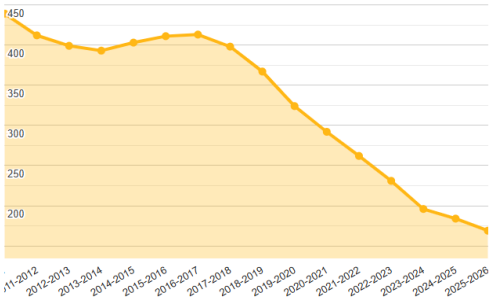
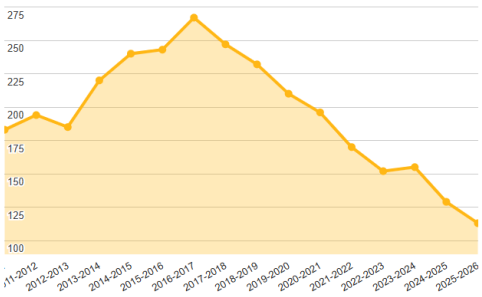
Dienst Uitvoering Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

FER fusie De Bron - Westerparkschool

Fusie-effectrapportage:
Overdracht van de basisschool De Bron (ASKO) aan Amsterdam West Binnen de Ring (AWBR) en gelijktijdig fusie met Westerparkschool (AWBR)

Versie 13 mei 2026

1.1 *Beoogde fusie en fusieproces* Informatie over de beoogde fusie en stappen die in het fusietraject moeten worden doorlopen.	Beoogde fusie De besturen van ASKO (Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Interconfessioneel Onderwijs) en AWBR (Stichting voor openbaar primair onderwijs Amsterdam West Binnen de Ring) beogen een scholenfusie per 1 augustus 2026 tussen De Bron en de Westerparkschool. Met een fusie willen de besturen van twee scholen één sterke en toekomstbestendige school voor alle leerlingen in de wijk realiseren. Voor de Westerparkschool betekent dit niet alleen een uitbreiding van het leerlingenaantal, maar ook een verandering in schoolcultuur en organisatie. Er komen immers nieuwe leerlingen, ouders en personeelsleden bij en dat doet iets met de groepsdynamiek. Dit vraagt om een zorgvuldige balans tussen behoud van de bestaande sterke punten van de Westerparkschool en de integratie van nieuwe leerlingen, ouders en teamleden. De fusie biedt kansen om kwalitatief goed onderwijs te versterken, expertise te bundelen en een stevig schoolprofiel neer te zetten, dat aansluit bij de behoeften van de wijk; een school die geworteld is in de Staatsliedenbuurt, die een aantrekkelijke leer- en werkomgeving biedt waarin alle leerlingen, ouders en personeel zich welkom en thuis voelen. Uitgangspunt is dat de onderwijskundige en organisatorische uitgangspunten van de Westerparkschool bij de fusie leidend zijn. (Zie paragraaf 1.3. en 1.5. voor een uitgebreide toelichting op doel en uitgangspunten). Aanleiding voor de fusie. Er is een daling van het aantal leerlingen zichtbaar op beide scholen. Deze wordt veroorzaakt door demografische ontwikkelingen in de wijk en de sterke concurrentie van andere (openbare) scholen. Een fusie tussen beide scholen biedt mogelijkheden om de omvang te vergroten en een krachtiger onderwijsprofiel te ontwikkelen, waarmee goed onderwijs in de wijk gewaarborgd kan blijven. Vanwege de toenemende kwetsbaarheid van de scholen door het teruglopend aantal leerlingen en de daaruit voortvloeiende zorgen over de continuïteit van het onderwijs (zie 1.3. voor uitgebreide motieven), mede ingegeven door de maatschappelijke en stedelijke opdracht om kwalitatief onderwijs toegankelijk en duurzaam te houden in de wijk, hebben de besturen het voornemen uitgesproken om De Bron aan AWBR over te dragen (bestuursoverdracht op grond van artikel 56 WPO), gevolgd door een gelijktijdige fusie met de Westerparkschool. Het Brin-nummer van de Westerparkschool (18VJ00) blijft na de fusie bestaan; dat van De Bron (16DF00) vervalt. Uitgangspunt is dat de Westerparkschool de leerlingen en het team van De Bron over neemt, zoals gebruikelijk bij een fusie. Vanaf 1 augustus 2026 zal de school gebruik gaan maken van het gebouw van Westerparkschool. ASKO draagt vóór 1 augustus 2026 het gebouw van De Bron over aan de Gemeente Amsterdam. Leerlingenprognoses Beide scholen laten in de afgelopen 10 jaar een daling in leerlingaantallen* zien: Westerparkschool  De Bron  **Westerparkschool was tot in 2022 verdeeld over twee locaties en is naar één locatie gegaan. Deze verandering is niet van invloed geweest op de dalende trend.*

	Vanuit de DUO gegevens kunnen we de prognoses voor beide scholen aflezen. Voor Westerparkschool loopt het leerlingaantal de komende 7 jaar terug naar 162 lln. waarna het tot 2044 licht zal groeien naar ongeveer 184 leerlingen. Voor De Bron zien we het volgende beeld. Na een kleine daling naar ongeveer 123 leerlingen is een lichte groei voorzien naar ongeveer 140 leerlingen. Door een fusie komt de school in het eerste jaar, met ongeveer 250 leerlingen, boven de opheffingsnorm van de gemeente Amsterdam (194). Hiermee wordt er een stevige basis in leerlingenaantal om de school voldoende tijd te geven voor groei en profilering. <u>Fusieproces op hoofdlijnen</u> Sinds februari 2026 werken ASKO en AWBR, samen met de teams van De Bron en de Westerparkschool, aan een zorgvuldig en transparant proces om te komen tot samenvoeging van de scholen per 1 augustus 2026. Doel is om het traject voor leerlingen, ouders en personeel zo soepel mogelijk te laten verlopen. Daarbij worden alle stappen gevolgd die voortvloeien uit de wettelijke vereisten voor overdracht en fusie, waaronder het opstellen van een fusie-effectrapportage, het organiseren van een ouderraadpleging en het betrekken van de medezeggenschapsraden. Voor de detailplanning wordt verwezen naar de tijdlijn in bijlage 1. Het proces is gestart met een gezamenlijke oriëntatie van beide besturen en directies op de noodzaak van samenvoeging, ingegeven door het structureel dalende leerlingaantal bij De Bron en de noodzaak om een duurzame en toekomstbestendige onderwijsvoorziening in de wijk te behouden. Deze aanleiding is met ouders gedeeld tijdens een informatieavond op 17 februari 2026 op De Bron en op 11 maart 2026 bij de Westerparkschool, waarin tevens de doelen, mogelijke scenario's en eerste processtappen zijn toegelicht. In dezelfde periode zijn de medezeggenschapsraden formeel geïnformeerd over de voorgenomen plannen. Op basis van deze startbijeenkomsten is een intensief traject ingezet waarin informatievoorziening, ouderbetrokkenheid en transparantie centraal staan. Er is een ouderraadpleging georganiseerd in april 2026, waarin ouders hun visie op de samenvoeging konden geven. Tegelijkertijd is een inventarisatie gestart onder ouders van De Bron waarin zij konden aangeven of hun kind meeverhuist naar de Westerparkschool of mogelijk een andere school overweegt. Deze inventarisatie is uitgevoerd via een aparte brief en formulier dat via de school is verspreid. Voor ouders die aanvullende vragen hadden, zijn inloopmomenten georganiseerd door de directies en besturen. Parallel hieraan is gewerkt aan de formele onderdelen van het fusieonderzoek: de fusie-effectrapportage, het opstellen van scenario's voor personeel en financiën, en het verzamelen van input van externe partners zoals de gemeente Amsterdam. De presentatie die ouders ontvingen laat zien hoe deze fases zich verhouden tot de besluitvorming door medezeggenschapsraden, raden van toezicht en beide besturen. Daarbij is nadrukkelijk aandacht voor de onderwijskundige en pedagogische aansluiting van leerlingen die overgaan naar de Westerparkschool. Tot slot zijn de voorbereidingen getroffen voor de daadwerkelijke overdracht van leerlingen en dossiers. Bij een samengaan van twee scholen volgen in principe alle leerlingen de fusie en hebben dus een plek op de Westerparkschool. Ouders mogen ook voor een andere school kiezen, die procedure wordt begeleid via het plaatsingsbureau van de gemeente Amsterdam. Als leerlingen niet geplaatst kunnen worden op een andere school dan Westerparkschool is er voor die leerlingen een plek op de Westerparkschool. De overdrachtsfase vraagt om zorgvuldigheid in dossieroverdracht, warme overdrachten tussen intern begeleiders en aandacht voor groepsvorming en pedagogisch klimaat bij de ontvangende school. De uitvoering hiervan loopt door tot na 1 augustus 2026 , met een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ASKO, AWBR, directies en teams om de effecten op onderwijskwaliteit, welzijn en organisatie te monitoren.

1.2 *Tijdsbestek* Informatie over het tijdsbestek waarbinnen de fusie zal worden gerealiseerd, de beoogde fusiedatum en de onderwerpen die na de formele fusiedatum nog geregeld moeten worden.	Beoogde fusiedatum De beoogde datum van de bestuursoverdracht en scholenfusie is 1 augustus 2026. Definitieve besluitvorming over de fusie is gepland eind juni 2026, na instemming van beide betrokken medezeggenschapsraden en nadat aan alle andere wettelijke formaliteiten is voldaan. Onderwerpen die na de fusie nog geregeld moeten worden **Overdracht leerlingen** Westerparkschool vormt de basis voor het onderwijs na de fusie. De projectgroep, gevormd door de directies van beide scholen en een externe procesbegeleider, heeft daarom de onderwijsmethoden en pedagogische aanpakken van de scholen vergeleken en onderzocht hoe de overgang van De Bron naar Westerparkschool zo soepel mogelijk kan verlopen. Westerparkschool heeft uitgesproken om de kennis en expertise van De Bron over de Familieschool verder uit te werken en als school ook door te groeien naar een Familieschool. Dit proces is tijdens het fusieproces opgestart en zal ook na de formele fusiedatum verder worden voortgezet. Een tweede aspect is een goede en warme overdracht voor alle leerlingen van De Bron naar de Westerparkschool en/of andere scholen uit de buurt. De IB-ers van beide scholen hebben samen met de directies hiervoor een planning uitgewerkt zodat er voldoende tijd is om hier zorg voor te dragen. Een implementatieplan wordt opgesteld op basis van input uit het voortraject en de projectgroep. Het plan wordt als separaat document nog voor 1 juni 2026 aangeboden aan de medezeggenschapsraden, waarna hierover op een later moment, los van de besluitvorming over de fusie, medezeggenschap wordt georganiseerd conform de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Een en ander is weergegeven en uitgewerkt in bijlage 2; overeenkomsten en verschillen De Bron en Westerparkschool. **Begeleiding personeel** Gezien de beperkte tijd naar de fusiedatum is er zo maximaal mogelijk ingezet op kennismaking en samenwerking, zodat beide teams zich als één gezamenlijk schoolteam gaan ontwikkelen. Personeel van De Bron dat overgaat naar Westerparkschool wordt na de fusie extra begeleid in de pedagogische en didactische werkwijze van de Westerparkschool. Tegelijkertijd wordt binnen de Westerparkschool aandacht besteed aan het behouden en versterken van de groepsdynamiek en expertise binnen het team. Er wordt rekening gehouden met de positie van medewerkers met vaste en tijdelijke contracten, de rechten van onbevoegde leerkrachten en de integratie van nieuw personeel op een manier die de werksfeer en onderwijskwaliteit ten goede komt. Zie hiervoor ook de detailplanning met een overzicht van activiteiten en de afspraken die t.z.t. voortvloeien uit het Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) met de vakcentrales. **Juridisch** Als alle stappen in de besluitvorming zijn doorlopen, dan wordt de fusie geëffectueerd via een notariële akte. De akte zal de bepaling bevatten dat AWBR alle rechten en plichten t.a.v. De Bron van ASKO overneemt en een deel van het personeel van ASKO dat meegaat in gelijke betrekkingen en onder dezelfde voorwaarden als vermeld in de akte van benoeming overneemt (zie vervolgparagrafen). De fusie moet na het passeren van de akte nog formeel worden doorgevoerd in de administratieve systemen van het ministerie (DUO) en de besturen. **Administratief-technische zaken** Tenslotte zal na de formele fusiedatum nog een aantal technisch-administratieve zaken worden geregeld, zoals het opzeggen van contracten, de overdracht van financiële verplichtingen en de afronding van administratieve dossiers van De Bron.

1.3 *De motieven voor de fusie* Beschrijving van de aanleiding en beweegredenen en eventuele noodzaak (motieven) voor de fusie. Te denken valt bijvoorbeeld aan regionale omstandigheden die aanleiding zijn voor de fusie en positieve effecten met betrekking tot de doelmatigheid, continuïteit, kwaliteit en responsiviteit van het onderwijs	De voorgenomen fusie tussen De Bron en Westerparkschool is het resultaat van een zorgvuldige afweging waarin zowel onderwijskundige, demografische, financiële als maatschappelijke overwegingen een rol spelen. De afzonderlijke motieven staan niet op zichzelf, maar hangen nauw met elkaar samen en versterken elkaar. In onderlinge samenhang laten zij zien dat een fusie noodzakelijk is om ook op langere termijn goed, toegankelijk en toekomstbestendig onderwijs in de Staatsliedenbuurt te kunnen blijven bieden. De motieven voor de fusie zijn als volgt: **1. Continuïteit van onderwijs en wijkfunctie** Beide besturen hechten groot belang aan thuisnabij en toegankelijk onderwijs voor kinderen in de wijk. De fusie sluit aan bij de stedelijke opdracht om kinderen binnen hun eigen leefomgeving naar school te laten gaan. De Bron vervult hierin al een centrale rol als Familieschool, waarin onderwijs, opvang en ondersteuning samenkomen. De fusie biedt de mogelijkheid om deze functie over te dragen aan de Westerparkschool en daardoor te behouden en verder te versterken, in een stabiele schoolorganisatie met voldoende schaal en draagkracht. **2. Structurele krimp beide scholen** Beide scholen hebben te maken met een structurele daling van het aantal leerlingen. Voor De Bron betekent dit dat zij al geruime tijd een relatief klein leerlingenaantal kent, dat naar verwachting ook op de langere termijn onder druk blijft staan. In een context van blijvende krimp beperkt dit de mogelijkheden om zelfstandig een duurzame schoolorganisatie in stand te houden. **3. Kwetsbaarheid van de huidige situatie van De Bron** De beperkte omvang van De Bron maakt de school organisatorisch en financieel kwetsbaar. Een klein leerlingenaantal leidt tot een smalle personele bezetting, beperkte flexibiliteit in de organisatie en hogere gevoeligheid voor schommelingen in instroom en uitstroom van leerlingen en personeel. Dit vergroot het risico dat de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs in de toekomst onder druk komen te staan. **4. Financiële en organisatorische randvoorwaarden voor kwaliteit** Een stabiele schoolorganisatie is een belangrijke randvoorwaarde voor het kunnen blijven bieden van kwalitatief goed onderwijs. Dalende leerlingenaantallen leiden tot afnemende bekostiging, terwijl de vaste lasten grotendeels gelijk blijven. Door samenvoeging ontstaat een school van voldoende omvang om middelen duurzaam en doelmatig in te zetten, investeringen in onderwijsontwikkeling te blijven doen en ondersteuning voor leerlingen structureel te borgen. **5. Personele continuïteit en professionele ruimte** De fusie draagt bij aan het behoud van werkgelegenheid en aan de vorming van een breder, stabieler team. In een grotere schoolorganisatie ontstaan betere mogelijkheden voor samenwerking, specialisatie en professionele ontwikkeling. Dit verlaagt de kwetsbaarheid bij uitval en draagt bij aan aantrekkelijk werkgeverschap en onderwijskwaliteit. **6. Bestuurlijk en gemeentelijk draagvlak** De voorgenomen fusie sluit aan bij de afspraken en ambities binnen het Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam, waarin het samenvoegen van kleine en kwetsbare scholen wordt gezien als middel om continuïteit en kwaliteit van onderwijs te borgen. Ook de gemeente Amsterdam onderschrijft het belang van een duurzame schoolvoorziening in deze wijk en ziet de fusie als een passende oplossing binnen de bredere gebiedsontwikkeling. **Samenhang en proportionaliteit** In samenhang bezien leiden deze motieven tot de conclusie dat het voortzetten van De Bron als zelfstandige school onvoldoende perspectief biedt op een duurzame toekomst. De fusie kan daarnaast ook voor beide scholen een positief gevolg hebben. Vanuit gelijkwaardigheid kan er in de toekomst gewerkt worden aan een toekomstbestendige school. De fusie van beide scholen wordt door beide besturen gezien als een proportionele en toekomstgerichte maatregel om goed onderwijs in de wijk te waarborgen. Bij deze afweging is nadrukkelijk betrokken dat een school voor katholiek onderwijs als zelfstandige voorziening uit de wijk verdwijnt.

1.4 *Alternatieven voor de fusie* Beschrijving van de alternatieven voor de fusie (andere fusiepartner of samenwerkingsvorm) en de uitkomst van het onderzoek naar de alternatieven.	In voorbereiding op deze fusie zijn door ASKO meerdere toekomstscenario's onderzocht, met als uitgangspunt het waarborgen van kwalitatief goed en thuisnabij onderwijs in de Staatsliedenbuurt. Hierbij kwamen twee alternatieven naar voren; zelfstandig voortbestaan of sluiting van De Bron. In het onderzoek naar de effecten zijn door Edunamics ook twee andere alternatieven verkend; een fusie met de Catamaran vallend binnen de Staatsliedenbuurt en een fusie met een andere school buiten de Staatsliedenbuurt. De onderzochte alternatieven hadden betrekking op zowel behoud van De Bron als zelfstandige school, als op mogelijke samenwerkingen of samenvoegingen binnen en buiten de wijk. Hieronder volgt een beknopte beschrijving van de vier relevante alternatieven, inclusief hun belangrijkste voor- en nadelen. **1. Zelfstandig voortbestaan van De Bron** **Voordelen** • Continuïteit in gebouw, team en pedagogisch klimaat. • Geen overgang voor leerlingen en ouders. **Nadelen** • Structureel te lage leerlingaantallen en krimp maakt kwaliteit en formatie ontoereikend. • Financieel en organisatorisch niet toekomstbestendig. • Toenemende noodzaak tot complexe combinatiegroepen, met negatieve impact op onderwijskwaliteit. **2. Sluiting van De Bron** **Voordelen** • Relatief eenvoudige procedure zonder intensief fusietraject. • Ouders behouden volledige keuzevrijheid voor herplaatsing. **Nadelen** • Groepen vallen uiteen; verlies van sociale netwerken van leerlingen. • Risico dat plaatsing elders in de wijk niet mogelijk is. • Geen tot minder ruimte voor zachte landing of onderwijskundige borging voor overgaande leerlingen. • Grote emotionele en praktische impact op ouders en personeel. **3. Fusie met De Catamaran (binnen de Staatsliedenbuurt)** **Voordelen** • Onderwijs blijft binnen de eigen wijk; beperkte impact op reistijd van leerlingen. • Kansrijke match qua schaal, buurtprofiel en pedagogisch klimaat. • Relatief overzichtelijke integratie door nabijheid. **Nadelen** • Capaciteit van De Catamaran is beperkt; huisvesting en groepssamenstelling vergen zorgvuldige afweging. • Minder robuuste lange termijnoplossing dan fusie met een grotere school. • Druk op team en gebouw bij extra instroom. • AMOS, bestuur Catamaran, is voornemens om uiterlijk 2030 de school te verhuizen naar Marktkwartier. **4. Fusie met een school buiten de Staatsliedenbuurt** *(o.a. Theo Thijssen, Dr. Rijk Kramer, De Waterkant)* **Voordelen** • Grote, stabiele scholen met meer expertise en ondersteuningscapaciteit. • Breder onderwijskundig aanbod; sterke zorgstructuur. • Duurzame lange termijnoplossing. **Nadelen** • Minder thuisnabij onderwijs; verlies van binding met de wijk. • Grotere overstap voor leerlingen en ouders, zowel sociaal als praktisch. • Minder logische aansluiting bij buurtvoorzieningen, opvang en sociale structuren. **Conclusie uit het alternatiefonderzoek** Uit de analyse blijkt dat geen van de alternatieven dezelfde mate van onderwijskundige continuïteit, nabijheid en stabiliteit biedt als een fusie tussen De Bron en de

	Westerparkschool. Zowel de schaalgrootte, de aanwezige voorzieningen, de onderwijskundige aansluiting als de geografische nabijheid maken de Westerparkschool tot de meest logische en haalbare partner. Een fusie binnen de wijk waarborgt behoud van onderwijs dichtbij huis, een soepele overgang voor leerlingen en gezinnen, en een toekomstbestendige schoolorganisatie.
1.5 ***Te bereiken (gekwantificeerde) doelen van de fusie*** Beschrijving van wat het bestuur wil bereiken met de fusie en de meerwaarde van de fusie voor ouders en leerlingen, bijvoorbeeld een hogere kwaliteit of meer keuzemogelijkheden.	Met de beoogde fusie willen besturen voldoen aan hun maatschappelijke opdracht: goed en toegankelijk onderwijs voor alle leerlingen in de wijk. In een omgeving die ontwikkeling bevordert. De Bron kan in de huidige vorm niet voortbestaan zonder dat dit ten koste gaat van de onderwijskwaliteit en toegankelijkheid. Door beide scholen te laten fuseren wordt gewaarborgd dat de fusieschool een stabiele en toekomstgerichte onderwijsomgeving biedt voor leerlingen, ouders en personeel. Concreet willen we het volgende realiseren: • Behoud en de versterking van de wijkfunctie van de school, waarbij de fusieschool een toegankelijke en verbindende plek is voor leerlingen, ouders en samenwerkingspartners. • Een schoolorganisatie waarin kwalitatief goed onderwijs wordt aangeboden vanuit een sterke pedagogische en didactische basis. • Een veilig pedagogisch leerklimaat, te meten door periodieke vragenlijsten, met als doel gelijkblijvende of stijgende cijfers met betrekking tot sociale veiligheid. • Het behoud van teamleden en de opbouw van een stabiel team, waarbij continuïteit wordt gewaarborgd en professionele ontwikkeling wordt gestimuleerd. • Een stabiel leerlingaantal van rond de 200-250 leerlingen, waardoor de continuïteit voor de komende jaren is gegarandeerd. • Een financieel gezonde school, waarin middelen efficiënt worden ingezet en de bedrijfsvoering toekomstbestendig is.

2. Communicatie over de fusie	
2.1 ***Wijze waarop medezeggenschapsraden zijn en worden betrokken***	**MR's** De medezeggenschapsraden van beide scholen zijn conform hun rol, zoals vastgelegd in de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) en de Wet medezeggenschap op scholen (WMS), betrokken bij het fusietraject en zijn voor het bevoegd gezag en de schooldirecties de formele gesprekspartner aangaande de fusie van beide scholen. De betrokken MR's hebben ieder vanuit hun wettelijke positie verantwoordelijkheid genomen in het proces, waarbij ruimte is gecreëerd voor dialoog, co-creatie (tussentijdse feedback momenten op de FER) en het komen tot een zorgvuldig en gedragen besluit. De voortgang van het fusietraject is een vast agendapunt geweest in de reguliere MR-vergaderingen, waarin zowel inhoudelijke als procesmatige aspecten zijn besproken. Conform artikel 10, onder h, van de WMS hebben de MR's instemmingsrecht op het voorgenomen fusiebesluit en op deze fusie-effectrapportage. De instemming van de MR's ziet nadrukkelijk op de fusie en de daarin beschreven effecten en afwegingen. Daarnaast is met de MR's overleg gevoerd over de wijze waarop de ouderraadpleging wordt vormgegeven en ingebed in het besluitvormingsproces. **GMR's** Beide besturen hebben hun GMR geïnformeerd over de intentie tot fusie, de onderliggende motieven en het te doorlopen besluitvormingsproces. De GMR's zijn gedurende het traject geïnformeerd gehouden over de voortgang en kunnen vanuit hun rol ongevraagd adviseren. In deze casus is sprake van een bestuursoverdracht van één school, gevolgd door een directe scholenfusie op een ondeelbaar moment, en niet van een besturenfusie. De bestuursstructuren blijven ongewijzigd. Daarmee is, conform de uitgangspunten van de WMS, geen sprake van een aangelegenheid van gemeenschappelijk belang voor alle of de meerderheid van de scholen binnen het bestuur. Om die reden ligt de instemmingsbevoegdheid op de fusie en de fusie-effectrapportage bij de betrokken MR's en niet bij de GMR's. Voor zover de fusie rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen heeft voor personeel, worden deze behandeld binnen het kader van het Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO, gepland op 27 mei 2026), conform hoofdstuk 13.2 van de CAO PO. De GMR's, en in het bijzonder de personeelsgeleding (P(G)MR), worden hierbij betrokken vanuit hun rol in het overleg over personele aangelegenheden, in afstemming met de vakorganisaties. De vaststelling van een eventueel DGO-akkoord vindt plaats buiten de instemmingsprocedure op de FER.
2.2 ***Wijze waarop Raad van Toezicht is en wordt betrokken***	De beide Raden van Toezicht (RvT's) zijn geïnformeerd over het proces en zijn/worden in de reguliere vergaderingen door de eigen bestuurder geïnformeerd over de voortgang. De RvT's hebben een goedkeuringsbevoegdheid ten aanzien van de fusie/overdracht. Het voorgenomen fusiebesluit, waarin de bestuursoverdracht wordt beschreven, wordt voorgelegd aan de RvT's nadat MR's hebben ingestemd met de vaststelling van de FER en fusie en nadat de notariële akte in concept is opgesteld.

2.3 ***Wijze waarop personeel, ouders en leerlingen zijn en worden betrokken***	a. In het proces zijn ouders in eerste instantie via brieven en daarop volgende ouderinformatiebijeenkomsten geïnformeerd over de fusieverkenning. Ouders van beide scholen konden hun vragen en zorgen delen. Gedurende het proces zijn ouders geïnformeerd, vanaf april 2026 ook via een speciale website met actuele informatie en een Q&A-sectie. Inloopmomenten vanaf maart tot aan zomer 2026 op beide scholen maakten het mogelijk dat ouders tussentijds met vragen en opmerkingen bij de directie terecht konden. b. De formele ouderraadpleging heeft voor De Bron plaatsgevonden van 13 t/m 17 april. De ouderraadpleging voor de Westerparkschool was ten tijde van het vaststellen van de FER nog niet afgerond. In de bijlage 3 de uitkomsten van de ouderraadpleging van De Bron. De uitkomsten van de ouderraadpleging van de Westerparkschool zullen voor het verstrijken van de instemmingstermijn worden aangeboden aan de MR's. c. Ouders van leerlingen in de leeftijd van 0-3 jaar zijn geïnformeerd via de betreffende stakeholders. Ouders van kinderen die zich al hebben aangemeld, zijn persoonlijk op de hoogte gesteld van de fusieplannen via de directies van de scholen. d. Om de kinderen aan de nieuwe situatie te laten wennen zullen er in de periode vanaf april tot aan zomervakantie meerdere activiteiten samen georganiseerd worden. Voor een concreet tijdspad verwijzen we naar bijlage 4. e. De MR's hebben aangegeven een transparant en zorgvuldig traject te willen doorlopen waarbij iedere stap op een logisch moment wordt gezet. Er is brede erkenning dat de implementatieperiode kort is. Daarom is het implementatietraject direct gestart naast de fusieverkenning. f. Beide teams, zijn regelmatig, zowel formeel als informeel, door de bestuurder van de eigen stichting op de hoogte gehouden middels brieven, bijeenkomsten en op vergaderingen door de directie van de school. g. Het personeel van De Bron volgt de fusie. Beoogd is plaatsing binnen de fusieschool; en bij uitzondering vindt er maatwerk plaats. ASKO heeft daarbij toegezegd dat ze kijken naar interne mogelijkheden voor medewerkers van De Bron. Het personeel van ASKO dat meegaat zal in gelijke betrekkingen en onder dezelfde voorwaarden als vermeld in de akte van benoeming overgenomen worden.
2.4 ***Wijze waarop externe belanghebbenden zijn en worden betrokken*** Bijvoorbeeld gemeenten, andere scholen en/of schoolbesturen, het samenwerkingsverband, bedrijfsleven en samenwerkingspartners.	<u>College van B&W van Amsterdam</u> Onderdeel van deze fusie-effectrapportage is een advies van het college van burgemeester en wethouders van Amsterdam over de wenselijkheid van de voorgenomen fusie. De gemeente let daarbij vooral op de gevolgen van een fusie voor de keuzevrijheid van ouders en de spreiding en bereikbaarheid van de scholen na de fusie. <u>Collega besturen en partners</u> De collega schoolbesturen zijn geïnformeerd over het fusieproces en in de gemeentelijke overleggen op hoofdlijnen op de hoogte gehouden van de voortgang. Het samenwerkingsverband is geïnformeerd, evenals betrokken bedrijven, maatschappelijke organisaties en partners in de doorgaande lijn. Vanuit de directies en besturen zijn in maart 2026 alle wijkscholen op de hoogte gebracht van de verkenning op de fusie. Het proces van plaatsing van leerlingen van De Bron zal gaan plaatsvinden vanaf begin april 2026. <u>Vakbonden</u> De voorgenomen fusie is 26 maart 2026 gemeld bij de SER. Als er sprake is van rechtspositionele gevolgen van de bestuursoverdracht, treden de vakbonden in de bevoegdheden van de P-GMR. De vakbonden zijn door het CvB van ASKO op 24 maart 2026 geïnformeerd over het traject. Op 11 mei 2026 vond er een eerste technisch overleg met de vakbonden plaats, waarna het formele DGO is gepland op 27 mei 2026. De P-GMR leden worden voorafgaand het DGO in de gelegenheid gesteld om met de vakbonden in gesprek te gaan over de fusie. Doel van het DGO is om tot een akkoord te komen over de rechtspositionele gevolgen van de fusie/ overdracht.
3. Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat	

3.1 *Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie* Beschrijving van de omvang van de rechtspersoon na fusie en de wijze waarop de organisatie na de fusie wordt ingericht en taken en verantwoordelijkheden worden verdeeld. Wanneer sprake is van een bestuurlijke fusie wordt hier beschreven hoe de toegankelijkheid van het bestuur voor personeel, ouders en leerlingen wordt geborgd en waar zij na de fusie terecht kunnen met vragen en klachten.	Onderdeel van de fusie is een overdracht van de school volgens artikel 56 van de WPO. De omvang van AWBR neemt toe met het aantal leerlingen dat meegaat met de fusie en dat is naar verwachting rond 68 lln. Het gaat dus niet om een substantiële uitbreiding van AWBR (rond de 4300 leerlingen in 15 scholen). De toegankelijkheid van het bestuur voor personeel, ouders en leerlingen staat dan ook niet onder druk. Door de overname zal het aantal scholen van ASKO met één dalen. Ook het aantal leerlingen binnen ASKO neemt af. Ook hier geldt dat er geen sprake is van een substantiële afname (nu rond de 10400 in 34 scholen). In totaal verdwijnt er dus één school in de Staatsliedenbuurt. Bij aanvang van het proces is aangegeven om te kijken naar een zorgvuldige integratie van beide scholen waarbij het streven is om het beste van beide scholen te gaan gebruiken. Door het korte tijdsbestek is de integratie toch anders vormgegeven namelijk als een ongelijkwaardige fusie is. De onderwijskundige en organisatorische uitgangspunten van AWBR en Westerparkschool zijn leidend. Ondanks deze ongelijkwaardigheid is door de directie van de Westerparkschool uitgesproken om na de fusie wel gebruik te willen maken van de aanwezige kennis en expertise, werkwijze en kenmerken van De Bron, zodat ook voor deze leerlingen er een fijne en herkenbare situatie gaat ontstaan. <u>Omvang fusieschool</u> Na de fusie is er sprake van een school van zo'n 200-250 leerlingen, met een team van ongeveer 23,00 FTE. Dit is inclusief directie en OOP. Het samenvoegen van twee schoolculturen zal aandacht krijgen in het vervolg proces. <u>Schoolleiding</u> Uitgangspunt is dat de fusieschool uiteindelijk geleid zal worden door één directeur. <u>Onderwijs en Organisatie fusieschool</u> In het onderzoek van de projectgroep naar onderwijsinhoudelijke overeenkomsten en verschillen is op hoofdlijnen het volgende vastgesteld. De scholen lijken erg op elkaar. Belangrijke overeenkomsten van beide scholen zijn: **1. Onderwijsconcept & pedagogisch-didactisch klimaat** • Beide scholen werken vanuit een leerstofjaarklassensysteem (traditioneel model). • Beide maken gebruik van Vreedzaam als sociaal-emotioneel leerprogramma. • Beide scholen benadrukken veiligheid, betrokkenheid en inclusie in hun pedagogisch klimaat. • De onderwijsvisie van beide scholen bevat sterke accenten op: o wereldburgerschap o zelfstandigheid o verantwoordelijkheid van leerlingen o ontwikkeling naast kennisoverdracht (creativiteit, flexibiliteit, talentontwikkeling) • Beide scholen hanteren Leerling In Beeld als doorstroomtoets. **2. Voedingsgebied en leerlingpopulatie** • Beide scholen trekken leerlingen met name uit postcodegebied 1051, aangevuld met 1052 en 1013. **3. Organisatie & administratieve systemen** • Beide scholen gebruiken Parnassys als LAS. • De vormen van registratie voor sociale opbrengsten zijn vergelijkbaar: o Westerpark: Veiligheidsscan Vreedzaam o De Bron: Kindbegrip • Beide hebben groepen 1-2 gecombineerd, en in de bovenbouw bij krimp soms combinatiegroepen. **4. Ondersteuning & zorgstructuur** • Beide scholen hebben: o specialist meer- en hoogbegaafdheid • Beide hebben een gestructureerde zorgaanpak. • Beiden hebben gedrags- en pestprotocollen / kwaliteitskaarten sociale veiligheid. **5. Samenwerking met voorschool en opvang** • Beide scholen:

- zijn VVE-scholen (categorie C)
- werken met een combinatiefunctionaris
- organiseren warme overdrachten met peuterspeelzalen
- werken intensief samen met een lokale kinderopvang-partner (Westerpark: Elan / De Bron: Dynamo)

- Beide zijn nog niet structureel gestart met een VVE-programma, maar werken richting implementatie.

6. Relatie met ouders / ouderbetrokkenheid

- Beide scholen:
  - sturen op sterke ouderbetrokkenheid
  - communiceren via Parro
  - een medezeggenschapsraad conform de WMS
  - hanteren een vrijwillige ouderbijdrage
  - vragen een vrijwillige kampbijdrage in groep 8
- Zowel ouders als leerlingen geven op beide scholen een voldoende tot ruim voldoende oordeel.

7. Faciliteiten & partnerschappen

- Beide scholen werken samen met externe professionals:
  - bewegings- en motoriekspecialisten
  - kunstvakdocenten
- Beide hebben een aanbod gericht op sociaal-emotionele ontwikkeling, meer- en hoogbegaafdheid en talentontwikkeling.

8. Schoolklimaat en inspectie

- Beide scholen kregen bij het laatste kwaliteitsonderzoek door de onderwijsinspectie het oordeel voldoende.
- Beide besteden aandacht aan kleine cyclus / kwaliteitszorg / opbrengstgericht werken.

Er zijn ook verschillen. In bijlage 3 staat een uitgebreide weergave van de aanpak. De belangrijkste verschillen zijn:

1. Identiteit & Denominatie

- Westerpark: *Openbaar onderwijs*
- De Bron: *Rooms-Katholiek onderwijs*
- Westerpark legt nadruk op inclusie, diversiteit, democratisch burgerschap, Vreedzame School en Eco-schools.
- De Bron legt nadruk op wereldreligies, levensbeschouwing, rituelen en betekenisgeving.

2. Ondersteuningsstructuur & extra voorzieningen

Westerpark

- Denklab (hb)
- Taalcoördinator in opleiding
- Specialist Vreedzame school
- Intraverte therapie

De Bron

- Breder ondersteuningsaanbod (Breintrein, kinderoefentherapie, ON3-5 specialisten)
- Meer externe partners (Aslan, beeldende vorming, motoriek, ondersteuning TSO)

3. Methodes en leerlijnen

Er zijn veel overeenkomsten, maar enkele verschillen:

- Westerpark gebruikt Nieuw Nederlands BG en VLL-KIM, De Bron niet.
- De Bron gebruikt Blink geïntegreerd (lezen en WO), Westerpark gebruikt Blink enkel voor de zaakvakken.
- De Bron gebruikt Getal & Ruimte (junior); Westerpark een ander rekenpakket.

4. Schooltijden en opvang

- De schooltijden zijn niet geheel gelijk, er zijn verschillen in middagpauzes en verschil doordat Westerparkschool vrijdagmiddag vrij heeft en De Bron niet.
- Beide hebben geen opvang op vrije dagen en in schoolvakanties.

	5. Partners & voorzieningen • De Bron heeft meer externe partijen (Aslan, Move & Learn, motoriek, kunst). • Westerpark heeft minder externe aanbieders, maar wel Intraverte (uniek). <u>Toegankelijkheid bestuur</u> Na de fusie kunnen medewerkers, ouders en leerlingen terecht bij het ontvangend bestuur AWBR. De directie is het eerste aanspreekpunt. De school streeft naar laagdrempeligheid en het in gezamenlijkheid zoeken naar oplossingen. Indien dit niet leidt tot de goede maatregelen kan men zich wenden tot stichting AWBR.
3.2 *Gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau* Beschrijving van de verwachte gevolgen van de fusie voor de overzichtelijkheid op locatieniveau en het school-of instellingsklimaat in het algemeen en de maatregelen die eventueel worden genomen om het onderwijs zo te organiseren dat de overzichtelijkheid, toegankelijkheid en herkenbaarheid op locatieniveau gewaarborgd worden.	De fusie heeft geen gevolgen voor de overzichtelijkheid van het bestaande aanbod. De leerlingen van De Bron worden grotendeels ingeschreven bij de Westerparkschool. De organisatie van het onderwijs zal ook na de fusie voor de individuele leerling, ouder en personeel herkenbaar, toegankelijk en overzichtelijk zijn.

3.3 *Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders* Beschrijving van de verwachte gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid en medezeggenschap van personeel, ouders en leerlingen.	Op beide scholen is sprake van een sterk ontwikkelde cultuur van betrokkenheid, zowel vanuit ouders als vanuit het team. Dit vormt een belangrijk uitgangspunt voor een zorgvuldige overgang en voor het behoud van de menselijke maat na de fusie. Ouders spelen op beide scholen een actieve rol in de schoolgemeenschap, maar de aard van die betrokkenheid verschilt enigszins. <u>Leerlingen</u> Voor leerlingen betekent de fusie dat zij te maken krijgen met nieuwe klasgenoten, een andere schoolomgeving en mogelijk andere routines. De Westerparkschool geeft aan dat een veilige, prettige leeromgeving en een zorgzame sociale sfeer centraal staan in de schoolcultuur. Deze uitgangspunten vormen een stevige basis om nieuwe leerlingen op te nemen en groepsvorming zorgvuldig te begeleiden. De teams van beide scholen werken aan een warme overgang, waarbij zij inzetten op kennismakingsactiviteiten, gezamenlijke rituelen en duidelijke routines, zodat leerlingen zich snel veilig en gezien voelen in de nieuwe situatie. <u>Personeel</u> Binnen beide scholen is sprake van een hoge mate van professionele betrokkenheid van medewerkers bij het onderwijs en bij de ontwikkeling van de school. Deze betrokkenheid vormt een belangrijk uitgangspunt bij de inrichting van de fusieschool en bij de borging van de menselijke maat na de fusie. De Westerparkschool kent een professionele schoolcultuur waarin teamleden intensief samenwerken aan een gedeelde pedagogisch-didactische lijn en waarin eigenaarschap, onderlinge afstemming en gezamenlijke kwaliteitsontwikkeling centraal staan. In deze cultuur wordt betrokkenheid zichtbaar in gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs en in actieve deelname aan professionele dialoog en besluitvorming binnen de school. De Bron kent een hecht en betrokken team, waarin nabijheid, korte lijnen en een sterke verbinding met leerlingen en ouders kenmerkend zijn. Medewerkers zijn gewend te werken in een relatief kleinschalige context, waarin individuele verantwoordelijkheden breed zijn en waarin informele afstemming en persoonlijke betrokkenheid een belangrijke rol spelen in het dagelijks handelen. De fusie betekent voor medewerkers van De Bron een verandering van context. Zij gaan werken binnen een grotere schoolorganisatie waarin de onderwijskundige en organisatorische uitgangspunten van de Westerparkschool leidend zijn. Dat vraagt om aanpassing en herijking van werkwijzen en rolopvattingen, en brengt met zich mee dat niet alle bestaande routines en vanzelfsprekendheden een-op-een kunnen worden voortgezet. Deze verandering wordt door de besturen en directie nadrukkelijk onderkend. Tegelijkertijd wordt de professionele expertise, ervaring en betrokkenheid van medewerkers van De Bron gezien als een waardevolle toevoeging aan de fusieschool. De gezamenlijke basis in visie op pedagogisch klimaat, sociale veiligheid en leerontwikkeling maakt dat medewerkers vanuit beide scholen kunnen bijdragen aan een gedeelde schoolcultuur, waarin ruimte is voor professionele inbreng en waarin betrokkenheid niet verdwijnt, maar van karakter verandert. Formele betrokkenheid en inspraak van personeel blijven na de fusie geborgd via de medezeggenschapsstructuur. Binnen deze kaders wordt verwacht dat medewerkers actief bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de fusieschool en zich, binnen de gezamenlijke koers, mede-eigenaar voelen van het onderwijs en de schoolorganisatie. Dit vraagt om een open en professionele houding van alle betrokkenen en vormt een belangrijk aandachtspunt in de eerste periode na de fusie. <u>Ouders</u> Op beide scholen is sprake van een sterke ouderbetrokkenheid, die bijdraagt aan het pedagogisch klimaat en de ontwikkeling van leerlingen. Deze betrokkenheid wordt door beide scholen als essentieel gezien, maar krijgt in de praktijk een verschillende vorm en accentuering. Dit vormt een belangrijk aandachtspunt in de fusie en in de wijze waarop de betrokkenheid van ouders na de fusie wordt vormgegeven en beleefd.

	De Bron heeft kenmerkt met zich met nabij en persoonlijk contact met ouders, waarin educatief partnerschap centraal staat. Ouders worden gezien als samenwerkingspartner en experts van hun eigen kind, en zijn in de dagelijkse praktijk nauw betrokken bij de afstemming rondom de ontwikkeling en het welzijn van hun kind. Deze betrokkenheid is sterk relationeel van karakter, met korte lijnen en laagdrempelige communicatie. De Westerparkschool kent een brede en stevig georganiseerde ouderbetrokkenheid, waarin ouders niet alleen betrokken zijn bij de leerontwikkeling van hun kind, maar ook een belangrijke bijdrage leveren aan het functioneren van de schoolgemeenschap als geheel. Vanuit de waarden van inclusie, diversiteit en democratisch burgerschap worden ouders actief betrokken bij schoolbrede activiteiten, vieringen en samenwerking met wijkpartners. De betrokkenheid is daarbij ingebed in duidelijke structuren en afspraken, passend bij een grotere schoolorganisatie. De fusie brengt deze twee benaderingen van ouderbetrokkenheid samen. Daarbij zijn de uitgangspunten en werkwijze van de Westerparkschool in het eerste deel van traject leidend, in lijn met haar rol als ontvangende school en met haar openbare identiteit. Tegelijkertijd wordt onderkend dat ouders van De Bron gewend zijn aan een meer relationele en persoonlijke benadering, en dat deze manier van betrokken zijn voor hen een belangrijk onderdeel vormt van hun binding met de school. In de fusieschool wordt daarom ingezet op een visie op ouderbetrokkenheid waarin nabijheid, gedeelde verantwoordelijkheid en inclusie centrale waarden blijven. Binnen de organisatorische kaders van de Westerparkschool is ruimte voor persoonlijk contact en afstemming rondom leerlingen, terwijl de school tegelijkertijd vasthoudt aan een herkenbare en transparante structuur voor ouderparticipatie. Van ouders wordt verwacht dat zij zich verbinden aan de gezamenlijke koers van de fusieschool en bijdragen aan een open en respectvolle schoolgemeenschap, waarin verschillen in achtergrond, overtuiging en betrokkenheid worden gerespecteerd. De betrokkenheid en inspraak van ouders blijven formeel geborgd via de medezeggenschapsraad. Daarnaast vormt de dagelijkse samenwerking tussen ouders en school een belangrijk fundament onder het pedagogisch klimaat van de fusieschool. In de eerste periode na de fusie vraagt dit om het delen van wederzijdse verwachtingen, open communicatie en bereidheid om elkaar te leren kennen binnen de nieuwe setting en het beste van beide scholen mee te nemen in de toekomst.
3.4 *Medezeggenschap* Beschrijving van de wijze waarop medezeggenschap na de fusie wordt vormgegeven	De fusie heeft geen directie gevolgen voor de GMR van ASKO, daar de vertegenwoordiger van De Bron ook andere scholen vertegenwoordigt in de GMR. Voor de GMR van AWBR zal de fusie geen consequenties hebben, want de Westerparkschool heeft daarin al een plaats. Na de fusie worden de bestaande medezeggenschapsraden van beide scholen samengevoegd tot één gezamenlijke MR. Hiermee wordt beoogd dat beide ‘bloedgroepen’ in de beginfase van de nieuwe organisatie herkenbaar en vertegenwoordigd blijven. De nieuwe MR kent in deze overgangsfase een omvang van vier tot zes leden, waarbij expliciet wordt geborgd dat minimaal één lid van de personeelsgeleding (PMR) en één lid van de oudergeleding (OMR) afkomstig is van De Bron. Dit sluit aan bij het streven om inspraak en betrokkenheid van beide scholen vanaf de start te waarborgen. Na het eerste jaar evalueert de MR haar werkwijze en samenstelling, waarna in gezamenlijkheid wordt gekomen tot een definitieve samenstelling die past bij de nieuwe, gefuseerde schoolorganisatie.

3.5 *Gevolgen voor voorzieningen* Beschrijving van de gevolgen van de fusie voor het aanbod en de bereikbaarheid van voorzieningen en faciliteiten in brede zin. Te denken valt aan onderwijslocaties, huisvesting, administratieve ondersteuning, helpdesk, ICT, bibliotheekvoorzieningen en ondersteuning van kinderen met bijzondere leerbehoeften	De voorgenomen fusie heeft gevolgen voor het gebruik van schoolvoorzieningen en huisvesting. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de onderwijsvoorzieningen van de fusieschool en het vastgoed dat momenteel in gebruik is bij De Bron. **Huisvesting en vastgoed** Het schoolgebouw van De Bron blijft eigendom van de gemeente Amsterdam. Voorafgaand aan de fusiedatum draagt ASKO het gebouw over aan de gemeente Amsterdam. De gemeente is vervolgens verantwoordelijk voor besluitvorming over de toekomstige bestemming van het pand. De overdracht van het gebouw aan de gemeente vindt plaats conform de bepalingen uit de Wet op het primair onderwijs (artikel 110 WPO), waarin is vastgelegd dat een schoolgebouw aan de gemeente wordt terug geleverd wanneer het niet langer voor bekostigd onderwijs door het betreffende bevoegd gezag wordt gebruikt. Het gebouw van De Bron maakt daarmee geen onderdeel uit van de bestuursoverdracht en fusie. De fusieschool zal haar onderwijsactiviteiten concentreren op de locatie van de Westerparkschool. Deze locatie beschikt over voldoende capaciteit en voorzieningen om het onderwijs aan alle leerlingen van de fusieschool te huisvesten. Op basis daarvan is vastgesteld dat het voortzetten van het onderwijs op één locatie zowel organisatorisch als onderwijskundig passend en toekomstgericht is. Beide besturen hebben de gemeente Amsterdam geïnformeerd over de voorgenomen fusie en de daarmee samenhangende huisvestingskeuzes. In dat kader is onderkend dat de samenvoeging van de scholen vraagt om rust en stabiliteit in het onderwijslandschap van de Staatsliedenbuurt. Verdere besluitvorming over het gebouw van De Bron ligt bij de gemeente. Op het moment van het opstellen van deze fusie-effectrapportage is nog niet bekend welke invulling de gemeente aan het gebouw zal geven. **Bereikbaarheid en voorzieningen** De locaties van De Bron en de Westerparkschool liggen hemelsbreed dicht bij elkaar. Door de concentratie van het onderwijs op één locatie verandert de bereikbaarheid van onderwijsvoorzieningen voor een deel van de leerlingen en ouders. Tegelijkertijd blijft het onderwijsaanbod binnen dezelfde wijk beschikbaar, waardoor de school haar wijkgerichte functie kan behouden. **Toekomstige ontwikkeling van de fusieschool** De fusie biedt mogelijkheden om de fusieschool verder te ontwikkelen als een sterke wijk- en familieschool, met een samenhangend onderwijsaanbod en ruimte voor samenwerking met partners in de wijk. Bij aanvang van het nieuwe schooljaar wordt een plan uitgewerkt waarin activiteiten voor stabilisatie en groei worden omschreven. Onderdelen hiervan zijn gemeenschappelijke visieontwikkeling, herkenbaar imago vanuit beide bloedgroepen, marketing en synergie. De Westerparkschool heeft momenteel een ontwikkelplan promotie en communicatie liggen dat hiervoor als basis zal dienen. Zie bijlage 5.

3.6 ***Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid*** Beschrijving van de verwachte gevolgen van de fusie voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid en de afspraken die hierover zijn gemaakt met bonden en personeel.	**Kernuitgangspunten** • Per 1 augustus 2026 gaat De Bron bestuurlijk over naar AWBR en fuseert gelijktijdig met Westerparkschool. Voor medewerkers geldt een overgang van rechtswege: arbeidsovereenkomsten gaan automatisch over naar AWBR; dienstverbanden lopen ononderbroken door. Functie, schaal/inschaling, werktijdfactor, salarisperspectief en dienstjaren blijven behouden. Er is geen nieuwe arbeidsovereenkomst nodig. • Voor zover de fusie rechtspositionele/arbeidsvoorwaardelijke gevolgen kan hebben, worden deze niet via de FER geregeld, maar in het Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) met de vakorganisaties (CAO PO, hoofdstuk 13.2). De (P)GMR wordt in positie gebracht voor het (voor)overleg; het DGO-akkoord staat los van de instemming op de FER. Het DGO staat gepland op 27 mei 2026. **Arbeidsvoorwaarden** Op hoofdlijnen geven we hieronder weer wat de verwachte gevolgen van de fusie zijn. • Behoud van rechtspositie: de huidige individuele arbeidsvoorwaarden blijven in stand bij overgang naar AWBR (functie, schaal/inschaling, werktijdfactor, dienstjaren en overige schriftelijk vastgelegde arbeidsvoorwaarden). Geen functieverlaging of salarisverlies door de fusie. • Plaatsing & taakinvulling: medewerkers krijgen een plek binnen het team van de fusieschool. Inhoudelijke taak- en teamindeling kan wijzigen door groepsindelingen en organisatie van het onderwijs, binnen de bandbreedte van het geldende functieprofiel (cao-PO). Bij uitzonderingen wordt maatwerk gezocht. • Individuele gesprekken: vóór de overgang vindt met iedere ASKO-medewerker een gesprek plaats met directie/HR over rol, vragen en voorkeuren, inclusief (indien van toepassing) keuzeverklaring overgang/mobiliteit. • Mobiliteit: medewerkers die kiezen niet de fusie te willen volgen, worden vóór 31 juli 2026 binnen ASKO overgeplaatst via de mobiliteitsronde; na 1 juni 2026 is de keuzeruimte beperkter. • AVG & dossieroverdracht: relevante personeelsgegevens worden conform AVG aan AWBR overgedragen; medische gegevens uitsluitend via de bedrijfsarts. Medewerkers worden hierover separaat geïnformeerd; binnen de wettelijke kaders kan bezwaar tegen overdracht van onderdelen worden gemaakt. **Overkomst van personeel en omvang van de formatie** In het kader van de bestuurlijke overgang is op dit moment duidelijk dat 5 medewerkers van De Bron zullen overgaan naar de fusieschool, met een gezamenlijke werktijdfactor van circa 3,6 WTF. Deze raming geeft inzicht in de omvang van de personele overgang en vormt een belangrijk uitgangspunt voor de verdere formatieplanning en personele inrichting van de fusieschool. **Overleg met bonden (DGO) – reikwijdte en planning** Het DGO op 27 mei 2026 richt zich op het juridisch-personele overgangsraamwerk (o.a. bevestiging overgang van rechtswege, eventuele aanvullende waarborgen bij plaatsing, procesafspraken over mobiliteit en implementatie-ondersteuning). Uitkomsten van het DGO worden, zodra vastgesteld, separaat gecommuniceerd aan personeel en betrokken (G)MR-organen en gelden naast deze FER. **Samenvatting** De fusie leidt niet tot verslechtering van individuele arbeidsvoorwaarden; dienstverbanden gaan automatisch over naar AWBR met behoud van rechtspositie. Verdere personele uitwerking (overplaatsing, mobiliteit, terugkeergarantie en eventuele aanvullende waarborgen) volgt het DGO-spoor en wordt na het overleg van 27 mei 2026 vastgesteld en gecommuniceerd.

4. Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid	
4.1 *Effecten van de fusie op de keuzevrijheid* Beschrijving van het keuzeaanbod van scholen / instellingen van een bepaalde richting of pedagogisch-didactische aanpak in het voedingsgebied (basisonderwijs) of de gemeenten waar de huidige leerlingen van de onderwijsinstellingen wonen (voortgezet onderwijs) en het effect van de fusie hierop	De fusie van beide scholen betekent dat het aantal scholen in de Staatsliedenbuurt met één school wordt teruggebracht, maar er blijft sprake van een brede variatie in het onderwijsaanbod en dus behoud van keuzevrijheid voor ouders in algemene zin. *Keuze op denominatie* Door de fusie verdwijnt een interconfessionele school met een brede identiteit en toegankelijkheid. De Westerparkschool is een openbare school waar elk kind welkom is. Op Westerparkschool is net als op De Bron aandacht en ruimte voor diverse levensbeschouwelijke bronnen, er wordt actief en bewust aandacht besteed aan diversiteit, aan levensvragen en ervaringen van kinderen. *Keuze op onderwijsconcept* Beide scholen werken op basis van een leerstofjaarklassensysteem en kennen geen specifiek onderscheiden onderwijsconcept zoals Dalton, Montessori of Jenaplanonderwijs. Door het wegvallen van De Bron verdwijnt er dus geen specifiek onderwijssysteem en blijft de diversiteit in stand. *Conclusie op keuzevrijheid* Op bovenstaande genoemde items blijven de verschillen in de praktijk beperkt en blijft er veel aandacht voor dezelfde principes binnen het onderwijsaanbod van de Westerparkschool.
4.2 *Effecten van de fusie op de diversiteit* Beschrijving van de wijze waarop het bestuur borgt dat de variëteit van het onderwijsaanbod blijft bestaan of wellicht zelfs groter wordt door de fusie. Daarbij kan het zowel gaan om diversiteit op het niveau van scholen/ instellingen als op het niveau van vestigingen. In hoeverre is er sprake van 'interne keuzevrijheid' voor scholen/ instellingen of vestigingen binnen een bestuurlijke eenheid	In algemene zin blijft ook na de fusie sprake van een breed en pluriform onderwijsaanbod in de Staatsliedenbuurt, met verschillen in pedagogische aanpak, onderwijsconcepten en schoolprofielen. De fusie draagt er naar verwachting aan bij dat de leerlingenaantallen op de resterende scholen stabieler worden en dat de omvang van scholen beter in balans komt. Dit draagt bij aan de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs in de wijk in algemene zin.

4.3 ***Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorziening en in de regio*** Beschrijving van de gevolgen van de fusie voor de bereikbaarheid en daarmee de toegankelijkheid van onderwijsvoorzieningen in de regio.	Met het wegvallen van één school verandert het scholenlandschap in de Staatsliedenbuurt. De fusie heeft, op basis van de huidige inzichten, naar verwachting slechts beperkte directe effecten op de overige basisscholen in de wijk. Eventuele effecten op leerling stromen worden gemonitord en betrokken bij verdere afstemming binnen het stedelijk en gebiedsgericht overleg. Tot slot draagt De Bron er zorg voor dat voor alle leerlingen een volledig en zorgvuldig samengesteld kinddossier beschikbaar is, zodat de overgang naar de fusieschool of een andere vervolgschool op een verantwoorde wijze kan plaatsvinden.

5. Kosten en baten van de fusie

5.1 *Financiële kosten en baten*

Overzicht en toelichting van de financiële en kosten en baten van de fusie op korte en lange termijn.

De achtergrond van het voornemen tot bestuursoverdracht en gelijktijdige fusie is mede het gevolg van een daling van het aantal leerlingen van de Bron in de afgelopen jaren. Naast de vraag of behoud van kwaliteit van onderwijs nog haalbaar is, zou dit financieel gezien een onhoudbare situatie veroorzaken.

Bij de fusie met De Westerparkschool zullen ongeveer 68 leerlingen overgaan naar De Westerparkschool. In de begroting zien we de volgende resultaten:

Grootboekrekening	Prognose 2026/2027	Begroting 2027/2028
3.1 - Rijksbijdragen	3.008.748	2.569.514
3.2 - Overige overheidsbijdragen en -subsidies	167.948	167.948
3.5 - Overige baten	7.500	7.500
3 - Opbrengsten	**3.184.196**	**2.744.962**
4.1 - Personeelslasten	2.523.258	2.220.064
4.2 - Afschrijvingen	49.060	45.908
4.3 - Huisvestingslasten	133.955	134.408
4.4 - Overige lasten	473.318	318.443
4 - Kosten	**3.179.592**	**2.718.823**
1 - Resultaat	**4.604**	**26.138**

***inclusief inzet fusiecompensatiemiddelen.**

De meerjarenbegroting van de Westerparkschool na fusie met De Bron is opgesteld in Anago op basis van de beschikbare gegevens en als bijlage 6 toegevoegd. De baten bestaan hoofdzakelijk uit rijksbekostiging, aangevuld met gemeentelijke subsidies en overige opbrengsten. Vanwege de t-1 systematiek worden de leerlingen van De Bron pas vanaf 2027 in de bekostiging meegenomen; het resterende deel van de bekostiging over augustus t/m december 2026 wordt van rechtswege overgedragen. De lasten worden gedomineerd door personele kosten van de samengevoegde formatie, aangevuld met afschrijvings-, huisvestings- en overige materiële lasten.

Deze meerjarenraming is inclusief de compensatiegelden voor samenvoeging. De samenvoegingscompensatiemiddelen zijn als volgt en worden volledige toegekend aan de fusieschool:

Kalenderjaar 2027 € 359.635
Kalenderjaar 2028 € 179.817

De raming van het aantal leerlingen na 2026 is optimistisch. Het is de verwachting dat De Westerparkschool; de komende jaren een stabiele en succesvolle school zal zijn en blijven, hiertoe wordt een plan van aanpak opgesteld om te stabiliseren en vervolgens te groeien.

<u>Bestuursoverdracht en (financiële) afspraken</u>
Omdat er bij deze fusie ook sprake is van een bestuursoverdracht, treedt AWBR in alle rechten en verplichtingen die betrekking hebben op De Bron. Bij de overdracht worden een aantal financiële afspraken gemaakt en notarieel vastgelegd. Deze afspraken zijn gemaakt op 8 april 2026 en zijn opgenomen in notariële akte.

5.2 *Financiële risico's* Is de financiële continuïteit voldoende gewaarborgd, wat zijn de risico's.	Zoals uiteengezet onder 5.1. is het voortzetten van De Bron met de dalende leerlingenaantallen geen optie. Het wel of niet samengaan kent enkele risico's. 1. **Leerlingenaantal en instroomrisico** De begroting gaat impliciet uit van de veronderstelling dat een substantieel deel van de leerlingen van De Bron de fusie volgt. Indien de daadwerkelijke instroom lager uitvalt dan verwacht, kan dit leiden tot structureel lagere rijksbekostiging, terwijl personele en huisvestingslasten minder snel afschalen. 2. **T-1 bekostiging en liquiditeitsdruk** Door de t-1 systematiek ontstaat in 2026 een tijdelijke mismatch tussen de feitelijke schoolomvang en de bekostigde omvang. Dit kan leiden tot druk op de exploitatie en liquiditeit in het eerste fusiejaar, met name indien kosten eerder toenemen dan gepland. De controllers van beide stichtingen zien toe op correcte verwerking. 3. **Personele risico's** Alle medewerkers van De Bron hebben het recht om van rechtswege over te gaan. Indien meer medewerkers overgaan dan op basis van het leerlingenaantal structureel bekostigd kan worden, ontstaat risico op boventalligheid of hogere personele lasten in de jaren na de fusie. Dit risico is ondervangen door een reservering van 10% van de personeelslasten. 4. **Onzekerheid rond eenmalige en implementatiekosten** Kosten voor inrichting, ICT, extra begeleiding van leerlingen en teamontwikkeling zijn op dit moment nog indicatief/verwacht. Overschrijding van deze kosten kan leiden tot een hoger beroep op de reguliere exploitatie. 5. **Subsidie- en beleidswijzigingsrisico** Voor een deel van de baten is sprake van afhankelijkheid van gemeentelijke subsidies en geoormerkte middelen. Wijzigingen in beleid, toekenning of voorwaarden kunnen negatieve effecten hebben op de meerjarenbegroting. AWBR draagt zorg voor de besteding en verantwoording. Deze risico's worden beheerst door gefaseerde besluitvorming, nauwkeurige monitoring van leerlingaantallen en formatie, en jaarlijkse actualisatie van de begroting binnen Anago.
5.3 *Niet-financiële kosten en baten* Beschrijving van de niet-financiële kosten en baten van de fusie.	De niet-financiële kosten van de fusie hebben vooral betrekking op het investeren van tijd (in- en extern) en energie in het onderzoeks- en implementatieproces. De niet-financiële baten hebben vooral betrekking op de eerder geschetste verwachte meerwaarde van de fusie.
6. Evaluatie van de fusie	
6.1 *Evaluatie van de fusie* Wanneer en hoe wordt geëvalueerd of de doelen van de fusie zijn bereikt en welke effecten zijn opgetreden, vooral op de punten van spreiding, omvang, variëteit en keuzevrijheid.	De fusie zal jaarlijks tot aan 2030 elk voorjaar worden geëvalueerd. In deze evaluaties wordt onderzocht of de eerdergenoemde doelen van de fusie behaald zijn en op welke punten bijsturing nodig is. Deze evaluaties kunnen een onderdeel zijn van de reguliere tevredenheidsonderzoeken. Het College van Bestuur en de directie zullen de evaluatie in samenspraak met de medezeggenschapsraad van de school uitvoeren. Een definitieve evaluatie lijkt passend na vier jaar en voorafgaand aan de nieuwe (school)planperiode. In de evaluatie wordt in elk geval gekeken naar de mate van doelrealisatie van de doelstellingen zoals die geformuleerd zijn in onderdeel 1.5 van deze FER. Ten minste worden gevolgd: leerlingaantallen en bekostiging, sociale veiligheid/tevredenheid (ouders/leerlingen) en onderwijskwaliteit conform inspectiekader.

7. Advies gemeente(n)	
7.1 *Advies van burgemeesters en wethouders* Inhoud van het advies van burgemeesters en wethouders van de betrokken gemeente(n) over de wenselijkheid van de voorgestelde fusie.	College van B&W is door AWBR en ASKO op 23 maart 2026 schriftelijk geïnformeerd over de fusie. De gemeente heeft aangegeven het van belang te vinden wat het standpunt van de MR's is en wat de bevindingen van de ouderraadpleging zijn. Ten tijde van het verschijnen van de FER is de Wenselijkheid van college van B&W nog niet bekend, deze zal als addendum worden toegevoegd aan de FER en gedeeld worden met de MR's en RvT's als bijlage 7.

Bijlagen

Bijlage 1: Detailplanning
Bijlage 2: Overeenkomsten en Verschillen
Bijlage 3; Ouderraadpleging De Bron (Ouderraadpleging Westerparkschool wordt nagezonden)
Bijlage 4; Tijdpad overdracht lln de Bron
Bijlage 5: Ontwikkelplan promotie en communicatie Westerparkschool
Bijlage 6: Financieel Fusiedocument
Bijlage 7: advies B&W over wenselijkheid fusie (wordt nagezonden)