



Toelichting op de infographic samenwerkingstraject Surplus en Sarkon

Deze infographic visualiseert het gezamenlijke traject van Surplus en Sarkon, van de verkenning tot het toewerken naar het vormen van één samenwerkingsbestuur. De schets geeft het pad weer dat we doorlopen. Van de eerste verkenningen in gesprekken en met de denktank tot aan daadwerkelijke transitie in de praktijk.

→ Verkennen

In deze eerste fase is onderzocht wat het vormen van een samenwerkingsbestuur beide organisaties kan brengen, met als start het formuleren van de gezamenlijke ambitie: Wat willen we bereiken? Wat is onze beoogde meerwaarde samen? In deze fase draaide het om het inzichtelijk maken van de intentie en zijn eerste gesprekken gevoerd en analyses gedaan.

de doelen in deze fase:

- elkaar leren kennen, zowel bestuurders als RvT's en GMR-en
- bepalen van de beoogde meerwaarde en aandachtspunten
- opstellen, tekenen en het breed delen van de intentieverklaring.
- uitvoeren benchmarks (vergelijkend onderzoek bovenschools).

de betrokkenen:

- stuurgroep
de vier bestuurders, bijgestaan door externe procesbegeleider, secretariële ondersteuning
- denktank
een afvaardiging uit beide organisaties, directeuren en stafmedewerkers
- communicatieteam
adviseurs vanuit beide organisaties
- gezamenlijke Raden van Toezicht (RvT's) en GMR-en

→ Onderzoeken

Deze fase bestond uit verdiepende onderzoeken naar de mogelijke samenwerking. Drie inhoudelijke werkgroepen (organisatie, identiteit, onderwijs) gingen aan de slag en werkten verschillende onderwerpen uit. De samenstelling van de werkgroepen bestond uit collega's van beide schoolbesturen met beeld en/of kennis van de onderwerpen. De werkgroepen zijn adviserend aan de stuurgroep.

De opdracht voor de werkgroepen was drieledig:

1. Breng de huidige situatie van de schoolbesturen in beeld en benoem de verschillen.
2. Doe voorstellen voor de werkwijze in een nieuwe gezamenlijke organisatie.
3. Doe voorstellen die gericht zijn op elkaar leren kennen en samenwerken, het omgaan met verschillen, risico's en het werken in een grotere organisatie.

De uitkomsten van alle verkenningen en onderzoeken naar wat een samenwerkingsbestuur kan brengen waren positief, waarop de bestuurders een voorgenomen besluit hebben genomen over de vorming van een samenwerkingsbestuur. Dat voorgenomen besluit is besproken met de beide organisaties en de RvT's en GMR-en.

Een belangrijke stap. Al is daarmee nog niet gezegd dat het samenwerkingsbestuur daadwerkelijk doorgaat. Het besluit wordt nu eerst ter goedkeuring en instemming voorgelegd aan de beide RvT's en de GMR'en. Daarna ook aan de vier gemeenten (Den Helder, Texel, Schagen en Hollands Kroon), de NKS (Nederlandse



Katholieke Schoolraad) en het Ministerie van Onderwijs. Natuurlijk informeren we ook onze collega-schoolbesturen, onze medewerkers en ouders bij deze stappen.

Om goedkeuring en instemming te verkrijgen zijn diverse documenten opgesteld. De effecten van een fusie worden in kaart gebracht en vastgelegd in een Fusie Effect Rapportage (FER) en concept statuten. Aanvullend is er een fusierapport uitgewerkt. Dit is essentieel voor transparantie, draagvlak en de formele besluitvorming die volgt.

→ Besluitvorming

Alle inzichten worden, in deze fase, samengebracht. We stellen kritische vragen: Kunnen we de beoogde meerwaarde realiseren? Willen we dit echt? Past dit bij wie we willen zijn?

De beide GMR-en en hun achterban, de MR-en, worden betrokken. Op basis van de resultaten uit de vorige fasen worden keuzes gemaakt. Zo wordt er vastgesteld of, hoe en wanneer de fusie doorgaat. Geven de RvT's al dan niet hun goedkeuring en de GMR-en hun instemming en advies.

Is de interne besluitvorming afgerond, dan is de (verplichte) vervolgstap het informeren van de betrokken gemeenten, de Katholieke schoolraad en het ministerie.

→ Implementatie

Staan alle lichten op groen? Dan worden de gemaakte plannen omgezet naar concrete acties. En om die concrete acties in de praktijk te kunnen uitvoeren, stappen er leden van de werkgroepen over in implementatieteams.

We gaan de komende periode werken met twee implementatieteams voor de specifieke activiteiten die nodig zijn voorafgaand aan de fusiedatum. Een groen team (Communicatie) dat vooral gericht is op communicatie en verbinding en een blauw team (HR, Financiën, ICT) dat zich concentreert op het inrichten van systemen en de formele besluitvorming.

In de implementatieteams gaan de stafmedewerkers aan de slag om de gemaakte plannen om te zetten naar concrete acties. Als zij aanlopen tegen zaken waarvoor feedback uit de organisatie belangrijk is, consulteren zij een klankbordgroep die bestaat uit een aantal directeuren uit beide organisaties.

Daarnaast komen er (na de zomer) twee transitieteams voor identiteit en onderwijs. Deze transitieteams borderen voort op het werk van de twee werkgroepen en gaan in een ander tempo aan de slag met zaken die al vooruitkijken naar de vormgeving van de nieuwe organisatie en de periode na 1 januari 2026.

→ Transitie

De nieuwe organisatie krijgt vorm. In deze fase komt alles samen. We gaan van 'papieren werkelijkheid' naar échte praktijk: één naam, één organisatie, één doel. De transitieteams focussen zich op identiteit, onderwijs en kwaliteit. Het bouwen aan een gezamenlijke identiteit, cultuur én een gedeelde toekomst.

→ Tot slot

Onder dit hele proces ligt een doorlopende basis van structuur en samenwerking. De stuurgroep, het communicatieteam, de werkgroepen, de implementatieteams en de toezichthoudende organen zijn actief betrokken. Zo zorgen we samen voor een gedragen, doordachte en duurzame verandering.