

Managementstatuut voor het Greijdanus

Overleg en vaststelling

Dit managementstatuut voor Greijdanus is vastgesteld op 30 november 2009 door de voorzitter van het College van Bestuur. Het overleg van vestigingsdirecteuren heeft hierover positief geadviseerd op 30 oktober 2009

De MR is in de gelegenheid gesteld over het ontwerp-managementstatuut advies uit te brengen (conform artikel 7, onderdeel k WMO) en heeft hierover positief geadviseerd op 9 november 2009

Inhoudsopgave

A. Préambule

B. Bepalingen managementstatuut

1. Definitiebepaling
2. Vaststelling en wijziging van het managementstatuut
3. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het bevoegd gezag
4. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de vestigingsdirecteur
5. Directeurenoverleg
6. Rapportage
7. Schorsing en vernietiging van besluiten
8. Werkingsduur
9. Slotbepalingen

A. *Préambule*

Op grond van artikel 32 C van de Wet op het Voortgezet onderwijs dient het bevoegd gezag een managementstatuut vast te stellen. Eerst in januari 2009, met de invoering van een College van Bestuur/ RvT model, en in juni 2009, met de invoering van een model met vestigingen en eigen directeuren, is voor een nieuwe organisatievorm van Greijdanus gekozen. Het voorliggende managementstatuut is daarop aangepast.

In deze préambule wordt de bestuursfilosofie geschetst die ten grondslag ligt aan het managementstatuut. Daarna volgt in deel B de uitwerking van het managementstatuut.

De gehanteerde bestuursfilosofie gaat uit van een sterk Greijdanus waarvan krachtige vestigingen de peilers zijn. De vestigingen hebben een regionale functie. Daar krijgt de operationele samenhang met de omgeving vorm. Hierin zijn de relatie met het basisonderwijs, kerken, de gemeenten, het vervolgonderwijs en andere voorzieningen voor jeugdigen van belang.

Omdat de omgeving van vestigingen verschilt en omdat vestigingen op verschillende manieren invulling kunnen geven aan hun opdracht moet er ruimte zijn voor eigen beleid van de vestigingen. Omdat de vestigingen van Greijdanus tegelijkertijd met elkaar invulling geven aan het Gereformeerd onderwijs in het voedingsgebied is er ook noodzaak tot onderlinge afstemming. We willen immers als Greijdanus herkenbaar Gereformeerd onderwijs neerzetten. Ons doel is om vanuit een gezamenlijke basis en een kader van gemeenschappelijke missie, visie en beleid elke vestiging te stimuleren vorm te geven aan het Gereformeerd onderwijs in de regio op een manier waarin de kwaliteiten van en in de vestiging zich optimaal kunnen ontplooiën in relatie met de 'omgeving'.

Voor de meer randvoorwaardelijke zaken is het uitgangspunt dat we gebruik maken van de schaalvoordelen die een groot schoolbestuur als het onze biedt. De schaalvoordelen hebben zowel betrekking op kwaliteit als op kosten. De kwaliteit ligt in de bundeling van gespecialiseerde kennis die voor afzonderlijke vestigingen onbetaalbaar zou zijn. Daarnaast kunnen door het gemeenschappelijk uitvoeren van ondersteunende werkzaamheden kostenvoordelen worden bereikt. Ook zijn bepaalde risico's op vestigingsniveau niet effectief te dragen. Dan wordt dit geregeld vanuit onderlinge solidariteit. Dat betekent dat de individuele vrijheid wordt ingekaderd vanuit het grotere gezamenlijke belang van (de vestigingen binnen) Greijdanus.

Er is sprake van duidelijk onderscheiden en beschreven verantwoordelijkheden bij de verschillende functies en functionarissen. Tegelijkertijd wordt van een ieder ook gevraagd zich verantwoordelijk te voelen en te gedragen naar het geheel en naar de andere vestigingen. Daarnaast brengen verschillende mensen verschillende kwaliteiten, tijd en ervaring mee. Deze willen we gebruiken. Met behoud van formele verantwoordelijkheden zullen praktisch de verantwoordelijkheden daarom anders invulling kunnen krijgen.

Bij de beleidsontwikkeling is een belangrijke taak weggelegd voor het directeurenoverleg van Greijdanus. Wij verwachten ook een substantiële bijdrage van de vestigingsdirecteuren aan de beleidsvorming op bestuursniveau. Beleid komt in onze opvatting in een interactief proces met relevante betrokkenen tot stand. Dat neemt niet weg dat het bevoegd gezag, vanuit de verantwoordelijkheid voor Greijdanus een eigen inbreng heeft en soms ook als eindverantwoordelijke instantie knopen moet en zal doorhakken.

In het managementstatuut worden naast de bevoegdheden formele taken en bevoegdheden geregeld. Het model waarvoor in dit managementstatuut is gekozen is er één waarbij de bevoegdheid van de directeur voortvloeit uit het (jaarlijks) door het CvB vast te stellen be-

leidskader waarbinnen de vestiging functioneert. Een voorbeeld van een dergelijk beleidskader is het beleidsplan, jaarplan en de begroting. In de begroting wordt per vestiging aangegeven tot welk bedrag en voor welke doeleinden de vestigingsdirecteur bevoegd is om uitgaven te doen. Beleidskaders geven niet alleen bevoegdheden, maar kunnen tegelijkertijd tot actie oproepen. Verplichtingen om iets te doen impliceren vaak ook een bevoegdheid. Dit volgt uit het desbetreffende beleidskader. In deze methodiek is het kaderstellende beleid voor de Vestigingsdirecteuren van groot belang. Daarom worden ze ook bij de ontwikkeling van deze kaders betrokken. Het zijn niet alleen de kaders voor, maar ook de kaders van de vestigingen. Wij streven hiermee naar draagvlak voor het beleid.

Afzonderlijk is een notitie '(Be-)sturen binnen Greijdanus' waarin deze kaders verder zijn uitgewerkt.

Tot slot en beslist niet het minst: een managementstatuut is een *formeel* kader. Dit formele kader gebruiken we als 'achtervang' en als basis om gezamenlijkheid en eigenheid in Greijdanus verder vorm te geven. Tegelijk zijn formele kaders normaal gesproken geen bronnen van passie, vertrouwen, geloof, waardering, over grenzen heen stappen, dienstbaarheid en dergelijke. Dit zijn wel de zaken waar een organisatie als Greijdanus het in belangrijke mate van moet hebben. De formele kaders moeten dus dienstbaar zijn aan deze zaken. Zodra ze deze gaan vervangen is het hart uit de organisatie verdwenen. Daarmee is ook de plek van het managementstatuut in het bredere verband van de organisatie geschetst.

B. Bepalingen managementstatuut

Artikel 1 Definities

In dit managementstatuut wordt verstaan onder:

- a. **Bevoegd gezag:** het College van Bestuur van de stichting voor Gereformeerd Voortgezet onderwijs voor oost Nederland te Zwolle;
- b. **Vestigingsdirecteur:** gemandateerde schoolleiding als bedoeld in de WVO voor een onderdeel van het Greijdanus zijnde de vestiging;
- c. **Vestiging:** een vestiging van de school, onderdeel van het Greijdanus dat in de erkenning van rijkswege van de school is benoemd als hoofd- danwel nevenvestiging, gevestigd in Enschede, Hardenberg, Meppel en Zwolle;
- d. **Directeurenoverleg:** het overleg van het bevoegd gezag en de vestigingsdirecteuren;
- e. **Greijdanus:** de stichting voor Gereformeerd Voortgezet onderwijs voor oost Nederland te Zwolle.

Artikel 2 Vaststelling en wijziging van het managementstatuut

- Lid 1.** Het bevoegd gezag stelt het Directeurenoverleg in de gelegenheid advies uit te brengen over de vaststelling en iedere wijziging van het managementstatuut.
- Lid 2.** De MR wordt in de gelegenheid gesteld over het ontwerp-managementstatuut en wijzigingen in het managementstatuut, advies uit te brengen (conform artikel 7, onderdeel k WMO)

Artikel 3 Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden bevoegd gezag

- Lid 1.** Het bevoegd gezag oefent alle taken en bevoegdheden uit die hem bij of krachtens de wet en de statuten van Greijdanus toekomen, voorzover deze niet in dit managementstatuut, of in een ander besluit van het bevoegd gezag aan anderen zijn opgedragen.
- Lid 2.** Het bevoegd gezag opereert binnen de kaders die door de Raad van Toezicht in het kader van 'policy governance' zijn vastgesteld.
- Lid 3.** Het bevoegd gezag laat zich adviseren door het Directeurenoverleg en de stafhoofden.
- Lid 4.** Het bevoegd gezag oefent haar bevoegdheden uit met in achtneming van het medezeggenschapsstatuut van Greijdanus.

Artikel 4 Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de vestigingsdirecteur

- Lid 1.** De vestigingsdirecteur oefent de taken en bevoegdheden uit die in de beleidsplannen en documenten genoemd in artikel 5, zevende lid en artikel 4, derde lid aan hem zijn opgedragen, binnen de kaders die in deze documenten zijn gesteld.
- Lid 2.** De vestigingsdirecteur levert een substantiële bijdrage aan de ontwikkeling van het beleid van het bevoegd gezag als bedoeld in artikel 5, zevende lid.
- Lid 3.** De vestigingsdirecteur stelt binnen de door het bevoegd gezag vastgestelde kaders een vestigingsplan en een vestigingsbegroting op. Het vestigingsplan en de vestigingsbegroting worden ter vaststelling aan het bevoegd gezag voorgelegd.
- Lid 4.** De vestigingsdirecteur mag uitgaven doen en verplichtingen aangaan binnen het kader van de door het bevoegd gezag vastgestelde vestigingsbegroting. Hieronder val-

len niet verplichtingen met een meerjarig karakter, tenzij dit in een investeringsbegroting is opgenomen.

- Lid 5. De vestigingsdirecteur is belast met de dagelijkse leiding van de vestiging.
- Lid 6. De vestigingsdirecteur is belast met de zorg voor de vestigingsorganisatie en de kwaliteit van het onderwijs op de vestiging.
- Lid 7. De vestigingsdirecteur geeft leiding aan het personeel van de vestiging, en draagt er zorg voor dat voor de individuele personeelsleden de vastgestelde gesprekkencyclus functioneert.
- Lid 8. De vestigingsdirecteur onderhoudt de contacten met de leerlingen en hun ouders van de vestiging.
- Lid 9. De vestigingsdirecteur voert namens het bevoegd gezag het overleg met de vestigingsmedezeggenschapsraad.
- Lid 10. De vestigingsdirecteur informeert het bevoegd gezag actief en onverwijld over zaken die van belang geacht mogen worden voor het bevoegd gezag.
- Lid 11. De vestigingsdirecteur voert overigens alle taken en verantwoordelijkheden uit die in de bij zijn functie behorende functiebeschrijving zijn opgenomen.

Artikel 5 Directeuren overleg

- Lid 1. De vestigingsdirecteuren vormen samen met het bevoegd gezag het Directeurenoverleg.
- Lid 2. Het bevoegd gezag is voorzitter van het Directeurenoverleg.
- Lid 3. De voorzitter draagt zorg voor de agendering en het secretariaat van het Directeurenoverleg.
- Lid 4. Het Directeurenoverleg is het forum waarin de ontwikkeling van de strategie en het beleid met betrekking tot Greijdanus wordt besproken. Het overleg is gericht op de vorming van draagvlak voor beleidsinitiatieven.
- Lid 5. Het bevoegd gezag kan voor specifiek aangeduide thema's tijdelijke of vaste werkgroepen instellen waarin vestigingsdirecteuren deelnemen. Het Directeurenoverleg adviseert over de doelstelling, samenstelling en werkwijze van de werkgroep. De werkgroep rapporteert aan het bevoegd gezag.
- Lid 6. Minimaal één keer per jaar vindt een informeel overleg plaats van het Directeurenoverleg met de Raad van Toezicht. Tijdens dit overleg wordt in ieder geval de algemene gang van zaken met betrekking tot Greijdanus besproken.
- Lid 7. In het Directeurenoverleg worden in ieder geval de volgende onderwerpen besproken met het doel hierover als vestigingsdirecteuren het bevoegd gezag te adviseren:
 - a. De strategie en de daaruit voortvloeiende concrete doelstellingen voor Greijdanus
 - b. De wijze waarop invulling wordt gegeven aan de Gereformeerde identiteit
 - c. Het beleid voor formatie en personeel;
 - d. Het beleid voor leerlingen;
 - e. Het kwaliteitsbeleid
 - f. Het financiële beleid, waaronder de criteria op grond waarvan de totale lumpsum wordt verdeeld tussen gemeenschappelijke voorzieningen op bovenschools niveau en voorzieningen op vestigingsniveau en criteria op grond waarvan middelen tussen de afzonderlijke vestigingen worden verschoven.
 - g. Het beleid over randvoorwaarden, huisvesting en andere faciliteiten;
 - h. Het beleid van de ontwikkeling van de organisatie, het management en de ondersteuning van Greijdanus en haar vestigingen
 - i. Het beleid voor de aansluiting van het voortgezet onderwijs op aanpalende voorzieningen
 - j. De kaders voor de afzonderlijke vestigingsplannen;
 - k. De ontwerp-begroting voor Greijdanus voor het volgende jaar.

- l. De kaders voor de afzonderlijke vestigingsbegrotingen;
- m. De jaarrekening over het voorafgaande jaar;
- n. Het formatieplan

Lid 8: In het Directeurenoverleg worden vestigingsdirecteuren actief geïnformeerd door het bevoegd gezag over zaken die van belang zijn voor de vestigingsdirecteuren.

Lid 9: Besluitvorming is gericht op consent.

Lid 10: Medewerkers van het stafdiensten kunnen het Directeurenoverleg als toehoorder of adviseur bijwonen.

Artikel 6 Rapportage

De vestigingsdirecteur informeert het bevoegd gezag - overeenkomstig de door het bevoegd gezag vastgestelde richtlijnen - over het verloop en de resultaten van het gevoerde beleid van de vestiging.

Artikel 7 Schorsing en vernietiging van besluiten

Lid 1. Het bevoegd gezag kan maatregelen en/of besluiten van vestigingsdirecteuren of derden wegens strijd met enig geldende regeling en/of wegens mogelijke schade aan de belangen van Greijdanus en vestigingen bij gemotiveerd besluit geheel of gedeeltelijk vernietigen.

Lid 2. Het bevoegd gezag kan een besluit of maatregel van een vestigingsdirecteur of derden schorsen, indien het besluit of maatregel naar zijn oordeel voor vernietiging in aanmerking komt. Ziet het bevoegd gezag binnen vier weken, nadat zij het schorsingsbesluit heeft genomen, af van een vernietiging dan vervalt tegelijkertijd de schorsing.

Artikel 8 Werkingsduur

Het managementstatuut geldt voor een periode van een jaar en wordt vervolgens telkens stilzwijgend verlengd met een periode van een jaar.

Artikel 9 Slotbepalingen

Lid 1. Het managementstatuut treedt voor het eerst in werking op de dag volgend op de dag waarop dit statuut door het bevoegd gezag is vastgesteld.

Lid 2. Een tussentijdse wijziging van het managementstatuut dan wel de verlenging treedt in werking op de dag volgend op de dag waarop het bevoegd gezag tot wijziging dan wel verlenging heeft besloten.

Lid 3. In gevallen waarin dit managementstatuut niet voorziet, beslist het bevoegd gezag.

Lid 4. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat een exemplaar van het managementstatuut op het intranet toegankelijk is voor de medewerkers van Greijdanus.