



Managementstatuut Voortgezet Onderwijs SCOPE scholengroep

Begripsbepalingen

Artikel 1

| | |
|-------------------------|--|
| College van Bestuur | Het bestuur van de Stichting voor Christelijk Onderwijs te Alphen aan den Rijn en omgeving, tevens bevoegd gezag in de zin van de Wet. |
| Sectordirecteur | De directeur verantwoordelijk voor een sector van het voortgezet onderwijs. De sectordirecteur is tevens vestigingsdirecteur. |
| Vestigingsdirecteur | De directeur verantwoordelijk voor een vestiging van het voortgezet onderwijs. |
| Directeur Personeel | De stafdirecteur verantwoordelijk voor en belast met de beleidsontwikkeling ten aanzien van personeel. |
| SCOPE VO-directie | Het orgaan dat op directieniveau verantwoordelijk is voor het voortgezet onderwijs. De sectordirecteur, vestigingsdirecteuren en de directeur Personeel vormen tezamen de SCOPE VO-directie. |
| Unitleider | De functionaris verantwoordelijk voor en belast met de leiding van een unit van de school. |
| Locatieleider | De functionaris verantwoordelijk voor het beheer van de locatie. De functionaris is belast met de leiding van de leden van het onderwijsondersteunend personeel die betrokken zijn bij het beheer. Per vestiging wordt bepaald en vastgelegd welke functionarissen tot deze groep behoren. |
| Hoofd van dienst | De functionaris verantwoordelijk voor en belast met de leiding van een van de volgende ondersteunende diensten: a. Beleid en kwaliteitszorg, b. Financiële Zaken, c. Huisvesting, d. I.C.T. en e. Personeelszaken. |
| Strategisch beleidsplan | Het strategisch beleidsplan van de stichting en daarmee richtinggevend voor de schoolplannen. Strategisch beleid geeft de hoofdlijnen weer van het beleid en de strategische keuzes daarbinnen voor de komende vier jaar. |
| Schoolplan | Het beleidsplan op vestigingsniveau. Het plan omvat de uitwerking van het strategisch beleidsplan op vestigingsniveau. |
| Mandateren | Het door en onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur opdragen van bepaalde taken en bevoegdheden aan een sector- c.q. vestigingsdirecteur of een unitleider. |

Taakverdeling

Artikel 2

1. Het College van Bestuur oefent al de hem bij wet en statuten toegekende taken uit, onverminderd het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid.

2. De directeur oefent de door het College van Bestuur opgedragen taken en bevoegdheden uit namens en onder de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur.
3. De unitleider oefent de taken en bevoegdheden uit namens het College van Bestuur en onder verantwoordelijkheid van de vestigingsdirecteur.
4. De vestigingsdirecteur kan de aan hem opgedragen taken en bevoegdheden doormandateren aan de unitleider.
5. Het College van Bestuur kan de directeur en de vestigingsdirecteur kan de unitleider nadere aanwijzingen en richtlijnen geven voor de wijze waarop de opgedragen taken moeten worden uitgevoerd.
6. Het College van Bestuur kan gemotiveerd de overdracht van taken en/of bevoegdheden te allen tijde ongedaan maken.
7. Het hoofd van dienst oefent de door het College van Bestuur opgedragen taken en bevoegdheden uit namens en onder de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur.

Het College van Bestuur

Artikel 3

1. Het College van Bestuur bevordert betrokkenheid, samenwerking en mede-eigenaarschap.
2. Het College van Bestuur stimuleert de voortdurende focus op kwaliteitsverbetering en doelgerichtheid.
3. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de bewaking van de grondslag en het realiseren van de doelen van de stichting.
4. Het College van Bestuur toetst de beleidsplannen aan het strategisch beleidsplan.
5. Het College van Bestuur stelt zich op de hoogte van de ontwikkeling en de uitvoering van het beleid.
6. Het College van Bestuur maakt met de directeuren afspraken over het opstellen en de uitvoering van het strategisch beleidsplan.
7. Het College van Bestuur bespreekt jaarlijks met de directeuren het wederzijds functioneren. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
8. Het College van Bestuur beoordeelt (tenminste tweejaarlijks) het functioneren van de directeuren. De conclusies worden schriftelijk vastgelegd.
9. Het College van Bestuur bespreekt jaarlijks met de hoofden van dienst het wederzijds functioneren. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
10. Het College van Bestuur beoordeelt (tenminste driejaarlijks) het functioneren van de hoofden van dienst. De conclusies worden schriftelijk vastgelegd.

De sector- c.q. vestigingsdirecteur

Artikel 4

1. De directeur bevordert betrokkenheid, samenwerking en mede-eigenaarschap.
2. De directeur stimuleert de voortdurende focus op kwaliteitsverbetering en doelgerichtheid.
3. De directeur is belast met de bewaking van de grondslag en de realisatie van de doelen van de stichting wat betreft de sector vo.
4. De directeur is verantwoordelijk voor het realiseren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs.
5. De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van kwaliteitszorg op de vestiging.
6. De directeur draagt zorg voor een jaarlijkse evaluatie van het onderwijskundig beleid, waaronder het onderwijsrendement van de scholen.
7. De directeur ziet toe op de naleving van wettelijke bepalingen, vastgestelde procedures en gemaakte afspraken.
8. De directeur vertegenwoordigt het College van Bestuur in externe overleggen in overeenstemming met de gemaakte afspraken.

9. De directeuren zijn verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het schoolplan voor de sector vo.
10. De directeur maakt met iedere unitleider afspraken over de uitvoering van het schoolplan binnen de unit.
11. De directeur bespreekt jaarlijks met de unitleiders het wederzijds functioneren. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
12. De directeur beoordeelt (tenminste tweejaarlijks) het functioneren van de unitleider. De conclusies worden schriftelijk vastgelegd.
13. De directeur bespreekt jaarlijks met de locatieleider het wederzijds functioneren. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
14. De directeur beoordeelt (tenminste driejaarlijks) het functioneren van de locatieleider. De conclusies worden schriftelijk vastgelegd.

De unitleider

Artikel 5

1. De unitleider bevordert betrokkenheid, samenwerking en mede-eigenaarschap.
2. De unitleider stimuleert de voortdurende focus op kwaliteitsverbetering en doelgerichtheid.
3. De unitleider geeft leiding aan de unit, draagt bij aan de ontwikkeling van de school op unitniveau en is belast met de uitwerking en implementatie van het schoolplan op unitniveau.
4. De unitleider is belast met de zorg voor de organisatie van de unit en verantwoordelijk voor de ontwikkeling van nieuwe onderwijsprogramma's en de keuze van leermiddelen, de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van zorgleerlingen.
5. De unitleider bespreekt (in principe jaarlijks) het wederzijds functioneren met de personeelsleden binnen de unit. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
6. De unitleider beoordeelt (tenminste driejaarlijks) het functioneren van de personeelsleden binnen de unit. De conclusies worden met de betrokkene besproken en schriftelijk vastgelegd.

De locatieleider

Artikel 6

1. De locatieleider bevordert betrokkenheid, samenwerking en mede-eigenaarschap.
2. De locatieleider stimuleert de voortdurende focus op kwaliteitsverbetering en doelgerichtheid.
3. De locatieleider geeft leiding aan de leden van het onderwijsondersteunend personeel die betrokken zijn bij het beheer van de locatie OOP.
4. De locatieleider draagt bij aan de ontwikkeling van de school door het organiseren van uitstekende dienstverlening. .
5. De locatieleider bespreekt (in principe jaarlijks) het wederzijds functioneren met de personeelsleden die betrokken zijn bij het beheer van de locatie. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
6. De locatieleider beoordeelt (tenminste driejaarlijks) het functioneren van de personeelsleden die betrokken zijn bij beheer van de locatie. De conclusies worden met de betrokkene besproken en schriftelijk vastgelegd.

De directeur personeel

Artikel 7

De directeur Personeel is verantwoordelijk voor:

1. het opstellen van het Integraal Personeelsbeleidsplan;
2. de uitwerking van de cao;
3. het adviseren inzake (niet specialistische) juridische aangelegenheden;
4. het adviseren en ondersteunen van de vestigingsdirecteuren bij het uitvoeren van personeelsbeleid;

5. de SCOPE academie.
6. het werk van de casemanagers.
7. De directeur Personeel bespreekt jaarlijks met de casemanagers het wederzijds functioneren. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
8. De directeur Personeel beoordeelt (tenminste driejaarlijks) het functioneren van de casemanagers. De conclusies worden schriftelijk vastgelegd.

De SCOPE VO-directie

Artikel 8

De SCOPE VO-directie:

1. wijst een persoon uit zijn midden aan die het overleg van de directie voorzigt;
2. is verantwoordelijk voor de aansluiting van de onderwijstrajecten tussen de verschillende vestigingen;
3. bespreekt alle zaken die uitstijgen boven de verschillende vestigingen en besluit daarover;
4. wijst voor elke vestigingsdirecteur uit zijn midden een critical friend aan. Deze treedt op als sparring partner voor de vestigingsdirecteur;
5. wijst voor elk beleidsterrein uit zijn midden twee portefeuillehouders aan. Voor minder omvangrijke beleidsterreinen kan ook één portefeuillehouder worden aangewezen. De portefeuillehouders bereiden, voor hun beleidsterrein, alle door de SCOPE VO-directie te nemen besluiten voor;
6. is verantwoordelijk voor de opstelling van het formatieplan;
7. is verantwoordelijk voor het opstellen van de investeringsbegroting;
8. streeft bij besluitvorming naar unanimiteit;
9. draagt bijzondere zorg voor communicatie.

De hoofden van dienst

Artikel 9

1. Het hoofd van dienst bevordert betrokkenheid, samenwerking en mede-eigenaarschap.
2. Het hoofd van dienst stimuleert de voortdurende focus op kwaliteitsverbetering en doelgerichtheid.
3. Het hoofd van dienst is verantwoordelijk voor het realiseren van uitstekende dienstverlening.
4. Het hoofd van dienst is verantwoordelijk voor de uitvoering van kwaliteitszorg binnen de dienst.
5. Het hoofd van dienst bespreekt jaarlijks met de personeelsleden binnen de dienst het wederzijds functioneren. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
6. Het hoofd van dienst beoordeelt (tenminste driejaarlijks) het functioneren van de personeelsleden binnen de dienst. De conclusies worden schriftelijk vastgelegd.

Identiteit

Artikel 10

1. De vestigingsdirecteur is verantwoordelijk voor de vertaling van de op stichtingsniveau geformuleerde identiteit naar een levensbeschouwelijke en pedagogische praktijk op schoolniveau.
2. De vestigingsdirecteur is belast met de bewaking en evaluatie van die identiteitspraktijk op vestigingsniveau.
3. De unitleider is verantwoordelijk voor de implementatie en bewaking van de levensbeschouwelijke en pedagogische praktijk op unitniveau.

Leerlingen

Artikel 11

1. De unitleider is belast met de toelating, inschrijving, doorstroom en uitschrijving van leerlingen.
2. De unitleider beslist over verlofaanvragen.
3. De unitleider is, na overleg met de vestigingsdirecteur, bevoegd een leerling te schorsen tot een maximum van drie dagen.
4. De unitleider kan de vestigingsdirecteur voorstellen een leerling langer dan drie dagen te schorsen en een procedure tot verwijdering te starten.
5. De vestigingsdirecteur is bevoegd tot het schorsen en het verwijderen van leerlingen. Van een beslissing tot schorsing of verwijdering wordt onverwijld mededeling gedaan aan het College van bestuur.

Personeel

Artikel 12

1. De vestigingsdirecteur is verantwoordelijk voor het aandragen van voorstellen voor het door de directeur Personeel op te stellen integraal personeelsbeleidsplan. Hij is tevens belast met de evaluatie van het integraal personeelsbeleid in de praktijk.
2. De unitleiders adviseren de vestigingsdirecteuren over de kwalitatieve en kwantitatieve formatie van hun units ten behoeve van het (meerjaren)schoolformatieplan.
3. Benoeming, ontslag en het treffen van orde- en disciplinaire maatregelen zijn voorbehouden aan het College van Bestuur.
4. Het College van Bestuur benoemt en ontslaat het onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel op voorstel van de vestigingsdirecteuren.
5. Het College van Bestuur benoemt en ontslaat het personeel van de ondersteunende diensten op voorstel van het hoofd van de dienst.
6. De unitleider c.q. locatieleider adviseert de vestigingsdirecteur over besluiten tot het al dan niet verlengen van een tijdelijk dienstverband, omzetting in een vast dienstverband en ontslag met betrekking tot personeelsleden van de unit c.q. personeelsleden die betrokken zijn bij het beheer.
7. De vestigingsdirecteur geeft sturing aan het scholingsbeleid voor de sector V.O. en ontwikkelt het scholingsbeleid voor de sector V.O. Tevens ziet hij/zij erop toe dat het personeel in staat wordt gesteld te (blijven) voldoen aan de vereiste competenties van de wet BIO en stelt daartoe een scholingsplan op school- en/of vestigingsniveau op.
8. De unitleider is verantwoordelijk voor het initiëren en stimuleren van scholing van de aan de unit verbonden docenten binnen het op stichtingsniveau daarover geformuleerde beleid.
9. De unitleider is op unitniveau verantwoordelijk voor de uitvoering van het taakbeleid en het arbeidsomstandighedenbeleid binnen het op stichtingsniveau vastgestelde beleid, inclusief de re-integratietrajecten van zieke werknemers van de unit.
10. De unitleider is bevoegd tot het verlenen van kortdurend (buitengewoon) verlof.
11. De locatieleider is verantwoordelijk voor het initiëren en stimuleren van scholing van de personeelsleden die betrokken zijn bij het beheer van de locatie binnen het op stichtingsniveau daarover geformuleerde beleid.
12. De locatieleider is verantwoordelijk voor de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid ten behoeve van de personeelsleden die betrokken zijn bij het beheer van de locatie, inclusief de re-integratietrajecten van deze personeelsleden.
13. De locatieleider is bevoegd tot het verlenen van kortdurend (buitengewoon) verlof aan personeelsleden die betrokken zijn bij het beheer van de locatie.
14. De hoofden van dienst zijn verantwoordelijk voor het initiëren en stimuleren van scholing van de personeelsleden binnen de dienst.

15. De hoofden van dienst zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid ten behoeve van de personeelsleden binnen de dienst, inclusief de re-integratietrajecten van deze personeelsleden.
16. De hoofden van dienst zijn bevoegd tot het verlenen van kortdurend (buitengewoon) verlof aan personeelsleden binnen de dienst.

Beheer

Artikel 13

1. De vestigingsdirecteuren adviseren het College van Bestuur inzake de totstandkoming van de begroting
2. De vestigingsdirecteuren adviseren het College van Bestuur en doen voorstellen inzake de huisvestingsvoorzieningen van de scholen ten behoeve van het overleg met de gemeente door het College van Bestuur.
3. De vestigingsdirecteuren zijn verantwoordelijk voor het dagelijks beheer en onderhoud van het schoolgebouw.
4. De locatieleider adviseert de vestigingsdirecteur over de organisatie van het beheer van de vestiging en is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beheer.

Communicatie

Artikel 14

1. De vestigingsdirecteuren stimuleren, dragen eraan bij, en zien er op toe dat op vestigingsniveau initiatieven worden genomen die leiden tot ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie.
2. De vestigingsdirecteuren dragen zorg voor het opstellen en vaststellen van de schoolgids binnen de op stichtingsniveau vastgestelde beleidskaders.
3. De unitleider draagt zorg en is verantwoordelijk voor het organiseren van ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie op unitniveau,
4. De unitleider draagt er zorg voor dat de ouders/verzorgers regelmatig op de hoogte worden gesteld van de ontwikkelingen op school en van de vorderingen van de leerlingen.
5. Voor de communicatie binnen de vestigingen en de vestigingen onderling zijn de vestigingsdirecteuren verantwoordelijk.

Overleg

Artikel 15

1. Het College van Bestuur voert tenminste twee keer per jaar het overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Dit overleg heeft een evaluatief en informatief karakter.
2. De vestigingsdirecteuren voeren namens het College van Bestuur het overleg met (een geleding van) de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, de medezeggenschapsraad dan wel de deelraad verbonden aan de vestiging met betrekking tot het specifieke beleid van de scholen voor voortgezet onderwijs.

Artikel 16

Het College van Bestuur voert het overleg over de aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel met de daarvoor in aanmerking komende personeelscentrales c.q. met de personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Rapportage en verantwoording

Artikel 17

1. De vestigingsdirecteuren leggen uit eigen beweging en desgevraagd verantwoording af aan het College van Bestuur over de invoering, uitvoering en resultaten van het op stichtingsniveau vastgestelde en overeengekomen beleid voor de sector voortgezet onderwijs.
2. De vestigingsdirecteuren stellen het College van Bestuur periodiek op de hoogte van de ontwikkelingen en resultaten op de diverse deelterreinen zoals identiteit, kwaliteit en ouderbetrokkenheid/ouderparticipatie voor de sector voortgezet onderwijs.
3. Format en frequentie van de managementrapportages worden door het College van Bestuur, in overleg met de vestigingsdirecteuren, vastgesteld.

Artikel 18

1. De unitleider legt uit eigen beweging en desgevraagd verantwoording af aan de vestigingsdirecteur over de invoering, uitvoering en resultaten op unitniveau van het op stichtingsniveau vastgestelde en overeengekomen beleid.
2. Het jaarverslag van de vestiging behoeft de goedkeuring van het College van Bestuur.

Artikel 19

1. Het College van Bestuur stelt in overleg met de vestigingsdirecteuren procedures vast voor de totstandkoming van het jaarverslag voor de sector vo.
2. De vestigingsdirecteuren stellen jaarlijks voor 1 oktober het onderwijskundig jaarverslag van hun vestiging op en voorzien het College van Bestuur van de benodigde gegevens voor het opstellen van het jaarverslag.
3. Het College van Bestuur stelt jaarlijks op basis van de in het vorige lid genoemde beschikbare documenten en gegevens het in lid 1 genoemde jaarverslag op stichtingsniveau vast nadat deze, voor wat betreft de sector voortgezet onderwijs, met de vestigingsdirecteuren zijn besproken.

Schorsing en vernietiging van besluiten

Artikel 20

Besluiten van de unitleiders en de vestigingsdirecteuren kunnen wegens strijd met enig geldende regel en/of wegens het toebrengen van mogelijke schade aan de belangen van de stichting of scholen door de vestigingsdirecteuren respectievelijk het College van Bestuur bij gemotiveerd besluit worden geschorst en/of vernietigd.

Werkingsduur

Artikel 21

1. Dit managementstatuut heeft een werkingsduur van twee jaar. Tijdig, dat wil zeggen tenminste drie maanden voor de expiratiedatum, zal worden bezien of herziening nodig of gewenst is. Is herziening niet aan de orde, dan wordt de werkingsduur voor eenzelfde periode verlengd.
2. Het College van Bestuur kan op voorstel van de vestigingsdirecteuren en/of het unitleidersoverleg ook tussentijds tot herziening overgaan.
3. Indien gedurende het overleg over een herziening de termijn van twee jaar verstrijkt, blijft het vigerende statuut van toepassing totdat het nieuwe managementstatuut is vastgesteld.
4. Vaststelling, wijziging of intrekking van dit managementstatuut zijn onderwerp van medezeggenschap overeenkomstig het bepaalde van het binnen de stichting geldende reglement gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Slotbepaling

Artikel 22

Ter zake van onderwerpen waarin dit managementstatuut niet voorziet of bij interpretatiegeschillen besluit het College van Bestuur.

Aldus opgemaakt en vastgesteld in de vergadering van het College van Bestuur, na advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad vo, d.d. 20 september 2016.