

Handreiking 'Samenwerken voor samen leren' deel II (VSO-VO)

Februari 2017



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Inleiding

In veel samenwerkingsverbanden VO is een geleidelijke verschuiving van het (gewenste) dekkend netwerk op gang gekomen. Dit leidt onder meer tot initiatieven van samenwerking en afstemming tussen het regulier onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Deze ontwikkeling zie je zeker in samenwerkingsverbanden en bij vso-scholen met een visie die meer is gericht op de integratie en inclusie van leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Het landelijke beeld geeft aan dat alle schooltypen bij deze ontwikkeling zijn betrokken, zowel het regulier voortgezet onderwijs, waaronder praktijkonderwijs (pro) als het voortgezet speciaal onderwijs (vso). De samenwerking en afstemming strekt zich ook uit tot buiten een samenwerkingsverband passend onderwijs, naar de instellingen voor het onderwijs aan visueel en aan auditief en/of communicatief beperkte leerlingen.

Het zijn met name de vso scholen met uitstrooprofielen arbeidsgericht en diplomagericht die bij initiatieven tot vergaande samenwerking of invlechting met het regulier onderwijs betrokken zijn. Vso-scholen met leerlingen waarvoor het uitstrooprofiel dagbesteding passend is zullen veelal andere keuzes maken: samenwerkingsrelatie met vormen van intensieve zorg (jeugdhulp, KDC's, VG-instellingen). In deze handreiking wordt aan deze ontwikkeling geen aandacht besteed.

In de landelijke dialoog over het thema invlechting is nu voor de koers gekozen om de uitwerking van de samenwerking/invlechting in de praktijk te volgen en te ondersteunen, voordat gestart wordt met wetgeving. Om scholen meer helderheid te geven over de wettelijke mogelijkheden rondom samenwerking en integratie is in juni 2016 de handreiking 'Samenwerken voor samen leren' opgesteld. <https://www.passendonderwijs.nl/wp-content/uploads/2016/06/Factsheet-OCW-Samenwerken-voor-samen-leren-juni-2016.pdf>

In die handreiking (juni 2016) staat informatie over:

- Het inrichten van een nevenvestiging in een reguliere school
- Symbiose en meetellen onderwijstijd
- De vormgeving van een (s)bo of vo school met specifiek profiel

Tijdens een landelijke bijeenkomst in Utrecht in juni 2016 is met scholen is over de handreiking gesproken. Op basis van o.a. daar gestelde aanvullende vragen is deze vervolghandreiking opgesteld.

Doel en opzet van deze vervolghandreiking en leeswijzer

In voorliggende handreiking wordt vooral geput uit diverse praktijkvoorbeelden van samenwerking en afstemming tussen speciaal onderwijs en regulier onderwijs. De focus ligt op de twee intensieve vormen van samenwerking:

- Vergaand samenwerken (nevenvestiging, meetellen onderwijstijd en symbiose)
- School met een specifiek profiel

Het eerste hoofdstuk biedt een beknopt overzicht van de fasen in een verandertraject, met daarbij aandachtspunten per fase. In het tweede hoofdstuk gaan we uitgebreider in op twee meer intensieve vormen van samenwerking tussen het voortgezet speciaal onderwijs en het regulier onderwijs. Hier wordt ook aandacht geschonken aan de samenwerkingsmogelijkheden met het MBO. Hoofdstuk drie omvat een aantal meer algemene aanbevelingen. In het vierde en laatste hoofdstuk van deze handreiking vindt u een overzicht van de manieren waarop de scholen en samenwerkingsverbanden vanuit de Raden, LECSO en OCW worden ondersteund bij invlechting.

Aan deze handreiking zijn de volgende bijlagen toegevoegd:

- bijlage 1: opheffen van een school/vestiging
- bijlage 2: overdracht van expertise (inclusief bevoegdheden)
- bijlage 3: (financiële) afspraken binnen en met omliggende samenwerkingsverbanden
- bijlage 4: eerste handreiking 'Samenwerken voor samen leren', deel I
- bijlage 5: vergelijking cao PO en cao VO
- bijlage 6: tripartiete convenant, Ambelt

Hoofdstuk 1. Fasen in een veranderproces

Het veranderingsproces om te komen tot nieuwe samenwerkingsvormen tussen speciaal en regulier onderwijs is een intensief traject. In grote lijnen verloopt een dergelijk veranderingsproces volgens een aantal fasen.

1. Belichten: verkennen van het vraagstuk

Het gaat in deze fase om zowel het verkennen van de context als het op zoek gaan naar de aanleiding/noodzaak om te gaan veranderen/innoveren.

De aanleiding voor samenwerking en integratie van onderwijsvormen is in de praktijk heel divers. In willekeurige volgorde een aantal mogelijke aanleidingen:

- Een gemeenschappelijke ambitie om meer inclusief onderwijs te realiseren;
- De ambitie om (meer) maatwerkarrangementen voor leerlingen te ontwikkelen;
- De ambitie om de mogelijkheden te benutten om (dure) praktijklokalen, arbeidstrainingcentra te delen met zowel regulier als speciaal onderwijs, waardoor leerlingen van beide onderwijsvoorzieningen profiteren.

De aanleiding kan ook uit een knelpunt voortkomen, zoals krimp van het aantal leerlingen op een vso-school of het ontbreken van een dekkend netwerk van voorzieningen in het samenwerkingsverband.

Juist omdat elke situatie anders is, is het goed op voorhand concreet te formuleren waarom een integratieproces/samenwerking wordt gestart en wat het belang voor leerlingen daarbij is. Een organisatie is pas bereid om de inspanning van een veranderingsproces aan te gaan als ze zich bewust is van de noodzaak van die verandering. In deze fase gaat het o.a. over vragen als:

- Wat gaat er nu niet goed en kan beter voor leerlingen, ouders, scholen, in de onderlinge samenwerking?
- Zijn de kansen en risico's van de scholen (en het samenwerkingsverband) in beeld?
- Zijn actuele kengetallen beschikbaar (aanbod, deelname, aantallen)?

2. Richten: gezamenlijk ontwikkelen van een visie

Het formuleren van een gezamenlijk gedragen visie is essentieel. Het is goed om daar veel tijd aan te besteden met de relevante partners als scholen, leraren, ouders, samenwerkingsverband en gemeente(n). Een cruciale factor in het veranderingsproces is het creëren van draagvlak voor de visie.

Bij visie vorming gaat het om vragen als:

- Wat zijn onze lange termijn ambities? Wat zijn de beoogde resultaten?
- Waar staan we voor, wat verbindt ons en wat zijn onze kernwaarden?
- Wat is ons gemeenschappelijk beeld van een gewenste en haalbaar geachte toekomstige situatie en van het veranderingstraject dat nodig is om daar te komen?

3. Inrichten: uitwerken scenario's

De visie wordt vertaald in een of meer mogelijke scenario's. Vervolgens worden de scenario's verder uitgediept en getoetst aan bestaande praktische mogelijkheden en belemmeringen. Het gekozen scenario wordt daarna uitgewerkt in een meerjarenplan.

Bij het uitzetten van een meerjarig traject lijkt een combinatie van een toekomstbeeld, een mogelijk scenario en de ruimte om van onderop en met eigenaarschap van betrokkenen te ontwikkelen een vruchtbare aanpak.

4. Verrichten: implementeren van een gekozen scenario

In deze fase wordt het implementatieplan uitgevoerd om het gewenste scenario te realiseren. Bij het implementeren en ook daarna, als de samenwerking een feit is, kunnen zaken naar boven komen die niet van tevoren zijn bedacht. Dat betekent reflectie en eventuele nieuwe afspraken om aanpassingen te doen die aansluiten bij de gewijzigde praktijk/inzichten.

Hoofdstuk 2. Stappen richting intensieve samenwerking regulier en speciaal

Afhankelijk van het doel van de nadere samenwerking kiezen besturen en scholen voor een specifieke organisatievorm. In dit deel een nadere toelichting op de twee samenwerkingsvormen 'vergaand samenwerken' en 'inrichten reguliere school met specifiek profiel'. Aparte aandacht besteden we aan de vergaande samenwerking met het MBO.

1. Vergaand samenwerken regulier en voortgezet speciaal onderwijs

Het inrichten van een nevenvestiging van een vso-school in een reguliere school is een veelvoorkomende vorm bij deze variant.

Intensieve samenwerking tussen vso en vo kan ook worden bereikt door verhuizing van bijvoorbeeld een vso school naar een pro locatie. Een voorbeeld is de samenwerking tussen het Auris College en de Praktijkschool in Goes. Deze scholen zitten samen in één schoolgebouw. Hierdoor maken beide scholen optimaal gebruik van de praktijklokalen. Groot voordeel is dat de docenten elkaar na de lesuren laagdrempelig kunnen ontmoeten. Via symbiose afspraken kunnen leerlingen over en weer vakken volgen. Scholen die voor deze variant kiezen, kunnen maximaal samenwerken als ze onder hetzelfde bevoegd gezag vallen onder meer doordat er dan meer flexibiliteit is in de inzet van personeel. Het is echter niet noodzakelijk dat beide scholen onder één bevoegd gezag vallen.

In andere praktijksituaties maken scholen gezamenlijk gebruik van o.a. arbeidstrainingcentra, arbeidslokalen en/of buitenschoolse leerplaatsen. Hiervoor zijn goede afspraken nodig op het terrein van exploitatie, verzekeringen, gebruiks- en verbruiksgoederen, inzet van bewaking/beveiliging, verantwoordelijkheden en inzet personeel.

Indien twee scholen in een gebouw worden gevestigd, dan moet in de inrichting en uitvoering van het onderwijs duidelijk en zichtbaar zijn dat het gaat om twee scholen. Het moet op basis van de huidige wettelijke voorschriften altijd duidelijk zijn wie verantwoordelijk is voor welke leerling, zodat er geen misverstand kan ontstaan wie aansprakelijk is als er iets gebeurt. Het mengen van leerlingen van twee scholen in één groep is dan ook niet toegestaan, tenzij gebruik wordt gemaakt van flexibele arrangementen zoals symbiose of meetellen onderwijstijd. Zie voor meer informatie over alle huidige flexibiliseringsmogelijkheden bijlage 4, de eerste handreiking. <https://www.passendonderwijs.nl/wp-content/uploads/2016/06/Factsheet-OCW-Samenwerken-voor-samenleren-juni-2016.pdf>

Leerlingen en onderwijsorganisatie

Het is aan de betrokken scholen om met elkaar te bepalen op welke manier de samenwerking het beste bijdraagt aan passend onderwijs voor leerlingen. Dat begint bij het (gezamenlijk) verkennen van de onderwijsbehoeften van leerlingen. Daar spelen de commissies voor de begeleiding en/of commissies van onderzoek (cluster 1 en 2) een belangrijke rol bij. Voor elke leerling wordt in het ontwikkelingsperspectief (opp) beschreven welk (flexibel) onderwijsarrangement het meest tegemoet komt aan de onderwijsbehoeften. Daarmee wordt maatwerk geboden. (zie portret van Eduwiek).

Een stap verder gaat de wens van scholen om de leerlingen op onderwijsbehoefte in te delen en niet op onderwijstype (via een tlv vso of tlv pro). De criteria waarop de scholen de leerlingen over de klassen/afdelingen verdelen kunnen verschillend zijn (bepaald pedagogisch klimaat, intensiteit van begeleiding). Het op deze manier mengen van leerlingen van twee scholen is alleen mogelijk als ook de scholen langs deze profielen werken. Het is binnen de huidige wetgeving niet mogelijk om leerlingen van verschillen scholen in één klas te plaatsen. In december 2016 is een motie aangenomen waarin de regering wordt verzocht om de noodzaak van innovatieve experimenteerruimte te inventariseren. In het voorjaar 2017 wordt onderzocht op welke wijze uitwerking gegeven kan worden aan die motie.

Personeel

Een van de belangrijkste aanbevelingen is om de leraren en onderwijs ondersteunend personeel vanaf het begin mee te nemen in het ontwikkelproces en ze daarbij een eigen rol te geven en te faciliteren. Dat kan bijv. in de vorm van gemengde veranderteams en/of tijdelijke werkgroepen. Het uitwisselen en delen van expertise biedt zeker meerwaarde. In de situatie dat vso en vo scholen onder een bevoegd gezag vallen is er maximaal ruimte om personeel flexibel in te zetten (vrijwillig mobiliteitsbeleid).

De ouders betrekken

Ook voor ouders geldt dat het belangrijk is om hen in een zo vroeg mogelijk stadium te betrekken bij het voornemen om intensief te gaan samenwerken met een andere school/andere scholen. Voor leerlingen waar maatwerk in de vorm van bijv. symbiose/meetellen onderwijs wordt ingezet, moet een ontwikkelingsperspectief (OPP) worden opgesteld. De ouders hebben instemmingsrecht op het handelingsdeel van een OPP.

Afspraken met de gemeente

In de situatie van vergaande samenwerking is er sprake van een aantal scholen in één gebouw. Soms is een verbouwing nodig/wenselijk en in andere gevallen bestaat de mogelijkheid (op termijn) om nieuwbouw te realiseren. Overleg met de gemeente in een vroeg stadium door besturen en/of samenwerkingsverband is dan ook aan te raden, vooral als de ambitie bestaat om op termijn met een aantal scholen in één gebouw te zitten (opname in plan van scholen) of als er aanpassingen wenselijk zijn in meerjarige onderhoudsplannen. Deze onderwerpen horen thuis in het OOGO tussen gemeenten en samenwerkingsverbanden.

Eduwiek, Hoogeveen.

Begin 2017 is Eduwiek van start gegaan in Hoogeveen. Een onderwijsconcept dat het Roelof van Echten College (regulier VO: Pro, VMBO en MHV), De Atlas (vso cluster 4), de Windroos (vso cluster 3) RENN4, Onderwijscentrum De Twijn en Ambiq (orthopedagogisch behandelcentrum) samen hebben ontwikkeld en in één nieuw gebouw hebben gerealiseerd.

Visie en ambitie

Het traject van samenwerking tussen de partners van Eduwiek is niet gestart vanuit wettelijke verplichtingen, maar vanuit de ambitie dat passend onderwijs echt vorm kan krijgen als de geografische grenzen tussen scholen wegvallen. Alleen op die manier kunnen leerlingen onderwijs op maat krijgen. Aan het begin van het traject is veel tijd geïnvesteerd in een gedragen visie door alle partijen. Twee essentiële onderdelen van de visieontwikkeling waren:

- a. de overeenstemming tussen de partners dat de organisatiebelangen ondergeschikt zijn aan de te realiseren visie en
- b. de borging van het bestuurlijke proces.

Bij de visie-ontwikkeling is niet alleen gekeken naar de transitie passend onderwijs, maar zijn ook de transities jeugdzorg en transitie arbeid tegelijkertijd meegenomen. Door deze brede benadering waren vanaf de start van het traject niet alleen de verschillende (school)besturen van scholen en Ambiq betrokken, maar ook de gemeente Hoogeveen als belanghebbende partij.

Visie en ambitie

Eduwiek staat voor één onderwijscampus voor cluster 3, cluster 4, VSO en regulier voortgezet onderwijs, waarin een totaalaanbod aan onderwijs en ondersteuning beschikbaar is voor alle leerlingen. De ambitie is dat (op termijn) de grenzen tussen regulier en speciaal onderwijs komen te vervallen. Naast een onderwijsvoorziening is Eduwiek ook een expertisecentrum. Vanuit het expertisecentrum kunnen onderwijsarrangementen worden ingezet, zowel voor het speciaal als voor het regulier onderwijs en zowel voor leerlingen binnen als buiten de locatie Eduwiek. Hoewel de nieuwe locatie onderdak biedt aan vso, praktijkonderwijs en vmbo zijn de onderwijsarrangementen beschikbaar voor alle leerlingen in het voortgezet onderwijs. De meerwaarde van samenwerking is zichtbaar door het bundelen van kennis, expertise en het delen van faciliteiten.

Opbrengsten voor leerlingen

Bij de visieontwikkeling is stilgestaan bij de vraag wat de opbrengst moet zijn voor leerlingen binnen Eduwiek. Daarover zijn o.a. de volgende uitspraken gedaan:

- **Identiteit:** Onderwijs is je ontwikkelen als mens en leren omgaan met verschillen tussen mensen.
- **Cultuur:** Voorkomen van stigmatisatie
- **Onderwijs:** Een kans op uitdagend onderwijs afgestemd op de leerling. Waarbij we uitgaan van 'Speciaal waar nodig, regulier als het kan', maar ook op zoek gaan naar combinaties van onderwijsvormen. De uitdaging zit vooral in het kunnen aanbieden van gecombineerde vormen van onderwijs. Met het bundelen van alle expertise en het verdwijnen van fysieke grenzen, zijn vrijwel alle combinaties mogelijk. Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat een leerling uit het VSO één of meerdere vakken op vmbo of havo/vwo-niveau kan volgen en dat een hoogbegaafde leerling op het vwo nu wel de ondersteuning kan ontvangen die de vwo school voorheen niet in huis had. Maatwerk krijgt hiermee echt betekenis.
- **Ondersteuning:** Onderwijsarrangementen (speciaal/ regulier) voor leerlingen onder regie van het expertisecentrum.

De visie is geen statisch begrip die aan het begin van het traject wordt geformuleerd. Deze wordt werkende weg geëvalueerd, verder ontwikkeld en verfijnd.

Huisvesting

Het bijzondere van Eduwiek is dat de scholen met de komst van nieuwe huisvesting de toekomst konden bepalen. Het onderwijskundig concept is vertaald in huisvesting. Door alle onderdelen samen te voegen op één locatie ontstaat er een efficiënte huisvesting, aldus de partijen. Nu zijn de drie scholen wettelijk nog apart en wordt hoofdzakelijk gewerkt op basis van symbiose. In de ideale situatie bestaan er geen grenzen meer tussen de schoolsoorten. Het gebouw van Ambiq staat naast de locatie van de scholen.

Tijdpad

Innovatieve ontwikkelingen zoals een verregaande samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs en een behandelcentrum vergen een aantal jaren. Voor Eduwiek ziet de fasering er als volgt uit:

- Mei 2008: tekenen intentieovereenkomst en werkbezoek VS
- Januari 2009: start organisatie studiebijeenkomsten personeel
- December 2010: Raadsbesluit bijdrage Eduwiek
- Augustus 2011: onderwijsarrangementen
- Januari 2015: start pilot Expertisecentrum
- September 2015: start bouw.
- April 2016: tekenen samenwerkingsovereenkomst
- Januari 2017: ingebruikname nieuwe huisvesting.

Personeel

Om het personeel in z'n kracht te plaatsen als professional is tijdens het traject veel aandacht uitgegaan naar deze drie pijlers:

- vanaf de start de samenwerking van het personeel organiseren
- bundeling van kennis en expertise
- hoge prioriteit voor de scholing van het personeel.

De partners binnen Eduwiek hebben een gezamenlijk Expertisecentrum gevormd waarin alle deskundigheid rondom de leerling is gebundeld. Het team bestaat onder andere uit gedragsdeskundigen, orthopedagogen, psychologen, testassistenten, remedial teachers en leerlingbegeleiders van zowel het speciaal als regulier voortgezet onderwijs. Alle vormen van begeleiding van leerlingen worden vanuit het Expertisecentrum aangeboden. Daarnaast heeft het Expertisecentrum een ondersteunende rol voor docenten. Om die reden is bijvoorbeeld gekozen om een gezamenlijke personeelskamer te realiseren, zodat collega's elkaar gemakkelijk en op laagdrempelige wijze kunnen raadplegen over leerlingzaken.

Onder de naam Eduwiek Academie hebben de partners binnen Eduwiek hun kennis en expertise beschikbaar gesteld voor elkaars personeelsleden. Vanuit de Eduwiek Academie zijn de afgelopen jaren tal van scholingsbijeenkomsten en cursussen voor medewerkers aangeboden. Ook vindt er uitwisseling van personeel plaats of worden gezamenlijk lessen verzorgd. Zo volgen leerlingen van cluster 3 lessen in het arbeidtrainingscentrum van het praktijkonderwijs.

Doorontwikkeling

De partners van Eduwiek zijn in samenwerking met de gemeente Hoogeveen bezig om de doorontwikkeling te maken richting de nieuwe zorgtaken van gemeenten, waarbij het accent ligt op preventie. Sinds dit jaar is gestart met de Avondschoon, een initiatief waarbij Eduwiek met verschillende partners (ook MBO en onze collega VO-school) inwoners van Hoogeveen kosteloos cursussen en trainingen aanbieden, om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Algemene leerervaring

Een concept als Eduwiek realiteit maken, valt of staat met de intrinsieke motivatie om er te zijn voor de leerling. Om die reden ook is het essentieel dat het concept en de aanpak ontwikkeld wordt vanaf de werkvloer, door de mensen die het uiteindelijk moeten doen. Het vraagt van schoolbesturen lef te tonen om over de eigen grenzen heen te kijken en organisatiebelangen waar nodig aan de kant te schuiven voor het hogere doel.

Advies:

De realisatie van passend onderwijs is een innovatieproces.
Positioneer de docenten noodzakelijkerwijs als professional!

2. Vergaande samenwerking tussen vso en mbo

In dit deel worden de mogelijkheden beschreven voor samenwerking tussen scholen voor vso en mbo.

Symbiose

Leerlingen die staan ingeschreven in het vso kunnen een deel van de tijd onderwijs volgen op een instelling voor mbo, op basis van symbiose (artikel 24, WEC). Maximaal 60% van de tijd kan in het mbo 1 worden gevolgd. De vso school en de instelling stellen een overeenkomst op waarin afspraken worden vastgelegd over onder meer de termijn en de bekostiging (zie ook artikel 12, Onderwijskundig besluit WEC). In de ontwikkelingsperspectieven van leerlingen wordt vastgelegd welke vakken zij met welk doel in het mbo volgen.

Vso-leerlingen die een vo-diploma kunnen halen, kunnen dat ook doen via het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo)(artikel 14b WEC). Voorwaarde hiervoor is dat een deel van het schoolplan is uitgevoerd in symbiose met een vavo instelling. Het examen wordt dan als extraneus afgelegd onder verantwoordelijkheid bij en via het vavo. Deze route staat open voor leerlingen vanaf 16 jaar.

Entree opleiding binnen het vso

Voor vso-leerlingen die de basisberoepsgerichte leerweg volgen in het vbo maar die naar verwachting geen vbo-diploma kunnen behalen, kunnen een entree opleiding volgen. Dat kan bijvoorbeeld de situatie zijn wanneer het onderwijs voor de leerlingen te theoretisch van karakter is. De voorschriften van de entree opleiding in het vso zijn gelijk aan de voorschriften voor de entree opleidingen in het vmbo (artikel 10b8 en 10b9 van de WVO). Deze route wordt ook wel omschreven als een pedagogisch-didactische variant van de basisberoepsgerichte leerweg voor leerlingen die moeite hebben met de meer schoolse aanpak van het vmbo-programma, maar gebaat zijn bij het meer praktijkgerichte van de entree opleiding. Het onderwijsprogramma dat de leerling volgt is het mbo-programma van de entree opleiding. De leerling volgt de opleiding deels op de eigen, in dit geval vso school en voor een deel bij een erkend leerwerkbedrijf.

De entree opleiding in het vso is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van vso-school en mbo-instelling. Zij dienen een samenwerkingsovereenkomst te sluiten waarin afspraken worden vastgelegd over programma-aanbod en rechtsbescherming. De leerling blijft ingeschreven bij de vso-school en valt dus onder diens verantwoordelijkheid. De mbo-instelling is verantwoordelijk voor de examinering. Een vso-school kan alleen entree opleidingen aanbieden die passen bij het aanbod aan beroepsgerichte programma's van de eigen basisberoepsgerichte leerweg en die de betrokken mbo-instelling mag aanbieden. Ter illustratie: de vso-school moet, al of niet via

symbiose, de vbo-afdeling bouwtechniek verzorgen om samen met een mbo-instelling de opleiding assistent bouwplaats te mogen aanbieden. De school heeft immers de kennis en expertise nodig om leerlingen naar een specifieke mbo-opleiding te mogen opleiden. Als de vso-school de basisberoepsgerichte leerweg verzorgt op basis van symbiose met een vo-school, dan moet een samenwerkingsafpraak met zowel een vo-school als een mbo-instelling worden gemaakt. Een assistentendiploma biedt het recht door te stromen naar mbo niveau 2.

Inrichten nevenvestiging

Een vso school kan in het gebouw van een mbo instelling een nevenvestiging inrichten. Net als in po en vo geldt dat daarbij dat leerlingen niet gemengd mogen worden, met uitzondering van de hierboven beschreven mogelijkheden van symbiose.

3. Inrichten reguliere school met een specifiek profiel

De maximale wijze van invlechting ontstaat wanneer een vso en vo school besluiten om de vso school op te heffen en samen verder te gaan als vo met specifiek profiel. Een groot deel van de leerlingen is immers niet toelaatbaar binnen de andere (zwaardere) onderwijsvorm. Indien een sovso school wil samengaan met een vo-school, dan zal de start van de vo-school met specifiek profiel gelijktijdig plaatsvinden met de opheffing van de vso-afdeling. De so-school kan zelfstandig blijven bestaan.

Het uitstrooprofiel vervolgonderwijs van het vso, evenals het uitstrooprofiel arbeid van het vso, kent een overeenkomstig perspectief voor leerlingen als in het reguliere vo, respectievelijk avo en pro. Beide zijn gericht op het behalen van een regulier diploma, op doorstroom naar het vervolgonderwijs, dan wel op het voorbereiden op (loonvormende) arbeid op de arbeidsmarkt, mogelijk via 'beschut werk'. Voor leerlingen in het uitstrooprofiel vervolgonderwijs kan daarom worden samengegaan met een reguliere vo-school die onderwijs aanbiedt op hetzelfde niveau (VMBO, HAVO, VWO). Voor leerlingen in het uitstrooprofiel arbeid wordt dan samenwerking gezocht met een pro-school. Alle leerlingen vallen in de nieuwe situatie onder het wettelijk regime van het voortgezet onderwijs, de wvo.

Aangezien het samenvoegen van twee scholen alleen kan plaatsvinden per datum 1 augustus, is het van belang de leerlingen voor de zomer uit te schrijven bij het vso en voor 1 augustus in te schrijven bij de vo-school met specifiek profiel. Zolang er ingeschreven leerlingen zijn op de 'oude' locatie, kan de school niet worden opgeheven. Goed overleg met ouders, die de leerling immers aanmelden bij de 'vo-school', is dus essentieel in deze.

Toelaatbaarheid leerlingen school met specifiek profiel

Voor de vo-school met specifiek profiel moet een leerling – conform het inrichtingsbesluit vo – perspectief hebben op het behalen van een diploma. Voor de instroom uit de ‘oude vso-school’ zal dit voor alle leerlingen het geval moeten zijn, om geen extra belemmeringen op te werpen ‘aan de voorkant’. In de nieuwe situatie is er geen tlv meer nodig voor deze leerlingen. Bij het pro zal sprake moeten zijn van een toelaatbaarheidsverklaring pro vanuit het samenwerkingsverband. Voor het afgeven van deze tlv zal het samenwerkingsverband zich vooralsnog moeten houden aan de landelijke criteria voor toelating tot het pro (IQ, leerachterstand).

Diplomerig

Met betrekking tot de examinering in het reguliere vo kan (blijvend) gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden van staatsexamens en/of gespreid behalen van een diploma. Door in één of meerdere vakken per jaar examen te doen, kan langer (maximaal 2 jaar) worden gedaan over het behalen van het diploma.

Maximale verblijfsduur

Het passende perspectief voor een (voormalige) vso-leerling om tot 20 jaar ingeschreven te blijven op een school voor vo zal behouden moeten blijven. Dit geldt uiteraard alleen voor die leerlingen waarbij dit perspectief gemotiveerd is opgenomen in het OPP. Met de onderwijsinspectie zullen hierover afspraken gemaakt moeten worden. Indien voor een pro-school met specifiek profiel wordt gekozen geldt voor de voormalige vso leerlingen een maximale verblijfsduur van 18 jaar (wettelijk voorschrift pro-scholen).

Tijdspad

In het scenario om een vso-school te sluiten, zullen de besturen helder moeten maken op welke wijze toegewerkt wordt naar een sluiting van betreffende school en op welke termijn. De Ambelt heeft ervoor gekozen om de invlechting binnen een periode van twee jaar te realiseren. Het is uiteraard ook mogelijk om dit proces over een langere periode uit te smeren en de afbouw van het vso parallel te laten lopen aan de opbouw van een PrO/vo-school met extra profiel.

Bij de keuze voor een geleidelijke afbouw van een school is het raadzaam van tevoren een kritische ondergrens te bepalen, rekening houdend met het kunnen bieden van kwalitatief goed onderwijs. Het moet in ieder geval voor leraren, ouders en leerlingen helder zijn welke leerlingen de school op de ‘oude’ manier zullen afmaken. Het belang van duidelijke communicatie over het tijdstip waarop de school sluit is evident.

Leerlingen

Dit proces van invlechting vraagt om een geleidelijk en zorgvuldig proces, waarbij continuïteit en veiligheid voor

leerlingen belangrijke aandachtspunten zijn. Voor alle leerlingen die de overstap maken naar een andere school zal het ontwikkelingsperspectief leidend moeten zijn. Daarin staat immers welke onderwijsondersteuning en eventuele ondersteuning door jeugdhulp/revalidatie de leerling nodig heeft.

Voor een stappenplan kan gebruik gemaakt worden van de informatie uit de handreiking ‘De overstap van leerlingen van speciaal naar regulier onderwijs’, <http://www.speciaalgewoon.nl/docs/Handreiking-brochure-speciaal-gewoon.pdf>

Onderwijsorganisatie

Bij de vorming van een school met een specifiek profiel staan de gezamenlijke teams voor een aantal methodische - en organisatorische vragen. Op basis van de uitkomsten van deze keuzes wordt een nieuw schoolondersteuningsprofiel opgesteld. Wil het profiel in de praktijk van betekenis zijn, dan kan dat alleen als leraren en onderwijsondersteunend personeel daar actief bij betrokken worden. De mr heeft adviesrecht t.a.v. het schoolondersteuningsprofiel (WMS, artikel 11 r.).

Personeel

De bevoegdheid van leraren in het voortgezet onderwijs is momenteel anders, dan in het voortgezet speciaal onderwijs (Lerarenopleiding tweede/eerste graads versus PABO-opleiding). Geregeld zal moeten worden, dat de huidige vso-leerkrachten ook binnen de vo-school met speciaal profiel op een bevoegde wijze les kunnen geven. Zie voor meer informatie over inzet en behoud expertise en bevoegdheden bijlage 2.

Vanuit de gezamenlijke profielkeuze voor de nieuwe school wordt duidelijk welke expertise en competenties van leraren en onderwijsondersteunend personeel (oop) in de nieuwe school gewenst zijn. Dat betekent dat er in het personeelsbeleid keuzes gemaakt moeten worden over de inzet van mensen/expertise op de diverse plaatsen in de onderwijsorganisatie, inclusief inschaling en salariering. Professionaliseringsbeleid is hierbij een onmisbaar instrument.

Twee relevante praktijkadviezen in dit kader zijn:

- Investeer in het faciliteren van leren op individueel- en op teamniveau;
- Geef de leraren veel ruimte en eigenaarschap om de nieuwe schoolorganisatie inhoudelijk vorm te geven.

Ouders betrekken

In een zorgvuldig traject hoort goed overleg met ouders thuis. Het is van belang om ouders in een vroegtijdig stadium te informeren en hen gedurende het veranderingsproces regelmatig op de hoogte te houden. Het bieden van een duidelijke toekomstvisie kan helpen weerstand weg te nemen en noodzakelijke veranderingen te implementeren.

Voor ouders is het immers van belang om zeker te weten dat straks in de nieuwe situatie er inderdaad passend(er) onderwijs is voor hun zoon/dochter.

In de situaties waarbij 'speciaal' en 'regulier' gaan invlechten moet er ook aandacht zijn voor adequate voorlichting aan de ouders van de reguliere school.

Medezeggenschap

Naast het informeren van alle ouders, nemen de medezeggenschapsraden van betrokken scholen (als mr of gmr) een aparte plaats in. De medezeggenschapsraden hebben expliciete bevoegdheden bij trajecten als opheffing, overdracht en samenvoeging. Het is aan het schoolbestuur om de medezeggenschap zorgvuldig te organiseren en de (g)mr gedurende het hele traject te informeren en op de juiste momenten om advies/instemming te vragen. In bijlage 1 staat meer informatie over de bevoegdheden van de medezeggenschapsraden bij opheffing, samenvoeging en fusie.

Vakbonden

In zowel de cao PO als VO is afgesproken dat werkgevers de vakbonden informeren over voorgenomen reorganisaties en fusies. Bij fusies is bovendien de instemming van de vakbonden noodzakelijk t.a.v de personele consequenties cq. de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Met betrekking tot de cao's voor medewerkers (cao PO en cao VO) zijn er aandachtspunten, waarover nadere afspraken gemaakt moeten worden, zoals werktijden/onderwijstijd, alsmede verschillen op het terrein van honorering (ook bindingstoelage, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage, directietoelage, dag van de leraar, deskundigheidsbevordering, functiewaardering, vakantiedagen, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof). Zie bijlage 1 voor meer informatie over de rol van de vakbonden, bijlage 5 voor een vergelijking van de beide cao's en bijlage 6 voor een voorbeeld convenant.

Financiering

Het opheffen van een vso-school/afdeling en doorgaan als een vo-school met specifiek profiel is van invloed op de bekostiging. Enerzijds door het vervallen van bijvoorbeeld vaste voet en directietoelage. Anderzijds door het verschil in de ondersteuningsbekostiging. De bekostiging van de vso-leerlingen vindt in de nieuwe situatie niet meer via DUO plaats, maar loopt via het samenwerkingsverband. Met het eigen samenwerkingsverband en ook met aanpalende samenwerkingsverbanden moeten afspraken worden gemaakt over de ondersteuningsbekostiging van leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben in het vo. Om scholen zekerheid te bieden over de ondersteuningsmiddelen, is het van belang om deze afspraken meerjarig vast te leggen in het ondersteuningsplan. (zie bijlage 3 voor meer informatie over bekostigingsaspecten en afspraken met samenwerkingsverbanden).

Afspraken met de gemeente(n)

Vso-leerlingen worden nu automatisch opgenomen in het doelgroepenregister (Banenafpraak uit de Participatiewet); dit geldt ook voor de pro-leerlingen. Met de gemeenten zullen afspraken gemaakt moeten worden, om alle 'oude vso-leerlingen' in de nieuwe vo-school met speciaal profiel, eveneens automatisch op te nemen in dat doelgroepenregister. Ook in andere situaties waarbij vso leerlingen de overstap maken naar het regulier onderwijs is het aan te bevelen om meerjarige afspraken met de gemeente te maken over de groep leerlingen die in aanmerking komt voor het register.

Met de betrokken gemeenten zullen verder afspraken gemaakt moeten worden over zaken als leerlingenvervoer en inkoop en aanwending zorg vanuit samenwerkende zorginstellingen en jeugdhulp.

Hoofdstuk 3. Belangrijke algemene aandachtspunten

1. Eigenaarschap bij leraren

Het belang om de leraren en het onderwijsondersteunend personeel vanaf het begin een actieve rol te geven in het veranderingsproces is hierboven al benadrukt. Zij zijn het immers die straks het onderwijs in de nieuwe situatie met elkaar gaan vormgeven.

2. Proces

Vooraf de meer intensieve vormen van samenwerking/samenvoeging vragen om een zorgvuldig proces. Een proces waarbij niet alleen ingezoomd wordt op de inhoudelijke keuzes, maar ook tijd is voor kennismaking, opbouwen van onderling vertrouwen, creëren van draagvlak enz.. Voor het gehele proces is betrokkenheid van veel professionals (en stakeholders) van belang. We weten immers uit onderzoek¹ dat "beleid en praktijk succesvol zijn wanneer deze voortdurend gevoed werden door kennis, vaardigheden en ervaringen van medewerkers uit alle lagen van het systeem."

Bij een scholenfusie gaat het om het in elkaar schuiven van twee of meer verschillende culturen. Teams (op en oop) zijn vaak gehecht aan de wijze waarop de eigen school is ingericht en zullen sommige zaken moeten loslaten. Dat vraagt niet alleen inhoudelijk overleg en afstemming, maar ook aandacht voor de zachte kant van het proces.

¹ Fullan, M en Quinn, J, De verbindende schoolleider, Nederlandse vertaling, Onderwijs Maak Je Samen, Helmond 2016

3. Ouders

De aandachtspunten voor het betrekken van ouders zijn misschien open deuren, maar worden toch genoemd:

- een duidelijke boodschap, die door alle partners op gelijke wijze wordt verwoord (waarom deze samenwerking/samenvoeging, wat is het beoogde eindresultaat, wat is de betekenis van de verandering voor de verschillende groepen leerlingen).
- continue communicatie, bij complexere situaties aan de hand van een communicatieplan, soms ook een gezamenlijk communicatiepunt /vertrouwenspersoon;
- betrokkenheid organiseren door de deuren open te zetten, inloopsprekuren te organiseren enz.

4. Afstemming met samenwerkingsverband(en)

Bij de samenvoeging van twee of meer scholen ligt de regie bij de verantwoordelijke schoolbesturen. Het samenwerkingsverband, (c.q. de samenwerkingsverbanden) is/zijn hierbij om verschillende redenen een belangrijke partner. In de eerste plaats omdat het samenwerkingsverband verantwoordelijk is voor een dekkend passend aanbod voor alle leerlingen uit de eigen regio. In de tweede plaats om nieuwe (meerjarige) financieringsafspraken te maken.

5. Communicatie

In alle gevallen is het verstandig er rekening mee te houden dat er vanaf het begin een extra inspanning nodig is voor de communicatie en afstemming met alle betrokkenen, ook de stakeholders. Denk bij stakeholders niet alleen aan de gemeenten, maar ook aan het Centrum voor Jeugd en gezin, schoolmaatschappelijk werk en andere sociale partners.

Beslissingen over de toekomst van scholen liggen gevoelig. Vooral de opheffing van een school kan veel emoties oproepen. Het bestuur van een school beslist over het al dan niet sluiten van een school, maar wanneer de gemeentelijke politiek en ouders zich niet kunnen vinden in het besluit, kan dit veel commotie opleveren. Dit is te voorkomen door zorgvuldig en vooral tijdig te communiceren.

6. Inspectie

De inspectie ziet toe op de kwaliteit van het onderwijs aan de hand van toezichtkaders/onderzoekskaders. In een vroegtijdig stadium de onderwijsinspectie betrekken bij de plannen voor een beoogde intensieve samenwerking is zinvol. Een school met een specifiek profiel krijgt voor de (voormalige) vso-leerlingen te maken met een ander onderzoekskader en het is goed om op de hoogte te zijn van de consequenties met betrekking tot de kwaliteitseisen.

Hoofdstuk 4. Landelijke ondersteuning invlechting

Op 13 februari 2017 vond een bijeenkomst invlechting/doorontwikkeling passend onderwijs plaats. Op die bijeenkomst werden o.a. de uitkomsten van het NRO onderzoek 'Geïntegreerde voorzieningen voor specialistische onderwijszorg in samenwerkingsverbanden passend onderwijs (primair onderwijs)' gepresenteerd. De focus van dit onderzoek ligt op de vergaande samenwerking tussen sbo en so onderwijs (cluster 3 en 4). Het onderzoeksrapport staat op de website evaluatie passend onderwijs (link toevoegen). In 2017 zal een dergelijk onderzoek voor VSO/VO uitgevoerd worden.

Uit de praktijkinitiatieven die in dit NRO onderzoek zijn beschreven, komen de volgende voorwaarden voor succes naar voren:

- Gezamenlijke visie/ ambitie + 'lijn' op de horizon versterking regulier onderwijs
- Continuïteit voor huidige leerlingen /ouders
- Facilitering leerkrachten
- Benodigde omvang voor behoud kwaliteit van expertise
- Eigenaarschap bij scholen
- Draagvlak, transparantie en communicatie
- Bestuurlijke integratie

Het ligt voor de hand te veronderstellen dat deze voorwaarden ook gelden voor intensieve samenwerkingsvormen tussen het voortgezet speciaal onderwijs en regulier voortgezet onderwijs.

Op deze bijeenkomst werden ook vier praktijkvoorbeelden gepresenteerd van verschillende vormen van vergaande samenwerking/samenvoeging tussen vso en regulier onderwijs.


Ondersteuning invlechting

Voor de specifieke ondersteuning gericht op invlechting werken het steunpunt Passend onderwijs VO, LECSO, OCW, het platform samenwerkingsverbanden en andere deskundigen (met name collega's uit diverse praktijkinitiatieven) samen. Voor ondersteuningsmogelijkheden kunt u denken aan:

- Uitwisselingsbijeenkomsten voor alle geïnteresseerden (2 x per jaar)
- Werkontwikkelingsgroep (5 x per jaar)
- Locatiebezoeken voor geïnteresseerden
- Presentaties op bijeenkomsten VO-raad, LECSO, sectorraad praktijkonderwijs.
- Vraagbaak- en expertisefunctie
- Informatie- en communicatieplatform (website)

Voor vragen die betrekking hebben op invlechting en voor aanmelden voor bijeenkomsten rond dit thema:

www.steunpuntpassendonderwijs-vo.nl of www.ncoj.nl/sboso.



Meer informatie over de mogelijkheden tot nauwere samenwerking tussen uw school of uw samenwerkingsverband met de instelling voor auditief en/of communicatief beperkte leerlingen, kunt u verkrijgen via het aanmeldpunt van de betreffende instelling in uw regio en/of met het landelijk bureau van Siméa. (www.simea.nl).

Meer informatie over de mogelijkheid tot nauwere samenwerking tussen uw school of uw samenwerkingsverband met de instellingen voor leerlingen met een visuele beperking kunt u verkrijgen via het aanmeldpunt van de betreffende instelling in uw regio via www.visio.org en www.bartimeus.nl.

Bijlage 1

Opheffen van een school en bestuurlijke fusies (VO en VSO).

Inleiding

In dit onderdeel van de handreiking vindt u zowel informatie over het opheffen van een school/vestiging als over bestuurlijke fusies en scholenfusie. Bij de toelichting is er aandacht voor de proceskant en de wettelijke voorschriften die met opheffing en fusies samenhangen.

Het opheffen van een school

Bij samenvoeging van twee scholen van ongelijk onderwijssoort (vso en vo) wordt één school en één schoolsoort opgeheven. Het meest logisch is dat de vso-school wordt opgeheven en de vo-school doorgaat als een vo-school met specifiek profiel. Een groot deel van de leerlingen is immers niet toelaatbaar binnen de andere (zwaardere) onderwijsvorm.

Opheffing

Het opheffen van een school of nevenvestiging gebeurt altijd per 1 augustus.

In het geval een schoolbestuur besluit tot vrijwillige opheffing van een openbare vso-school of een nevenvestiging daarvan, dan moet de gemeenteraad daar uiteindelijk over besluiten.

In artikel 4 van het bekostigingsbesluit WEC is geregeld dat het bevoegd gezag binnen twee weken na een besluit tot opheffing van de school daarvan mededeling doet aan Onze Minister, gedeputeerde staten, de inspectie, en indien het een bijzondere school betreft, eveneens aan burgemeester en wethouders van de gemeente waarin de school is gelegen.

Zie verder www.duo.nl voor de praktische afhandeling van het opheffen van een school, zoals het invullen van het BRIN-mutatief formulier en de zaken die geregeld moeten worden in uw leerlingadministratiesysteem.

Schoolbesturen maken onderling afspraken over de overdracht van leerlingen en personeel, de borging van expertise, de inventaris en het schoolgebouw. Indien het gaat over een instelling met een specifiek profiel voor auditief en/of communicatief beperkte leerlingen dan worden vergelijkbare afspraken gemaakt tussen de school en de instelling.

Opheffingsnormen

Voor de sovso- scholen geldt de opheffingsnorm van 33 leerlingen, waarvan minimaal 8 vso leerlingen. Voor het vso is de opheffingsnorm 29 leerlingen. In de meeste gevallen zal het sluiten van een vso- school in het kader van invlechting een eigen beleidskeuze zijn van de betrokken besturen (en het samenwerkingsverband).

Schoolgebouw

De gemeente heeft een wettelijke zorgplicht ten aanzien van passende huisvesting.

Als een schoolgebouw na de opheffing van de school niet langer voor onderwijs wordt gebruikt dient het schoolbestuur dit te melden aan de gemeente; het volledige eigendom voor het gebouw gaat dan terug naar de gemeente. (zie artikel 76 u WVO en 108 WEC over overdracht schoolgebouw).

Als sprake is van benodigde uitbreiding in de huisvesting (extra lokalen) dient tijdig overleg met de gemeente plaats te hebben. De gemeente kan een huisvestings-aanvraag een plek geven op het gemeentelijke huisvestingsplan dat door de gemeenteraad wordt vastgesteld. Het kan gaan om tijdelijke, semi-permanente of permanente uitbreiding.

Medezeggenschap bij opheffen school

Artikel 11, aanhef en onder c, Wms schrijft voor dat het bevoegd gezag de medezeggenschapsraad (mr) vooraf in de gelegenheid stelt om advies uit te brengen over elk door het bevoegd gezag te nemen besluit met betrekking tot beëindiging van de werkzaamheden van de school. Artikel 17 Wms voegt daar nog enkele specifieke voorschriften aan toe voor de werkgever, opdat er een zorgvuldig adviestraject tot stand komt. Naast de adviesbevoegdheid van de MR geeft de Wms de personeelsgeleding, de oudergeleding en de leerlinggeleding ieder een eigen instemmingsbevoegdheid bij een voorgenomen besluit tot regeling van de gevolgen voor het personeel respectievelijk de ouders en leerlingen over de beëindiging van de werkzaamheden van de school¹.

Bestuurlijke fusie/bestuursoverdracht

Een besturenfusie is strikt genomen het samengaan van twee of meer rechtspersonen tot één rechtspersoon, een stichting of een vereniging. In het onderwijsjargon wordt onder besturenfusie ook begrepen de situatie waarin het bevoegd gezag over scholen wordt overgedragen aan een nieuwe of bestaande rechtspersoon.

Bij de situatie waarin scholen worden overgedragen aan een ander bestuur zijn er twee mogelijkheden:

1. Beide bestaande rechtspersonen worden opgeheven en een nieuwe rechtspersoon wordt opgericht. De onder de oorspronkelijke rechtspersonen ressorterende scholen komen onder het bevoegd gezag van de gefuseerde rechtspersoon te staan. De oude rechtspersonen gaan op in de nieuwe en er blijven dus geen, al dan niet 'lege', rechtspersonen achter.

Het oprichten van een nieuwe rechtspersoon wordt gevolgd door de overdracht van scholen door betrokken besturen naar die nieuwe rechtspersoon. De statuten worden in een notariële akte vastgelegd. De notaris maakt naast de akte waarin de statuten worden vastgelegd, twee akten van overdracht, voor elke rechtspersoon één. De nieuwe rechtspersoon vraagt bij de belastingdienst een werkgeversnummer aan en een administratienummer bij OCW (werkgeversnummer).

2. De situatie waarbij één rechtspersoon blijft bestaan. De statuten van die rechtspersoon wordt gewijzigd. De notaris legt de gewijzigde statuten in een akte vast. De andere rechtspersoon draagt zijn school/scholen over aan de rechtspersoon met de nieuwe statuten. Er wordt een akte van overdracht gemaakt. Het is niet nodig om een nieuw werkgeversnummer aan te vragen. Alle administratie kan met een bestaand administratienummer worden afgehandeld.

Die rechtspersoon gaat dus het bevoegd gezag over meer scholen voeren. De overdragende rechtspersoon voert nog slechts het bevoegd gezag over minder scholen, of blijft zelfs bestuurlijk 'leeg' achter als betrokken school de enige school was.

Wetsartikelen en fusiedatum

De bestuursoverdracht voor het vso is geregeld in artikel 58 van de WEC, voor het openbaar vo in artikel 42 c. WVO en voor het bijzonder vo onderwijs in artikel 50 WVO.

Een scholenfusie kan alleen per 1 augustus plaatsvinden. Dat is anders dan bij een besturenfusie, want die kan op elk moment plaatsvinden (meestal gebeurt dit per 1 januari omdat er dan geen gebroken boekjaar ontstaat).

¹ Artikel 12, lid 1 aanhef en onder a, Wms, artikel 13, lid 1 aanhef en onder a, Wms en artikel 14, lid aanhef en onder a, en lid 3, aanhef en onder a, Wms.

Andere samenwerkingsmogelijkheden

Ook is het mogelijk, dat twee rechtspersonen niet overgaan tot fusie of bestuursoverdracht, maar gezamenlijk een holding oprichten of een personele unie aangaan. Zie voor meer informatie over vormen van bestuurlijke samenwerking de hieronder genoemde brochure 'Samen aan de slag met leerlingdaling'.

Fusietoets

Voor besturenfusies (dus overdracht van scholen naar een bestaand of nieuw schoolbestuur) en fusies tussen gelijksoortige scholen geldt in veel gevallen de fusietoets. Zie voor uitzonderingen de website van de commissie fusietoets onderwijs (CFTO), www.cfto.nl. Voor goedkeuring door de CFTO moet een fusie-effect rapportage (FER) worden opgesteld. Laatstelijk is enige versoepeling in de voorwaarden voor fusie gekomen, maar er bestaan nog steeds vrij stringente voorwaarden voor fusies. (zie Kamerbrief, 1 november 2016, fusietoets). https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/wijzigingen-fusietoets-in-beeld_

Bij een samenvoeging van een vso-school en vo-school is de fusietoets niet aan de orde. Het is wel verplicht om een FER op te stellen (artikel 66b, lid 2, WEC en artikel 53f, derde lid, WVO). De gemeente (B&W) moet advies geven over de FER. Bij een besturenfusie waarbij een vso-school is betrokken geldt altijd de eis van de fusie-toets. Bij de aanvraag van de fusie-toets hoort een instemmingsverklaring van de betrokken (G) MR-en op de fusie-effectrapportage en een advies van het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente waar de school/scholen zijn gevestigd.

Fusiecompensatie

Bij een fusie tussen twee gelijksoortige scholen ontvangen de schoolbesturen een aantal jaren een fusiecompensatie (zie fusieregeling 2015). Als een vso en vo school samengaan, zijn er geen fusiecompensatiemiddelen beschikbaar.

Fasering fusietrajecten en medezeggenschap

Voor alle fusietrajecten geldt dat het belangrijk is dat met alle belanghebbenden, maar in het bijzonder met ouders en leerlingen regelmatig afstemming plaatsvindt. Aangezien de (g)mr wettelijke bevoegdheden heeft bij opheffing en fusie, is het logisch om de (g)mr vanaf het begin van het proces mee te nemen. Fusie trajecten verlopen in de regel volgens een bepaald stappenplan:

1. intentie fase

In deze fase vinden verkennende gesprekken plaats met mogelijke fusiepartners. Er wordt een eerste analyse gemaakt van zaken als: doel fusie, mogelijke gevolgen, analyse van de situatie bij beide partners, beoogde 'winst' van de fusie etc. Voor de medezeggenschap is de inrichting van het fusieproces een belangrijk aandachtspunt binnen het intentiebesluit. De belangrijke vragen daarbij zijn: wat wordt er onderzocht, hoe is de werkwijze(werkgroepen), wie is daarbij betrokken, en wordt de (g)mr tussentijds geïnformeerd? Als in het proces essentiële zaken niet zijn onderzocht en niet in de FER zijn meegenomen, dan kan de (g)mr met recht stellen dat er onvoldoende informatie voorhanden is om de instemming te geven aan de fusie. Juist daarom doet het bestuur er verstandig aan om de (g)mr ook vooraf te committeren via het vragen van instemming met het voorgenomen fusieproces/intentiebesluit.

Deze fase eindigt dus met het ondertekenen van een intentieverklaring door de betrokken besturen. In deze intentieverklaring staat in ieder geval welke besturen/scholen per wanneer willen fuseren of welke school/scholen aan een ander bestuur worden overgedragen.

Een intentieverklaring kan naast het 'wie' en 'waarom' ook alvast iets zeggen over het 'wat'. De Ambelt en de besturen van reguliere scholen hebben in een intentieovereenkomst tevens de basisafspraken voor overname opgenomen. Daarmee geven de besturen inzicht in de keuzes die gemaakt worden bij de overdracht en dat biedt vanaf het begin houvast voor het personeel en de ouders.

2. Onderzoeksfase

In deze fase wordt onderzoek verricht naar de haalbaarheid van de fusie. Er worden vaak werkgroepen ingericht die verschillende thema's nader onderzoeken zoals onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie en financiën. Aan het einde van dit traject wordt een onderzoeksrapport/fusierapport opgesteld. In de onderzoeksfase vindt het nader overleg plaats met de vakbonden over de personele gevolgen, conform artikel 13,5 in de cao PO en artikel 21 in de cao VO. In deze fase wordt een fusie-effectrapportage opgesteld, zie www.fusietoets.nl).

Om de overdracht zorgvuldig te laten verlopen heeft de Ambelt per overnamepartner een locatieplan uitgewerkt, overeengekomen met de vakbonden en GMR. Daarbij wordt geregeld op welke wijze de inhoud, kwaliteit en de bekostiging van onderwijs nader vorm en inhoud krijgt. De afspraken met betrekking tot de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van een overdracht zijn in dit locatieplan opgenomen en vastgelegd. Deze zijn in een formeel DGO (cao-PO 2016-2017) en in overleg in het kader van artikel 21.1 van de cao-VO 2016-2017 overeengekomen.

3. Besluitvorming

Op basis van het fusierapport nemen de besturen een voorgenomen besluit. Dit voorgenomen besluit wordt voor instemming aan de (g)mr voorgelegd, zoals bedoeld in artikel 10,h van de WMS. Het gaat hierbij om een instemmingsbevoegdheid van de gehele raad. Naast instemming met het fusiebesluit, moet de (g)mr ook om instemming op de FER worden gevraagd. De (g)mr moet dus twee afzonderlijke besluiten nemen. Vervolgens nemen de bestuurders een definitief besluit. Bij een vereniging zal de fusie ter instemming worden voorgelegd aan de Algemene Ledenvergadering. Bij stichtingen is de goedkeuring meestal geregeld in de statuten.

Overige medezeggenschap

Tijdens de onderzoeksfase kunnen voor de de (g)mr ook formele advies- en instemmingsbevoegdheden aan de orde zijn. Bijvoorbeeld als het gaat om de aanstelling van een interim-directeur, een vacaturestop, of om het uitstellen van geplande investeringen.

Nieuwe school en medezeggenschap

Hierbij is het Besluit medezeggenschap onderwijs relevant (zie ook artikel 40 lid 2 WMS). Vanaf de fusiedatum is de standaardregel dat beide mr'en (voltallig) de voorlopige medezeggenschapsraad (vmr) van de fusieschool vormen. En dat die vmr met het bestuur overlegt over een eventueel nieuw reglement en vervolgens zorgdraagt voor de verkiezing van de definitieve mr. Een andere optie is dat beide mr'en, voorafgaand aan de fusiedatum, samen met het bestuur tot een nieuw reglement komen, en de verkiezing organiseert voor een definitieve mr die al meteen bij de start van de fusieschool kan aantreden.

Gevolgen personeel en cao PO en cao VO

In zowel de cao-PO als de cao-VO is afgesproken dat de werkgevers de vakbonden informeren over de voorgenomen reorganisaties en fusies. In overleg met de bonden wordt vervolgens vastgesteld of er arbeidsvoorwaardelijke gevolgen zijn voor het personeel, er zullen in dat geval in DGO afspraken gemaakt worden om de arbeidsvoorwaarden zo goed mogelijk te harmoniseren. Bij fusies, overdracht of opheffing van een school is bovendien instemming van de vakbonden noodzakelijk t.a.v de personele consequenties cq arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Door de vakbonden vroegtijdig te betrekken kunnen zij behulpzaam zijn bij het informeren van het personeel. In de praktijk blijkt dat goed te werken en voor draagvalk en begrip onder het personeel te zorgen.

In de cao PO is opgenomen dat de rechtspositionele gevolgen van reorganisaties, waaronder begrepen de opheffing van de instelling voorbehouden is aan het DGO (artikel 13, lid 5).

In de cao VO (artikel 21.1, lid 2a) is opgenomen dat werkgever en vakbonden het overleg (DGO) voeren t.a.v. de rechtspositionele gevolgen van (besturen)fusie en reorganisatie, waaronder begrepen opheffing van een school en oprichting van een centrale dienst.

In de cao PO zijn ook de regelingen over het werkgelegenheidsbeleid opgenomen die gelden bij een bestuursoverdracht/bestuurlijke samenvoeging. In artikel 10.5a de voorschriften voor het bijzonder onderwijs, in artikel 10.5b de voorschriften bij een bestuursoverdracht/bestuurlijke samenvoeging openbaar onderwijs. In de cao VO is wijziging van het werkgelegenheidsbeleid geregeld via artikel 21.1.lid 2.b.

In de situatie van een samenvoeging van een vso en vo school is er sprake van een overgang van de CAO-PO naar CAO-VO. Zodra de looptijd van de CAO PO is verstreken of het moment dat voor de overnemende werkgever een nieuwe CAO –VO gaat gelden, gaat voor de overgenomen personeelsleden de nieuwe CAO –VO gelden.

Bij de invlechting van de vso scholen van de Ambelt in het reguliere Vo heeft men bij het in kaart brengen van de personele gevolgen een vergelijkend onderzoek uitgevoerd naar de verschillen tussen beide cao's t.a.v. reiskosten woon-werkverkeer, vergoeding dienstreizen, vergoeding BHV/EHBO en de jubileumgratificatie. De verschillen blijken gering te zijn en er zijn geen afspraken over eventuele compensatie gemaakt. Deze sectorverandering heeft wel neveneffecten op bijvoorbeeld de bevoegdheden en taakbeleid. Over deze twee onderwerpen zijn in het tripartiete convenant en in de locatieplannen aanvullende afspraken gemaakt.

Met het oog op de personele gevolgen is een overzicht beschikbaar waarin de cao PO en cao VO met elkaar worden vergeleken (zie bijlage 5).

Het bestuur van de Ambelt heeft het convenant dat ze heeft gesloten met het bestuur van het regulier onderwijs en de vakbonden als voorbeeld beschikbaar gesteld. (Zie bijlage 6).

Meer informatie

Voor meer informatie verwijzen we naar de volgende publicaties/websites:

- Op de website www.leerlingdaling.nl is de meest actuele informatie terug te vinden over o.a. de fusietoets en fusiecompensatie.
- Kraan, N. en van Wendel de Joode, R. , Samen aan de slag met leerlingdaling, Twijnstra /Gudde en Common Eye, uitgave OCW.
<https://www.duo.nl/zakelijk/primair-onderwijs/stichten-en-opheffen/fuseren/fusietoets.jsp>
- Voor informatie over de fusietoets, zie www.cfto.nl
- Zie ook www.infowms.nl voor informatie over medezeggenschap.
- Op de website van www.duo.nl staat praktische info over het opheffen van scholen en fuseren
<https://www.duo.nl/zakelijk/primair-onderwijs/stichten-en-opheffen/fuseren/fusietoets.jsp>
- Fusiegedragsregels, brochure van de SER
- Barkhuysen, T en Claessens, M., Fusies in het PO-SO/VSO-VO – handvatten bij toepassing fusietoets, februari 2013 <http://www.nall.nl/tijdschrift/nall/2013/04/NALL-D-13-00002.pdf>
- Handreiking aan de MR voor het voorstellen van alternatieven bij fusie of sluiting van een school, Expertisecentrum Onderwijsgeschieden, http://www.infowms.nl/fileadmin/wms/publicaties/advies_EC_handreiking_bij_fusie_of_sluiting_school.pdf
- Voor ondersteuning op het gebied van medezeggenschap kunt u contact opnemen met de vakcentrales.

Bijlage 2

Bevoegdheden en inzetten expertise VO – VSO

Bevoegdheden

Docenten zijn bevoegd om les te geven in het (v)so of pro als zij een getuigschrift van de Pabo of een lerarenopleiding voor het desbetreffende vak hebben. In het pro geeft een getuigschrift van de opleiding Omgangskunde van na 2006 daarnaast bevoegdheid voor een aantal vakken, mits voldaan wordt aan aanvullende voorwaarden .

Voor leraren met een pabo-diploma die in het voortgezet onderwijs les willen geven is recent een minor ontwikkeld die een bevoegdheid op gaat leveren voor de onderbouw vmbo, in de basisberoepsgerichte en kaderberoepsgerichte leerwegen. De bevoegdheid ziet op Nederlands, wiskunde/rekenen en een derde vak(gebied) naar keuze: Engels, Mens & Maatschappij of Mens & Natuur. Het ministerie van OCW werkt momenteel aan het concept wetsvoorstel om de bijbehorende bevoegdheid wettelijk vast te leggen.

De minor gaat geen bevoegdheid opleveren voor de onderbouw van de theoretische en gemengde leerweg en ook niet voor de bovenbouw van het vmbo , het havo en vwo. Leraren die daar les willen geven moeten respectievelijk een tweedegraads- en eerstegraads bevoegdheid halen. Hogescholen bieden voor het behalen van een tweedegraads bevoegdheid sinds begin dit jaar maatwerktrajecten aan die zijn toegesneden op de specifieke behoeften en competenties van de leraar met een pabo-diploma. Voor meer informatie zie <https://www.vo-raad.nl/nieuws/opleidingstrajecten-voor-pabo-gediplomeerden-in-het-vmbo>

OCW maakt het voor leraren die niet meer in aanmerking komen voor de lerarenbeurs mogelijk om een subsidie aan te vragen voor de kosten van de bijscholing. Voor de minor is hiervoor is een subsidieregeling in voorbereiding waar leraren in het schooljaar 2017-2018 gebruik van kunnen maken. Ook wordt in het voorjaar van 2017 de subsidieregeling voor zij-instroom aangepast. Het voornemen is om de zij-instroomregeling te verruimen zodat ook pabo-gediplomeerden die bijscholing naar een tweedegraads bevoegdheid volgen in aanmerking komen voor deze subsidie. Tot deze nieuwe regelingen er zijn kan subsidie worden aangevraagd op basis van een tijdelijke regeling. Meer informatie over het aanvragen van deze subsidie en het aanvraagformulier vindt u hier: <https://www.duo.nl/zakelijk/voortgezet-onderwijs/bekostiging-en-subsidies/subsidie-korte-opleidingstrajecten-vmbo-leraren.jsp>.

Werktijd/onderwijstijd en honorering

Met sociale partners is inmiddels overleg gestart over de gevolgen voor het personeel wanneer ervoor wordt gekozen het vso op te laten gaan in het vo. Het personeel komt dan in dienst van de vo school, moet voldoen aan (deels) andere eisen ten aanzien van bevoegdheden en komt in een andere cao. Door de landelijke partijen en ook door de Ambelt is een vergelijking gemaakt van de verschillen in arbeidsvoorwaarden. De grootste verschillen zitten in het aantal lesgebonden uren (930/1000 in het (v)so, tegenover 750 in het vo) en de loonkosten (hoger in het vo). Voor dit laatste geldt dat de gelden vanuit het 'Herfstakkoord' ingezet kunnen worden door besturen om het verschil tussen vso en vo te compenseren.

Zie voor een vergelijking cao PO en cao VO, bijlage 5.

Zie voor een praktijkvoorbeeld het tripartiete convenant dat de Ambelt heeft gesloten (bijlage 6).

Behoud en inzetten van expertise

Bij het ontstaan van een vo-school met een specifiek profiel zal het behoud en de inzet van de beschikbare expertise een essentieel onderdeel zijn van het personeelsbeleid. De inhoudelijke keuzes voor de nieuwe school zijn hierbij leidend. Op welke manier worden de leerlingen gegroepeerd? Een mogelijkheid is bijvoorbeeld het 'groep in school' arrangement, waarbij de 'profielleerlingen' (een deel van het) onderwijsprogramma in een aparte groep krijgen. Andere vormen zijn een synthese/ basisklas waar leerlingen starten en op terug kunnen vallen of alle ondersteuning in de klas organiseren. Welk pedagogisch klimaat willen we met elkaar vormgeven? Dit ook in verband met de veiligheid van leerlingen. Indien gekozen wordt voor een andere groepering van leerlingen, zal dat niet alleen inzet van specifieke deskundigheid en ondersteuning vragen, maar ook een goede monitoring van de voortgang van de leerlingen. Flankerend onderzoek bij deze nieuwe indelingen voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte is gewenst.

In het kader van zorgvuldig personeelsbeleid zal vervolgens gekeken worden welke expertise aanwezig is en welke expertise (op korte en langere termijn) gewenst is. Kernvragen zijn dan ook: hoe behouden we de nu beschikbare expertise en hoe zetten we deze in? En daarnaast de vraag: welke nieuwe competenties zijn straks nodig in de nieuwe organisatie en hoe ontwikkelen we deze? Een uiterst belangrijk aspect voor de continuïteit en kwaliteit van of de samenwerking of de vormgeving van de nieuwe voorziening. Dit vergt naast het effectief inzetten van de aanwezige expertise ook om planning, collectieve scholing, het doen van onderzoek en maatwerk voor de individuele leerkracht/medewerker. Motivatie, inspiratie en een gezamenlijke ambitie zijn daarbij onmisbare elementen.

Bijlage 3

Bekostiging, afspraken met samenwerkingsverband(en) VO en VSO

Aandachtspunten voor een vo school met specifiek profiel

Voor een vo- school met specifiek profiel gelden de volgende aandachtspunten die samenhangen met de bekostiging.

1. Bekostiging zonder TLV

Bij samenvoeging van een vso met regulier voortgezet onderwijs is er geen noodzaak meer om een vso-TLV af te geven. Wel kan het samenwerkingsverband overwegen om deze nog steeds te verstrekken. Dit kan in het belang van leerling en ouders zijn, bijvoorbeeld bij verhuizing, maar ook voor de registratie van het samenwerkingsverband.

Aangezien er sprake zal zijn van intensievere begeleiding die niet tot de gebruikelijke basisondersteuning van de vo-school gerekend mag worden, kan het samenwerkingsverband voor de voormalige vso-leerlingen (en latere nieuwe leerlingen met een vergelijkbare onderwijsbehoefte) een arrangement toekennen, waarbij het bedrag tegemoetkomt aan de werkelijke ondersteuningsbehoefte van de betrokken leerling(en). Het samenwerkingsverband kan hierbij het landelijk gemiddelde bedrag kiezen (gebaseerd op de GPL).

2. Afspraken met andere samenwerkingsverbanden over “inkomende” leerlingen

Voor een vo school met specifiek profiel is het nodig om tijdig afspraken met aanpalende samenwerkingsverbanden te maken over het betalen van de hogere ondersteuningsmiddelen voor ‘profielleerlingen’ op de vo- school. Alleen dan kan een school met een specifiek profiel beleid maken voor deze ‘profielleerlingen’. Het is belangrijk om hierover meerjarige afspraken te maken met elkaar, die vastgelegd worden in het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband.

3. Groeiregeling

Indien een vso- school met specifiek profiel te maken krijgt met een groei van het aantal ‘profielleerlingen’ dan zal het samenwerkingsverband hier afspraken over moeten maken. Dit kunnen leerlingen uit het eigen samenwerkingsverband zijn of leerlingen met een TLV uit andere regio’s. Dat kan conform de regeling rond de ‘groeitelling VSO’ van 1 februari.

Bijlage 4

Eerste handreiking 'Samenwerken voor samen leren', deel I

[Samenwerken voor samen leren, juni 2016](#)

Bijlage 5

Verschillen CAO VO – CAO PO (1-salarisgerelateerd)

Voorwaarde	CAO VO			CAO PO	
	OP	OOP	OP	OOP	OOP
Salarisschalen	Leraarschaal LB (let op: maximumbedragen)	OOP-schalen (let op: maximumbedragen)	Leraarschaal LB	OOP-schalen	
Bindingstoelage	€ 1.388,12 bruto p/j	€ 230,27 bruto p/j Directie en OOP t/m schaal 9	732,84 bruto p/j Bij max LB 15	224,38 bruto p/j Bij max schaal 9	
Eindejaarsuitkering	7,4% (= inclusief 0,8% structurele WG-bijdrage levensloop) 6,6% bij VPL- overgangsrecht	7,4% (= inclusief 0,8% structurele WG-bijdrage levensloop) 6,6% bij VPL- overgangsrecht	6,3%	6,3%	
Structurele WG-bijdrage levensloop	Zie opmerking over eindejaarsuitkering.	Zie opmerking over eindejaarsuitkering.	0,8% bruto jaarsalaris	0,8% bruto jaarsalaris	
Extra eindejaarsuitkering		€ 1.200,- bruto p/j t/m schaal 8		Schaal 1 t/m 5 1096,66 bruto p/j Schaal 6 t/m 8 1050,66 bruto p/j	
Inkomenscompensatie Vakantie-uitkering Toelage directeuren	€ 31,- bruto p/m 8% van jaarsalaris	€ 31,- bruto p/m 8% van jaarsalaris	33,21 bruto p/m 8% van jaarsalaris 305,35 bruto p/m Bij schaal DA t/m DC	33,21 bruto p/m 8% van jaarsalaris	
Pensioen	WG WN OP/NP 13,37% 5,73% IVP 2,3% 0,0% AAOP 0,35% 0,15%	WG WN OP/NP 13,37% 5,73% IVP 2,30% 0,00% AAOP 0,35% 0,15%			
Schaaluitloop	Overgangsregeling: maximaal € 48,93 bruto p/m	N.v.t.	€ 62,50 bruto p/m		
Dag van de leraar			€ 200,00 bruto p/j	€ 200,00 bruto p/j	

Verschillen CAO VO – CAO PO (2-taakbeleid)

Voorwaarde	CAO VO		CAO PO	
	OP	OOP	OP	OOP
Taakbeleid	1.659 klokuren per jaar	Idem	1.659 klokuren	1.659 klokuren
	Maximaal 750 klokuren per jaar les, tenzij zelf	N.v.t.	Standaard max. 930 klokuren. In overlegmodel	N.v.t.
	Maximaal 25 lessen p/w	N.v.t.	Maximaal 33 lessen per week van 50 min.	N.v.t.
	Opslagfactor 1,7 (750 + 1,7 = 1275)	N.v.t.	Standaard 35% voorbereiding. In overleg tot 45%. Bevat voorbereiding, afronding en II-zorg in de breedste zin van het woord. (930 + 35% = 1255)	N.v.t.
	Deskundigheidsbevorde- ring 121 klokuren p/j	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Bijlage 5

Verschillen CAO VO – CAO PO (3-overig)

Voorwaarde	CAO VO		CAO PO	
	OP	OOP	OP	OOP
WW + WOVO	Bovenwettelijke uitkering na 5 jaar onderwijs. Werkgeverspremie 0,78%	Bovenwettelijke uitkering na 5 jaar onderwijs. Werkgeverspremie 0,78%		
Functiewaardering	Conform FUWA-SYS	Conform FUWA-SYS	Conform FUWA-SYS	idem
Levensfasebewust personeelsbeleid/ duurzame inzetbaarheid	50 klokuren per jaar verlof. In te vullen conform persoonlijke keuze.	50 klokuren per jaar verlof. In te vullen conform persoonlijke keuze.	40 klokuren Startende leraren 40 uur extra	40 klokuren
Bijzonder budget oudere werknemer duurzame inzetbaarheid (oude bapoverchten)	Aanvullend op 50 klokuren: 120 en 290 klokuren p/j. Eigen bijdrage respectievelijk 50% en 100%. Vanaf 57 jaar. Overgangsrecht 50% eigen bijdrage.	Aanvullend op 50 klokuren: 120 en 290 klokuren p/j. Eigen bijdrage respectievelijk 40% en 100%. Vanaf 57 jaar. Overgangsrecht 50% eigen bijdrage	130 klokuren, tegen 50% eigen bijdrage (overgang BAPO per 09.1014 ouder dan 57 jr, 170 uur extra met eigen bijdrage)	130 klokuren tegen 50% eigen, bijdrage T/m schaal 9 is eigen bijdrage 40%
Professionalisering	Minimaal 83 klokuren p/j Minimaal € 600,-	Minimaal 40 klokuren p/j Minimaal € 500,-	Professionalisering 2 klokuren p/w, max. 83 uur p/j en 500,00 per fte p/j	Professionalisering 2 klokuren p/w max 83 uur p/j 500,00 per fte p/j
Jubileumgratificatie	25 jaar: 50% brutosalaris, inclusief vakantietoeslag 40 jaar: 100%	25 jaar: 50% brutosalaris, inclusief vakantietoeslag 40 jaar: 100%	25 jaar: 50% brutosalaris, inclusief vakantietoeslag 40 jaar: 100%	25 jaar: 50% brutosalaris, inclusief vakantietoeslag 40 jaar: 100%
Aantal uren per week	Conform taakbeleid	40 uur p/w	40 uur p/w	40 uur p/w
Vakantiedagen	Conform schoolvakantie + erkende feestdagen Directie: idem	Wettelijk: 160 uur p/j Bovenwettelijk: 266 uur p/j Aanvullend: 40 uur p/j (betreft schoolbeleid) Totaal: 466 uur p/j	428 klokuren incl. erkende feestdagen, waarvan 160 uur wettelijk. Leeftijdsverlof afh. Van lft varieert van 8 tot 48 uur p/j	428 klokuren incl. erkende feestdagen, waarvan 160 uur wettelijk. Leeftijdsverlof afh. Van lft varieert van 8 tot 48 uur p/j
Betaald ouderschapsverlof	415 klokuren betaald tegen 55%.	415 klokuren betaald tegen 55%.	415 klokuren	415 klokuren
Onbetaald ouderschapsverlof	415 klokuren	415 klokuren	580 klokuren	580 klokuren
Ziekte	1e jaar 100%; 2e jaar 70%	1e jaar 100%; 2e jaar 70%	1e jaar 100%; 2e jaar 70%	Idem

Bijlage 6

Tripartiete convenant tussen De Ambelt VO-scholen en vakbonden

Toevoeging aan dit convenant:

Met dank aan de bestuurder van De Ambelt, Maarten Faas, voor het ter beschikking stellen van dit convenant als voorbeeld. Uit dit convenant hebben we de onderdelen gehaald die relevant zijn voor besturen en scholen in een vergelijkbare positie.

We kunnen als OCW, PO-Raad, VO-raad en bonden geen garantie bieden dat in een vergelijkbare situatie, waarbij het gaat om invlechting van het vso in het vo, het tripartiete convenant een identieke inhoud zal krijgen. In elke situatie waarbij het gaat om invlechting is het van belang om met alle partijen rond de tafel te zitten om tot gezamenlijke afspraken te komen en deze afspraken in een convenant vast te leggen.

Over het proces van invlechting bij de Ambelt is regelmatig overleg geweest met de inspectie van het onderwijs. Dit betrof specifiek de scholing die noodzakelijk is voor de vso-leraren om bevoegd les te kunnen geven in het vo. De inspectie is bereid geweest om vijf jaar de tijd te geven aan de vo-school om leraren via opleiding bevoegd te maken.

Bijlage 6

Onderwerp: regelen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen bij de overdracht van de V.S.O.-afdelingen van (naam bestuur) aan de volgende besturen (scholen voor Voortgezet Onderwijs):

1.1 Inleiding

De Ambelt werkt al jaren samen met andere scholen in regulier en speciaal onderwijs. Om deze samenwerking in het kader van de Wet passend onderwijs verder vorm te geven, heeft de Ambelt de ambitie om vanaf 1 augustus 2017 het speciaal onderwijs onder te brengen bij de lokale partners. Deze strategie is verwoord in de notitie Ambelt Kiest Koers, welke in september 2015 door de Ambelt gepresenteerd is. De Ambelt wil met haar lokale partners ervoor zorgen dat de speciale voorzieningen voor leerlingen gewaarborgd blijven, zodat zij in hun vertrouwde omgeving onderwijs blijven volgen. Zo blijft de kennis van de Ambelt behouden en blijft onderwijs en ondersteuning beschikbaar voor leerlingen.

De betrokken VSO locaties hebben te maken met een afnemend aantal leerlingen en worden geconfronteerd met een afnemende bekostiging. De Ambelt wil niet afwachten tot deze afname in bekostiging ten koste gaat van de kwaliteit van ons onderwijs en onze kernwaarden, zoals thuisnabij onderwijs. Om te voorkomen dat dit gebeurt, hebben wij gekozen voor verregaande samenwerking/ overname om onze kernwaarden en de kwaliteit van ons onderwijs te kunnen blijven borgen.

1.2 Invlechting

Het realiseren van deze ambitie vraagt om het geleidelijk afbouwen van de bestaande scheidingsgrenzen tussen VO respectievelijk VSO. Het VSO wordt dan ook in het VO opgenomen (invlechten).

De werkwijze om te komen tot overdracht per 1 augustus 2017 is als volgt:

- De Ambelt en de besturen van Voortgezet Onderwijs hebben het voornemen tot overdracht per 1 augustus 2017 van de VSO-afdelingen naar de scholen voor Voortgezet Onderwijs weergegeven in de beleidsnotitie Ambelt Kiest Koers.
- De GMR van de Ambelt heeft ingestemd met dit voornemen en de MR'en van de betrokken VO-scholen hebben hierin positief geadviseerd.
- In een intentieovereenkomst zijn de basisafspraken voor overname opgenomen.
- De uitwerking vindt in samenwerking met de overnamepartner plaats per locatie in een locatieplan. Dit locatieplan wordt in het vierde kwartaal 2016 aangeboden aan de instemmingsorganen van beide partijen.
- Op basis van het locatieplan, zal de detailuitwerking per overnamepartner worden uitgewerkt en gerealiseerd.
- Parallel aan dit proces wordt de personele bezetting afgestemd op het geprognoseerde leerlingenaantal per 1 augustus 2017.

Uiteraard vindt met alle belanghebbenden, maar in het bijzonder met ouders en leerlingen regelmatig afstemming plaats.

1.3 Proces

De per locatie te maken afspraken worden vastgelegd in het locatieplan en overeengekomen met vakbonden en GMR. Daarbij wordt geregeld op welke wijze de inhoud, kwaliteit en de bekostiging van onderwijs nader vorm en inhoud krijgt. Ook dient afstemming met het Samenwerkingsverband en aangrenzende Samenwerkingsverbanden plaats te vinden.

De per overnamepartner uit te werken locatieplannen voor de overdracht worden in het vierde kwartaal 2016 ter instemming aan de (G)MR'en van beide partners voorgelegd.

Bijlage 6

De afspraken met betrekking tot de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van de overdracht zijn in dit convenant opgenomen en vastgelegd. Deze zijn in een formeel DGO (CAO-PO 2016-2017) en overleg in het kader van artikel 21.1 van de CAO-VO 2016-2017 overeengekomen.

1.4 Overdracht personeel en locaties

Voordat er sprake is van overdracht van onze leerlingen en medewerkers aan de overnamepartner, wordt de formatie eerst aangepast op de vastgestelde prognose leerlingenaantallen per 01-08-2017. De formatie van het aantal WTF wat past bij het geprognosticeerde leerlingenaantal per 01-08-2017 gaat op het moment van overdracht van rechtswege over naar de VO-besturen. Voor de ondersteunende diensten betreft dit een procentuele overnameverplichting (overgang van onderneming). Om dit te bereiken is door de Ambelt met de vakbonden overeenstemming bereikt over een sociaal plan en de te bereiken reductiedoelstelling. De verwachting is dat op basis van vrijwillig vertrek de beoogde reductie tot stand komt.

2. Arbeidsrechtelijke gevolgen

Bij de overdracht is het van belang wat de arbeidsrechtelijke gevolgen voor het personeel zijn en welke specifieke afspraken voor deze personeelsleden zijn gemaakt.

2.1 Arbeidsvoorwaarden

Naast een overgang van onderneming is er sprake van een overgang van de cao-PO naar cao-VO. Deze cao- en sectorverandering heeft neveneffecten op bijvoorbeeld de bevoegdheden en taakbeleid. De effecten en oplossingsrichtingen worden in dit hoofdstuk nader uitgewerkt.

2.1.1 Juridisch kader

Bij een overdracht van (een deel van) de onderneming gaan alle rechten en plichten van het personeel die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst over op de verkrijger. Dit betekent o.a. dat de werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden behouden, waaronder de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit een toepasselijke cao. Zodra de looptijd van deze cao is verstreken of indien de overnemende werkgever wordt gebonden aan een nieuwe cao die ná de overgang tot stand is gekomen, dan gaat voor de overgenomen werknemers de nieuwe cao-VO gelden. De huidige cao-VO loopt af op 1 oktober 2017. Naar verwachting zal per 1 oktober 2017 een nieuwe cao-VO gaan gelden.

2.1.2 cao-VO versus cao-PO (vergelijking)

In de onderhavige situatie is sprake van een overgang van werknemers met arbeidsvoorwaarden op basis van de cao-PO naar de cao-VO. Uit een vergelijkend onderzoek is gebleken dat er sprake is van geringe verschillen tussen beide cao's (zie bijlage 1). Er zijn geen afspraken over eventuele compensatie nodig.

Vergelijking

In bijlage 2 zijn de volgende onderdelen per thema vergeleken en beschreven:

1. de reiskosten woon-werkverkeer
2. de vergoeding dienstreizen
3. de vergoeding voor BHV / EHBO
4. de jubileumgratificatie

Uit de vergelijking blijkt dat deze (systematiek) van vergoedingen in vrijwel alle gevallen gelijk of gunstiger is onder de arbeidsvoorwaarden van de cao-VO.

Bijlage 6

Op basis van een casus (zes willekeurige medewerkers van de drie VO locaties in Noord) is in bijlage 3 – rekenvoorbeeld – een doorrekening opgenomen met een vertaling van de feitelijke situatie naar de nieuwe situatie met betrekking tot de inschaling. De verschillen zijn zo klein, dat er geen compensatieregeling nodig is.

Op basis van dit convenant komen wij overeen dat voor alle werknemers die overgaan per 1 augustus 2017 dan wel de datum van de overdracht de CAO-VO toe te passen en voor de onderwerpen bevoegdheden (2.2.) en taakbeleid (2.3) specifieke afspraken te maken.

2.1.3 Bijzondere situaties

Naast de hiervoor geldende generieke afspraak worden medewerkers aanvullend tegemoet gekomen indien sprake is van bijzondere situaties en/of persoonlijke afspraken. Bijzonderheden worden voor overdracht in kaart gebracht, besproken en vastgelegd. Omdat hier sprake is van overdracht worden de te maken afspraken vastgelegd tussen de overnemende VO-school en de betrokken werknemer. VO-scholen kennen mogelijk aanvullende arbeidsvoorwaarden. Die worden dan in de locatieplannen in beeld gebracht.

2.2 Bevoegdheden

Het Voortgezet Onderwijs kent een ander bevoegdhedenregime dan het primair onderwijs. Het onderwijsgevend personeel dat mee over gaat naar het Voortgezet Onderwijs zal dan ook in veel gevallen niet de voor het Voortgezet Onderwijs vereiste bevoegdheid bezitten. Wel is duidelijk dat er voor specifieke doelgroepen in het VO (pro, lwoo) uitzonderingen zijn. Immers in de notitie 'inzet Pabo-gediplomeerden in het voortgezet onderwijs' (bijlage 4) zijn uitzonderingsregels opgenomen.

2.2.1 Lerarenbeurs

Op 5 september 2016 is de Regeling tegemoetkoming studiekosten onderwijsmasteropleidingen gepubliceerd. In deze regeling is een nieuwe subsidie beschikbaar gesteld voor professionalisering van zowel ex-PABO studenten die een master willen volgen (3.000 euro – subsidie budget 1 miljoen) als leraren die een eerstegraadsbevoegdheid willen halen in tekortvakken (5.000 euro – subsidie budget 3 miljoen).

Het is dus van belang om zo spoedig mogelijk aanvragen in te dienen via DUO.

<https://duo.nl/particulier/leraar/tegemoetkoming-onderwijsmasters/tegemoetkoming-onderwijsmasters-aanvragen.jsp>
<http://www.av5.nl/artikelen/regelinglerarenbeursvoorschoolingzijninstroombewegingsonderwijsgewijzigd>

2.2.2 Overgangsregeling

Alle docenten met een structurele aanstelling (in vaste dienst) gaan over in dezelfde functie met een benoeming – status – voor onbepaalde tijd. Indien geen landelijke richtlijnen (afspraken) voor het bevoegd geven van onderwijs door VSO-docenten worden gemaakt, dan is een passende overgangsregeling noodzakelijk.

Een overgangsregeling, zodat werknemers de mogelijkheid wordt geboden om binnen een verantwoorde termijn de voor het uitstroomprofiel van de leerling en de voor het Voortgezet Onderwijs vereiste bevoegdheid te behalen. Naar analogie van de cao-VO artikel 9.a.4. (dienstverband onbevoegde leraar) komen partijen voor de onderbevoegde lesgevende docenten die van de Ambelt over gaan naar de VO-scholen de volgende overgangsregeling overeen:

Bijlage 6

- De werknemer die in het VSO les heeft gegeven en geen passende onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit wordt benoemd/aangesteld in een leraarfunctie;
- De verkrijgende werkgever stelt bij de overgang in overleg met de on(der)bevoegde leraar een studieplan op, waarin facilitering in tijd en geld zijn vastgelegd, dat leidt tot het behalen van een passende onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen twee jaar;
- De verkrijgende werkgever verleent aan de on(der)bevoegde leraar studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden.
- De opleidingskosten komen voor rekening van de verkrijgende werkgever;
- Indien de on(der)bevoegde werknemer na twee jaar geen passende onderwijsbevoegdheid heeft behaald, wordt in bijzondere gevallen de termijn voor het behalen van de onderwijsbevoegdheid ten hoogste nog drie keer met een jaar verlengd.

De Ambelt en de overnemende werkgevers nemen in het locatieplan een scholingsparagraaf op. In deze paragraaf c.q. de uitwerking worden de bovengenoemde termijnen gerespecteerd.

2.3 Taakbeleid

Overwegende dat:

- partijen het er over eens zijn dat het specifieke karakter van het VSO in het voortgezet onderwijs niet verloren mag gaan;
- een zekere beschutting en bescherming van deze doelgroep leerlingen een belangrijk uitgangspunt is

Komen partijen tot de volgende afspraken:

- Partijen zijn het erover eens dat deze specifieke groep leerlingen een beschutte plek moeten behouden bij de overnemende VO-school.
- Op basis van de volgende criteria:
 - o wijze van lesgeven;
 - o organiseren van het onderwijs
 - o de zorg en aandacht voor de leerling besluiten partijen dat bij de overdracht van het VSO naar het VO het huidige en geldende taakbeleid onder het Voortgezet Onderwijs ongewijzigd wordt voortgezet.
- Indien de organisatie en de vorm van lesgeven van het VSO binnen het VO aan verandering onderhevig is, dan kan de werkgever en/of de P(G)MR voorstellen doen tot wijziging van het taakbeleid. Daarbij zijn de regels van de cao VO ten aanzien van het wijzigen van taakbeleid van toepassing. De vakbonden worden met inachtneming van artikel 21.1 cao VO hierbij betrokken.
- De afspraak wordt gemaakt dat binnen 2 jaar - na de formele overdracht – op uitnodiging van de werkgever overleg ex artikel 21.1 van de cao VO wordt gevoerd en wordt getoetst of de geldende afspraak nog van toepassing is bij de dan bestaande onderwijsvoorziening in het VO. In het overleg worden afspraken gemaakt over het handhaven c.q. wijzigen van het taakbeleid.
- Bij de toepassing van taakbeleid wordt de normjaartaak van 1659 uur in acht genomen.
- Borging van deze afspraken vindt plaats in de verschillende overdrachtdocumenten per VO-partner.

Aldus opgemaakt en ondertekend te (plaats) op (datum):

Bijlage 6

Verschillen vaste bestanddelen van het salaris

– Samenvattend overzicht van de verschillen tussen de CAO-PO en de CAO-VO voor de vaste bestanddelen van het salaris per 1 juli 2016

Onderwerp	CAO-PO	CAO-VO	Vergelijking
Salarisschalen	Max. LB : € 3826,- OOP (alle schalen vergeleken) Adjuncten AB € 3879,-	Max. LB: € 3978,- OOP (elke schaal in VO is voor het OOP qua maximum hoger)	De inpassing is altijd gelijk of naast hoger gelegen. Het aantal periodieken is minder in het VO dan in het PO. Conclusie: positief voor werknemer
Bindingstoelage	OP € 732,84 br.p.j. (bij max LB 15) OOP € 224,38 br. p.j. (bij max 9 en directie)	OP € 1.459,22 br.p.j. OOP € 242,06 br.p.j. (bij max. 9 en directie)	Conclusie: positief voor werknemer
Vakantie-uitkering	8% van jaarsalaris	8% van jaarsalaris	Conclusie: gelijk voor werknemer
Eindejaars-uitkering	6,3 % van het jaarsalaris o,8 structurele WG-bijdrage levensloop Extra eindejaarsuitkering OOP schaal 1 t/m 5 € 1096,66 br p.j. OOP schaal 6 t/m 8 € 1.050,66 br.p.j.	7,4% van het jaarsalaris (incl. 0,8 structurele WG-bijdrage) Extra eindejaarsuitkering OOP (schaal 1 t/m 8) aanvullend € 1200,- 6,6 % bij VPL-overgangsrecht	Conclusie: positief voor werknemer
Inkomens-compensatie	Bedragen per maand: € 33,21	Bedragen per maand: € 31,-	Conclusie : negatiever voor werknemer
Schaal-uitloop	€ 62,50 br.p.m.	€ 48,93 br.p.m.	Conclusie : negatiever voor werknemer
Pensioen	Zelfde verzekeraar en premieregime	Zelfde verzekeraar en premieregime	Conclusie: gelijk voor werknemer
Dag van de leraar	€ 200,- br.p.j.		Conclusie : negatiever voor werknemer

Bijlage 6

Verschillen financiële arbeidsvoorwaarden

- Samenvattend overzicht van de verschillen tussen de CAO-PO en de CAO-VO voor de overige financiële arbeidsvoorwaarden
- Na overdracht is de CAO-VO van toepassing

Onderwerp	CAO-PO	CAO-VO	Vergelijking
Reiskosten woonwerkverkeer	Vergoeding boven de zeven kilometers enkele reis. Zie tabel van bijlage A10.	Vergoeding 1e jaar € 0,12 per km woning/werk, de gehele woon/werk verkeer afstand meer dan 8 km bepaald door erkende routeplanner (bijv ANWB), de kortste route, met een maximum van de kosten per OV Alle jaren daarna € 0,12 per kilometer indien de afstand woning gebouw meer dan 8 km enkele reis bedraagt met een maximum van 25 km enkele reis	CAO-PO is iets positiever voor de werknemer
Vergoeding dienstreizen	De dienstreizen worden in beginsel vergoed op basis van het reizen met openbaar vervoer, tarief tweede klas.	Trein: 2e klas treinkaartjes volledig vergoed mits toestemming leidinggevende Eigen regeling van de werkgever, veelal 0,19 ct per km onbelast	Geen verschil
BHV-toelage	Geen	€ 15,- per maand	CAO-VO is iets positiever voor de werknemer
Jubileum-gratificatie	De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het salaris	Bij 25 jarige diensttijd 50% van het brutomaandsalaris (inclusief 8% vakantiegeld) Bij 40- of 50-jarige diensttijd 100% van het brutomaandsalaris (inclusief 8% vakantiegeld)	Geen verschil

Rekenvoorbeeld

Vergelijking op personeelsniveau CAO-PO/CAO-VO.

In dit overzicht zijn zes willekeurige medewerkers van de drie VO locaties in Noord genomen om een vergelijking te maken op salariering. Bij de functie teamleider is uitgegaan van de inschaling van afdelingsleiders bij de overnemende school.

Funcionaam	WTF	Schaal PO	Trade PO	Bruto	Schaal VO	Trade VO	Bruto	Vershil
Leraar SO/VSO	0,9224	LB	12	€ 3.207,18	LB	10	€ 3.305,88	€ 98,70 positief
Leraar SO/VSO	0,6559	LB	15	€ 2.509,47	LB	12	€ 2.609,17	€ 99,70 positief
Leraar SO/VSO	0,6	LB	6	€ 1.719,00	LB	5	€ 1.745,40	€ 26,40 positief
Administratief medewerker	0,6	4	11	€ 1.345,20	4	11	€ 1.398,60	€ 53,40 positief
Teamleider	0,8	AC	10	€ 2.827,20	12	3	€ 2.895,20	€ 68,00 positief
Gedragwetenschapper	0,4	11	18	€ 1.803,60	11	16	€ 1.855,60	€ 52,00 positief