen op het gebied van de digitale leerwerkomgeving, leerlingadministratie, formatiebeheer, marketing en communicatie, en andere.
- Voor informatiebeveiliging wordt vanaf de fusiedatum het beleid van de Passie gevolgd om daarmee de algemene veiligheid binnen de scholengroep te borgen.
- Bovenscholen en op de vo-scholen wordt er samengewerkt in één digitale leer- en werkomgeving binnen M365. Bij de po-scholen kan er binnen de school daarnaast ook in Google worden gewerkt.
- De Passie neemt in overleg met de Wilhelminaschool (de verantwoordelijkheid voor) de inkoop, het onderhoud en de vervanging van ict-middelen op zich, evenals de interne of externe betrekking van ict-diensten. De Passie streeft voor de vier po-scholen naar een uniforme aanpak op hoofdlijnen, waarbij de uitvoering mogelijk gedecentraliseerd blijft bij huidige externe partijen. Binnen dat kader houdt de Passie rekening met huidige praktijken, lopende contracten en eigen voorkeuren van de Wilhelminaschool.

9.2 Huisvesting

De Wilhelminaschool is gehuisvest aan de Verdilaan 14a te Doetinchem. In 2024 zal het huidige gebouw gesloopt worden en gestart worden met nieuwbouw. De school verhuist in het voorjaar van 2024 naar tijdelijke huisvesting.

De Passie heeft een inkoop- en aanbestedingsbeleid en heeft een gezamenlijke inkoop via een aanbesteding van de energie en schoonmaak.

- De Passie vertegenwoordigt (de belangen van) de Wilhelminaschool inzake huisvesting, met uitzondering van wat het bestuur van de Passie aan de directeur van de Wilhelminaschool mandateert.
- De Passie neemt in overleg met de Wilhelminaschool (de verantwoordelijkheid voor) het beleid voor huisvesting inclusief een goed meerjarenonderhoudsplan op zich. De Passie streeft voor alle po-scholen naar een uniforme aanpak op hoofdlijnen, waarbij de uitvoering mogelijk gedecentraliseerd blijft bij huidige externe partijen. Binnen dat kader houdt de Passie rekening met huidige praktijken, lopende contracten en eigen voorkeuren van de Wilhelminaschool.
- Vanaf de fusiedatum komt het bouwheerschap bij de Passie te liggen. Er komt een stuurgroep voor de nieuwbouw met daarin de directeur van de Wilhelminaschool, de bestuurder, directeur



bedrijfsvoering en facilitair specialist om de verdere bouw te begeleiden. Er wordt verkend of het al zinvol is om al voor de fusiedatum met een stuur- of adviesgroep te starten.

- Bestaande verhuurcontracten worden doorgezet. De Passie heeft kaders voor verhuur die aansluiten bij de wetgeving op dit gebied. Er wordt verkend in hoeverre de huidige contracten voldoen aan die kaders en als dit niet het geval is, hoe dit stapsgewijs aangepast kan worden.

9.3 Overige facilitaire zaken

- De Passie neemt in overleg met de Wilhelminaschool (de verantwoordelijkheid voor) het gewenste beleid voor de overige facilitaire zaken op zich. De Passie streeft voor alle po-scholen naar een uniforme aanpak op hoofdlijnen, waarbij de uitvoering mogelijk gedecentraliseerd blijft bij huidige externe partijen. Binnen dat kader houdt de Passie rekening met huidige praktijken, lopende contracten en eigen voorkeuren van de Wilhelminaschool.



10. Financiën, planning en control

Voor de Passie en de Wilhelminaschool is het van groot belang dat de beschikbare financiële middelen zo aangewend worden dat de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs aan de scholen op korte en langere termijn geborgd wordt. De besturen waken erover dat de middelen rechtmatig en doelmatig ingezet worden voor de maatschappelijke opdracht die de Passie en de Wilhelminaschool hebben.

10.1 Beleidsdocumenten en werkprocessen algemeen

Bij de overdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie worden in principe alle aspecten van financieel beheer, beleid en control van de Wilhelminaschool belegd aan de Passie. Vervolgens mandateert het bestuur van de Passie de directeur van de Wilhelminaschool tot aspecten en praktijken van financieel beheer, beleid en control op dezelfde of overeenkomstige wijze als de andere directeurs van de Passie. Uitgangspunt is dat de schooldirecteur integraal verantwoordelijk is voor de eigen school, gehouden is aan zorgvuldige afstemming met het bestuur, de centrale ondersteuning en de directeurs van de andere Passiescholen, en verantwoording aflegt aan het bestuur over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten.

Hieronder vallen o.a. de volgende aspecten en/of documenten van financieel beheer, beleid en control:

- Jaarbegroting, incl. meerjarenperspectief
- Formatieplan
- Financiële administratie in Capisci (begroting en controlcyclus), Exact (boekhouding) en SpendCloud (factuurverwerking).
- Personeels- en salarisadministratie in HR2Day van Mercedes
NB: Vanaf januari 2025 gaat de Passie over naar AFAS voor de financiële-, personeels- en salarisadministratie
- Financiële regelingen voor personeel, stagiairs, vrijwilligers en ouders
- Handboek administratieve organisatie en interne controle
- Handboek aanbestedings- en inkoopbeleid
- Risicomanagement
- Treasurystatuut
- Contractbeheer
- Accountantscontrole door Crowe Foederer (voorheen Wijs Accountants)
- Beleid rond reserves en eigen vermogen
- Inning ouderbijdrage
- Tekenbevoegdheid

10.2 Due diligence-onderzoek

Voor de bestuurlijke overdracht is door Erwin Boom van Groenendijk Onderwijsconsultants een onderzoek uitgevoerd “naar de financiële situatie, verband houdend met de voorgenomen besturenfusie” van de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs aan de Wilhelminascholen en de Passie (zie bijl. 2). “Bij een (voorgenomen) besturenfusie in het onderwijs zijn er verschillende onderzoeksmogelijkheden naar de financiële positie. [...] Dit uitgevoerde onderzoek is een ‘tussenvorm’, een vorm die bij nagenoeg alle bestuurlijke fusies in het onderwijs wordt gehanteerd. Bij deze vorm wordt een (beperkte) analyse uitgevoerd op de jaarcijfers en de verwachtingen. Die analyse geeft dan voldoende informatie om een fusiebesluit op te kunnen baseren.” (Rapport due diligence De Passie - Wilhelminaschool, d.d. 10-10-2023, p.2).

De eindconclusie van het onderzoek is: “Naar aanleiding van het onderzoek kan geconcludeerd worden dat er met betrekking tot het voornemen van beide rechtspersonen om met elkaar te



fuseren vanuit het oogpunt van goede bedrijfsvoering en vanuit de financiën geen zaken aangetroffen zijn die een dergelijke fusie in de weg staan.” (p.2).

10.3 Overige (financiële) risico's

Aanvullend op het due diligence-onderzoek verdiept de Passie haar kennis van en zicht op eventuele risico's rond de aangegane verplichtingen inzake de nieuwbouw. Na toetreding wil de Passie de risico's rond (digitale) veiligheid verder onderzoeken.

Op (vrijwel) alle onderzochte terreinen blijken zodanig goede perspectieven te bestaan voor een succesvolle overdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie, dat de ruimte voor risico's op die gebieden in voldoende mate ingeperkt is. Daarom is in het onderzoek een specifieke SWOT- of andere risicoanalyse achterwege gebleven. Bovenstaande risico's worden door betrokkenen beheersbaar geacht voor de Passie.



11. Centrale ondersteuning

De Passie voorziet in de ondersteuningsbehoeften van de directeuren en hun scholen door ondersteuning op schoolniveau te organiseren. Daarnaast voorziet de Passie in de ondersteuningsbehoeften en van de bestuurder en de stichting door ondersteuning op centraal niveau te organiseren, het laatste vanuit het stafbureau in Houten. Elk jaar wordt er een jaarplan gemaakt voor het stafbureau, waarin de speerpunten voor dat jaar worden vastgesteld. Bij en na de overdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie zal de Passie, op centraal niveau, ook voorzien in de ondersteuningsbehoeften van (de directeur van) de Wilhelminaschool. Voor ondersteuning als onderdeel van de bestuurlijke organisatie zie H2.6.

11.1 Ondersteuningsbehoeften bij en na overdracht van De Wilhelminaschool

Hieronder wordt weergegeven welke eenmalige en structurele extra ondersteuningsbehoeften de Passie op centraal niveau verwacht te moeten beleggen bij en na de overdracht van De Wilhelminaschool aan de Passie.

eenmalig	structureel
<i>bestuur en bestuurssecretariaat</i>	<i>(extra school, separate medezeggenschap)</i>
• bestuurlijke overdracht, incl. medezeggenschap en implementatie • beleidsondersteuning op ontbrekende of onvolledige bestuurlijke, identiteits- en onderwijskundige thema's • integratie in kwaliteitszorgcyclus	• agendavoering en interne communicatie • rapportage en verantwoording • externe vertegenwoordiging • werkoverleg met directeur en verbinding met team • deelname aan het PO beleidsoverleg om samen beleid voor te bereiden. • Integrale veiligheid en AVG
<i>kwaliteitsmedewerker/ adviseur po</i>	<i>(extra school)</i>
• integratie in visitatie- en auditcyclus	• monitoren onderwijsontwikkelingen en regelgeving • monitoren kwaliteitscyclus • expertgroep ib-ers • uitwisseling ervaringen taal, rekenen, ict en andere gebieden
<i>financiën</i>	<i>(extra school, separate bekostiging)</i>
• integratie in financiële administratieve processen • integratie in begrotings- en formatieplancycclus • ontwikkeling van en integratie in (financieel) risicomanagement	• begrotings- en formatieplancycclus voorbereid door stafbureau • financiële verantwoordingscyclus, vier keer per jaar rapportages en één keer een verdiepingsrapportage benchmark. • Subsidie updates en ondersteuning aanvraag en verantwoording



eenmalig	structureel
	• administratieve organisatie/interne controle (betalingen en facturen) • beheer van financiële aspecten van andere beleidsterreinen • ANBI status • Verhuurbeleid • Verzekeringen • Centraal opvragen ouderbijdragen • Contractenregister • Fiscale wetgeving
<i>personeel en organisatie</i>	<i>(extra personeelsleden, ander functiebouwwerk)</i>
• integratie in processen voor personeels- en salarisadministratie • beleidsondersteuning op ontbrekende of onvolledige pfo-thema's	• opstellen hr beleid op grond van actuele wetgeving • Managementrapportages • Functiebouwwerk (maatwerk mogelijk) • personeels- en salarisadministratie • arbeidsmarktwerving: veel ondersteuning • vertrouwenspersonen en klachtenregeling • advisering op werving en selectie, professionalisering, gesprekkencyclus, arbeidsomstandigheden, gebruik van regelingen, verzuimpreventie en -begeleiding, personeelscasussen, etc.
<i>systeem- en netwerkbeheer</i>	<i>(extra school, computers en gebruikers)</i>
• uitbreiding met en harmonisatie/integratie van computersystemen en -netwerken	• beheer en gebruikersondersteuning • inkoop grote orders • digitale veiligheid inclusief backups en verzekering
<i>facilitaire advisering</i>	<i>(extra schoolgebouw)</i>
• harmonisatie en/of integratie van facilitaire processen	• facilitair beleid op grond van actuele wetgeving • monitoring energie en binnenklimaat • meerjarenonderhoudsplan en afspraken met externen rond invulling • schoonmaakcontract en monitoring • overige facilitaire ondersteuning oa bij verbouwingen en inkoop • RI&E en keuringen



eenmalig	structureel
<i>Communicatie en leerling werving</i>	<i>(extra school, andere regio)</i>
• communicatie over bestuurlijke overdracht, incl. afstemming en coördinatie • uitvoering van merkstrategie en aanpassing van huisstijl	• advisering over en ondersteuning van leerlingwerving, vergroting van naamsbekendheid en positionering • meerjarenprognoses leerlingen aantallen • Website en systemen met formats voor interne/externe communicatie • ondersteuning bij externe en verantwoordingscommunicatie • Perstraining • Personeelsportaal met alle actuele informatie

11.2 Inrichting van organisatie naar po en vo

De Passie is een organisatie met twee substantiële sectoren, po en vo, die op de verschillende beleidsterreinen meestal op onderdelen van elkaar verschillen qua wet- en regelgeving, sturingsinformatie, beleidsontwikkelingen, governance, managementsystemen, etc. Daarom kiest de Passie ervoor om in principe alle bestuurlijke documenten onder te verdelen in een stichtingsbreed deel, dat generiek is voor po en vo, en een sectorspecifiek deel, dat alleen op po of vo gericht is. De sectorspecifieke delen worden in principe alleen in de sectorspecifieke gremia, zoals het vo-cmt of de po-cmt, aan de orde gesteld.

De meeste functionarissen op het stafbureau hebben expertise van beide sectoren. Binnen de afdeling personeel en organisatie is één functionaris specifiek, maar niet exclusief, werkzaam voor het po.

11.4 Beroep op centrale ondersteuning

Er is een handboek stafbureau met daarin op hoofdlijnen de werkwijze en taken vastgelegd. In de praktijk wordt er daarnaast nog veel maatwerk geleverd. De P&O adviseur komt met regelmaat op locatie en is beschikbaar voor vragen. Overige stafmedewerkers zoals ict-medewerkers en de facilitair specialist komen langs op afroep. Er is op basis van ervaringsgegevens een schatting gemaakt van het formatieve beslag dat de structurele ondersteuningsbehoeften van de Wilhelminaschool op het stafbureau van de Passie zal leggen. Die is in het overzicht hieronder weergegeven. Het betreft steeds de situatie nadat de bestuurlijke overdracht heeft plaatsgevonden.

ondersteunende functie	uur p.w.	fte
<i>bestuur, -secretariaat en -ondersteuning</i>		
• bestuurder	3	0,075
• bestuurssecretariaat	1	0,025
• directeur bedrijfsvoering [incl. beleidsondersteuning]	3	0,075
• kwaliteitszorg/onderwijsadvies	2	0,050



<i>financieel-administratief</i>		
• financieel specialist	2	0,050
• financieel medewerker	4	0,100
<i>personeel en organisatie</i>		
• personeels- en salarisadministratie	4	0,050
• personeelsadvies	4	0,050
<i>Overig</i>		
• ict	2	0,050
• facilitair	3	0,075
• marketing en communicatie	2	0,050
totaal	30	0,750

Overige kosten via stafbureau:

- Systemen/administratie (Exact, Merces, Spendcloud)
- Specialisten (accountant; fiscalist; vertrouwenspersonen; jurist)
- Contributies (Missie Nederland, Verus, etc.)
- Toerusting en trainingen management (bijv. mediatraining)
- Raad van toezicht en gmr-en (rvt toelage, secretaris)
- Projecten (veiligheidsbeleid, burgerschap, basisvaardigheden, aanbesteding leermiddelen)
- Overhead (huisvesting stafbureau)



12. Financiële inpassing van de Wilhelminaschool in de Passie

Bij de bestuurlijke fusie van de Wilhelminaschool met de Passie dient de Wilhelminaschool op een gezonde en nette manier financieel ingepast te worden in de Passie.

12.1 eigen vermogen

Bij de aansluiting van de scholen zover hanteert de Passie als gewenste hoogte van het eigen vermogen 5% van de baten naast de financiering van de vaste activa aansluitend bij de signaleringswaarde.

Begroting 2023

5% norm	109k	5% van baten begroting 2023 groot 2.180k
Vaste activa	375k	balans
Eigen inbreng nieuwbouw	500k	(?)
Totaal	984k	

Eigen vermogen positie	1.216k	stand jaarrekening 2022
Saldo schoolgebonden reserve	232k	

Op grond van bovenstaande gegevens lijkt er een positief saldo van de schoolgebonden reserve over te blijven. Conform het beleid vraagt de Passie dat het positieve saldo van de schoolgebonden reserve door de Wilhelminaschool binnen 3-4 jaar wordt ingezet om te voorkomen dat we een te hoge reserve hebben.

12.2 Jaarlijkse doorbelasting van indirecte kosten voor bestuur en centrale ondersteuning

De bestuurlijke overdracht brengt structurele kosten met zich mee voor de Passie. Deze betreffen de genoemde formatie en overige lasten uit hoofdstuk 11. We hanteren voor de po-scholen een jaarlijkse doorbelasting van 20.000 euro plus 3,5% van de baten. Dit zou voor de begroting van 2023 een bedrag van ca. 96.000 euro zijn geweest.

12.3 Eenmalige kosten van bestuurlijke fusie

Aan de bestuurlijke overdracht van de Wilhelminaschool aan de Passie zijn ook eenmalige kosten verbonden.

Ten eerste betreft het de werkzaamheden van de stuurgroep. Het formatieve beslag daarvan, vanwege de inzet van functionarissen van De Wilhelminaschool en de Passie, wordt niet doorberekend. De geldelijke kosten die in opdracht van de stuurgroep gemaakt zijn, waarvan het overgrote deel besteed is aan het due diligence-onderzoek van Groenendijk Onderwijsconsultancy, worden samsam gedeeld tussen de Wilhelminaschool en de Passie, dat betekent dat elk bestuur de helft van de kosten op zich neemt.

Ten tweede betreft het eenmalige kosten voor implementatie en integratie op het gebied van financiën, planning en control; personeel en organisatie; en marketing en communicatie. Deze kosten worden in goed overleg verdeeld.



Bijlage: Overzicht geschenken, vergoedingen en verstrekkingen binnen de Passie

Hieronder tref je een overzicht aan van de geschenken, vergoedingen en verstrekkingen die we binnen de Passie kennen.

Vergoedingen in het kader van vitaliteit:

Gebeurtenis/onderwerp	Waarde vergoeding/verstrekking	Ten laste van vrije ruimte WKR?
Voordelig fietsen	Maximaal € 1.200,- ; 1x/3 jr. (<0,3 fte: € 600,- ; 1x/3 jr.)	Ja
Voordelig sporten	Maximaal € 300,- p.p. ; 1x/jr. (<0,3 fte: € 150,-; 1x/jr.)	Ja
Kantoorfruit	100%	Nee

Werk gerelateerde geschenken/gebeurtenissen:

Gebeurtenis/onderwerp	Waarde vergoeding/verstrekking	Ten laste van vrije ruimte WKR?
Indiensttreding	Bloemetje/attentie t.w.v. €20,-	Nee
Vakbondscontributie	Conform cao	Ja
VOG	100%	Nee
25 jarig jubileum diensttijd onderwijs	Attentie € 50,- + cao-gratificatie	Nee, mits attentie onder € 25,-; cadeaubonnen altijd t.l.v. vrije ruimte
40-jarig jubileum diensttijd onderwijs	Attentie € 100,- + cao-gratificatie	Idem
12,5 jarig stichtingsjubileum	Attentie € 50,-	Idem
25 jarig stichtingsjubileum	Attentie t.w.v. € 250,- en viering/receptie/...	Idem
40-jarig stichtingsjubileum	Attentie t.w.v. € 400,- en viering/receptie/... (in afscheidsreceptie)	Idem
Behalen bevoegdheid	Attentie € 50,-	Nee, mits attentie onder € 25,-; cadeaubonnen altijd t.l.v. vrije ruimte
Promoveren	Attentie € 70,-	Idem
Dag van de leraar	Attentie € 15,- en traktatie	Nee
Kerstattentie	€ 50,-	Ja
Kleinschalige bijeenkomst	Niet gespecificeerd, indicatie: traktatie	Nee



Einde dienstverband	Bij pensionering/instroom in WIA: € 25,- /dienstjaar (max. € 250,-) + viering/receptie of etentje in kleine kring. Ontslag eigen verzoek 0-5 dienstjaren: € 25,- Ontslag eigen verzoek meer dan 5 dienstjaren: € 50,-	Nee, mits attentie onder € 25,-; cadeaubonnen altijd t.l.v. vrije ruimte
Overige omstandigheden	Naar inzicht directeur/bestuurder na overleg met hoofd stafbureau; passend binnen WKR-richtlijnen	Idem

Geschenken bij persoonlijke gebeurtenissen/uit piëteit

Gebeurtenis/onderwerp	Waarde vergoeding/verstrekking	Ten laste van vrije ruimte WKR?
Verjaardag	Attentie t.w.v. € 20,-	Nee, mits attentie onder € 25,-; cadeaubonnen altijd t.l.v. vrije ruimte
Huwelijk	Attentie € 50,-	Ja
Geboorte	Attentie € 25,-	Idem
Langdurig ziekte	Bloemetje € 20,- eens per 3 maanden ; tussendoor een kaartje	Idem
Opname ziekenhuis	Bloemetje € 20,- excl. bezorgkosten	Idem
Overlijden personeel	Niet gespecificeerd, indicatie: tot € 250,- (bloemen, advertentie, ...)	Nee, mits attentie onder € 25,-; cadeaubonnen altijd t.l.v. vrije ruimte
Overlijden naasten van personeel	Niet gespecificeerd, indicatie: tot € 100,-	Nee, mits attentie onder € 25,-; cadeaubonnen altijd t.l.v. vrije ruimte

Vervoer

Gebeurtenis/onderwerp	Waarde vergoeding/verstrekking	Ten laste van vrije ruimte WKR?
Woon-werk	€ 0,17/km, max. 25 km enkele reis	Nee
Dienstreizen	€ 0,28/km / OV 100%	Ja, deel > € 0,23/km
Parkeer-, tol- en pontkosten	100%	Ja
Studiereizen	€ 0,23/km	Nee



Maaltijden, consumpties, personeelsuitjes

Gebeurtenis/onderwerp	Waarde vergoeding/verstrekking	Ten laste van vrije ruimte WKR?
Maaltijden en consumpties op werkplek tijdens werktijd	100%	Nee, mits zakelijk karakter
Maaltijden en consumpties op personeelsfeest/receptie op de werkplek	100%	Consumpties: vrijgesteld Maaltijden: forfait t.l.v. WKR
Maaltijden en consumpties op personeelsfeest/receptie extern	100%	Ja
Personeelsuitjes	€ 50-80,- per medewerker per jaar (indien ontspanning, geen educatie)	Ja

Thuiswerkvergoeding en arbovoorzieningen

Gebeurtenis/onderwerp	Waarde vergoeding/verstrekking	Ten laste van vrije ruimte WKR?
Thuiswerkvergoeding	€ 3,- per dag	Bedragen boven de € 2,35 per dag
Arbovoorzieningen thuiswerkplek	Indien bruikleen niet mogelijk: 100% aanschafkosten, in overleg	Nee
Beeldschermbril	Maximaal € 250,- ; 1x/3 jaar	Nee

VOG, vakbondscontributie, telefoon en ICT

Gebeurtenis/onderwerp	Waarde vergoeding/verstrekking	Ten laste van vrije ruimte WKR?
VOG	100%	Nee
Vakbondscontributie	Uitruil met eindejaarsuitkering	Ja
Telefoonkostenvergoeding	€25,- per maand, of op declaratiebasis	Nee