

Startdocument

fusie tussen de Koningin Wilhelminaschool en de Maranathaschool

Inhoudsopgave

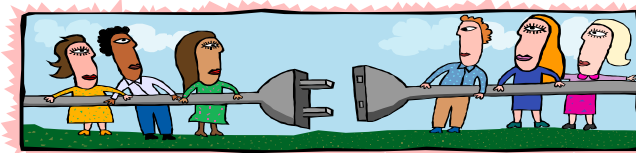
- 1. Voorwoord**
- 2. Intentieverklaring**
- 3. Startdocument**
 - 3.1 Fusie resultaat en ambities**
 - 3.2 Beschrijving Fusietraject**
 - 3.3 Fusieprojectstructuur en communicatieplan**
- 4. Bijlagen**

Voorwoord

Al 10 jaar wordt er in Varsseveld over een fusie gesproken. En in die jaren is de gemeente Oude IJsselstreek eerst met het bestuur van Vecoza en later ook met het bestuur van Accent in gesprek gekomen over een fusie tussen de Maranathaschool en de Kon. Wilhelminaschool te Varsseveld. Na een lange periode van praten en verkennen, werd er door beide scholen in april 2008 een intentieverklaring *getekend*. Nu er in 2010 ook het gemeentelijk besluit ligt dat de nieuwe school gebouwd kan worden, gaat het fusieproces een nieuwe fase in. In het startdocument worden alle betrokkenen geïnformeerd over het fusieproces tussen de Maranathaschool en de Kon. Wilhelminaschool.

Als directie zijn we blij dat na een periode van voorwerk nu het moment is aangebroken om het fusieproces het proces van de hele school te laten worden. Wij wensen het team en alle andere betrokkenen een dynamisch proces waarbij de talenten van iedereen optimaal worden benut.

2 De Intentieverklaring



scholengroep
christelijk
onderwijs
achterhoek

INTENTIEVERKLARING

- De stichting ACCENT scholengroep christelijk onderwijs achterhoek te Aalten

verder te noemen de organisatie,
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de algemeen directeur, dhr. P.J.M. Putman,

- de Christelijke basisschool "Kon.Wilhelminaschool" te Varsseveld
- de Christelijke basisschool "Maranathaschool" te Varsseveld

verder te noemen de scholen,
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de respectievelijke directeuren,

overwegende dat:

- er in Varsseveld van gemeentewege een plan ontwikkeld wordt, dat moet leiden tot een unilocatie voor de beide christelijke basisscholen van Varsseveld;
- het in het licht van deze ontwikkeling niet voor de hand ligt om twee scholen van dezelfde denominatie op één locatie in stand te houden;
- het eventueel niet doorgaan van de planontwikkeling ten aanzien van de unilocatie betekent dat deze intentieverklaring nietig wordt verklaard;

spreken uit:

- de intentie om in nauwe samenwerking met elkaar een onderzoek te starten naar de mogelijkheden van een scholenfusie;
- dat die mogelijke scholenfusie gerealiseerd moet zijn, gelijktijdig aan het moment waarop de nieuwbouw in gebruik zal worden genomen.
- één en ander afhankelijk van de planontwikkeling en het bijbehorende tijdspad ten aanzien van de unilocatie;

besluiten:

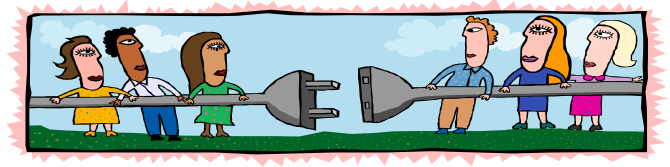
- een fusieklankbordgroep in het leven te roepen, waarin vertegenwoordigers van de deelnemende scholen zijn opgenomen en waarin in ieder geval de directeuren participeren;
- de fusieklankbordgroep tot taak te geven voorstellen te ontwikkelen over de vormgeving van de gefuseerde school en deze voorstellen voor te leggen aan het bevoegd gezag;
- de projectgroepen onderzoek te laten verrichten naar de regeling van de gevolgen met betrekking tot:
 - visieontwikkeling
 - pedagogisch didactisch beleid;
 - identiteit
 - personeel;
- de fusieklankbordgroep de opdracht te geven het onderzoek naar de regeling van de gevolgen te starten als de beslissing omtrent de komst van de unilocatie in Varsseveld definitief is en er naar te streven om het onderzoek naar de gevolgen af te ronden voor de feitelijke ingebruikname van de nieuwbouw.

Aldus opgemaakt te Aalten d.d. 22 januari 2008

ACCENT
Algemeen directeur
De heer P.J.M. Putman

Kon.Wilhelminaschool
Directeur
Mw. P.Bruij

Maranathaschool
Directeur
De heer Th.Rutgers



3. HET STARTDOCUMENT

3.1 Fusieresultaatverwachting en ambities

Inleiding

Als scholen staan we aan de vooravond van een nieuwe fase waarin we samen op weg gaan om nieuwe herinneringen te maken. Herinneringen die, naar wij hopen, net zo rijk, divers en intens zijn als dat wat we in gedachten meenemen uit onze huidige scholen. We realiseren ons daarbij dat het andere ervaringen en succesverhalen zullen worden, maar hebben de overtuiging dat we op weg gaan met een heel bijzondere groep teamleden die ook deze uitdaging aankan.

Beleidsambities

In dit stuk willen we een aantal beleidsmatige ambities verwoorden, welke wij willen realiseren binnen de nieuw te vormen school. De ambities helpen ons tijdens het traject om zicht te houden op resultaten in de toekomst en geven houvast bij het maken van keuzes tijdens het fusietraject.

Deze ambities willen we behalen in een proces met team, ouders en andere betrokkenen waarbinnen openheid, veiligheid, respect, vertrouwen en het nemen van verantwoordelijkheid centraal staan.

Onderwijs inhoudelijke ambities:

In een veilige setting willen we passend onderwijs bieden voor elk kind. Een doorgaande ontwikkellijn voor alle leerlingen. We besteden aandacht aan de cognitieve en de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling zoveel mogelijk aan de Christelijke identiteit van de school.

Passend onderwijs:

Passend onderwijs geven we vorm door te werken via de uitgangspunten van de 1-zorgroute.

De 1-zorgroute is gebaseerd op een 10-tal uitgangspunten. Deze vormen de rode draad in de inhoud en het proces van de 1-zorgroute.

- **Alle leerlingen hebben zorg nodig**

Onderwijs = zorg. Dit houdt in dat zorg voor iedere leerling beschikbaar is. Elke leerling verdient het om tenminste 3 keer per jaar gericht te worden bekeken in groepsbesprekingen.

- **Proactief denken en handelen**

In plaats van terug te kijken (en naar wat er mis is gegaan), kijken we vóóruit. Als we weten wat we willen bereiken met een leerling, weten we ook wat hij, gegeven alle sterke en belemmerende factoren, nodig heeft om daar te komen (leerlingperspectief met hoge tussendoelen).

- **Denken vanuit onderwijsbehoeften**

In de 1-zorgroute staat dit denken centraal. Wat heeft een leerling nodig om het volgende doel te bereiken? Dit uitgangspunt gaat uit van een pedagogisch en didactisch optimisme, dus met hoge verwachtingen.

- **Werken met groepsplannen**

Een leerkracht staat altijd voor een groep. In een groepsplan staan de leerlingen in subgroepen gegroepeerd. Hierdoor is een grote mate van overzicht. Meer dan als er met individuele handelingsplannen wordt gewerkt. (klassenmanagement)

- **Stimulansen voor effectief onderwijs en de zorgstructuur**

Door systematisch handelingsgericht te werken met groepsplannen vallen al snel hiaten in het onderwijs of de zorgstructuur op. Dit zijn uitdagingen die kunnen leiden tot beter onderwijs en een betere zorgstructuur.

Uitgangspunten handelingsgericht werken:

1. Onderwijsbehoefte van het kind staat centraal, het moet zich veilig en geborgen kunnen voelen in de school.
2. Transactioneel en situationeel referentiekader: (wat heeft dit kind nodig in deze groep in deze groep, met deze leerkracht en deze ouders op dit moment)
3. Positieve benutten
4. Constructief samenwerken
(ouders als pedagogisch partner, leerkracht als onderwijsprofessional)
5. Doelgericht werken
(duidelijke doelen stellen)
6. Systematisch en transparant werken

- **Eenduidigheid, transparantie en afstemming**

De 1-zorgroute staat voor een eenduidige, transparante en op elkaar afgestemde zorgroute. Alle factoren in een school en in een samenwerkingsverband spreken in dezelfde taal en hebben een heldere en duidelijk taak.

- **Ouders zijn een belangrijke partner**

Onderwijs verzorgt de school niet alleen. De ouders zijn mede-opvoeders. Zij hebben een eigen kijk op hun kind en kunnen een zinvolle bijdrage leveren aan het onderwijsproces dat op school plaatsvindt, zodat de school kan aansluiten bij de sterke punten van het kind.

- **Registratie van het onderwijsaanbod**

Werken met groepsplannen houdt in dat het onderwijs aan alle leerlingen wordt geregistreerd. Op vastgestelde momenten is de schoolontwikkeling van elke leerling terug te halen.

- **Aandacht voor instroom en uitstroom**

De basisschool staat niet alleen. In de 1-zorgroute wordt getracht samen te werken met VVE, VO en andere basisscholen, teneinde leerlingverplaatsingen soepel en in dezelfde taal te laten verlopen.

- **Bovenschoolse samenwerking**

Om onderwijsbehoeften te onderkennen en om daarop een goed aanbod te kunnen bieden, is samenwerking met bovenschoolse partners van belang. Denk dan aan een zorgadviesteam, een centrum voor jeugd & gezin, de jeugdzorg, de jeugdgezondheidszorg, enzovoorts. De 1-zorgroute streeft deze samenwerking na.

Ambities qua Zorgproces:

De zorgstructuur moet zo ingericht worden dat het onderwijs zoveel mogelijk afgestemd wordt op de onderwijsbehoefte van de leerlingen. Op deze wijze kan de leerling het optimale uit zichzelf halen.

Rollen binnen het zorgproces

- 1 De zorg voor leerlingen ligt in eerste instantie bij de leerkrachten, zij zijn primair verantwoordelijk voor de cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen.
- 2 De intern begeleider kan door leerkrachten gevraagd worden om mee te denken in meer complexe zorg en hulpvragen van een leerling. Daarnaast heeft de intern begeleider een coördinerende rol in het zorgproces, schoolbreed. Bij uitval van de intern begeleider is er een duidelijk systeem hoe we dit opvangen.
- 3 De directie is voor leerkrachten, interne begeleider en ouders vraagbaak en het aanspreekpunt als de zorg niet realiseerbaar is binnen de bestaande kaders of het proces niet de resultaten heeft die verwacht werden.
- 4 De ouders zijn een pedagogisch partner van de leerkracht

Ambities personele proces:

Binnen het personele proces willen we het volgende doel bereiken; Nog breder inzetbare professionals die op basis van hun eigen talenten (competenties) en ambities worden ingezet.

Samen zijn we met eigen verantwoordelijkheden (verschillende rollen) binnen het geheel verantwoordelijk voor het totaal van de school. Dit betekent dat binnen het team de volgende kernwaarden aanwezig zijn:

- Professionaliteit
- Harmonie
- Doelgerichtheid
- Veiligheid
- Verantwoordelijk
- Samenwerkend

De directie werkt vanuit een managementstijl die leerkrachten stimuleert tot verdere ontwikkeling van de professionele competenties. Kernwaarden in die stijl zijn respect, vertrouwen en verantwoordelijkheid, welke uitgangspunt zijn in de wijze waarop directeur en teamleden met elkaar samenwerken. Vanuit deze stijl wordt er gewerkt aan een managementstructuur en cultuur die op draagvlak kan rekenen van het hele team.

Via een aantal instrumenten te weten:

- Integraal personeelsbeleid* (pop-gesprekken, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken)
- Collegiale consultatie*
- Interne mobiliteit*
- Mobiliteitsstages*
- Intervisie

* binnen de kaders van het Accentbeleid

Financiële proces:

Werken met een jaarbegroting waarin op basis van de gekozen strategie en beleidsontwikkeling keuzes worden gemaakt over de inzet van middelen. Gezocht moet worden naar een balans in de verhouding personele en materiële uitgaven, afhankelijk van wat de situatie vraagt om ons beleid goed uit te voeren. De keuzes voor de meerjareninvesteringen komen samen met het team tot stand.

Facilitaire proces

Een goed gebouw op maat voor onze kinderen en ons onderwijs, toegesneden op gewenste didactisch werkvormen. Met elkaar wordt er gewerkt aan een sfeervolle, uitdagende, schone en verzorgde school. Een school waar de ontmoeting tussen mensen plaats kan vinden en ruimtes een duidelijke functie vervullen voor de gebruikers.

Een gebouw waarbinnen samen met Zonnekinderen dagarrangementen (voor kinderen van 0 t/m 12 jaar) worden geboden, waarbinnen kinderen zich in een doorgaande lijn kunnen ontwikkelen.

Ambities Communicatieve en informatieproces:

Wij willen ons informatie- en communicatieproces inrichten en uitwerken vanuit het motto; het moet in een keer goed. En omdat we streven naar het gelijk goed te doen, kunnen we de hoeveelheid informatie beperken.

Betrokkenen worden zo vroegtijdig, volledig en eenduidig mogelijk geïnformeerd.

1. Betrokkenen wordt helderheid geboden over het doel waarmee informatie aan betrokkenen ter beschikking wordt gesteld. (Ter kennisgeving, beeldvorming, oordeelsvorming of besluitvorming).
2. Informatievoorziening aan de betrokkenen geschiedt in deze volgorde :
 - Team
 - MR
 - Ouderraad/ouders

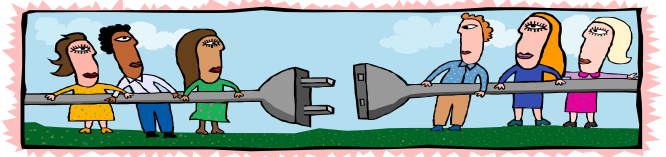
Binnen de school zijn verschillende contactmomenten met ouders. Het streven is daarbij om de contactmomenten met ouders zo vorm te geven dat deze zowel een informatieve als ook samenbindende functie hebben.

Ambities Public Relations proces:

We laten ons op professionele manier naar buiten toe zien. Dit doen we door middel van een goed onderhouden website, schoolgids en kalender. Maandelijks geven we via een nieuwsbrief onze activiteiten weer.

In ons nieuw te ontwikkelen logo, motto en de naam van de school geven met elkaar duidelijk aan wie we zijn, en voor wie we er zijn .

Mensen die ons bezoeken ontvangen we in alle openheid en gastvrijheid. We willen een laagdrempelige school zijn, waar ouders zich uitgenodigd voelen mee te denken over hun kind.



3.2 Beschrijving van het fusietraject

1. Oriëntatiefase
2. Ontwikkelfase
3. Implementatie
4. Borging

1. De oriëntatiefase

• Doel van de oriëntatiefase:

Verkennen van de voorwaarden waaronder er gekomen kan worden tot een ontwikkeltraject dat recht doet aan de wensen, belangen en doelen van beide scholen en resulteert in een gelijkwaardige fusie tussen beide partijen.

• Randvoorwaarde:

Aansluiten bij ontwikkelingen op het gebied van passend onderwijs en de zorgroute.

Activiteiten in de oriëntatiefase april- juli 2010:

- Interview met beide teams over de fusie.
- Interview met beide MR' afvaardigingen.
- Overleg met externe belanghebbende /samenwerkingspartners.
- Inventarisatie van aandachtspunten in het fusieproces.
- Opstellen en/of uitwerken intentieverklaring.
- Opstellen startdocument:
 - beschrijving gewenst resultaat van de fusie
 - beschrijving Ontwikkeltraject inclusief fasering
 - beschrijving fusie projectstructuur
 - besluitvorming en communicatieplan

Planning Oriëntatiefase:

- Onderzoek en interviews april en mei 2010
- Intentieverklaring mei 2010
- Start document juni/juli 2010

2. Ontwikkelfase

• Doel van de ontwikkelfase:

Een gefaseerde beleidsmatige, inhoudelijke en personele integratie van beide scholen voorafgaand aan feitelijke fysieke fusie.

• Aandachtspunt:

Participatie van andere samenwerkingspartners moet inhoudelijk en in tijdlijnen aansluiten bij de scholen.

Activiteiten in de Ontwikkelfase:

- Opstellen van een visie en missie voor de nieuw te vormen school.
Vanuit welke idealen en uitgangspunten willen we het onderwijs vormgeven en de relatie met leerlingen, ouders en de bredere gemeenschap in Varsseveld en Heelweg inhoud geven?
Welke opdracht willen we onszelf als schoolorganisatie geven?
- Uitwerken beleidsdoelen per beleidsdomein:
 - Onderwijsinhoudelijk proces school
 - Zorgproces jaarplan
 - Personele proces
 - Financiële proces
 - Facilitaire proces
 - Communicatie en informatieproces
 - Public relation proces
- Opstellen samenwerkingsbeleid externe partners
- Uitwerken bouwproject nieuwe school

Planning Ontwikkelfase:

- Periode van anderhalf jaar van september 2010 tot december 2011 waarin toegewerkt wordt naar de nieuwe school.
- Opstellen implementatiekalender, gereed juni 2011.
- Sluiten van samenwerkingscontracten externe partijen?
- Bouwplan?

3. Implementatiefase

• Doel van de implementatiefase:

- 1 Invoeren van de beleidsvoornemens op beide scholen (voor zover al zinvol) voorafgaand aan de feitelijke fysieke fusie en ingebruikname gebouw.
- 2 Uitrol van alle plannen die gemaakt zijn voor de ingebruikname van het gebouw.
- 3 Invoeren van het nieuwe schoolbeleid (voor zover nog niet gerealiseerd) binnen de nieuwe school.

Activiteiten in de implementatiefase:

- Invoeren van de plannen op school en klasniveau.
- Uitrol bouwproject toezicht op bouwproces op basis bouwplan.
- Invoeren van de plannen binnen de nieuwe school.

Planning Implementie fase

- Juni 2011 tot augustus 2012 implementeren beleid

4. Borging

• Doel van de borgingsfase:

1. Monitoren van de ontwikkeling binnen de school.
2. Bijsturen van de ontwikkeling, als uitvoering van de plannen of keuzes niet het gewenste resultaat hebben.
3. Impulsen geven aan het team, waardoor er enthousiasme blijft voor het helemaal afmaken van het fusietraject.

Activiteiten in de borgingsfase:

- Agenderen fusie als terugkerend onderwerp op de teamagenda.
- Agenderen leerling tevredenheid enquête .
- Agenderen medewerkers tevredenheid enquête
- Agenderen ouder tevredenheid enquête
- Evaluatie fusietraject
- Team ontwikkeltraject

Planning Borgingsfase:

- Start vanaf feitelijke ingebruikname gebouw door het team.

3.3 Fusieprojectstructuur, communicatie tijdens het fusieproces

Inleiding

Tijdens het fusieproces tussen De Koningin Wilhelminaschool en de Maranathaschool wordt er permanent met verschillende geledingen gecommuniceerd over het proces. In het onderliggende communicatieplan wordt uitgewerkt vanuit welke intentie en uitgangspunten er invulling gegeven wordt aan de communicatie.

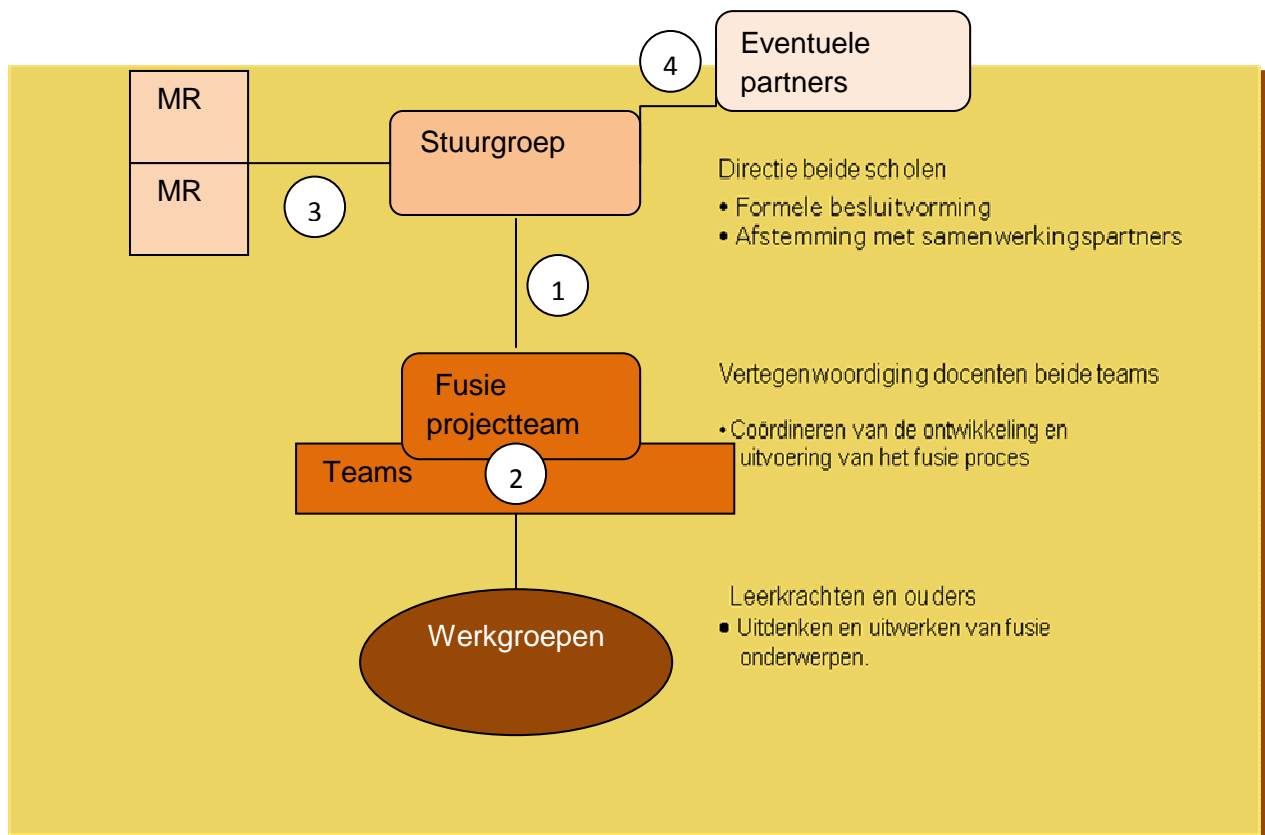
Uitgangspunten:

1. Gedurende het fusietraject worden alle betrokkenen zo vroegtijdig, volledig en eenduidig mogelijk geïnformeerd over het fusietraject.
2. Gedurende het fusietraject worden alle betrokkenen bij voorkeur vanuit één en dezelfde bron geïnformeerd over het fusieproces.
3. Gedurende het fusietraject wordt helderheid geboden over het doel waarmee informatie aan betrokkenen ter beschikking wordt gesteld. (ter kennisgeving, beeldvorming, oordeelsvorming of besluitvorming).
4. In het fusietraject is voor betrokken personen en geledingen transparant wie welke rol heeft in de besluitvorming over wat.
5. In het fusietraject is binnen de projectstructuur duidelijk hoe de informatiestromen lopen en wat de status van die informatie is.

Praktisch heeft dit tot gevolg dat:

1. De leerkrachten van beide scholen worden door de directie gelijktijdig, eenduidig en zo volledig mogelijk geïnformeerd over alle zaken die van invloed zijn op het fusieproces.
2. De medezeggenschapsraden van beide scholen eenduidig, gelijktijdig en zo volledig mogelijk door de respectievelijke directeuren van beide scholen geïnformeerd worden over het fusie proces. In principe zal hiertoe de directeur zich laten uitnodigen in de MR-vergadering of de MR-geleding zelf uitnodigen voor een bijeenkomst.
3. Ouders worden in principe via de reguliere informatiekanalen geïnformeerd. Waarbij er in de nieuwsbrief aandacht is voor de voortgang van het fusieproces.
4. Informatie over het fusieproces naar andere partijen en/of belanghebbenden vanuit de school verloopt via de directie. Omgekeerd kunnen deze partijen zich ook tot de directie van de scholen richten om geïnformeerd te worden over het fusieproces.

De interne communicatie binnen de fusie projectstructuur ziet er als volgt uit



Korte toelichting op de projectstructuur:

Met deze structuur willen de scholen er voor zorgen dat er een duidelijk onderscheid is tussen sturen (formele taak directie) en ontwikkelen. De directie stuurt en doet dit door vanuit een startdocument heldere opdrachten te geven aan het fusieprojectteam. Het fusieprojectteam is vervolgens verantwoordelijk voor de organisatie van en de praktische uitvoering. Het fusieprojectteam levert op het afgesproken moment de gewenste uitwerkingen aan vanuit de werkgroepen, waarna de stuurgroep de formele besluitvorming met alle geledingen organiseert. De stuurgroep gebruikt de daartoe geëigende overleggen (directie/bestuursoverleg overleg met derden, teamvergadering, MR-vergadering e.d.) om besluiten toe te lichten en te nemen.

1. Relatie stuurgroep Fusieprojectteam

De stuurgroep en het fusieprojectteam hebben in een frequentie van ongeveer een keer per zes weken een fusie-overleg waarbij bekeken wordt of het proces verloopt conform de gemaakte afspraken, of er bijstellingen nodig zijn of anderszins reden is zaken aan te passen. Dit overleg wordt voorgezeten door een stuurgroeplid.

2. Relatie stuurgroep Medezeggenschapsraad

De stuurgroep, zijnde de directeuren van beide scholen, zullen uit monde van de stuurgroep naar de respectievelijke Medezeggenschapsraden contact onderhouden.

In deze contactmomenten staat de informatie uitwisseling tussen medezeggenschapsraden en directie centraal. De medezeggenschapsraden kunnen op deze wijze meedenken over inhoudelijke onderwerpen nog voordat er sprake is van een formeel besluitvormingsmoment, waarbij zij haar advies of instemmingsrecht gestalte kan doen.

3. Relatie fusieprojectteam en de teamleden en ouders

De leden van de fusieprojectgroep coördineren de activiteiten van onder andere de werkgroepen en informeren de respectievelijke teamleden en ouders over wat er van hun verwacht wordt als werkgroeplid.

4. Relatie directie/stuurgroep met samenwerkingspartners

De directie zal richting de externe, inhoudelijke samenwerkingspartners komen tot een taakverdeling, waarbij deze rol door een van beide invulling gegeven zal worden.

Hieronder wordt de formele besluitvormingsmatrix gepresenteerd. Deze matrix geeft aan over welke besluiten er advies en/of instemming gevraagd gaat worden door de directie aan achtereenvolgens het team, bestuur, MR en BOV

Formele besluitvormings matrix

ADVIES

Besluiten	Team	Bestuur	MR	Bov
1. intentieverklaring	V	V	V	V
2. Het startdocument	V	V	V	V
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

INSTEMMING

Besluiten	Team	Bestuur	MR	Bov
1. Intentieverklaring		V	V	
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				