

**Werkveld**

Organisatie

Datum

3 november 2022

advies GMR

19 oktober 2022

besproken directeuren

13 oktober 2022

| Managementstatuut Stichting Promes



Inleiding

Stichting Promes is het bevoegd gezag van openbare scholen voor basisonderwijs, speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Meppel en Staphorst. De stichting werkt vanuit de kernwaarden gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting en richt zich op een kansrijke ontwikkeling van kinderen en jongeren.

Dit managementstatuut beschrijft de sturingsrelatie tussen het College van Bestuur en de directeuren van de scholen. Het geeft duidelijkheid over verantwoordelijkheden, professionele ruimte, mandaat, verantwoording en de wijze waarop bestuur en schoolleiding samen werken aan goed onderwijs. Het statuut kiest bewust voor integraal schoolleiderschap. De directeur is binnen organisatiebrede kaders verantwoordelijk voor de eigen school. Het College van Bestuur blijft als bevoegd gezag eindverantwoordelijk voor de stichting als geheel. Verantwoordelijkheden worden zo dicht mogelijk bij de onderwijspraktijk belegd, tenzij wetgeving, continuïteit, samenhang of een organisatiebreed belang vraagt om besluitvorming op bestuursniveau.

Het managementstatuut is geen vervanging van professionele dialoog. Juist waar formele rollen elkaar raken, zijn openheid, wederzijds vertrouwen, rolzuiverheid en het tijdig delen van dilemma's en risico's noodzakelijk.

Doelen van dit statuut

- helder maken wie waarvoor verantwoordelijk is en wie welke besluiten kan nemen;
- de professionele autonomie van directeuren binnen heldere kaders versterken;
- de bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor kwaliteit, continuïteit en rechtmatigheid expliciteren;
- gezamenlijke verantwoordelijkheid en solidariteit tussen de scholen bevorderen;
- de professionele dialoog tussen College van Bestuur en directeuren als kern van de sturing versterken;
- de verdeling van bevoegdheden rond bekostiging, personeel, onderwijs, bedrijfsvoering en vertegenwoordiging vastleggen;
- een basis bieden voor transparante interne en externe verantwoording.

Leeswijzer

De artikelen 1 tot en met 18 vormen het managementstatuut. Bijlage 1 bevat een praktische mandaat- en besluitvormingsmatrix. Bijlage 2 beschrijft de professionele overleg- en verantwoordingscyclus. Bijlage 3 verantwoordt de bronnen die voor deze gereconstrueerde versie zijn gebruikt.

Artikel 1 – Begripsbepalingen

Begrip	Betekenis
College van Bestuur (CvB)	het statutair bestuur en daarmee het bevoegd gezag van Stichting Promes; waar het CvB uit één bestuurder bestaat, wordt daaronder ook de bestuurder verstaan.
Directeur	de schoolleider die integraal verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van een school of organisatorische eenheid.
Directeurenoverleg (DO)	het structurele overleg van het CvB en de directeuren, gericht op strategie, beleid, kwaliteit, gezamenlijke ontwikkeling en afstemming.
GMR	de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van Stichting Promes.
MR	de medezeggenschapsraad van een school.
Mandaat	de bevoegdheid om namens en onder verantwoordelijkheid van het CvB besluiten te nemen.



Begrip	Betekenis
Volmacht	de bevoegdheid om namens Stichting Promes privaatrechtelijke rechtshandelingen te verrichten, binnen de grenzen van dit statuut en de geldende procuratie- en inkoopregels.
Organisatiebrede kaders	door of namens het CvB vastgestelde strategische, inhoudelijke, personele, financiële, juridische en organisatorische kaders die voor alle scholen of organisatieonderdelen gelden.
School	een door Stichting Promes in stand gehouden school of daarmee gelijkgestelde organisatorische eenheid.
Stichting	Stichting Promes.

Artikel 2 – Juridische basis, reikwijdte en rangorde

1. Dit statuut is een managementstatuut als bedoeld in artikel 31 van de Wet op het primair onderwijs en artikel 31 van de Wet op de expertisecentra.
2. Het statuut geldt voor het CvB en de directeurs van de scholen en organisatorische eenheden van Stichting Promes.
3. Het statuut wordt toegepast met inachtneming van de wet- en regelgeving, de statuten van Stichting Promes, de cao, het reglement van het CvB en de Raad van Toezicht, de medezeggenschapsregelingen, de begroting en overige organisatiebrede kaders.
4. Bij strijdigheid gaat een hogere wettelijke of statutaire regeling voor. Het CvB draagt zorg voor aanpassing van dit statuut wanneer wetgeving of de inrichting van de organisatie daartoe aanleiding geeft.
5. Het CvB stelt dit statuut vast na overleg met de directeurs en nadat de GMR in de gelegenheid is gesteld zijn wettelijke medezeggenschapsrechten uit te oefenen.

Artikel 3 – Sturingsfilosofie

1. Stichting Promes hanteert als uitgangspunt dat verantwoordelijkheden en besluiten zo dicht mogelijk bij de onderwijspraktijk worden belegd. De professionele ruimte van de directeur is groot waar de directeur de gevolgen kan overzien en verantwoordelijkheid kan dragen.
2. Het CvB en de directeurs werken vanuit wederzijds vertrouwen én toetsbare afspraken. Vertrouwen vervangt niet de plicht om informatie te delen, te verantwoorden en elkaar professioneel aan te spreken.
3. Sturing is niet uitsluitend verticaal. Het CvB en de directeurs voeren voortdurend de professionele dialoog over de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs, de maatschappelijke opdracht, risico's, dilemma's en de verdeling van schaarse middelen.
4. Een directeur weegt bij besluiten zowel het belang van de eigen school als het belang van de stichting als geheel. Het CvB weegt bij organisatiebrede besluiten expliciet de betekenis voor de afzonderlijke scholen en de onderwijspraktijk.
5. Wanneer het CvB op een wezenlijk onderwerp afwijkt van een gezamenlijk of breed gedragen advies van de directeurs, licht het CvB de afweging en het besluit toe.

Artikel 4 – Positie en verantwoordelijkheid van het College van Bestuur

1. Het CvB bestuurt Stichting Promes en is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit, toegankelijkheid, continuïteit, rechtmatigheid en doelmatigheid van het onderwijs en voor het functioneren van de stichting als geheel.



2. Het CvB bepaalt de strategische koers en stelt, na passende betrokkenheid van directeuren, medewerkers, medezeggenschap en andere belanghebbenden, de organisatiebrede kaders vast.

Tot de bevoegdheden die in ieder geval bij het CvB blijven behoren:

- vaststelling en wijziging van de strategische koers en organisatiebrede beleidskaders;
- vaststelling van de (meerjaren)begroting, het interne verdeelmodel, de jaarrekening en het bestuursverslag;
- besluiten over de inrichting van de stichting, fusie, overdracht, oprichting, samenvoeging, opheffing of structurele verplaatsing van scholen of locaties;
- benoeming, beoordeling, schorsing en ontslag van directeuren en de inrichting van hun arbeidsvoorwaarden binnen de geldende regelingen;
- vaststelling van organisatiebrede kaders voor onderwijs en kwaliteit, personeel, financiën, privacy, integriteit, veiligheid, informatiebeveiliging, communicatie, huisvesting en inkoop;
- besluiten met een stichtingbrede, politiek-bestuurlijke, juridische of reputatiegevoelige impact;
- het voeren van rechtsgedingen, het aangaan van schikkingen en het nemen van besluiten op formele klachten en bezwaren die bij het CvB liggen;
- het aangaan van leningen, garanties, deelnemingen en andere financiële verplichtingen die buiten het reguliere beheer vallen.

3. Het CvB bewaakt dat de organisatiebrede kaders ruimte laten voor professionele afwegingen op schoolniveau en motiveert waar uniformering noodzakelijk is.

Artikel 5 – Positie en integrale verantwoordelijkheid van de directeur

1. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de school en voor de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs binnen de school.
2. De directeur geeft leiding aan medewerkers, organiseert de school, draagt zorg voor een veilig pedagogisch en professioneel klimaat en beheert de aan de school toevertrouwde personele en financiële middelen.
3. De directeur oefent de in dit statuut toegekende bevoegdheden zelfstandig uit binnen de geldende organisatiebrede kaders. Het CvB stuurt daarbij primair op bedoeling, kwaliteit, resultaten, risico's en naleving van kaders en niet op operationele details.
4. De directeur heeft de plicht het CvB tijdig te informeren over ontwikkelingen die de onderwijskwaliteit, veiligheid, continuïteit, financiën, personele bezetting, integriteit, juridische positie of reputatie van de school of stichting wezenlijk kunnen raken. Bij contractverplichtingen is een directeur louter bevoegd wanneer daarvoor een mandaatsbesluit is afgegeven (zie artikel 10). Voor dergelijke rechtshandelingen is het CvB bevoegd (KvK).
5. De directeur draagt bij aan organisatiebrede ontwikkeling, neemt actief deel aan het directeurenoverleg en kan door het CvB worden belast met een stichtingbrede portefeuille of ontwikkelopdracht.
6. De directeur is binnen de school het eerste aanspreekpunt voor team, ouders, leerlingen, MR en lokale partners, tenzij aard of impact van het onderwerp vraagt om bestuurlijke betrokkenheid.

Artikel 6 – Gezamenlijke verantwoordelijkheid en directeurenoverleg

1. Het CvB en de directeuren dragen ieder vanuit hun eigen rol gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs binnen Stichting Promes.
2. Het directeurenoverleg is het centrale forum voor de professionele dialoog over strategie, kwaliteit, organisatiebrede ontwikkelingen, verdeling van middelen, personele vraagstukken en gezamenlijke belangen.



3. Het directeurenoverleg heeft in beginsel een adviserende en voorbereidende functie. Besluitvorming berust bij het CvB of de directeur, afhankelijk van de in dit statuut vastgelegde bevoegdheidsverdeling.
4. Directeuren zijn niet uitsluitend vertegenwoordiger van de eigen school. Zij dragen mede verantwoordelijkheid voor de kwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit van het onderwijs van Promes als geheel.
5. Bij vraagstukken die meerdere scholen raken, zoeken de betrokken directeuren vooraf afstemming. Indien geen overeenstemming ontstaat of het stichtingbelang dit vereist, beslist het CvB.

Artikel 7 – Kaders, mandaat en professionele ruimte

1. Het CvB verleent de directeur het mandaat en, waar nodig, de volmacht die nodig zijn om de integrale verantwoordelijkheid voor de school te kunnen dragen.
2. Een mandaat wordt uitgeoefend binnen de wet, statuten, cao, begroting, inkoop- en procuratieregels en overige organisatiebrede kaders.
3. Het CvB kan algemene of bijzondere aanwijzingen geven. Een aanwijzing is proportioneel, zo concreet mogelijk, in tijd begrensd waar dat passend is en wordt met redenen omkleed.
4. De directeur oefent een mandaat niet uit indien redelijkerwijs voorzienbaar is dat een besluit grote stichtingbrede financiële, juridische, politieke, maatschappelijke of reputatiegevolgen kan hebben. In dat geval vindt vooraf overleg met het CvB plaats.
5. Het CvB kan een besluit dat binnen mandaat is genomen slechts terugnemen of corrigeren wanneer dit noodzakelijk is vanwege wet- of regelgeving, strijd met organisatiebrede kaders, aantoonbare risico's voor de stichting of een zwaarwegend stichtingbelang. Het CvB motiveert dit.
6. Een directeur mag geen bevoegdheid uitoefenen wanneer sprake is van een persoonlijk tegenstrijdig belang of de schijn daarvan. De directeur meldt dit onmiddellijk aan het CvB.

Artikel 8 – Onderwijs, kwaliteit en leerlingenzorg

1. De directeur is binnen de organisatiebrede kwaliteitskaders verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, het pedagogisch-didactisch handelen, de kwaliteitscultuur en de ontwikkeling van het onderwijs op de school.
2. De directeur stelt namens het CvB, met inachtneming van de wettelijke medezeggenschapsrechten, de schoolspecifieke onderdelen van het schoolplan en de schoolgids vast, voor zover deze passen binnen de strategische koers en organisatiebrede kaders.
3. De directeur bepaalt, samen met het professionele team, de schoolspecifieke inrichting van het onderwijs, waaronder didactische werkwijzen, onderwijsorganisatie, methoden, ondersteuning en professionaliseringskeuzes, binnen wettelijke eisen en vastgestelde kaders.
4. De directeur is verantwoordelijk voor het systematisch volgen en analyseren van onderwijsresultaten en andere relevante kwaliteitsinformatie en bespreekt deze periodiek met het CvB in een ontwikkelingsgerichte dialoog.
5. Besluiten over toelating, schorsing en verwijdering worden genomen overeenkomstig het organisatiebrede toelatings- en veiligheidsbeleid en de wettelijke vereisten. De directeur besluit over reguliere toelating en schorsing binnen het beleid; een voorgenomen verwijdering wordt aan het CvB voorgelegd.
6. Bij acute risico's voor veiligheid of continuïteit kan de directeur onmiddellijk noodzakelijke maatregelen nemen en informeert het CvB zo spoedig mogelijk.



Artikel 9 – Personeel en professioneel werkgeverschap

1. De directeur geeft leiding aan de medewerkers van de school en is binnen de organisatiebrede HR-kaders verantwoordelijk voor personeelsplanning, inzet, professionele ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, functioneren en de professionele cultuur.
2. De directeur voert de reguliere gesprekscyclus met medewerkers en is bevoegd om binnen het vastgestelde formatieplan en budget werving en selectie te organiseren en een personele keuze te maken.
3. De formele arbeidsrechtelijke rechtshandeling namens Stichting Promes vindt plaats overeenkomstig de geldende mandaat- en procuratieregeling. De directeur werkt daarbij samen met de HR-functie van de stichting.
4. Schorsing, disciplinaire maatregelen met zwaarwegende rechtspositionele gevolgen, beëindiging tegen de wil van de werknemer en vaststellingsovereenkomsten waarbij sprake is van substantiële financiële of juridische risico's worden vooraf aan het CvB voorgelegd.
5. De directeur kan binnen het eigen budget tijdelijke vervanging, deskundigheid of externe ondersteuning inzetten voor zover dit past binnen de kaders.
6. Het CvB is werkgever van de directeur en voert met de directeur de afgesproken ontwikkel- en beoordelingscyclus.

Artikel 10 – Financiën, bekostiging en middelen

1. Het CvB is verantwoordelijk voor de toedeling, bestemming en aanwending van de bekostiging op stichtingsniveau en stelt de begroting, het interne verdeelmodel en de financiële kaders vast.
2. De directeur beheert de aan de school toegekende formatieve en financiële middelen en is verantwoordelijk voor een doelmatige en rechtmatige besteding binnen de goedgekeurde schoolbegroting.
3. De directeur stelt binnen de stichtingsbrede begrotingscyclus een schoolbegroting en meerjarenraming op en verantwoordt afwijkingen, risico's en verwachte ontwikkelingen tijdig.
4. De directeur kan binnen het toegekende budget verplichtingen aangaan voor reguliere bedrijfsvoering, voor zover de verplichting past binnen de inkoop-, aanbestedings- en procuratieregels en geen meerjarige of strategische verplichtingen creëert buiten de goedgekeurde begroting.
5. Investerings-, contracten of verplichtingen boven de in de procuratieregeling vastgelegde grens, alsmede verplichtingen met een uitzonderlijk risico of lange looptijd, worden aan het CvB voorgelegd en besluit het CvB.
6. Niet bestede middelen of overschrijdingen zijn geen automatisch individueel schoolrecht of -risico. Het CvB bepaalt binnen het financiële beleid hoe resultaten en reserves worden toegerekend, waarbij transparantie, voorspelbaarheid en solidariteit uitgangspunt zijn.

Artikel 11 – Huisvesting, inkoop, ICT en bedrijfsvoering

1. De directeur is verantwoordelijk voor de dagelijkse bedrijfsvoering van de school en voor zorgvuldig gebruik van gebouwen, inventaris, ICT-middelen en andere voorzieningen.
2. De directeur signaleert tijdig risico's en behoeften op het gebied van huisvesting, onderhoud, veiligheid, ICT en informatiebeveiliging en betreft de relevante ondersteunende functies van de stichting.
3. Strategische huisvestingsbesluiten, eigendoms- en huurverplichtingen, bouwheerschap, langlopende contracten en investeringen met stichtingsbrede gevolgen behoren tot de bevoegdheid van het CvB.
4. Inkoop en contractering vinden plaats overeenkomstig het organisatiebrede inkoop- en aanbestedingsbeleid en de procuratieregeling.



5. De directeur draagt zorg voor naleving van privacy- en informatiebeveiligingsregels binnen de school en meldt datalekken, beveiligingsincidenten en andere relevante risico's conform het organisatiebrede protocol.

Artikel 12 – Medezeggenschap en betrokkenheid van belanghebbenden

1. Het CvB en de directeur respecteren de wettelijke positie van de GMR en MR en zorgen dat medezeggenschap tijdig, volledig en op het juiste niveau wordt betrokken.
2. De directeur is namens het bevoegd gezag de gesprekspartner van de MR voor onderwerpen die op grond van dit statuut tot zijn mandaat behoren. Het CvB blijft gesprekspartner voor stichtingbrede onderwerpen en onderwerpen die het CvB aan zich heeft gehouden.
3. De directeur onderhoudt actief contact met leerlingen, ouders, partners en de maatschappelijke omgeving van de school. Het CvB onderhoudt de bestuurlijke relaties met gemeenten, toezichthouders, samenwerkingsverbanden en andere strategische partners, tenzij hierover andere afspraken zijn gemaakt.
4. Bij belangrijke beleidskeuzes wordt passende participatie georganiseerd. De aard en intensiteit daarvan sluiten aan bij het onderwerp en bij de groep die door het besluit wordt geraakt.

Artikel 13 – Informatie, verantwoording en professionele dialoog

1. Verantwoording binnen Promes is gericht op leren, verbeteren, legitimeren en beheersen. Het gaat om een combinatie van resultaten, professionele duiding, risico's, ontwikkeling en maatschappelijke waarde.
2. De directeur verschaft het CvB de informatie die nodig is voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid en de externe verantwoording van de stichting. Het CvB voorkomt onnodige dubbele uitvragen en gebruikt waar mogelijk bestaande informatiebronnen.
3. De periodieke gesprekken tussen CvB en directeur gaan ten minste over onderwijs en kwaliteit, leerlingen, personeel, financiën, veiligheid, ontwikkeling, samenwerking, risico's en de professionele ontwikkeling van de directeur.
4. Bij afwijkingen van doelen of kaders bespreekt de directeur niet alleen wat er afwijkt, maar ook welke analyse, maatregelen en ondersteuning nodig zijn.
5. Het uitgangspunt is 'geen verrassingen': informatie die voor de ander wezenlijk is, wordt niet uitgesteld tot een formeel rapportagemoment.

Artikel 14 – Externe vertegenwoordiging en communicatie

1. Het CvB vertegenwoordigt Stichting Promes naar buiten en kan deze bevoegdheid binnen de grenzen van wet, statuten en procuratieregeling mandateren of volmachtigen.
2. De directeur vertegenwoordigt de eigen school in reguliere contacten met ouders, lokale partners, leveranciers en andere partijen, voor zover dit past binnen het eigen mandaat.
3. Publieke communicatie over incidenten, juridische geschillen, politiek-bestuurlijke kwesties, ernstige veiligheidsvraagstukken of onderwerpen met mogelijke stichtingbrede reputatie-impact wordt vooraf afgestemd met het CvB.
4. De directeur kan afspraken of samenwerkingsovereenkomsten met lokale partners voorbereiden en binnen mandaat aangaan; overeenkomsten met strategische, meerjarige of stichtingbrede consequenties worden door het CvB aangegaan.

Artikel 15 – Vervanging, ondermandaat en plaatsvervanging

1. De directeur wijst, in afstemming met het CvB, een plaatsvervanger aan voor dagelijkse en niet-uitstelbare aangelegenheden tijdens afwezigheid.



2. De directeur kan taken aan een adjunct-directeur, teamleider of andere functionaris opdragen. De directeur blijft verantwoordelijk voor de uitvoering, tenzij het CvB uitdrukkelijk schriftelijk een zelfstandig ondermandaat of volmacht heeft toegestaan.
3. Ondermandaat of volmacht voor financiële verplichtingen, arbeidsrechtelijke besluiten of externe rechtshandelingen wordt schriftelijk vastgelegd en voldoet aan de geldende procuratieregeling.

Artikel 16 – Interventie en tijdelijke beperking van mandaat

1. Wanneer de kwaliteit, veiligheid, financiële continuïteit, rechtmatigheid of integriteit ernstig onder druk staat, kan het CvB tijdelijk aanvullende sturing geven of een deel van het mandaat van de directeur beperken.
2. Een interventie is proportioneel, wordt gemotiveerd en bevat zo mogelijk het doel, de duur, de te bereiken herstelresultaten en het moment van evaluatie.
3. Voordat een niet-spoedeisende interventie wordt ingezet, wordt de directeur gehoord. Bij acute situaties kan het CvB onmiddellijk handelen en vindt het gesprek zo spoedig mogelijk daarna plaats.
4. Een interventie is gericht op herstel van verantwoord professioneel handelen en op terugkeer naar de reguliere bevoegdheidsverdeling zodra dat verantwoord is.

Artikel 17 – Verschil van inzicht en interne geschillen

1. Een verschil van inzicht over rol, mandaat of toepassing van dit statuut wordt eerst besproken tussen de betrokken directeur en het CvB, met als doel de onderliggende belangen en professionele afwegingen expliciet te maken.
2. Indien het verschil van inzicht niet wordt opgelost, kan in onderling overleg een onafhankelijke interne of externe deskundige worden gevraagd te adviseren of te bemiddelen.
3. De wettelijke en statutaire eindverantwoordelijkheid van het CvB blijft bij een geschil onverlet.
4. Een geschil of kritische professionele opvatting mag op zichzelf geen reden zijn om professionele ruimte te beperken, zolang betrokkenen binnen wet, integriteit en afgesproken kaders handelen.

Artikel 18 – Evaluatie, wijziging en slotbepalingen

1. Het CvB en de directeuren bespreken jaarlijks of dit managementstatuut in de praktijk voldoende duidelijkheid geeft en het gewenste samenspel ondersteunt.
2. Ten minste eenmaal per vier jaar, en eerder bij wezenlijke wijzigingen in wetgeving, governance, organisatiestructuur of sturingsfilosofie, vindt een formele evaluatie en zo nodig herziening plaats.
3. Wijziging van het statuut vindt plaats na overleg met de directeuren en met inachtneming van de wettelijke medezeggenschapsrechten van de GMR.
4. Het CvB draagt zorg voor openbare toegankelijkheid van het vastgestelde managementstatuut en iedere wijziging daarvan.
5. In gevallen waarin dit statuut niet voorziet, beslist het CvB, na de relevante betrokkenen te hebben gehoord indien de aard van het onderwerp zich daarvoor leent.

Bijlage 1 – Mandaat- en besluitvormingsmatrix

De matrix operationaliseert de artikelen. 'D' betekent dat de directeur binnen de geldende kaders beslist; 'CvB' betekent dat het besluit bij het College van Bestuur ligt; 'S' betekent dat afstemming of samenwerking vooraf nodig is. De wettelijke medezeggenschapsrechten blijven steeds van toepassing.

Onderwerp	Besluit	Afstemming	Voorwaarden / toelichting
Strategische koers stichting	CvB	S	Directeuren worden vooraf inhoudelijk betrokken.
Schoolvisie en schoolspecifiek onderwijsconcept	D	S	Binnen strategische koers en wettelijke eisen.
Schoolplan en schoolgids	D	S	Namens CvB binnen organisatiebrede kaders; MR-rechten toepassen.
Onderwijsmethoden en pedagogisch-didactische inrichting	D		Professionele verantwoordelijkheid school/team.
Kwaliteitsverbetering school	D	S	CvB bewaakt bestuurlijke kwaliteit en grijpt in bij ernstige risico's.
Toelating leerling	D		Binnen vastgesteld toelatingsbeleid en zorgplicht.
Schorsing leerling	D	S	Conform beleid; bij complexe casuïstiek vooraf afstemmen.
Verwijdering leerling	CvB	S	Directeur bereidt voor en adviseert.
Formatie en personeelsinzet school	D	S	Binnen formatieplan, begroting en HR-kaders.
Werving en selectie medewerkers	D	S	Binnen formatie en HR-procedure.
Formele arbeidsovereenkomst	Volgens procuratie	S	Juridische werkgever is Stichting Promes.
Functioneren, ontwikkeling en verlof medewerkers	D	S	Binnen cao en HR-kaders.
Schorsing/gedwongen ontslag medewerker	CvB	S	Directeur signaleert, documenteert en adviseert.
Vaststelling schoolbegroting binnen toegewezen middelen	D	S	Past in stichtingsbegroting en verdeelmodel.
Uitgaven binnen schoolbegroting	D	S	Binnen inkoop- en procuratiegrenzen.
Meerjarige/strategische contracten	CvB	S	Ook wanneer schoolbudget dekking lijkt te bieden.
Investing boven procuratiegrens	CvB	S	Conform procuratieregeling.
Dagelijks gebouwbeheer en veiligheid	D	S	Ondersteunende functies tijdig betrekken.
Strategische huisvesting, huur, bouw, eigendom	CvB	S	Directeur levert functionele en onderwijskundige input.
Lokale samenwerking zonder zwaarwegende verplichting	D		Binnen mandaat en reguliere schoolopdracht.
Strategische samenwerking of bestuurlijk convenant	CvB	S	Directeur wordt betrokken indien school geraakt wordt.
Regulier overleg MR	D		Voor schoolonderwerpen binnen mandaat.
GMR-overleg	CvB	S	Directeuren leveren inhoudelijke input waar relevant.
Lokale communicatie school	D		Binnen communicatiekaders.
Crisis-, juridische of politiek-bestuurlijke communicatie	CvB	S	Vooraf afstemmen; acute veiligheid uitgezonderd.
Juridische procedure of schikking	CvB	S	Directeur levert dossier en advies.



Onderwerp	Besluit	Afstemming	Voorwaarden / toelichting
Privacy/datalek school	D / procedure	S	Direct melden volgens privacy- en IB-protocol.
Organisatiebrede beleidskaders	CvB	S	Professionele dialoog en passende betrokkenheid.



Bijlage 2 – Professionele overleg- en verantwoordingscyclus

De formele bevoegdheidsverdeling werkt alleen goed wanneer CvB en directeuren een voorspelbare en open overlegcyclus onderhouden. Onderstaande cyclus is richtinggevend; frequentie en vorm kunnen worden aangepast aan de context en risico's.

Moment	Frequentie	Kern
Strategische dialoog	Meerdere keren per jaar	Koers, maatschappelijke opdracht, grote ontwikkelingen, gezamenlijke keuzes en dilemma's.
Directeurenoverleg	Regulier	Beleid, kwaliteit, organisatiebrede ontwikkeling, afstemming en professionele uitwisseling.
Monitorgesprekken	Ten minste periodiek	Onderwijsresultaten, kwaliteitscultuur, leerlingenpopulatie, ondersteuning, veiligheid, verbeterdoelen.
Bedrijfsvoeringsgesprek	Periodiek en risicogericht	Begroting, prognose, formatie, verzuim, huisvesting, ICT, privacy en overige risico's.
Ontwikkel-/beoordelingsgesprek directeur	Jaarlijks volgens HR-cyclus	Leiderschap, professionele ontwikkeling, opdracht, resultaten en samenwerking.
Tussentijdse risico-escalatie	Zodra nodig	Geen verrassingen: onmiddellijk delen van ernstige risico's of dilemma's.
Evaluatie managementstatuut	Jaarlijks kort; ten minste vierjaarlijks formeel	Werkt de bevoegdheidsverdeling? Waar schuurt het? Welke afspraken moeten worden aangescherpt?

Vaststelling

Vastgesteld door het College van Bestuur van Stichting Promes op 3 november 2022, na bespreking met de directeuren op 13 oktober 2022 en positief advies van de GMR op 19 oktober 2022.

De Raad van Toezicht ontvangt het managementstatuut ter kennisname.