

# MANAGEMENTREGLEMENT DE VEENPLAS

Vastgesteld juni 2013

## Algemene informatie

SKB De Veenplas heeft als bestuursmodel gekozen voor het “Raad van Beheermodel”. De Raad van Beheer bestaat uit twee geledingen: de directeur/bestuurder, verantwoordelijk voor het dagelijks uitvoerend bestuur en de toezichthoudende leden, verantwoordelijk voor het interne toezicht.

In de dagelijkse uitvoering werkt de directeur/bestuurder nauw samen met de directeuren van de scholen van SKB De Veenplas.

In het hierna volgende managementreglement wordt beschreven hoe de relatie tussen de directeur/bestuurder en de directeuren is vorm gegeven.

---

## Artikel 1 Begripsbepalingen

---

In dit reglement wordt verstaan onder:

Stichting	Stichting Katholiek Basisonderwijs De Veenplas
Raad van Beheer	Het bestuur (bevoegd gezag) van de stichting zoals bedoeld in artikel 2:291 van het Burgerlijk Wetboek; de Raad van Beheer is samengesteld uit uitvoerende en niet-uitvoerende leden
Directeur/ bestuurder	Het uitvoerende lid van de Raad van Beheer, belast met het dagelijks bestuur van de stichting en de vertegenwoordiger van het bevoegd gezag van de stichting.
Directeur	Functionaris die integraal leiding geeft aan één of meer basisscholen van SKB De Veenplas
Managementteam	Het gezamenlijk team van directeuren
Statuten	De statuten van de Stichting Katholiek Basisonderwijs De Veenplas

---

## Artikel 2 Algemeen

---

1. Dit reglement is gebaseerd op de statuten van de Stichting die op 12 september 2012 zijn vastgelegd.
2. Dit reglement en de eventuele wijziging daarvan worden vastgesteld door de directeur/bestuurder na overleg met en advies van het managementteam.
3. Na vaststelling wordt het reglement goedgekeurd door de Raad van Beheer.
4. Dit reglement bevat een nadere omschrijving van de verhouding tussen de directeur/bestuurder, de uitgangspunten bij de samenwerking, de inrichting van de samenwerking en de taken en bevoegdheden van de directeuren.

5. Dit reglement treedt in werking op de dag waarop het door de Raad van Beheer is goedgekeurd.
6. Dit reglement geldt voor onbepaalde tijd. Het wordt in elk geval twee jaar na inwerkingtreding geëvalueerd in samenhang met de statuten en zo nodig aangepast.

---

### **Artikel 3 Uitgangspunten voor de samenwerking**

---

De directeuren functioneren beleidsmatig binnen het door de Raad van Beheer vastgestelde Strategisch Beleidsplan. In dit plan zijn voor zes beleidsterreinen (onderwijs & kwaliteit, personeel, identiteit, huisvesting, financiën, organisatie & communicatie) samenhangende uitspraken gedaan, die richtinggevend zijn voor het beleid in de scholen. De consequentie hiervan is dat de directeuren binnen deze kaders op schoolniveau integraal verantwoordelijk zijn.

Het strategisch beleid wordt geoperationaliseerd in doelen die in een “managementcontract” met de directeuren gelden als te behalen resultaten. Op deze wijze wordt resultaat gericht gestuurd op doelen die zijn vastgelegd. Uitgangspunt daarbij is dat scholen een ‘eigen gezicht’ hebben. Dat betekent dat zij de ruimte hebben om de doelen die in het managementcontract zijn geformuleerd op hun eigen wijze te realiseren. Om het beleidsvoerend vermogen zo groot mogelijk te laten zijn, wordt verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie gelegd.

---

### **Artikel 4 Verantwoording en werkwijze**

---

1. De directeur neemt bij de uitvoering van zijn werkzaamheden de regels en afspraken in acht die bij of krachtens de wet en/of de statuten van de stichting en/of het Strategisch Beleidsplan zijn gesteld
2. De directeur/bestuurder verstrekt de directeur gevraagd en ongevraagd alle informatie die de directeur nodig heeft voor een goede taakuitoefening.
3. De directeur/bestuurder en de directeur stellen periodiek vast welke resultaten van de directeur verwacht worden en welke middelen daarvoor beschikbaar gesteld zullen worden . De afgesproken resultaten worden vastgelegd in een managementcontract.
4. De directeur legt gevraagd en ongevraagd verantwoording af aan de directeur bestuurder terzake van de inhoud, alsmede over de wijze waarop de taken en bevoegdheden worden uitgevoerd, mede in relatie tot de te afgesproken resultaten.
5. Verantwoording vindt plaats tijdens periodieke werkoverleggen en tijdens de evaluatie van het managementcontract

---

### **Artikel 5 Taken en bevoegdheden directeur**

---

De scholen vormen binnen de Stichting beleidsvoerende organen die het geformuleerde beleid uitvoeren en bijdragen aan de ontwikkeling daarvan. De directeuren voeren integraal management en hebben hun organisatie zo ingericht dat zij op eigen wijze doelen en resultaten realiseren die in het managementcontract staan geformuleerd.

De taken en bevoegdheden van de directeur t.a.v. de school zijn:

1. Integraal dagelijks leidinggeven aan de school.
2. Het zorgdragen voor de voorbereiding, uitvoering, bewaking en evaluatie van het onderwijskundig, organisatorisch en huishoudelijk beleid van de school.

3. Het zorgdragen voor kwaliteitszorg op de school.
4. Het voorbereiden en uitvoeren van het integraal personeelsbeleid aan de school.
5. Het voorbereiden en uitvoeren van het financiële en materiële beleid van de school.
6. Het onderhouden van functionele interne en externe contacten ten behoeve van de school
7. Het voeren van overleg met de medezeggenschapsraad.
8. Het actief deelnemen aan het managementteam van de Stichting.
9. Al hetgeen dat binnen een normale directietaak past.

Ieder directeur beschikt over een functiebeschrijving waarin deze taken en bevoegdheden nader zijn uitgewerkt.

---

#### **Artikel 6 Overleg met directeur/bestuurder**

---

1. De directeuren hebben zitting in het managementteam. In het managementteam:
  - vindt afstemming van die zaken plaats die noodzakelijk zijn voor de realisering van het strategisch beleidsplan.
  - worden ervaringen en kennis met elkaar uitgewisseld.
  - worden vernieuwingen geïnitieerd.
2. De directeur/bestuurder vergadert zo vaak met de directeuren als voor een goede uitoefening van de taken en bevoegdheden noodzakelijk wordt geacht.
3. De directeur/bestuurder streeft in zijn besluitvorming naar consensus. Indien geen consensus wordt bereikt beslist de directeur/bestuurder.
4. De directeuren en de directeur/bestuurder werken met aandachtsgebieden. Rondom deze aandachtsgebieden zijn werkgroepen geformeerd. Dit laat onverlet dat de directeur/bestuurder eindverantwoordelijk is voor het beleid van de stichting en de daaronder ressorterende scholen.
5. De werkwijze en de afspraken van het managementteam zijn nader uitgewerkt in een huishoudelijk reglement.

---

#### **Artikel 7 Integriteit**

---

De directeur zal niet toestaan dat door hem of onder diens leiding activiteiten plaatsvinden die in strijd zijn met:

- de wet;
- de grondslag van de Stichting;
- de statuten;
- de gebruikelijke regels;
- de belangen van de Stichting.

---

#### **Artikel 8 Mandatering en delegatie**

---

De directeur kan bepaalde taken en bevoegdheden opdragen (mandateren) dan wel overdragen (delegeren) aan andere organen of medewerkers binnen de school. Dit laat onverlet dat de directeur eindverantwoordelijk blijft voor de uitoefening van deze taken en bevoegdheden door de betreffende organen en functionarissen.

---

## Artikel 9 Belangenverstremgeling

---

1. De directeur heeft de plicht te vermijden dat er een structurele belangenverstremgeling ontstaat tussen de Stichting en de directeur, dan wel de schijn van een belangenverstremgeling wordt opgeroepen.
2. Van belangenverstremgeling is in elk geval sprake:
  - bij familiale of vergelijkbare relaties en bij zakelijke relaties met medewerkers die rechtstreeks onder de leiding van de directeur vallen
  - bij substantiële, structurele, zakelijke relaties tussen de school en een andere rechtspersoon waar de directeur financiële belangen heeft en/of bestuurder of toezichthouder is.
3. Indien de directeur voorziet dat (de schijn van) een tegenstrijdig belang of onverenigbaarheid voor zichzelf zou kunnen optreden, meldt hij dit terstond aan de directeur/bestuurder

---

## Artikel 10 Geheimhouding

---

De directeur is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting eindigt niet bij de beëindiging van het dienstverband bij de Stichting.

---

## Artikel 11 Geschillen en niet voorziene onderwerpen

---

Terzake van onderwerpen die in dit reglement niet zijn voorzien of bij interpretatieverschillen beslist de directeur/bestuurder, voor zover het niet betreft een onvoorzien onderwerp of een interpretatieverschil dat van toepassing is op de relatie tussen de directeur en de directeur/bestuurder. In een zodanig geval beslist de Raad van Beheer.

De directeur/bestuurder meldt schriftelijk aan de Raad van Beheer, dat een beslissing gevraagd wordt die verband houdt met een onvoorzien onderwerp of een interpretatieverschil als hiervoor bedoeld. De directeur kan een dergelijke melding doen, eveneens schriftelijk, aan de directeur/bestuurder. Deze laatste is verplicht een melding als hier bedoeld aan de Raad van Beheer voor te leggen.

Over eventuele geschillen met de directeur/bestuurder beslist de Raad van Beheer.

De directeur kan tegen eventuele beslissingen in beroep gaan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever is aangesloten.

---