

Fusie Update

In deze nieuwsbrieven houden we jullie als medewerkers steeds zo goed mogelijk op de hoogte van de voortgang van het fusieproces. Er is al weer genoeg te vertellen.

De 'waarom'!

Vanuit de medewerkers is ons gevraagd doorlopend stil te blijven staan bij de reden van deze fusie. Waarom willen we dit ook al weer? In het kort levert deze fusie voor beide organisaties winst op. De fusie biedt kansen voor de versteviging van de onderwijskwaliteit. Door de samenvoeging van de servicebureaus hebben we meer kennis en expertise in huis om de schoolteams optimaal te ondersteunen. Door onderwerpen als bijvoorbeeld huisvestingsregelgeving, ict/infrastructuur en eigenrisicodragerschap samen op te pakken, ontstaat meer ruimte voor specialisatie, zonder dat dat ten koste gaat van middelen die beter in het primaire proces ingezet kunnen worden.

Ook ontstaat door de schaalgrootte een bestuur dat als vertegenwoordiger van het openbaar onderwijs, als serieuze partij in de provincie aan tafel deel kan nemen.

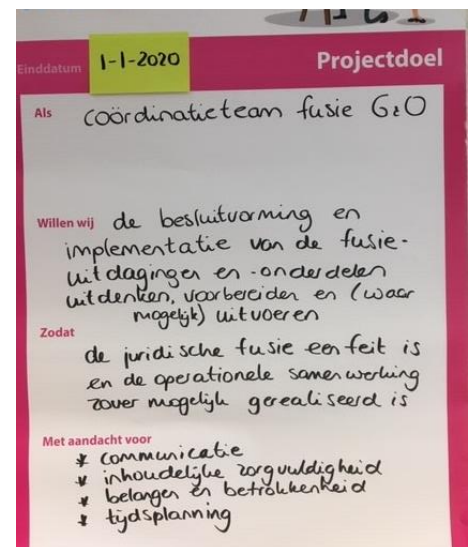
Het proces

De ondertekening van de intentieverklaring was de aftrap van het fusieproces. In twee dagen heeft een kleine groep, bestaande uit een externe begeleider Paulien Huizenga, 2 directeurs van beide organisaties en 4 vertegenwoordigers uit de beide servicebureaus, het fusieproces uitgelijnd: welke stappen moeten er genomen worden om het doel: juridische fusie per 1/1/2020 te realiseren.

Met behulp van de werkvorm scrum heeft het coördinatieteam na de eerste dag al mooie producten opgeleverd.

Wens van de bestuurders is het fusieproces met energie, tempo en eenvoud op te pakken, daarom ook de keus voor Scrum. Aan het eind van de eerste dag is de (globale) tijdlijn voor de fusie opgeleverd. Deze is in twee stromen opgedeeld:

- **De blauwe lijn:** *het bestuurlijke en juridische traject* - de formele documenten die opgeleverd moeten worden en besluiten die door de verschillende organisatieonderdelen van beide organisaties en de gemeenten genomen moeten worden.
- **De groene lijn:** *het organisatorische en inhoudelijke traject* - het aan de slag gaan met de werkwijze binnen de gezamenlijke organisatie. Het samenwerken start meteen en de activiteiten daarbinnen zullen de komende jaren uitgevoerd worden.



De tweede scrumdag heeft meer gedetailleerd inzicht gegeven in tijdlijn en welke thema's er voorliggen. Er is per thema een opdracht geformuleerd, de samenstelling van de groepen is in kaart gebracht en de tijdlijn die erbij hoort. Ook is

het coördinatieteam en de werkwijze voor het volgende deel van het fusieproces bepaald. Paulien Huizenga, Marjolein van den Berg en Dineke Nieuwland houden zich bezig met de verbinding van de blauwe en groene tijdlijn.

De thema's

De volgende themagroepen gaan aan de slag: Raad van Toezicht, GMR, Servicebureau, Structuur, Mens / HR, Financiën & huisvesting, Identiteit en Onderwijs & kwaliteit. Zij krijgen vanuit de coördinatiegroep een opdracht mee. Die opdracht is gebaseerd op de kansen en uitdagingen die zijn geconstateerd vanuit het onderzoeksrapport van Hier Management. We kijken daarbij vooral naar wat er nodig is om de fusie per 1 januari 2020 technisch mogelijk te maken, wat er handig/prettig is om voor 1 januari klaar te hebben en wat er ook in de nieuwe organisatie opgepakt kan worden. Voor de samenstelling van de groepen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de bestaande organisatiestructuren. Mocht je interesse hebben in deelname aan een van de themagroepen, dan kun je dat aangeven bij Dineke of Marjolein. De mailadressen staan beide onder aan deze nieuwsbrief.

Themagroep Mens/HR



Vanuit de themagroep Mens / HR al vast een concrete vraag voor alle medewerkers:

Wij zijn nieuwsgierig naar wat er speelt en leeft onder de medewerkers als het gaat om de fusie. Bijvoorbeeld vragen die betrekking hebben op je rechtspositie. Met de input van deze vragen willen we de Frequently Asked Questions die met de vorige nieuwsbrief zijn meegestuurd uitbreiden en steeds blijven aanvullen. Stel al je vragen gerust, het liefst voor 1 maart, via Marjolein, Dineke of je eigen directeur.

POP up!

Leuk om te melden voor Odysseecollega's. Bij Gearhing wordt gewerkt met POP Up-beleid. Dat houdt in dat iedereen in de organisatie wordt uitgenodigd mee te denken met beleidsthema's, gedurende korte perioden – gericht op het opleveren van een product / beleid. In maart gaat een POP up lopen op het thema IKC-beleid. Medewerkers van Odyssee, die in dit thema geïnteresseerd zijn, zijn van harte welkom hieraan mee te doen.

Groet en fijne vakantie,

Namens coördinatieteam Fusieproces

Marjolein en Dineke

Marjolein.van.den.berg@gearhing.net

dnieuwland@odysseescholen.nl