



FUSIE-EFFECTRAPPORTAGE STICHTING GEERT GROOTE SCHOLEN & STICHTING VRIJESCHOLEN ITHAKA

Datum: 15 mei 2025

Versie 2.0

Inhoud

1. Beoogde fusie en aanleiding	3
1.1 Het verhaal achter de fusieplannen	3
1.2 Onze tijdslijn: een zorgvuldig tempo	4
1.3 Waarom deze fusie? Onze motivatie	5
1.4 Kort inzicht in het onderzoek naar SGGs	8
1.5 Onze doelen: wat willen de stichtingen samen bereiken?	9
2. Communicatie over de fusie	11
2.1 Betrokkenheid van de medezeggenschapsraden	11
2.2 De rol van de Raden van Toezicht	11
2.3 Betrokkenheid van personeel, ouders en leerlingen	12
2.4 Dialoog met externe belanghebbenden	12
3. Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat	14
3.1 Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie	14
3.2 Gevolgen van de fusie voor de organisatie inrichting op schoolniveau	15
3.3 Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders	16
3.4 Medezeggenschap	17
3.5 Gevolgen voor voorzieningen	17
3.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid	18
3.7 Gevolgen voor het onderwijs	20
4. Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid	22
4.1 Effecten van de fusie op de keuzevrijheid	22
4.2 Effecten van de fusie op de diversiteit	22
4.3 Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio	23
5. Kosten en baten van de fusie	24
5.1 Financiële kosten en baten	24
5.2 Financiële risico's (en kansen)	26
5.3 Overeenkomsten en verschillen	26
5.4 Niet-financiële kosten en baten	27
6. Evaluatie van de fusie	29
6.1 Evaluatie van de fusie	29
7. Advies gemeente(n)	31
7.1 Advies van burgemeesters en wethouders	31

1. Beoogde fusie en aanleiding

1.1 Het verhaal achter de fusieplannen

Het vrijeschoolonderwijs in Noord-Holland ondergaat een belangrijke ontwikkeling. Stichting Vrijescholen Ithaka (Ithaka) en Stichting Geert Groote Scholen (SGGS) hebben besloten over te gaan tot een juridische fusie (hierna fusie), waarbij SGGS opgaat in Ithaka. Deze stap is het resultaat van een zorgvuldig overwogen proces van samenwerking en toekomstgericht denken.

Ithaka verzorgt vrijeschoolonderwijs in de regio Noord-Holland voor negen basisscholen met zelfstandige bekostiging, verdeeld over twaalf vestigingen, waaronder één nevenvestiging en twee dislocaties. Ook één school uit Zuid-Holland (De Toermalijn in Hillegom), en één school in Utrecht (Vrije School Amersfoort) maken deel uit van Ithaka. Daarmee kent Ithaka in totaal veertien vestigingen. Per augustus 2025 komt daar nog een locatie in Noord-Holland (Vrijeschool Schagen) bij, hier is een groeischool gestart. Dus totaal zijn er vijftien vrijeschoolvestigingen die onder Ithaka vallen. Ithaka heeft zich ten doel gesteld om het vrijeschoolonderwijs van de aangesloten scholen te ondersteunen op organisatorisch, financieel en kwalitatief vlak en haar belangen regionaal en landelijk te behartigen. De organisatie biedt bestuur en een ondersteuningsbureau ten behoeve van deze processen en richt zich op het leggen van verbinding tussen de scholen en de buitenwereld. SGGS verzorgt vrijeschoolonderwijs in Amsterdam en telt zeven locaties; vier scholen met een BRIN-nummer en drie nevenvestigingen. Deze scholen staan in verschillende stadsdelen van Amsterdam. In stadsdeel Noord staan twee vrijescholen; Kairos en Waldorf aan de Werf vallend onder het BRIN-nummer van GGS2. Waldorf aan de Werf wordt gezien als groeischool, de verwachting is dat deze school in de toekomst een 'dubbele' stroom zal krijgen omdat Amsterdam Noord flink aan het bouwen is. Amsterdam Zuid heeft er twee, GGS 1 en GGS 2, ieder met een eigen BRIN-nummer. In Amsterdam West is de Vrijeschool West gevestigd die onder de BRIN van GGS 1 hoort. In Oost staat dan de vrijeschool Thula die een eigen BRIN-nummer heeft. Dan is ook nog de vrijeschool in Amstelveen een onderdeel van de SGGS, ook met een eigen BRIN-nummer.

SGGS heeft de afgelopen jaren diverse uitdagingen gekend op het gebied van bestuurskracht, onderwijskwaliteit, financiële stabiliteit en huisvesting. Onvoldoende beoordeling van bestuur en toezicht door de onderwijsinspectie en ook op een aantal scholen een onvoldoende beoordeling van de onderwijskwaliteit. In het najaar van 2023 heeft de huidige bestuurder van SGGS reeds contact gezocht met Ithaka op grond van zijn analyse van de organisatie en de ontwikkelingen naar onderwijsregio's, omdat samengaan een waarschijnlijke oplossingsrichting zou zijn voor deze voortdurende moeilijkheden. Dit proces is in een versnelling gekomen omdat net voor de zomer van 2024 het toezichthoudend bestuur van SGGS heeft aangegeven hun taak te willen neerleggen. In oktober 2024 is een eerste stap gezet in de richting van nauwere samenwerking en zijn er verschillende scenario's onderzocht met een juridische fusie als meest wenselijk resultaat. In de zomer van 2024 is de governance van SGGS omgevormd naar een two-tier Raad van Toezicht (RvT)-model, waarbij de RvT van Ithaka (op één lid na) ook functioneert als RvT van SGGS. Bovendien vervult de bestuurder van Ithaka sindsdien de rol van medebestuurder bij SGGS, specifiek met de portefeuille Parcivalschool in Amstelveen. Deze stappen maakten de overwegingen, organisatie en besluitvorming met betrekking tot een voorgenomen fusie laagdrempeliger.

De ervaring van Ithaka met dergelijke fusieprocessen is belangrijk gebleken. Ithaka is immers in 2013 ontstaan vanuit een vergelijkbare behoefte: het samenbrengen van verschillende éénpitters in Noord-

Holland om door professionalisering het vrijeschoolonderwijs te versterken. De vrijwillige besturen maakten toen plaats voor een professioneel bestuur met een ondersteuningsbureau. Deze aanpak heeft zich bewezen, wat blijkt uit de succesvolle integratie van meerdere vrijescholen, waaronder de recente toevoeging van de Vrijeschool Amersfoort per 1 januari 2024.

De weg naar de fusie tussen SGGGS en Ithaka is al (april/mei 2025) ver gevorderd. De onderzoeksfase is afgerond, waarbij de actuele situatie bij SGGGS en de verschillende oplossingsrichtingen voor een langere termijn in kaart zijn gebracht. Hieruit volgde een goede onderbouwing voor het belang van een fusie voor met name de SGGGS. Parallel is bij Ithaka nagedacht over de risico's maar ook de voordelen van groei en gezamenlijkheid. Ook hier is geconstateerd dat samengaan een versterkende werking kan hebben. Alle geledingen (staf, Directieteams, RvT) in beide organisaties hebben zich positief geuit over het voorgenomen besluit tot fuseren. Belangen en aandachtspunten bij teams en ouders van SGGGS zijn gehoord om recht aan te doen in de FER. De GMR van Ithaka en de GMR van SGGGS hebben geen bezwaar aangegeven om een FER op te zetten en tot uitwerking tot komen van een voorgenomen besluit tot fusie. Dit fusie effect rapport is de laatste noodzakelijke stap om tot een officiële instemming van de GMR-en en een besluit van de raden van toezicht van de stichtingen te komen. Daarna zal dit rapport met deze instemmingen worden ingezonden om het externe goedkeuringstraject via de fusietoets van het Ministerie van OCW te dienen.

Ithaka heeft een werkgroep herinrichting opgericht waarbij diverse partijen met elkaar een herinrichting na fusie bedenken. De uitwerking daarvan is een werkdocument samengevat en is aangereikt aan de GMR-en zodat zicht ontstaat op de 'hoe' vraag van deze fusie.

1.2 Onze tijdslijn: een zorgvuldig tempo

We houden 1 januari 2026 aan als fusiedatum. Deze datum is niet willekeurig gekozen: het markeert het begin van een nieuw kalender- en begrotingsjaar en geeft ons voldoende ruimte om alle noodzakelijke stappen zorgvuldig te doorlopen. En het is ook vanuit financieel standpunt een goed moment om een gezamenlijke begroting voor de nieuwe samenstelling op te stellen bij de start van een nieuw boekjaar. Dit proces start al met de kaderbrief die voor de zomervakantie opgesteld wordt, direct na de zomervakantie wordt het begrotingsproces in gezamenlijkheid ingericht. Opdat er per 2026 een gezamenlijke en sluitende begroting kan worden gemaakt.

Onze routekaart ziet er als volgt uit:

Wanneer	Wat
April-juni 2025	Externe goedkeuringstrajecten starten: <ul style="list-style-type: none"> Fusie-effectrapportage (FER) schrijven Gemeentes aanschrijven Vakbond informeren FER met instemming GMR-en en gemeente bevestigen inzenden OCW
April-juni 2025	Ontwikkelen herstructureringsplan Ithaka, formuleren acties in tijdvakken: <ul style="list-style-type: none"> Fase 0: april t/m juli 2025 Fase 1: 1 augustus tot 1 januari 2026 Fase 2: 1 januari 2026 tot 1 augustus 2026 Fase 3: Schooljaar 2026-2027
April-juni 2025	Ouderraadpleging Ithaka en SGGGS

Mei-juli 2025	Profielen n.a.v. herinrichting ondersteuningsbureau Ithaka matchen met personeel van stafbureau SGGGS en ondersteuningsbureau Ithaka
November-december 2025	<p>De beoogde datum voor het passeren van de akte is 31 december 2025 of 2 januari 2026. De beoogde fusiedatum is 1 januari 2026.</p> <p>De voor het passeren van de notariële akte vereiste documenten en stappen zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Schriftelijke toelichting: de FER met bijlagen (art. 2:313 lid 1 BW) 2. Fusievoorstel van besturen, op basis van de FER 3. Openbaarmaking stukken (art. 2:314 BW) 4. Aankondiging openbaarmaking in landelijk dagblad, derden hebben één maand de tijd voor verzet (art. 2:314 lid 3 BW) 5. Instemmingsverklaringen GMR FER en voorgenomen fusie 6. Goedkeuringsbesluiten RvT's 7. Gemeentelijke adviezen 8. Verklaringen geen verzet griffie van rechtbanken (vgl. art. 2:316 BW) 9. Bestuursbesluiten (niet eerder dan 1 maand na openbaarmaking stukken, art. 3:317 lid 2 BW) - kan gelijktijdig met passeren notariële akte 10. Passeren akte (binnen zes maanden na openbaarmaking, art. 2:318 lid 1 BW)
Per 1 januari 2026	Administratie SGGGS overhevelen naar Ithaka, zodat er vanuit één entree in de systemen toegang is tot de personele en financiële gegevens van de organisaties.
1 januari 2026	De fusie is een feit, mogelijk vertraging reactie van OCW waardoor met terugwerkende kracht wordt geëffectueerd.
Vanaf januari 2026	RvT- en GMR-vergaderingen zijn samengevoegd.

Na de officiële fusiedatum ligt er nog een belangrijk traject voor ons. We zullen werken aan het op elkaar afstemmen van beleidsplannen en -documenten, het kalibreren van cultuur in de organisatie, het integreren van administratieve (IT)-systemen, het aanpassen van de organisatiestructuur, het optimaliseren van huisvestingssituaties, het herinrichten van de medezeggenschap en niet in de laatste plaats aan het verder verbeteren en voortzetten van de onderwijskwaliteit op de scholen van Ithaka en SGGGS waar dat nodig is. Hier zal per onderdeel een aparte planning voor gemaakt worden.

1.3 Waarom deze fusie? Onze motivatie

De motivatie voor deze fusie komt primair voort uit de situatie waarin SGGGS zich bevindt. De stichting staat voor uitdagingen die de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs onder druk zetten. Toch zien we ook voor Ithaka positieve belangen die minder voortkomen uit urgentie en noodzaak maar wel strategisch van grote waarde kunnen zijn voor de toekomst en continuïteit van de gehele stichting.

1.3.1 Belangen voor SGGGS

Bestuurlijke discontinuïteit

Bij SGGGS is er allereerst is er sprake van bestuurlijke discontinuïteit geweest die waarschijnlijk voortduurt zonder ingrijpen. Frequente bestuurswisselingen komen voort uit een bestuurlijke taak zonder voldoende ondersteuning omdat dit niet betaalbaar is. De taak is daarmee te zwaar en te omvangrijk. Dit heeft gezorgd voor een instabiele bestuurlijke situatie, met negatieve gevolgen voor de governance en besluitvorming. Het bestuur staat momenteel onder verlengd toezicht vanwege een onvoldoende beoordeling op de bestuurlijke standaarden en valt daarnaast onder aangepast financieel toezicht van de onderwijsinspectie. Inmiddels zijn op het gebied van financiën de laatste 1,5 jaar verbeterstappen gezet die ook bevestigd worden door de financieel inspecteur.

Onderwijskwaliteit

Ook de onderwijskwaliteit op de scholen en de sturing daarop baarde zorgen: blijft er (groei)potentieel liggen en realiseren scholen onvoldoende onze missie “worden wie je bent”. Op vijf van de zeven scholen is de basiskwaliteit na interne audit onvoldoende tot zwak bevonden. Twee scholen hebben een onvoldoende van de onderwijsinspectie gekregen. Andere scholen worden nog bezocht. Het stelsel voor kwaliteitszorg staat nog in de kinderschoenen en wordt momenteel vormgegeven door bekwame en tegelijk tijdelijke ZZP-functionarissen. Er zijn inmiddels per school verbetertrajecten opgestart op het gebied van onderwijskwaliteit, tevens is er in de meerjarenbegroting 20205 – 2027 geld vrijgemaakt voor een periode van drie jaar en opgenomen in de meerjaren begroting om op de scholen waar noodzaak is te kunnen investeren in onderwijskwaliteit. Hiermee willen we de scholen aantrekkelijker maken om zo nog meer leerlingen aan te trekken.

Financiële positie

Financieel gezien is de positie van de stichting kwetsbaar; de stichting is te klein om voldoende ondersteuning van kwaliteit te kunnen organiseren. Er is geen duurzame financiële overhead om te kunnen blijven inzetten op onderwijskwaliteit (scholing, identiteit/cultuur, lerarentekort) en andere investeringen te doen die noodzakelijk zijn voor verduurzaming van schoolgebouwen en ICT. Met beperkte reserves, stijgende kosten en afhankelijkheid van incidentele baten is en blijft de situatie financieel niet steady genoeg om een duurzame toekomst alleen aan te kunnen.

Huisvesting

De huisvestingssituatie vraagt om aandacht. Er is een school die moet verhuizen naar een tijdelijk gebouw en daarna een school moet gaan bouwen waarvoor budget van de gemeente vastgesteld is. Er is een gebouw waarvan de zolderverdieping verbouwd dient te worden, opdat de school kan doorgroeien. Er is een gebouw wat nodig verduurzaamd moet worden, omdat de exploitatiekosten op dit moment wat betreft energie verbruik te kostbaar zijn. Her en der is achterstallig onderhoud of groot onderhoud uit te voeren. De investeringen hiertoe zijn opgenomen in de begroting maar moeten worden aangestuurd en gerealiseerd en zorgen ook voor extra financiële druk op de lange termijn. Hier zal ook voor de langere moeten worden ingegrepen. Daarnaast moeten er scenario's uitgewerkt worden op vastgoed die rekening houden met de krimp van leerlingen in Amsterdam.

Personeelsvraagstukken

Tenslotte zijn er personeelsvraagstukken, zoals achterstallige professionalisering, personeelsverloop en een tekort aan bevoegde leerkrachten en schoolleiders. Dit is niet alleen binnen SGGGS het geval,

maar dit is landelijk een probleem, echter de kracht, creativiteit en omvang om dit 'schouder' te bieden is in de beperkte omvang van SGGS niet mogelijk.

Een fusie met Ithaka biedt in een aantal belangrijke voordelen. De scholen van SGGS krijgen toegang tot bestuurlijke stabiliteit en een breder pallet van professionele ondersteuning door een ondersteuningsbureau. De scholen kunnen profiteren van een ontwikkeld stelsel van kwaliteitszorg, financiële schaalvoordelen en een stabiele financiële basis. Gezamenlijke professionalisering via de Ithaka academie kan worden uitgebreid en de scholen van SGGS profiteren mee van de traineeships die er voor intern begeleiders en directeuren binnen Ithaka zijn gecreëerd. Daarnaast is er expertise beschikbaar op het gebied van bedrijfsvoering en huisvestingsvraagstukken.

Naast bovengenoemde vraagstukken en uitdagingen van SGGS, is het ook zo dat de vrijescholen in Amsterdam groeien ondanks de krimp van leerlingenaantallen in Amsterdam. De stichting heeft gemiddeld genomen minder te kampen met het lerarentekort omdat vele leerkrachten graag op de scholen werken. Er is een relatief laag ziekte verzuim. Eén van de scholen in een populaire opleidingsschool, die eigen mensen opleidt en als interne 'kweekvijver' dient. Er is een kleinschalig scholingsaanbod voor leerkrachten en ook een ouderacademie die ouders meeneemt in de vrijeschoolvisie.

1.3.2 Belangen voor Ithaka

Ondanks het verschil in nood en urgentie biedt deze fusie voordelen voor Ithaka. Deze voordelen of belangen zijn meer van strategische waarde.

Versterking van de positie van vrijescholen/ vrijeschoolonderwijs

Eerste en belangrijkste strategische waarde is de verbreding van het netwerk en een versterking van de positie van het vrijeschoolonderwijs in de regio waar het breed bestuurlijk netwerk van Amsterdam voorbeeld kan zijn, de onderwijsregio's, de vereniging voor Vrijescholen en ook op landelijk niveau in de sector primair onderwijs. Door de grotere omvang ontstaat een versterking van de positie en daarmee de 'macht' van Vrijescholen op diverse plekken.

Versterking van identiteitsgebonden elementen van het vrijeschoolonderwijs

Samengaan vanuit de gedeelde identiteit betekent meer kans op behoud van de antroposofische fundamenten van de vrijescholen en het onderwijsconcept 'vrijeschool' in de toekomst. De samenleving en politiek sturen immers op steeds uniformer wordend onderwijs. Onze gedeelde specifieke visie op onderwijs, kan met meer zeggingskracht worden neergezet in diverse gremia in de regio en de sector primair onderwijs.

Uitdagend carrièreperspectief

Door de groei van de gehele organisatie is uitbereiding in rollen en functies noodzakelijk. Er ontstaan meer functies dan op dit moment mogelijk is, naast bijvoorbeeld de adviseurs op de verschillende domeinen (HR, financiën, onderwijskwaliteit) volgen er ondersteuningsrollen binnen deze domeinen en ontstaan er mogelijk ook rollen voor ervaren directeuren die willen doorgroeien naar regionale inzet of uiteindelijk een bestuurspositie. Het functiehuis van de totale organisatie kan verder worden uitgebreid, dit biedt interessante mogelijkheden voor medewerkers van de organisatie die graag verder willen groeien.

Deze elementen kunnen een positief effect hebben op bedrijfsvoering, de continuïteit van de (bestuurlijke) organisatie en daarmee uiteindelijk de steun aan het onderwijs in de scholen.

Ervaringen met inclusievere vormen van vrijeschoolonderwijs

De vrijescholen van Amsterdam hebben meer ervaring opgedaan met andere vormen en inclusiever manieren van vrijeschoolonderwijs. Ithaka worstelt met dit gegeven, heeft hier te leren om inclusiever en minder uitsluitend onderwijs te organiseren. Ithaka wil aansluiten bij de ontwikkelingen in de gemeenschap waarbij een afspiegeling zijn van deze gemeenschap belangrijk is. Diversiteit en inclusie staat op de strategische agenda.

Algemeen gesteld is de visie bij Ithaka dat stilstand in een organisatie nooit goed is en dan deze ontwikkeling beweging brengt die uitdagend is en daarmee leven in de organisatie behoudt. Dit maakt dat er niet kan worden terug geleund in de huidige luxe rustigere wateren, maar dat vol bewustzijn, betrokkenheid en sturing noodzakelijk blijft.

1.4 Kort inzicht in het onderzoek naar SGGs

In onze zoektocht naar een toekomstbestendige strategische oplossing voor SGGs zijn verschillende wegen verkend naast deze voorgenomen fusie met Ithaka.

1. Er is onderzocht of SGGs zelfstandig zou kunnen blijven voortbestaan door middel van een herstructurering. Dit scenario zou SGGs-autonomie bieden, maar zou tegelijkertijd ingrijpende herstructureringen vereisen, mogelijk zelfs het afstoten of samenvoegen van locaties. De financiële en bestuurlijke risico's zouden aanzienlijk zijn, terwijl de duurzame benodigde financiële ruimte voor een kwaliteitsimpuls ontbreekt en er onvoldoende uitvoeringscapaciteit is. Daarnaast zouden de middelen om een gedegen functie voor een kwalitatief goed bestuur met ondersteuning feitelijk niet betaalbaar zijn.
2. Ook is overwogen om aansluiting te zoeken bij een groter Amsterdams schoolbestuur. Deze optie zou echter risico's met zich meebrengen voor het behoud van de antroposofische identiteit. Is een regulier bestuur werkelijk in staat om de levensbeschouwelijke en conceptuele identiteit van de vrijescholen van Amsterdam te steunen, doorbouwen en doorgronden? De ervaring leert dat dit moeizaam gaat, zeker wanneer schaarste toeslaat en kosten bespaard moeten worden. De keuzes die dan gemaakt moeten worden zullen niet worden ingegeven door de visie op onderwijs van de vrijeschool, maar deze zijn dan gestuurd vanuit andere ijkpunten. Bovendien zou de doorlooptijd van zo'n traject niet sporen met de urgente behoefte aan verbetering van de scholen van SGGs. Dus hier is op grond van deze motieven niet voor gekozen. Het is wel een koers die ingezet gaat worden als een fusie met Ithaka niet doorgaat.
3. Een derde alternatief was aansluiting bij andere vrijeschoolbesturen, zoals Stichting Athena in Oost-Nederland of de nog erg jonge stichting met een kleine groep vrijescholen in midden Nederland. Gezien hun omvang, geografische spreiding en groeiperspectief bleek dit echter niet de meest geschikte weg. Midden Nederland kan door de opbouwfase waarin zij zich bevinden niet bieden van de scholen van SGGs met de kwaliteitsopdracht die daar ligt nodig hebben. Athena ligt te ver weg van de Amsterdamse scholen om te kunnen overwegen. De scholen van Ithaka bevinden zich soms in dezelfde onderwijsregio's en regionale contexten waardoor het netwerk waarin gewerkt wordt regelmatig overlapt.

Uiteindelijk kwam de fusie met Ithaka naar voren als meest kansrijke optie. De match in onderwijsidentiteit, de bewezen bestuurlijke stabiliteit van Ithaka, de ervaring met financiële sturing en ervaring in het verbeteren van onderwijskwaliteit gaven hierin de doorslag. Bovendien is er door de tijdelijke bestuur constructie al een samenwerkingsrelatie ontstaan, die als opmaat kan dienen voor een volledige fusie. Ook is de staf van Ithaka volledig geïnformeerd geraakt over de situatie van de SGGs, omdat zij met hun expertise betrokken zijn bij het onderzoek wat de SGGs heeft ondergaan.

Informatieoverdracht is daarmee voldaan en er is een relatie opgebouwd die vertrouwen in een duurzame samenwerking heeft gegeven. Er is wederzijdse sympathie en verbinding ontstaan en daarmee motivatie om de schouders onder deze klus te willen zetten.

1.5 Onze doelen: wat willen de stichtingen samen bereiken?

Met de fusie hebben we een aantal concrete doelen voor ogen, die tastbaar maken wat we willen bereiken voor leerlingen, ouders en medewerkers. Hoofddoelen zijn is het **ondersteunen, organiseren en sturen van goed vrijeschoolonderwijs** in de regio en het maatschappelijk behartigen van haar belangen landelijk.

In termen van onderwijskwaliteit streven we ernaar om binnen twee jaar na de fusie de **basiskwaliteit** van alle scholen op minimaal **voldoende niveau** te brengen volgens de interne kwaliteitskaders van Ithaka. Binnen één jaar willen we een **adequaat kwaliteitszorgsysteem implementeren** binnen het geheel dus inclusief de scholen van SGGs. Dit zou moeten resulteren in **voldoende leeropbrengsten** gerelateerd aan de schoolwegingen voor de vakken taal, rekenen en burgerschap.

Financieel gezien willen we een **gezonde liquiditeitspositie** over het totaal, het weerstandsvermogen tenminste op minimum houden en voldoende reserves aanhouden - om onverwachte situaties te kunnen opvangen. We verwachten **kosten** te kunnen **reduceren** door bijvoorbeeld accountantskosten te halveren (twee jaarrekeningen controleren is prijziger dan één), gezamenlijk in te kopen en door efficiënter gebruik te maken van gebouwen van de scholen. De dreiging van financiële tekorten moet ook voor de scholen van SGGs opgeheven worden, zodat de scholen zonder 'rem' kunnen functioneren en kunnen blijven investeren in kwaliteit.

Op bestuurlijk vlak streven we naar **professionalisering van de organisatie binnen drie jaar na de fusie**, implementatie van een adequaat governance-model en **opheffing van het aangepast financieel toezicht binnen één jaar**. Daarnaast is het belangrijk om te komen tot een harmonisatie van de strategische beleidsplannen van beide organisaties. In 2027 zal Ithaka een nieuw koersplan formuleren, hierin wordt de koers van de twee stichtingen geharmoniseerd opgenomen. Tevens wordt in drie jaar toegewerkt naar een **herinrichting van de gehele stichting passend bij de groei** die plaats heeft gevonden door de aansluiting van de scholen van SGGs binnen de uitgangspunten in de besturingsfilosofie van Ithaka.

Voor het personeel willen we het **ziekteruim terugdringen** naar gemiddeld landelijke niveau 8% binnen twee jaar, het personeelsverloop daar waar opmerkelijk met 50% verminderen binnen drie jaar en het aantal volledig bevoegde leerkrachten verhogen naar minimaal 85% binnen drie jaar. Dit staat echter los van de fusie en geldt op dit moment met name voor Ithaka. Het verzuim binnen SGGs is lager.

Ten slotte willen we het vrijeschoolonderwijs versterken door alle huidige schoollocaties te behouden, het **antroposofische onderwijsconcept te versterken** door scholing op specifieke vrijeschool gerelateerde onderwerpen binnen de Ithaka academie en de onderwijsregio's verder uit te bouwen.

Deze doelen vormen een concreet kader waarmee we het succes van de fusie kunnen evalueren en maken inzichtelijk welke meerwaarde we nastreven voor alle betrokkenen.

Kort samengevat onze doelen:

- Ondersteunen, organiseren en sturen van goed vrijeschoolonderwijs
- Basiskwaliteit van alle scholen op minimaal voldoende niveau

- Adequaar kwaliteitszorgsysteem implementeren
- Voldoende leeropbrengsten
- Gezonde liquiditeitspositie
- Kostenreductie
- Professionalisering van de organisatie binnen drie jaar na de fusie
- Opheffing van het aangepast financieel toezicht binnen één jaar
- Herinrichting van de gehele stichting passend bij de groei
- Ziekteverzuim terugdringen
- Antroposofisch onderwijsconcept versterken

2. Communicatie over de fusie

2.1 Betrokkenheid van de medezeggenschapsraden

De reis naar een mogelijke fusie tussen Ithaka en SGGG begon met een open dialoog met de medezeggenschapsraden van beide organisaties. Vanaf het eerste moment is transparante communicatie een kernwaarde geweest in dit proces.

Voor de GMR van Ithaka startte deze reis in september 2024, toen zij werden geïnformeerd over de ingestelde personele unie met SGGG en de eerste verkenningen naar een mogelijke fusie. In de wintermaanden volgden verdere gesprekken, waarbij in december 2024 een update werd gegeven over het onderzoek naar SGGG, en in januari 2025 presenteerde de bestuurder de eerste bevindingen en mogelijke richtingen voor de fusie. Dit proces gaat voort in februari 2025, wanneer de GMR gevraagd wordt of er bezwaar is om een voorgenomen besluit tot fusie verder uit te werken in een FER. Beide GMR-en geven aan geen bezwaar te hebben en een voorgenomen besluit door behandeling van een FER serieus te nemen. Dit maakt dat het bestuur hier de effort in wil stoppen en het vertrouwen in de realisatie van deze stap groeit. Begin mei wordt een concept FER aangeleverd zodat hierop advisering kan volgen, half mei wordt na toepassing van de adviezen van de GMR-en het rapport aangepast een ter instemming voorgelegd. Gedurende het gehele traject blijft de GMR nauw betrokken door updates tijdens de reguliere overlegmomenten. Tevens zijn er extra bijeenkomsten ingelast, ook met de RvT. Vrijwel alle adviezen worden overgenomen.

De GMR van SGGG heeft een langere geschiedenis met dit proces, aangezien zij al vanaf juni 2024 betrokken is bij de governance-transitie en de verkenning van verschillende toekomstscenario's. In oktober 2024 werd de GMR van SGGG geïnformeerd over de personele unie met Ithaka, gevolgd door informatie over de start van het fusieonderzoek in september 2024. Net als bij Ithaka werden in januari 2025 de bevindingen van het onderzoek gepresenteerd.

Om de samenwerking tussen beide GMR-en te bevorderen, zijn er gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd in januari en maart 2025. Ook is er gezamenlijk een cursus van het VOO gevolgd. Er is in gezamenlijkheid nagedacht over voortzetting van de GMR na de fusie. Deze gezamenlijke aanpak zorgt ervoor dat beide raden niet alleen goed geïnformeerd zijn, maar ook actief bijdragen aan het vormgeven van de toekomstige organisatie en de communicatie naar ouders en personeel.

Tevens is op het moment waarop beide stichtingen en GMR-en gemotiveerd bleken voor een fusie, dus op het moment van een voorgenomen besluit, twee wekelijks overlegmomenten met de GMR-en en de bestuurders ingepland. Met als doel de vele kleine stappen die er in de organisatie gezet werden en de communicatie en samenwerking goed helder en up-to-date te houden.

2.2 De rol van de Raden van Toezicht

De RvT's van beide stichtingen hebben een centrale rol gespeeld in het initiëren en begeleiden van het fusieproces. Sinds oktober 2024 functioneren de RvT's grotendeels als een personele unie, wat de afstemming en gezamenlijke besluitvorming aanzienlijk heeft vergemakkelijkt. Drie van de vier leden van de RvT van Ithaka hebben tijdelijk de rol van RvT van SGGG opgepakt, nadat de voorgaande RvT na opnieuw een onvoldoende op bestuurlijk niveau besloot op te stappen. Dit gaf de organisaties de gelegenheid om snel tot acties over te gaan en de organisatie en bestuurlijke capaciteit van Ithaka aan te laten sluiten bij de opdracht van SGGG.

Voor de RvT van Ithaka betekende dit dat zij vergelijk konden maken met de sturing binnen Ithaka en hierin hun klankbord functie kon inbrengen. Daarnaast hebben zij via de auditcommissie een belangrijke rol gespeeld bij de financiële analyses en risico-inventarisatie. De RvT is betrokken bij de ontwikkeling van de fusieplannen, heeft het proces gemonitord, heeft vanuit haar perspectief meegedacht inzake dit besluit en heeft vanuit de klankbord rol, visie en inzicht ingebracht. Een uiteindelijke goedkeuring op het besluit, wat statutair is belegd bij de RvT volgt na de gelopen stappen.

De RvT van SGGG, die in oktober 2024 is aangetreden met grotendeels dezelfde leden als de RvT van Ithaka, heeft het initiatief genomen tot het fusieonderzoek en de toekomstverkenning voor SGGG. Hun intensieve betrokkenheid bij alle fasen van het fusieproces benadrukt het belang dat wordt gehecht aan zorgvuldige besluitvorming en heeft bijgedragen aan een consistent en doordacht fusietraject.

Er zou kunnen worden getwijfeld aan de onafhankelijkheid van de raden van toezicht ten opzichte van elkaar omdat het om dezelfde mensen gaat. De raden hebben strikte afspraken gemaakt over de verschillende 'petten' die zij dragen en hierover ook afstemming gehad met de Inspectie van het Onderwijs. Er zijn verschillende vergaderingen belegd en worden afzonderlijke agenda's en notulen gevolgd. De raden van toezicht zien toe op bestuurlijk handelen en processen. Gezien de wenselijkheid van de fusie, de ervaring met toezien binnen Ithaka en de stappen die gezet moeten worden om tot fusie te komen is deze inrichting vooral helpend in de realisatie hiervan.

2.3 Betrokkenheid van personeel, ouders en leerlingen

Voor de medewerkers van alle scholen van SGGG is een informatieprogramma opgezet, beginnend met nieuwsbrieven en teambijeenkomsten over de fusieverkenning, gevolgd door informatiebijeenkomsten op alle locaties in januari en februari 2025. Beide bestuurders zijn met alle teams van de scholen van SGGG en in een sessie met ouders van SGGG in gesprek gegaan om hier te vertellen wat er speelt en op te halen wat de standpunten, zorgen en aandachtspunten vanuit de teams zouden zijn.

De schooldirecteuren speelden daarnaast een sleutelrol als verbindende schakel tussen bestuur en teams. Via het directeurenoverleg van beide organisaties zijn zij intensief betrokken bij het proces en dragen zij de informatie verder naar hun teams. Ook het ondersteuningsbureau van Ithaka en het stafbureau van SGGG is vanaf september 2024 meegenomen in de gesprekken over de mogelijke fusie en de gevolgen voor hun werkzaamheden.

Voor ouders verloopt de communicatie in eerste instantie via de reguliere nieuwsbrieven van de scholen, gevolgd door gerichte informatiebrieven van het bestuur vanaf januari 2025. De dialoog met ouders krijgt vorm tijdens een algemene ouderavond die in december 2024 en in maart 2025 centraal is georganiseerd. De formele ouderraadpleging van SGGG volgens artikel 15 lid 3 WMS is uitgevoerd in april 2025.

2.4 Dialoog met externe belanghebbenden

De fusie raakt niet alleen de interne organisatie, maar heeft ook betekenis voor externe partijen. Alle betrokken gemeenten – Amsterdam, Amstelveen en de gemeenten waar Ithaka-scholen zijn gevestigd, worden schriftelijk geïnformeerd over de voorgenomen fusie. Met de gemeente Amsterdam hebben specifieke gesprekken plaatsgevonden over de huisvestingssituatie van de SGGG-scholen. Volgens de wettelijke vereisten worden de gemeenten om advies gevraagd. De middelen die vrijkomen vanuit de gemeente Amsterdam (vloa) blijven gealloceerd op de scholen in Amsterdam.

Ook de samenwerkingsverbanden waar betrokken scholen bij zijn aangesloten zijn geïnformeerd, er zal niets veranderen ten aanzien van deze samenwerkingsverbanden. De middelen die vrijkomen vanuit de samenwerkingsverbanden en de expertise die geleverd wordt is enkel bestemd voor de scholen die aangesloten zijn en komen niet ten goede aan een bovenschoolse activiteit.

De Vereniging van Vrijescholen is vanaf het begin betrokken geweest bij de moeilijkheden waar de SGGS in terecht kwam. Zij hebben getracht mee te denken en geadviseerd om de scholen op te nemen bij de stichting Ithaka. Ze zijn op de hoogte gebracht van de fusieverkenning en hebben steun uitgesproken voor het proces, vanuit de overtuiging dat deze fusie het vrijeschoolonderwijs in de regio kan versterken.

Verder zijn collega-schoolbesturen in de regio en in het BBO (Amsterdam) geïnformeerd via de bestaande bestuurlijke netwerken, en krijgen kinderopvangorganisaties die samenwerken met de scholen informatie via de schooldirecteuren. De onderwijsinspectie is op de hoogte gebracht, mede in relatie tot het lopende aangepaste toezicht bij SGGS.

Leveranciers en andere samenwerkingspartners worden geïnformeerd zodra het fusiebesluit definitief is. Voor alle externe betrokkenen geldt dat zij gedurende het fusieproces op de hoogte worden gehouden via gerichte communicatie, en waar nodig worden uitgenodigd voor overleg over specifieke aandachtspunten die hun samenwerking met de scholen raken.

Wanneer de fusie besloten is zal ook de vakbond betrokken worden.

Door deze brede en zorgvuldige benadering van alle belanghebbenden wordt niet alleen voldaan aan de formele vereisten, maar ontstaat ook een breed draagvlak voor de voorgenomen fusie, wat de kans op een succesvolle integratie van beide organisaties vergroot.

3. Gevolgen voor personeel, ouders en leerlingen en borging van de menselijke maat

3.1 Omvang en organisatie van de rechtspersoon na fusie

Ithaka zal na de fusie uitgroeien tot een organisatie met 22 scholen (waaronder 1 nevenvestiging en 5 dislocaties), verspreid over 14 gemeenten in Noord-Holland en de gemeente Amersfoort en Hillegom. In totaal zal de stichting onderwijs verzorgen aan ongeveer 4.750 leerlingen en ongeveer 539 medewerkers (329 fte) in dienst hebben.

De bestaande organisatiestructuur van Ithaka heeft bewezen effectief te zijn en zal ook na de fusie worden gehandhaafd. Het bestuurlijk model kenmerkt zich door een eenhoofdig College van Bestuur onder toezicht van een RvT bestaande uit 4-6 leden. Daarnaast zal de GMR van SGGS een nieuw lid aandragen voor de RvT per 1 januari 2026. Tevens zal per 1 januari 2026 de GMR bestaan uit een afvaardiging van alle scholen, zodat ook Amsterdam en Amstelveen vertegenwoordigd zijn. Deze structuur biedt zowel daadkracht als voldoende *checks and balances*. Wel zal de capaciteit op verschillende domeinen (HR, onderwijskwaliteit, financiën) in de ondersteuningsorganisatie moeten worden uitgebreid, tevens wordt onderzocht hoe de bestuurlijke taken kunnen worden belegd zonder meteen naar twee bestuurders te gaan. Per fase in het samenvoegingsproces zal in nauwe afstemming met de werkgroep herinrichting gezocht worden naar passende en noodzakelijke capaciteit. De fases zijn als volgt ingedeeld:

- Fase 0: heden - start nieuwe schooljaar 2025-2026
- Fase 1: augustus 2025 - december 2025
- Fase 2: januari 2026 - juli 2026
- Fase 3: schooljaar 2026-2027

Fase 1 zal in het teken staan van kennismaking en samenvoeging van het directieteam en de ondersteuningsbureaus. Hiermee is cultuuroverdracht en relatie bouwen makkelijk. Tevens is de opdracht om diverse scholen goed in een verbetertraject te behouden, hierin is andere capaciteit nodig dan wanneer de scholen allemaal de basiskwaliteit behalen.

Iedere school binnen de stichting heeft een eigen directeur die integraal verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs, het personeel, de financiën en bedrijfsvoering (zie nieuwe voorbeeldfunctieomschrijving 2024-2025 van de PO-Raad) van de school. De directeuren komen één keer per maand bijeen in het directeurenoverleg om gezamenlijke thema's te bespreken, actiepunten af te stemmen, intervisie te doen en beleid te ontwikkelen. Daarnaast is er één keer per maand een onlinebijeenkomst waarin met name praktisch organisatorische zaken worden doorgenomen. Tevens zijn er vaste werkgroepen waar directeuren op thema in participeren, deze werkgroepen ontwikkelen beleid, leggen dit voor in het gehele directieteam waar uiteindelijk op basis van consensus vast wordt gesteld en eventueel voorgelegd aan de GMR door de bestuurder. Ook is er een wekelijkse nieuwsbrief waarin praktische informatie wordt gedeeld met het directieteam en het team van administratrices. Deze structuur waarborgt zowel de autonomie van de scholen als de gezamenlijke koers en kracht om samen te werken en beleid niet op elke school opnieuw te moeten uitvinden.

Het ondersteuningsbureau van Ithaka biedt professionele ondersteuning op het gebied van kwaliteitszorg, personeelszaken, financiën, huisvesting, ICT en secretariële ondersteuning. Deze ondersteuning zal na de fusie beschikbaar komen voor alle scholen, wat met name voor de SGGS-

scholen een aanzienlijke versterking betekent. Het ondersteuningsbureau na de fusie zal bestaan uit een samenvoeging van beide ondersteuningsbureaus (bij SGGG stafbureau) met een aangepaste structuur; uitbreiding met ICT en uitbreiding van capaciteit op de verschillende domeinen (HR, financiën, onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering) die dan meer als eigen 'afdeling' zullen functioneren. Hierin is de bezetting per ondersteuningsdomein één van de eerste acties die in de eerste fase (fase 0 en fase 1: mei t/m december 2025) van de samenvoeging moet worden opgepakt.

Per augustus 2025 heeft SGGG een bezuinigingsopdracht op bovenschoolse capaciteit, sommige stafmedewerkers krijgen hierdoor een herplaatsing op schoolniveau, dit noemen we proces 1. Op de vacatures die op de scholen van SGGG ontstaan door onder andere een andere inrichting van de (administratieve) organisatie, hebben deze medewerkers de hoogste voorkeur. Daarnaast gaat proces 2 ook lopen, dit zijn de posities op het nieuwe ondersteuningsbureau van Ithaka. Alle posities worden opengesteld voor de medewerkers van beide staf/ondersteuningsbureaus. Hierbij hebben de stafmedewerkers prioriteit die niet door proces 1 verplaatst moeten worden. Op de vacatures die ontstaan door proces 2 hebben we medewerkers die gekoppeld zijn aan proces 2 een hoger benoemingsrecht dan medewerkers die aan proces 1 gekoppeld zijn. Wel laten we de beide processen bij voorkeur tegelijk lopen, zodat de mensen op een zo goed mogelijk passende vacature kunnen komen.

De beide processen worden eind van het schooljaar 2024-2025 doorlopen voor wat betreft de matching, zodat er spoedig voor iedereen duidelijkheid is waar iedereen kan werken na de fusie per januari 2026. Onderdeel van de taken en verantwoordelijkheden in 2025-2026 is noodzakelijk transitiewerk. Dit kan per functie verschillen en wordt in het najaar nader gespecificeerd.

De bestuurder zal zorgen voor goede toegankelijkheid door regelmatige schoolbezoeken, een duidelijke escalatielijns via directeuren, en transparante communicatie via nieuwsbrieven, website en jaarverslagen. Het ondersteuningsbureau blijft direct bereikbaar voor vragen, en heldere procedures voor klachten en bezwaren waarborgen dat signalen tijdig worden opgepakt.

3.2 Gevolgen van de fusie voor de organisatie inrichting op schoolniveau

Het bestuurlijk samengaan van Ithaka en SGGG zal geen directe gevolgen hebben voor de dagelijkse praktijk op de schoollocaties in de klas en het onderwijsproces. Alle scholen blijven als zelfstandige onderwijslocaties bestaan en behouden hun eigen gebouwen, directeur, team en medezeggenschapsraad. Voor leerlingen, ouders en medewerkers (OP en OOP) zal er in de dagelijkse praktijk weinig tot niets veranderen. De administratieve inrichting van de scholen van SGGG en Ithaka verschilt enigszins, omdat de scholen van Ithaka eigen administraties hebben die zowel leerlingadministratie als ook financiële administratie als directie ondersteuning bieden per school en per directeur. Bij de scholen van SGGG is dit anders geregeld maar meestal vanuit het bovenschoolse stafbureau. In de begroting 2025 van SGGG is opgenomen dat de bovenschoolse administratie functies zullen worden afgebouwd en de locatie gebonden administratie functie zal worden ingericht. Dit proces (ook wel proces 1 genoemd) staat los van de fusie en wordt in gang gezet om een gezondere financiële bedrijfsvoering te krijgen en inzicht in de kosten per school. Dit geeft tevens op locatie ondersteuning aan de directeuren die daarmee administratieve taken kunnen delegeren en persoonlijker ondersteund kunnen worden. Bijkomend voordeel is dat de inrichting van de scholen van Ithaka en van SGGG hiermee gelijkvormig gemaakt wordt. Dit proces start voor de fusie, voor de zomervakantie, zodat na de zomervakantie in fase 1 van de fusie, deze inrichting gerealiseerd is.

De school administraties vormen een team wat als netwerkorganisatie functioneert met elkaar, het ondersteuningsbureau van Ithaka verzorgt ongeveer drie keer per jaar een teamoverleg waarbij wordt geïnvesteerd in relatie, verbinding, en samenwerking. Zodat kennis, kunde en collegiale steun in het eigen vakgebied verzorgd is.

De lokale schoolidentiteit en -cultuur worden gerespecteerd en behouden, wat past bij de vrijeschoolgedachte waarin iedere school een organisch geheel vormt dat aansluit bij de lokale contextuele gemeenschap. Daarnaast kent iedere school een andere oorsprong, sommige scholen bestaan al erg lang, sommige zijn nog maar net gestart, sommige zijn ontstaan uit ouderinitiatieven, sommige zijn afgesplitst van al bestaande scholen op initiatief van leerkrachten die dingen anders wilde doen. Deze ontstaansgeschiedenis is meestal van grote betekenis voor de identiteit van de school en moet gerespecteerd en soms zelfs geëerd worden. De scholen die nu onder SGGs vallen, krijgen wel te maken met een nieuw bestuur en een ondersteuningsbureau, maar dit heeft geen impact op de dagelijkse gang van zaken in de klas.

In de harmonisatie van beleid en regelgeving (in de transitiefase) zal per thema gekeken worden naar de verschillen, de actualiteit en de (meer)waarde van beleid. Per beleidsonderdeel zullen vervolgens afspraken gemaakt worden over de geldigheid en per wanneer. Deze afspraken passeren het directieoverleg. Op die manier wordt er ook (psychologisch) recht gedaan van de waarde van SGGs-beleid dat de laatste anderhalf jaar is geactualiseerd.

Op langere termijn kunnen er wijzigingen plaatsvinden in de huisvestingssituatie van sommige scholen, maar deze zijn niet direct gerelateerd aan de fusie. Dit zal hoe dan ook aan de orde zijn, panden zijn toe aan vernieuwbouwing of vervanging en moeten up-to-date gebracht worden. Tevens is het wellicht noodzakelijk om scholen samen te voegen in één gebouw omdat krimp in Amsterdam ook effect op de Vrijescholen in Amsterdam kan hebben. Dergelijke veranderingen zullen in dat geval zorgvuldig worden voorbereid met betrokkenheid van alle belanghebbenden.

3.3 Gevolgen van de fusie voor de betrokkenheid van personeel, leerlingen en ouders

Voor de scholen van Ithaka verandert er wat betreft betrokkenheid weinig. Voor de SGGs-scholen biedt de fusie juist kansen om de betrokkenheid te versterken, doordat de organisatie stabielere wordt en er meer mogelijkheden komen voor professionele ontwikkeling en uitwisseling.

Het personeel krijgt meer ontwikkelingsmogelijkheden door uitwisseling binnen een grotere organisatie en toegang tot de professionele ondersteuning van het ondersteuningsbureau. De deelname aan Ithaka-brede werkgroepen, expertgroepen, Ithaka academie en kennisuitwisseling op thema tussen scholen, kunnen leiden tot nieuwe inspiratie en verdieping van het vrijeschoolonderwijs. De verbeterde bestuurlijke situatie zorgt bovendien voor een stabielere werkomgeving.

Voor ouders zal de fusie op termijn leiden tot een verbeterde kwaliteit van het onderwijs. De geboden stabiliteit en financieel gezondere situatie maakt sturing op onderwijskwaliteit makkelijker. De antroposofische onderwijsvisie blijft behouden en wordt mogelijk zelfs versterkt, de kwaliteitskaders van Ithaka geven richting aan de stappen naar een goede basiskwaliteit. De stabielere organisatie zorgt voor meer voorspelbaarheid en continuïteit voor directie, teams en leerkrachten, dit kan de rust en daarmee energie voor het primaire proces alleen maar ten goede komen.

Leerlingen zullen vooral profiteren van de continuïteit van het onderwijs op hun eigen school en op termijn van de kwaliteitsverbetering. Zij zullen in hun dagelijkse schoolpraktijk weinig merken van de

fusie, maar kunnen wel profiteren van mogelijke uitwisselingen met andere vrijescholen binnen de stichting.

De fusie draagt bij aan een stabielere en professionelere organisatie, wat ten goede komt aan alle betrokkenen.

3.4 Medezeggenschap

Na de fusie blijft de medezeggenschapsstructuur op schoolniveau ongewijzigd. Elke school gekoppeld aan een BRIN-nummer (zoals de wet voorschrijft) behoudt zijn eigen medezeggenschapsraad (MR) met ouder- en personeelsgeleding, met ongewijzigde bevoegdheden volgens de Wet Medezeggenschap Scholen. De MR blijft de gesprekspartner van de schooldirecteur. In de context zou het goed kunnen zijn dat ook een nevenvestiging of dependance zonder BRIN-nummer een eigen vertegenwoordiging heeft, dit is dan niet wettelijk noodzakelijk maar wel goed om in te richten. Binnen de SGGs hebben alle scholen een eigen MR. Deze blijven behouden na de fusie.

Op stichtingsniveau komt er één gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) voor de hele stichting. Deze GMR zal bestaan uit een evenwichtige afvaardiging van personeel en ouders van alle scholen. Om dit zorgvuldig vorm te geven, wordt een overgangperiode ingesteld waarin de huidige GMR van SGGs en de GMR van Ithaka in de periode start schooljaar 2025-2026 tot de fusie per januari 2026 samen optrekken als ware het een gezamenlijke GMR.

Een werkgroep met leden van beide huidige GMR-en zal een voorstel uitwerken voor de definitieve samenstelling en werkwijze van de nieuwe GMR per januari 2026. Hierbij wordt gestreefd naar een representatieve vertegenwoordiging van alle scholen. Scholing wordt aangeboden aan nieuwe GMR-leden om hen te ondersteunen in hun rol.

Door deze aanpak wordt gewaarborgd dat alle scholen vertegenwoordigd zijn en dat de medezeggenschap op zowel school- als stichtingsniveau adequaat is geregeld en de gewoonten en cultuur van beide stichtingen ruimte krijgt in een nieuw samengesteld gremium. Vanzelfsprekend zijn de wettelijke taken zoals vastgelegd in de WMS (2007) richtinggevend voor de taak en rol van de GMR.

3.5 Gevolgen voor voorzieningen

De fusie zal naar verwachting positieve gevolgen hebben voor het aanbod en de bereikbaarheid van voorzieningen, met name voor de SGGs-scholen.

Alle bestaande schoollocaties blijven behouden, wat zorgt voor continuïteit in de bereikbaarheid van het vrijeschoolonderwijs. En mogelijk moeten er in de verdere toekomst toch locaties samengevoegd worden, bijvoorbeeld als gevolg van krimp (de algehele leerling populatie in Amsterdam krimpt met duizend leerlingen per jaar). Op termijn kan de huisvestingssituatie voor sommige SGGs-scholen verbeteren doordat Ithaka expertise heeft met huisvestingsvraagstukken. Voor de Waldorf aan de Werf-school, die momenteel in een tijdelijke locatie zit, zal samen met de gemeente Amsterdam worden gewerkt aan een permanente huisvestingsoplossing. Ook dit zou zonder de fusie ook aan de orde zijn, dit is gevolg van de tijdelijke huisvestingsvoorziening van de school waarbij de gemeente Amsterdam in de lead is.

Een belangrijk voordeel voor de SGGs-scholen is de toegang tot het professionele, opnieuw ingerichte ondersteuningsbureau van Ithaka. Dit bureau biedt ondersteuning op het gebied van financiën, personeelszaken, kwaliteitszorg, huisvesting en ICT. Ook krijgen zij toegang tot de expertise en scholingsmogelijkheden van de Ithaka Academie, wat bijdraagt aan de professionele ontwikkeling van

het personeel. Een belangrijk voordeel voor het huidige Ithaka is de uitbreiding met grootstedelijke scholen en daarbij behorend beleid, wat meestal vooruitloopt en als voorbeeld kan dienen op beleid dat in de regio meestal later volgt.

De administratieve ondersteuning wordt verbeterd door harmonisatie van systemen en processen, een betere helpdesk-functie voor administratieve vragen, en een efficiëntere financiële administratie op schoolniveau maar ook op bovenschools niveau door ondersteuning bij de monitoring van de financiën door controller en assistent controller. Dit zal leiden tot meer overzicht, sturing en minder administratieve lasten voor de scholen, waardoor meer tijd beschikbaar komt voor het primaire onderwijsproces. Beide organisaties maken gebruik van hetzelfde administratiekantoor. Dit maakt samenvoeging van de organisaties minder complex en makkelijker uitvoerbaar.

Voor kinderen met bijzondere leerbehoeften wordt de ondersteuning versterkt door toegang tot het netwerk van interne begeleiders binnen Ithaka, gedeelde expertise op het gebied van passend onderwijs, en een betere ondersteuningsstructuur met duidelijkere procedures.

Daarnaast biedt de fusie mogelijkheden voor gezamenlijke inkoop van leermiddelen en materialen, toegang tot gedeelde onderwijskundige bronnen met een bovenschools urencontract bijvoorbeeld met de begeleidingsdienst voor vrijescholen waar vele van de aangesloten scholen op terugvallen voor onderwijsontwikkeling.

De regio van de scholen van Ithaka is groot, geografisch gezien. Dit kan een nadeel betekenen omdat er rekening moet worden gehouden met reisafstand voor de adviseurs, directeuren en bestuurder. Digitale mogelijkheden bieden hier regelmatig uitkomst. Het gebied is daarentegen bekend en er is veel overlap in bestuurlijke gremia. Mogelijk is de locatie van het kantoor en de werkplekken van diverse medewerkers in het ondersteuningsbureau te verdelen over meer locaties waardoor reisafstanden te beperken zijn. Wel is het belangrijk dat het ondersteuningsbureau op regelmatige basis bij elkaar komt om de teamvorming en samenwerking te bevorderen, zodat zij met elkaar het kloppende hart van de organisatie vormen.

3.6 Gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid

Bij de fusie wordt SGGs opgeheven en komen alle personeelsleden van SGGs in dienst bij Ithaka. Het uitgangspunt hierbij is dat alle medewerkers op de scholen hun rechtspositie, functie, standplaats en huidige arbeidsvoorwaarden behouden, immers het gaat om een overgang van onderneming. Daarnaast is duidelijk dat de cao primair onderwijs leidend is en blijft.

We streven ernaar de medewerkers van stafbureau SGGs en ondersteuningsbureau Ithaka te behouden. Deze medewerkers krijgen de vacatures die ontstaan door de samenvoeging van beide besturen aangeboden. Er zal een matchingsproces beschreven worden waarbij de medewerkers voor de passende functies in aanmerking komen. Hierbij worden twee processen onderscheiden, proces 1 is de uitvoering van de bezuinigingsopdracht voor het stafbureau van SGGs, met hierbij een andere structuur voor administratieve processen. En proces 2 is voor de overige medewerkers de matching rond het samenvoegen van beide staf/ondersteuningsbureaus. Bij het accepteren van een passende functie kunnen zij hun rechtspositie behouden.

De vacatures worden alleen opengesteld voor de medewerkers die naar verwachting per 1 januari 2026 werkzaam zijn op het stafbureau van SGGs of het ondersteuningsbureau van Ithaka. De bestuurder van SGGs zal een tijdelijke rol als projectleider transitie krijgen in de nieuwe organisatie

zodat de afhandeling van de fusie optimaal kan verlopen. Daarna wordt afscheid genomen van de bestuurder van SGGG.

Kwantitatief gezien is er ruim voldoende vacature ruimte om de medewerkers te kunnen herplaatsen. Kwalitatief kunnen er verschillen zijn, aangezien er (deels) andere functies beschikbaar zijn dan dat er momenteel vervuld worden.

Om dit proces goed te begeleiden zal voorafgaand aan het delen van de vacatures iedere medewerker door HR of bestuurder van Ithaka gesproken worden om hen in te lichten over het proces en een eerste beeld te vormen over de wensen en mogelijkheden van eenieder.

Deze (staf)medewerkers kunnen aangeven in welke vacatures ze interesse hebben. Interesse kan bestaan voor een of meer vacatures. Bij een wederzijdse match kan de medewerker per schooljaar 2025-2026 op de 'nieuwe' plek gaan beginnen. In principe wordt de inschaling van de nieuwe functie gehanteerd.

Als de inschaling niet passend is in vergelijking tot de huidige situatie zal een verschil tot en met twee schalen in de cao primair onderwijs acceptabel zijn. Is het verschil groter, dan is er of geen match, of zal de inschaling met instemming van de medewerker bijgesteld moeten worden.

Als op grond van het bovenstaande geen vrijwillige match tot stand komt, zal gekeken worden of er een vacature is (dit kunnen ook vacatures zijn die alsnog zijn ontstaan) waar de medewerker alsnog verplicht op kan worden geplaatst bij het afwezig zijn van een vrijwillige match, hierbij wordt een reistijd tot vijf kwartier (enkele reis) acceptabel gevonden, op basis van ANWB-routeplanner met het type vervoer dat men gebruikt. Passend zal worden beschouwd dat de functie niet meer dan twee schalen zal verschillen met de functie die de medewerker nu bekleedt. Als de reistijd na fusie groter is dan de huidige reistijd, kan men dit gedurende zes maanden vergoed krijgen als werktijd.

Als deze positie er niet is, dan zal besproken worden op welke wijze afscheid genomen gaat worden. Aangezien dit naar verwachting maximaal een enkeling zal betreffen, zal dit maatwerk zijn. De mogelijkheid van een extern begeleiding naar een baan buiten Ithaka is dan mogelijk.

Aangezien voor beide stichtingen dezelfde cao primair onderwijs geldt, zijn de primaire arbeidsvoorwaarden vrijwel identiek. De secundaire arbeidsvoorwaarden zullen worden geharmoniseerd, waarbij de gunstigste of gemeente gebonden regeling leidend zal zijn. Bestaande individuele afspraken worden gerespecteerd.

SGGG heeft een aantal secundaire regelingen die aan het werken in Amsterdam verbonden zijn:

- Leerkrachten krijgen een toeslag als zij in Amsterdam werken;
- Iedereen die verder dan 25 km van Amsterdam woont, krijgt een subsidie voor de reiskosten;
- Voor zij instromers en deeltijdstudenten bestaat een gunstige regeling via 1 loket (voor in Amsterdam werkenden);
- SGGG werkt met een fietsplan regeling waarbij een fiets tot €750 kan worden verrekend.

Ithaka heeft de volgende regelingen:

- Ithaka werkt met een fietsplan waarbij medewerkers tot €2.000,- hun fiets kunnen verrekenen;
- Ithaka werkt met een regeling waarbij de reiskosten binnen de range van de belasting kunnen worden geoptimaliseerd;

- Ithaka geeft voor medewerkers die verder dan 25 km ver weg wonen, de regeling dat de kilometers daarboven conform de dienstreisregeling worden vergoed;
- Ithaka vergoedt woon-werkverkeer met het OV volledig (dit kan middels een NS businesskaart);
- Als een beeldschermbril nodig is en de aanvraag voldoet aan de wettelijke eisen, dan is er een 'bril van de baas' mogelijk;
- Als een OOP-er structureel lesgeeft, krijgt deze een toelage tot op het niveau van een leerkracht;
- Iedere medewerker kan via een bedrijfsfitnessregeling voordelig sporten;
- Iedere medewerker die een telefoon moet gebruiken voor toegang tot systemen voor het werk, krijgt een telefoonvergoeding.

Het personeelsbeleid van Ithaka zal geleidelijk worden geïmplementeerd voor alle medewerkers, waarbij waardevolle elementen uit het SGGGS-beleid mogelijk worden overgenomen. De werkgroep Personeel zal hierin een voorstel doen.

Het functiehuis van Ithaka wordt geadopteerd, met eventuele aanpassingen vanuit SGGGS. Medewerkers krijgen op termijn mogelijkheden voor mobiliteit binnen de grotere stichting, wat de loopbaanperspectieven verbreedt.

Het verzuimbeleid van Ithaka wordt gehanteerd en in overleg met de directeurs van SGGGS geïmplementeerd, met extra aandacht voor de reductie van het relatief hoge verzuim binnen de gehele stichting na fusie. Verzuim is in de beide stichtingen hoger dan het landelijk gemiddelde. Dit heeft dus bij beide organisaties echt sturing en aandacht nodig. Wanneer dit gaat helpen bij het verlagen van verzuim, zal dit bijdragen aan meer continuïteit in het onderwijs en een gezondere werkomgeving.

De fusie zal niet leiden tot gedwongen ontslagen binnen de scholen. Integendeel, de werkgelegenheidsperspectieven binnen de grotere organisatie verbeteren, en er komen meer mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en interne mobiliteit.

Alle medewerkers ontvangen een brief met informatie over de overgang en van alle individuele arbeidsvoorwaarden die worden overgenomen en over de rechtspositie van het personeel zal overleg met de vakbonden plaatsvinden (Decentraal Georganiseerd Overleg).

De fusie biedt met name voor het personeel van SGGGS kansen voor verdere professionalisering en een stabielere werkomgeving, zonder dat dit ten koste gaat van bestaande rechten en afspraken.

3.7 Gevolgen voor het onderwijs

De fusie zal de onderwijskundige identiteit van de scholen niet veranderen. De antroposofische grondslag van het vrijeschoolonderwijs blijft ongewijzigd, en het specifieke pedagogische en didactische concept wordt behouden en waar mogelijk versterkt. De stichting reserveert budget en capaciteit om gezamenlijk nieuwe medewerkers goed te scholen in de pedagogische visie van het vrijeschoolonderwijs, dit is door de omvang en samenwerking betaalbaar en blijft een doel op zich. Verdunning van deze kennis door uitstromende ervaren vrijeschoolleerkrachten en het lerarentekort is een bedreiging voor kwalitatief goed vrijeschoolonderwijs. De eigenheid en autonomie van elke school wordt gerespecteerd, volgens de vrijeschoolgedachte waarin elke school zich ontwikkelt in relatie tot de lokale context en gemeenschap.

Voor de SGGGS-scholen biedt de fusie concrete mogelijkheden om het lopende verbetertraject voor de onderwijskwaliteit te continueren. Vanuit strategisch overleg met de bestuurder en de hoofden van de

domeinen wordt bepaald hoe de basiskwaliteit naar een voldoende gebracht kan worden, en welke (externe) rollen daarbij nodig zijn, in nauwe samenwerking met de betreffende schooldirecteur.

Het kwaliteitszorgsysteem van Ithaka om onderwijskwaliteit te waarborgen zal gebruikt worden op alle scholen die aansluiten bij Ithaka. Alle scholen gaan werken vanuit het Ithaka kwaliteitskader. De kwaliteitskaders van SGGs sluiten aan op de kaders van Ithaka; in de formulering van de kaders van SGGs hebben de kaders van Ithaka als voorbeeld gediend.

De kennisdeling tussen scholen wordt versterkt, wat leidt tot meer inspiratie en innovatie. Scholen krijgen toegang tot expertise en goede praktijken uit de andere Ithaka-scholen, ook de goede voorbeelden van de scholen van SGGs kunnen de scholen van Ithaka inspireren. Gezamenlijke innovatie en onderwijsontwikkeling worden gestimuleerd door middel van aansluiting bij netwerkgroepen van Ithaka (taal, rekenen, handvaardigheid, kleuteronderwijs, euritmisch bewegingsonderwijs/euritmie en digitale geletterdheid) en ook het maatjes systeem van directeuren en leerkrachten onderling kan worden uitgebreid. Tevens zullen de Ithaka coaches voor startende en zij-instromende leerkrachten beschikbaar zijn voor alle scholen en ontwikkelvragen van leerkrachten. Het team coaches zal worden uitgebreid. Dit alles draagt bij aan een betere onderwijskwaliteit en aansluiting bij de actuele onderwijsontwikkelingen.

De expertise van de IB-ers wordt vergroot door aansluiting bij het IB-netwerk van Ithaka. Dit komt zowel de onderwijskwaliteit als de leerlingenzorg op de scholen ten goede. Het IB-netwerk wordt aangestuurd door het hoofd onderwijskwaliteit van Ithaka. Zo wordt uitwisseling van expertise op het gebied van leerlingenzorg vormgegeven en scholing en professionele ontwikkeling gefaciliteerd.

Het vrijeschoolcurriculum blijft behouden, maar er ontstaan meer mogelijkheden voor gezamenlijke ontwikkeling van lesmaterialen en lesmethodes. Daarnaast kunnen leerkrachten in bijvoorbeeld de verschillende leerjaren met elkaar uitwisselen en ook scholen met gelijkvormige vraagstukken kunnen elkaar versterken. Ithaka heeft op deze wijze regelmatig met elkaar voor elkaar beleid ontwikkeld waardoor een school apart het wiel niet telkens opnieuw hoeft uit te vinden.

4. Effecten van de fusie op keuzevrijheid, diversiteit en bereikbaarheid

4.1 Effecten van de fusie op de keuzevrijheid

Zoals hierboven al is aangegeven, heeft de voorgenomen fusie tussen Ithaka en SGGs geen gevolgen voor de instandhouding van scholen. Ithaka stelt geen beperkingen aan de schoolkeuze van ouders en dat zal ook na fusie niet aan de orde zijn. Door de fusie is het de bedoeling dat vrijeschoolonderwijs in Amsterdam ook toegankelijk blijft voor leerlingen in Amsterdam. Mogelijk moeten er in de verdere toekomst toch locaties samengevoegd worden, bijvoorbeeld als gevolg van krimp (de algehele leerling populatie in Amsterdam krimpt met duizend leerlingen per jaar) maar dat lijkt nu op dit moment niet aan de orde. Het marktaandeel vrijeschoolonderwijs vormt in verhouding tot de krimp van Amsterdam nog steeds een stevige basis. In vergelijking met de stad Haarlem, waar Ithaka vijf scholen heeft zijn zes scholen in Amsterdam beperkt. Belangrijk is om goed in te zetten op de kwaliteit van het onderwijs. Als dit steviger wordt en blijft, dan zal dit effect hebben op de omvang van de scholen en het totaal aandeel vrijeschoolleerlingen.

Alle huidige schoollocaties van beide stichtingen blijven bestaan, waardoor het aanbod aan vrijescholen in de regio volledig intact blijft. De geografische spreiding van scholen ondergaat geen verandering, waardoor ouders in dezelfde gebieden toegang blijven houden tot het vrijeschoolonderwijs. Nogmaals, de fusie beoogt behoud van vrijeschoolonderwijs in Amsterdam dat anders bedreigd wordt.

De antroposofische grondslag en het identiteitsprofiel van alle betrokken scholen blijft ongewijzigd, zodat ouders die bewust voor vrijeschoolonderwijs kiezen, dezelfde keuzemogelijkheden houden. Juist door de kwaliteitsverbetering die bij de SGGs-scholen wordt beoogd, zullen deze scholen als keuzemogelijkheid zelfs aantrekkelijker worden voor ouders.

De fusie heeft zodoende geen effecten op de keuzevrijheid van ouders.

4.2 Effecten van de fusie op de diversiteit

De fusie van Ithaka en SGGs heeft als doel om de diversiteit en variëteit van het vrijeschoolonderwijs te behouden en waar mogelijk te versterken. Elke school behoudt haar eigen onderwijskundige profiel en schoolcultuur binnen de kaders van het vrijeschoolonderwijs, wat de diversiteit binnen de vrijeschoolbeweging waarborgt.

Een specifieke ambitie is het vergroten van de toegankelijkheid van vrijeschoolonderwijs voor verschillende bevolkingsgroepen, vele vrijescholen hebben een populatie die niet altijd een afspiegeling vormen van de maatschappij of de context rondom de school, de scholen vormen soms tegen de wens in een 'witte, hoogopgeleide' bubbel. Dit vindt de stichting jammer, zij wil graag meer toegankelijkheid voor andere etnische achtergronden, culturen en levensbeschouwing verkrijgen. Dit is een worsteling. Voor de huidige scholen van Ithaka is het voorbeeld van enkele Amsterdamse stadscholen een inspiratie. Ook de scholen van Amsterdam zijn nog niet allemaal een afspiegeling vormen van de stadsbevolking, maar tenminste al veel meer dan de andere scholen in de gehele provincie. De verwachting is dat deze ervaring, net als meer stadse ontwikkelingen, een kennisbron voor alle scholen van de stichting kan vormen.

4.3 Effecten van de fusie op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio

Onder verwijzing naar het gestelde in par. 4.1 en 4.2, heeft de fusie geen effecten op de spreiding van onderwijsvoorzieningen in de regio. Alle bestaande schoollocaties blijven gehandhaafd op hun huidige plek, waardoor de geografische spreiding en bereikbaarheid van vrijescholen ongewijzigd blijft.

De fusie leidt niet tot samenvoeging van scholen of sluiting van locaties in Amsterdam/ Amstelveen. De gefuseerde stichting behoudt haar scholen in Noord-Holland, Hillegom en Amersfoort.

Voor de langere termijn kan de verbeterde bestuurskracht en financiële positie van de gefuseerde stichting bijdragen aan het waarborgen van de continuïteit van kleinere vrijeschoollocaties, zoals Waldorf aan de Werf. Hierdoor blijft het vrijeschoolaanbod in die specifieke wijken behouden en kan mogelijk zelfs beter worden ingespeeld op demografische ontwikkelingen en eventuele uitbreiding van het vrijeschoolaanbod als daar behoefte aan is.

5. Kosten en baten van de fusie

5.1 Financiële kosten en baten

Beide stichtingen zijn afzonderlijk geanalyseerd op hun financiële positie. Hoewel Ithaka financieel gezond is, verkeert SGGs in een financieel kwetsbare positie. SGGs staat sinds januari 2023 onder aangepast financieel toezicht van de Inspectie van het Onderwijs vanwege signalen over het financieel beheer. Medio April heeft de inspectie aangegeven dat het toezicht genormaliseerd kan worden, de financiële strategie is effectief gebleken.

Er is een uitvoerig breed onderzoek gedaan naar SGGs, alle adviseurs van Ithaka hebben open inzicht in de systemen en kengetallen van de organisatie gehad. In die zin is er volledige openheid over alle elementen van de organisatie geweest. De controller van Ithaka is nauw betrokken geweest bij de wijziging van het allocatiemodel en de opbouw van de begroting van de stichting over 2025. Tevens is de financiële inspectie de afgelopen jaren intensief betrokken en in de reguliere controle cyclus is jaarlijks een accountantsverklaring afgegeven. Om deze redenen is besloten geen extra due diligence onderzoek specifiek op de boekhouding van de organisatie door externen uit te laten voeren. Dit gaat niet meer informatie geven dan op dit moment al inzichtelijk is.

De financiële kengetallen van de afzonderlijke organisaties zien er volgens de opgestelde separate meerjarenbegrotingen als volgt uit:

Meerjarige kengetallen	Ithaka			SGGS		
	2025	2026	2027	2025	2026	2027
Solvabiliteit 2	51,74%	48,73%	47,20%	54,72%	46,36%	34,35%
Liquiditeit	1,23	1,13	1,13	1,71	1,25	0,93
Rentabiliteit	-0,03	-0,02	-0,02	-0,06	-0,05	-0,05
Weerstandsvermogen	14,67%	12,95%	11,86%	15,93%	11,50%	6,59%
Ratio normatief EV	0,90	0,81	0,72	1,18	0,75	0,50
Normatief EV*	4.016.749	4.010.557	4.038.998	1.555.821	1.680.057	1.385.531
Definities						
Solvabiliteit 2	Eigen Vermogen + Voorzieningen / Totaal passiva					
Liquiditeit	Vlottende Activa / Kortlopende schulden					
Rentabiliteit	Resultaat / Totaal baten					
Weerstandsvermogen	Eigen Vermogen / Totaal baten					
Ratio normatief EV**	Feitelijk publiek EV/normatief EV					
Signaleringswaarden						
Solvabiliteit 2	Minimaal 30%		Verhouding Eigen Vermogen inclusief voorzieningen tov totaal vermogen			
Liquiditeit	Minimaal 0,50***		Mate waarin op korte termijn schulden kunnen worden betaald			
Rentabiliteit	-		Evenwicht tussen inkomsten en uitgaven			
Weerstandsvermogen	Minimaal 5%		Continuïteit bij onvoorziene gebeurtenissen			
Normatief EV	Maximaal 1		Aanwezigheid bovenmatig publiek Eigen Vermogen			
* op basis van rekenhulp signaleringswaarde van OCW						
** berekend conform voorschriften Ministerie van het Onderwijs waarbij privaat EV en boekwaarde gebouwen meerjarig constant zijn verondersteld.						
*** categorie "grootste instellingen" met totale baten boven de € 25 mln., voor SGGs geldt 0,75, obv categorie grote instelling (baten >€ 12mln)						

De ratio normatief EV boven de 1 in 2025 voor SGGs wordt veroorzaakt door niet-structureel, eenmalig geld. Dit is tevens de oorzaak van de meerjarig dalende kengetallen richting signaleringswaarden.

Ultimo 2024 zijn de kengetallen van de afzonderlijke organisaties (nog geen accountantscontrole toegepast):

Kengetal	Definitie	Ithaka		Signaleringsgrens	SGGS	
		Realisatie 2023*	Realisatie 2024		Realisatie 2023	Realisatie 2024
solvabiliteit 2	(eigen vermogen + voorzieningen)/totaal passiva	55,39%	55,95%	<30%	48,15%	59,30%
current ratio	vlootende activa/kort vreemd vermogen	1,55	1,48	<0,50**	1,40	2,07
rentabiliteit	resultaat/totaal baten	0,69%	-0,54%	-	5,88%	8,60%
weerstandvermogen	eigen vermogen/totaal baten	13,57%	16,72%	<5%	6,36%	19,54%
ratio eigen vermogen***	feitelijk publiek EV/normatief EV	0,64	0,78	>1	P.M.	P.M.

*Inclusief VSA 2023 (uit aparte jaarrekening)
**miv2024, daarvoor 0,75
*** volgens definitie inspectie van het Onderwijs mbv rekenhulp signaleringswaarde

Voor de SGGS-scholen betekent de fusie een aanzienlijke verbetering van de financiële stabiliteit. Ze zullen profiteren van betere beheersing van financiële processen, een professionelere meerjarenbegrotingscyclus, efficiëntere inzet van middelen en ondersteuning bij huisvestingsvraagstukken. De bestuurlijke inzet wordt efficiënter en minder kostbaar door de toevoeging van de SGGS-scholen aan die van Ithaka, immers er is maar één bestuurder noodzakelijk.

De Ithaka-scholen profiteren op hun beurt van nog grotere schaalvoordelen bij inkoop en aanbestedingen, verdere professionalisering van de ondersteuningsorganisatie, efficiëntere inzet van expertise, breed bestuurder netwerk en versterking van gezamenlijke kennis en ontwikkeling.

5.1.1 Meerjarig financieel beleid

Op basis van de vorig jaar opgestelde meerjarenbegrotingen vallen ook meerjarig alle bovengenoemde kengetallen binnen de genoemde signaleringgrenzen, maar bij SGGS naderen de kengetallen de signaleringgrenzen, wat de noodzaak tot de juridische fusie onderstreept. Beide stichtingen hebben het stelsel voor groot onderhoud ingericht volgens activeren en afschrijven, beide organisaties beschikken over een geactualiseerd MJOP en er is geen sprake van structureel bovenmatig eigen vermogen. Ithaka werkt met een adviseur huisvesting vanuit het ondersteuningsbureau en Sineth als ondersteuning op de uitvoering van groot onderhoud en dagelijks onderhoud. De scholen van SGGS zullen aan deze werkwijze worden toegevoegd vanaf de transitiefase en formeel vanaf de fusiedatum.

5.1.2 Gevolgen voor de begrotingssystematiek

Per 1 oktober 2024 is de Raad van Toezicht van Ithaka tevens aangesteld als Raad van Toezicht voor SGGS wegens het vertrek van de tot dat moment functionerende Raad van Toezicht. Vrijeschool Parcival van SGGS wordt vanaf dat moment al gehost door het ondersteuningsbureau van Ithaka en de bestuurder van Ithaka is tevens als medebestuurder benoemd bij SGGS met als speciaal aandachtspunt deze school in Amstelveen. Tevens is in die tijd besloten om de begrotingssystematiek van Ithaka ook reeds voor de meerjarenbegroting 2025-2027 van SGGS te gaan gebruiken. Het belangrijkste gevolg daarvan is dat de afdracht van 4,3% van de reguliere bekostiging voor de financiering van het ondersteuningsbureau ook voor SGGS is gaan gelden. Voor de financiering van bovenschools geldt een tarief per leerling als afdracht en voor scholing/zij-instroom wordt de regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiding ingezet. Tevens is de inhoud van de kaderbrief al geharmoniseerd voor de begroting van 2025. De begroting is opgesteld met behulp van de begrotingsapp die door ObT ter beschikking wordt gesteld, beide stichtingen maken dus gebruik van hetzelfde administratiekantoor. Met ingang van de fusiedatum zullen geïntegreerde financiële rapportages voor de RvT en GMR worden opgesteld ter verantwoording van

de realisatie van de opgestelde begroting. Over het boekjaar 2025 zullen nog separate jaarrekeningen worden opgesteld.

5.1.3 Directe financiële effecten van het fusieproces

Sinds aanvang schooljaar 2024-2025 is op bovengenoemde wijze voorgesorteerd op de komende fusie per 1 januari 2026. Eenmalige kosten bestaan vooral uit notariële kosten en transitiekosten van personeel van het stafbureau van SGGGS dat niet mee kan naar de gefuseerde stichting. Door het hogere aantal scholen zal de afdracht aan Ithaka hoger worden, waarmee de ondersteuningsorganisatie kan worden uitgebreid om de nieuwe omvang optimaal te kunnen ondersteunen. In de beide huidige begrotingen is geen rekening gehouden met meerkosten in 2025. In de nieuw op te stellen gezamenlijke meerjarenbegroting zullen eenmalige te maken kosten zoveel mogelijk worden gemarkeerd, om deze kosten daarna goed te kunnen managen.

5.2 Financiële risico's (en kansen)

5.2.1 Risicovermindering

Voor SGGGS heeft de fusie als voordeel dat het gebruik kan gaan maken van de huidige solide organisatie van Ithaka. De scholen in Amsterdam en Amstelveen behouden verder hun eigen identiteit en zelfstandigheid. Voor Ithaka is het voordeel dat er op basis van meer leerlingen meer slagkracht ontstaat om tot kwalitatief goed vrijeschoolonderwijs te blijven komen. De financieel kwetsbare positie van SGGGS met beperkte reserves kan door de grotere slagkracht van Ithaka worden opgelost. Verder tonen Parcival Amstelveen en Geert Grote 1 een dalende trend in leerlingaantallen. Dit risico wordt aangepakt door kwaliteitsverbetering, gerichte PR en optimalisatie van klasgrootte en wellicht schoolgrootte in de verdere toekomst. Er zal sprake zijn van betere benutting van subsidies door regievoering op aanvraag- en verantwoordingsprocessen en kennisdeling over optimale inzet van subsidiegelden.

Door duidelijke zichtbaarheid vanuit expertise en vertegenwoordiging in Amsterdam kan de huisvestingsproblematiek van SGGGS beter onder de aandacht van de gemeente worden gebracht. Het aantal BRIN-nummers ten opzichte van het aantal vestigingen in Amsterdam wordt mogelijk deels opgelost door nog een éénpitter (De Zijderoute) aan Ithaka toe te voegen per 1 januari 2026.

Er is voldoende financiële buffer aanwezig (zie 5.1, financiële baten en lasten) bij Ithaka om eventuele andere tegenvallers op te vangen.

5.2.1 Financieel accountantsonderzoek

Er is geen sprake geweest van een due-diligence onderzoek door een externe partij. Er heeft wel een uitgebreid onderzoek plaatsgevonden op alle domeinen onder regie van een externe projectleider, dat op basis van interviews en analyse van de data door adviseurs van beide stichtingen en diverse documentatie tot een uitgebreid onderzoeksrapport heeft geleid. Het vertrouwen van alle betrokkenen in de realiteit van SGGGS en de beheersbaarheid van de gezamenlijke toekomst zijn hiermee gevoed.

5.3 Overeenkomsten en verschillen

In het kader van deze fusie-effectrapportage wordt nog gewezen op onderstaande overeenkomsten en verschillen (die kunnen leiden tot niet-financiële kosten en baten).

Overeenkomsten:

- De kostenstructuur van beide stichtingen is gelijk doordat van hetzelfde administratiekantoor gebruik wordt gemaakt.
- Het proces rondom de facturenstroom is bij beide stichtingen geautomatiseerd via het door het administratiekantoor beschikbaar gestelde systeem.
- Voor de opstelling van de begroting wordt gebruik gemaakt van dezelfde app en allocatiemodel doordat al van hetzelfde administratiekantoor gebruik wordt gemaakt.
- Er is in principe geen contant geld meer in de scholen.

Verschillen:

- De afschrijvingspercentages voor de activa worden nog geharmoniseerd.
- De vrijwillige ouderbijdrage wordt op verschillende wijze geadministreerd, dit moet nog geharmoniseerd worden.
- SGGs maakt momenteel gebruik van Schatkistbankieren, Ithaka niet. Dit moet ook nog geharmoniseerd worden.

5.4 Niet-financiële kosten en baten

Naast de financiële effecten heeft de fusie ook belangrijke niet-financiële gevolgen.

De niet-financiële baten zijn aanzienlijk. De fusie zal leiden tot kwaliteitsverbetering van het onderwijs doordat SGGs-scholen toegang krijgen tot het kwaliteitszorgsysteem van Ithaka, er versnelde verbetering van onderwijskwaliteit op deze scholen kan plaatsvinden, er professionelere ondersteuning voor leerkrachten komt en betere resultaten en hogere tevredenheid van leerlingen en ouders worden bereikt.

De organisatie zal verder worden geprofessionaliseerd door versterking van bestuurskracht en governance, professionelere bedrijfsvoering en besluitvorming en betere continuïteit bij personele wisselingen. Het functiehuis van Ithaka kan worden uitgebreid waardoor er interessantere arbeidsmogelijkheden worden gecreëerd en medewerkers mogelijk langer verbonden blijven.

Het vrijeschoolonderwijs wordt versterkt door een sterkere positie in de sector bij bijvoorbeeld PO Raad en Vereniging van Vrijescholen. Ook in de bij Ithaka betrokken onderwijsregio's, zal een 'machtigere' vertegenwoordiging uitgedragen kunnen worden. De omvang na fusie geeft een krachtiger stem in het landelijke onderwijsdebat en de netwerken van de scholen van Ithaka.

Voor het personeel biedt de fusie voordelen zoals meer loopbaanmogelijkheden binnen een grotere organisatie, interne mobiliteit, betere ondersteuning en professionalisering, uitwisseling van expertise tussen scholen en vermindering van werkdruk door professionele ondersteuning.

Tenslotte ontstaat er meer ruimte voor innovatie en ontwikkeling, gezamenlijke ontwikkeling van leermiddelen en onderwijsconcepten en betere implementatie van nieuwe onderwijs- en organisatieontwikkelingen.

Tegenover deze baten staan enkele niet-financiële kosten. De fusie vraagt organisatorische inspanning in de vorm van tijdsinvestering in het fusieproces en integratie. Aandacht voor de fusie kan tijdelijk ten koste gaan van andere prioriteiten en veranderingsprocessen vragen energie van medewerkers.

Er zal sprake zijn van een aantal aanpassingen, zoals aanpassingen aan nieuwe werkwijzen en procedures en integratie van verschillende organisatieculturen. Bij sommige medewerkers kan

weerstand tegen verandering optreden. Ithaka hecht waarde aan een sterke Ithaka identiteit, zij vindt het belangrijk dat medewerkers een positief gevoel hebben over de organisatie Ithaka, het is wenselijk maar niet noodzakelijk dat de scholen van SGGS dit gevoel op ten duur ook gaan ervaren. Door activiteiten met elkaar te organiseren, en daadkracht te tonen gaan we ervan uit dat medewerkers gaan beleven dat zij bij Ithaka horen.

De geografische spreiding brengt uitdagingen met zich mee zoals grotere reisafstanden voor bovenscholers overleg, uitdagingen in het creëren van eenheid bij geografische spreiding en minder frequent fysiek contact tussen bestuur en sommige scholen, behoud van korte lijnen en persoonlijke verbinding. Dit moet een speerpunt blijven in de bestuurlijke aanpak. Tevens is het een vraagstuk wat al bestaat in de huidige omvang van de stichting. Dit zal betrokken worden bij het vraagstuk herinrichting.

Schaalvergroting kan leiden tot een risico op meer ervaren afstand tussen werkvloer en bestuur, mogelijk verminderd gevoel van eigenaarschap bij sommige medewerkers en uitdagingen in het behouden van de 'menselijke maat'. Dus dit vraagt bewustwording en acties om de menselijke maat te behouden.

De niet-financiële baten wegen naar verwachting op tegen de niet-financiële kosten. Met name de impuls voor onderwijskwaliteit, professionalisering en toekomstbestendigheid de organisatie en van het vrijeschoolonderwijs vormen belangrijke argumenten voor de fusie. Door bewust aandacht te besteden aan de menselijke kant van het fusieproces en de potentiële niet-financiële kosten te minimaliseren, kan de fusie leiden tot een sterkere organisatie met behoud van de sterke punten van beide stichtingen.

6. Evaluatie van de fusie

6.1 Evaluatie van de fusie

Twee jaar na de beoogde fusiedatum zal worden geëvalueerd of de beoogde effecten van de fusie (zoals vermeld in paragraaf 1.3) daadwerkelijk worden bereikt en of zich geen onbedoelde nadelige effecten hebben voorgedaan. Tevens kan dit helpen om hierin tot bijstelling te komen en nadelige effecten eventueel te verhelpen. Er wordt wel een periode van meer onrust in de organisatie verwacht, een dergelijk fusieproces met harmonisatie van een aantal onderdelen in de organisatie en nieuwe samenwerkingen vraagt extra energie en inzet van alle medewerkers. Dit kan zowel inspirerend en uitdagend zijn als ook leiden tot vermoeidheid en wat meer 'zoeken' in de organisatie.

De evaluatie zal plaatsvinden op drie momenten na officiële fusiedatum 1 januari 2026:

- 6 maanden na de fusiedatum (eerste signalering);
- 1 jaar na de fusiedatum (tussentijdse evaluatie);
- 2 jaar na de fusiedatum (uitgebreide evaluatie).

Tijdens deze evaluatiemomenten worden verschillende aspecten belicht:

Doelrealisatie

Voor een effectieve evaluatie zal de vraag centraal staan of de oorspronkelijke doelen van de fusie zijn behaald.

- **Onderwijskwaliteit:** De minimale ambitie op onderwijskwaliteit is een voldoende op alle scholen wat betreft de basiskwaliteit, tevens worden doelen met betrekking tot het vrijeschoolonderwijs gemonitord langs de kwaliteitskaders van Ithaka. Het doel van een verbetertraject is de scholen met onvoldoende basiskwaliteit binnen maximaal twee jaar (afhankelijk van de startsituatie op onderwijskwaliteit en de beschikbare verbetercapaciteit) naar voldoende basiskwaliteit te leiden.
- **Financiële stabiliteit:** De kengetallen liquiditeit, solvabiliteit en weerstandsvermogen blijven te allen tijde positief ten opzichte van de signaleringsgrenzen van OCW.
- **Bestuurskracht:** De bestuurlijke kwaliteit blijft beoordeeld met een voldoende en de aanwezigheid binnen de onderwijsregio Amsterdam is geborgd.
- **Professionalisering:** het doel is dat iedere leerkracht lesbevoegd is, dan wel gaat worden door het volgen van de Pabo. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt vinden we het acceptabel dat maximaal 5% van de leerkrachten gedurende deze krapte onbevoegd is. Daar waar het mogelijk, bieden we werk-leertrajecten aan om ontwikkeling tot goed bevoegde leerkrachten te bevorderen. Jaarlijks is minimaal 80% van de medewerkers bezig met professionalisering via scholing.
- **Huisvesting:** De huisvestingssituatie binnen de onderwijsregio Amsterdam is goed in kaart gebracht en er is een strategie bedacht om de komende tien jaar te bouwen aan een duurzame exploitatieverlagende inzet.

Daarnaast zal er tijdens elk evaluatiemoment gekeken worden naar de verschillende effecten op bredere organisatie zoals hieronder beschreven.

Effecten voor de organisatie

Er wordt gekeken naar de organisatorische gevolgen van de fusie:

- Functioneren van de governance-structuur;
- Effectiviteit van de integratie van ondersteunende diensten;
- Behoud van de menselijke maat binnen de grotere organisatie;
- Samenwerking tussen scholen onderling;
- Expertise opbouw en uitwisseling.

Effecten voor stakeholders

De ervaringen van verschillende betrokkenen worden in kaart gebracht:

- Tevredenheid van medewerkers, ouders en leerlingen;
- Kwaliteit van de ondersteuning van scholen;
- Aandacht voor professionalisering van medewerkers.

Effecten op het onderwijslandschap

Breder wordt gekeken naar:

- Instandhouding van het aanbod aan vrijeschoolonderwijs in Noord-Holland;
- Toegankelijkheid van het vrijeschoolonderwijs voor passendere afspiegeling van de samenleving;
- Behoud van de autonomie en diversiteit binnen het vrijeschoolonderwijs van de verschillende scholen van de stichting.

De evaluatie zal worden uitgevoerd door het College van Bestuur in samenspraak met de RvT, de GMR en de directeuren van de stichting. Hierbij zullen zowel kwantitatieve gegevens (leerlingaantallen, onderwijsresultaten, financiële kengetallen) als kwalitatieve informatie (tevredenheidsonderzoeken, gesprekken) worden verzameld.

De resultaten van de evaluatie worden vastgelegd in een evaluatierapport dat wordt gedeeld met alle relevante stakeholders. Op basis hiervan kan zo nodig worden bijgestuurd en kunnen lessen worden getrokken voor de toekomst. De evaluatieresultaten vormen tevens input voor de verdere strategie van de gefuseerde stichting.

7. Advies gemeente(n)

7.1 Advies van burgemeesters en wethouders

In het kader van de voorgenomen fusie tussen Ithaka en SGGS worden, volgens artikel 64c lid 1 van de Wet op het primair onderwijs (WPO), alle gemeenten waarin de scholen van de SGGS gevestigd zijn verzocht advies uit te brengen over de wenselijkheid van de fusie.

Gemeente Amsterdam

XXX

Gemeente Amstelveen

XXX

Conclusie

XXX