



			Deel C

MANAGEMENTSTATUUT

Deel C: Managementstatuut

1. Inleiding

Ruim vier jaar geleden is Pantarijn gestart met een proces dat er toe leidt dat binnen de organisatie gewerkt wordt volgens de principes van Goed Bestuur.

De ontwikkeling verloopt volgens een aantal stappen:

1. het sturen op inhoud waarbij de ambities van de locaties worden vastgelegd in managementcontracten die volgens een vaste jaarcyclus worden verantwoord aan het Bestuur
2. de ontwikkeling van horizontale verantwoording
3. de ontwikkeling van locatiemedezeggenschap
4. de scheiding van bestuur en toezicht.

De voorbereiding op een scheiding van bestuur en toezicht heeft geresulteerd in een wijziging van de Stichtingsstatuten waarmee de bevoegdheden zijn verdeeld over een Raad van Toezicht en een Bestuur.

De Raad van Toezicht heeft zijn (nieuwe) werkwijze beschreven in een Reglement Raad van Toezicht / code "goed bestuur" dat past bij zijn rol en voldoet aan de daaraan te stellen eisen.

Een belangrijke stap was de opstelling van een toezichtkader door de Raad van Toezicht waardoor deze het Bestuur een duidelijke set van criteria meegeeft op basis waarvan het toeziet op de prestaties van het Bestuur en via dit van de gehele organisatie.

Nu het toezichtkader van de Raad van Toezicht beschikbaar is, kan ook de bevoegdheidsverdeling tussen Bestuur en locatiemanagement nader worden uitgewerkt.

Dat gebeurt in de voorliggende notitie, die gebaseerd is op de notitie 'Sturen op ambitie, kaders Goed Bestuur', met toepassing van het Policy Governance Model.

De notitie 'Sturen op ambitie' die, na instemming van de MR, formeel is vastgesteld in juni 2009, is ontwikkeld op basis van de uitkomsten van een managementconferentie, die werd gehouden op 14 november 2007. Daarbij waren aanwezig de centrale directie, de locatiedirecteuren, een vertegenwoordiging van de Medezeggenschapsraad en de beleidsmedewerker Goed Bestuur.

Dat concept is vervolgens besproken in de verschillende managementteams, het algemeen bestuur en de medezeggenschapsraad en de inbreng van al deze actoren is verwerkt in de genoemde kadernotitie.

De kaders bepalen op hoofdlijnen welke ruimte locaties hebben om vorm te geven aan de eigen ontwikkeling en daarmee bepalen de kaders ook de gezamenlijkheid binnen de Pantarijn, de verantwoordelijkheid voor het geheel.

De kaders zijn vervat in een zestal toetsen waarmee de mate van eigen verantwoordelijkheid van de locaties wordt bepaald. Het hieronder in de toetsen genoemde beleid is een uitwerking van de locatiebeleidsplannen (inclusief de hierin opgenomen punten uit het strategisch beleidspan). Dit beleid geldt als referentiepunt voor al het beleid dat afgeleid is van deze locatiebeleidsplannen.

De locatie is volledig verantwoordelijk indien alle onderstaande vragen met ja kunnen worden beantwoord:

- 1 Past het te voeren beleid bij de ambities van de locatie en van Pantarijn als geheel en levert het hieraan een substantiële bijdrage?
- 2 Heeft het te voeren beleid geen locatieoverstijgende consequenties?
- 3 Past het te voeren beleid binnen de wettelijke kaders?
- 4 Past het te voeren beleid binnen vastgesteld budget?
- 5 Is er over het te voeren beleid gecommuniceerd met de andere locaties?
- 6 Is het te voeren beleid daar waar mogelijk of noodzakelijk getoetst bij de relevante belanghebbenden voordat besluitvorming door de locatie plaatsvond?

2. Algemene uitgangspunten

2.1 Sturen op resultaat binnen verantwoorde kaders

Met het vaststellen van de missie en visie wordt verwoord wat de school beweegt, wat haar ambities zijn.

De invoering van Goed Bestuur binnen Pantarijn is er op gericht in de eerste plaats te sturen op resultaat, op het behalen van een opbrengst in elk van de onderwijsafdelingen die de kosten rechtvaardigt en op een niveau dat de goedkeuring van de toezichthouders kan wegdragen. Sturen op resultaat stelt de bestaansreden van de scholengemeenschap centraal, zoals deze wordt verwoord in de algemene doelstelling die in 3.1 staat vermeld.

Alle regels, alle methoden, alle personeelsbeleid, alle activiteiten zijn “slechts” middelen om dat resultaat mogelijk te maken en geen doelen in zichzelf.

Daarom is er ook de noodzaak om veilig te stellen dat bij verdeling van bevoegdheden over mensen in de organisatie hun beslissingen binnen grenzen blijven die het Bestuur voor zijn verantwoording kan nemen en die het op zijn beurt aan de Raad van Toezicht kan verantwoorden. Dat is hetgeen in dit managementstatuut wordt geregeld.

2.2 Toepassing van de ijkpunten van de Raad van Toezicht

Bij het bepalen van de doelen en kaders vormen de ijkpunten van de Raad van Toezicht het startpunt, niet per definitie ook het eindpunt.

De ijkpunten van de Raad van Toezicht zijn bewust niet specifiek geformuleerd dan nodig en veelal vooral normstellend. Daarbij is uitdrukkelijk ruimte gelaten voor zowel nadere invullingen die schoolbreed dezelfde zijn, als voor invullingen waarbij locaties in hun keuzes van elkaar verschillen. De bandbreedte daarvan wordt gemarkeerd door de eerder vastgestelde toetsen die staan vermeld in de inleiding op pagina 33.

2.3 Verantwoording

Als locatiedirecteuren zich verantwoorden over hoe ze met de beleidsruimte zijn omgegaan die hen middels deze voorliggende notitie is verstrekt, dan zal van hen worden gevraagd een beperkt aantal vragen bevestigend te beantwoorden:

1. Levert het gevoerde beleid de bijdrage aan het resultaat die daaraan was meegegeven?
2. Heeft de locatiedirecteur zich in zijn beleid gehouden aan de geldende wetgeving en aan de centrale afspraken: de uniforme regels alsmede de kaders?

Dat zal gepaard moeten gaan met verdediging van de invullingen die zij hebben gegeven aan de beleidsruimte die hen op allerlei dossiers toekwam. Deze zal de toets van de redelijkheid moeten doorstaan. Bovendien zal overtuigend bewijs moeten worden aangeleverd dat daadwerkelijk aantoonbaar dat doelstellingen zijn behaald en beperkingen zijn nageleefd.

De verantwoording zal plaatsvinden op hoofdlijnen conform de verantwoordingswijze van het Bestuur naar de Raad van Toezicht.

3. De doelstelling: resultaat/opbrengst van het onderwijs

3.1 Doelstelling: resultaat, doelgroep, kosten van het resultaat

De missie en visie die voor de gehele scholengemeenschap leidend is, stoelt op de kernbegrippen 'talent' en 'ontmoeting'. De identiteit van Pantarijn is hierin verweven. Op basis van deze missie en visie heeft de Raad van Toezicht de volgende algemene doelstelling geformuleerd en verwacht van Bestuur en locatiedirecteuren een beleid dat inhoud en invulling geeft aan deze doelstelling.

Algemene doelstelling

Het bestaansrecht van onze organisatie wordt ontleend aan de onderstaande doelen.

Wij willen leerlingen – op een niveau dat tenminste overeenkomt met hun mogelijkheden -:

1. toerusten voor een actieve deelname aan en participierend burgerschap in onze democratie
2. toerusten voor een succesvol vervolg in onderwijs of beroep.
Meer gespecificeerd houdt dit tenminste in dat zij:
 - zelfstandig, weerbaar, tolerant, kritisch en evenwichtig zijn en een open blik hebben
 - zelfkennis, moreel besef en sociale vaardigheden hebben
 - respect voor de overtuiging van anderen en andersdenkenden hebben
3. laten ontdekken waar ze goed in zijn,
4. toe leiden naar een erkend diploma (MAVO, VMBO, HAVO, VWO, Gymnasium) dat aansluit op vervolgonderwijs en/of een beroep, of in lijn met de kwalificatie-eisen van praktijkonderwijs voorbereiden op een zelfstandige plek in de maatschappij.

Doelgroep

Onze leerlingen zijn in beginsel:

- alle kinderen en jongeren in de leeftijd van ongeveer 12 jaar tot ongeveer 19 jaar
- die woonachtig zijn in Wageningen, Rhenen, Kesteren, maar ook daarbuiten
- en wettelijk toelaatbaar zijn tot ons onderwijs,
- ongeacht hun godsdienst of levensovertuiging.

Het aantal leerlingen moet tenminste voldoende zijn om aan de doelstellingen te kunnen blijven beantwoorden.

Kosten van het resultaat

De geformuleerde doelstelling wordt bereikt met daartoe door de overheid beschikbaar gestelde middelen en met andere wettige middelen en haalt een zodanig niveau dat dit de vergelijking met andere soortgelijke organisaties kan doorstaan.

Onder andere wettige middelen kunnen onder meer worden gerekend:

- andere publieke middelen dan de reguliere overheidsbekostiging
- vrijwillige ouderbijdragen
- sponsorgelden

3.2 De locaties en de doelstellingen

De locaties hebben de opdracht deze doelstelling van Pantarijn nader inhoud te geven, ieder voor het onderwijs op de eigen locatie. De uitwerking dient concreet te zijn en het volgende te bevatten:

- Een uitwerking van wat de operationele invulling is die de locatie geeft aan de kernbegrippen van deze doelstelling (de vaardigheden, de kennis, de houding, enz.).
- Een uitwerking van de onderwijsresultaten, zowel kwalitatief als ook kwantitatief, die de locatie wil bewerkstelligen.

De locaties leggen verantwoording af over de mate waarin zij slagen in het realiseren van de doelstelling. De bewijslast berust bij de locatiedirecteur. Locaties kunnen waar mogelijk gemeenschappelijke indicatoren kiezen. Voor het verzamelen en aanleveren van bewijslast kunnen de locaties een beroep doen op de ondersteunende dienst.

4. Kaderstelling

Om de vastgestelde doelen te realiseren zijn beleidsbeslissingen nodig op velerlei terrein. Volgens de verantwoordingsstructuur van Pantarijn is het Bestuur verantwoordelijk voor deze beslissingen. Dat maakt het nodig op al die terreinen vast te stellen welke van die beslissingen het Bestuur aan zichzelf houdt, overigens na overleg met locatiedirecteuren en welke aan de locatiedirecteuren worden overgelaten. De zes toetsen die staan vermeld in de inleiding, zijn daarin leidend.

4.1 Algemeen kader

De locatiedirecteuren worden door het Bestuur gehouden aan de verplichting dat noch door henzelf noch elders in de organisatie beleid wordt gevoerd of praktijken plaatsvinden die onwettig zijn, in strijd met de statuten, in strijd met gangbare en in de missie en visie van Pantarijn geformuleerde ethische opvattingen of met gezond verstand, of die de continuïteit van de organisatie in gevaar brengen.

4.2 Specifieke kaders

4.2.1. Personeelsbeleid

In aanvulling op het algemeen kader keurt het Bestuur niet goed dat:

1. de locatiedirecteur in relatie tot zijn personeel handelt in strijd met algemeen aanvaarde beginselen van goed werkgeverschap. Daartoe is in elk geval te rekenen:
 - geen andere dan professionele maatstaven voor benoeming en ontslag
 - geen autoritaire stijl van leidinggeven
 - adequaat optreden tegen disfunctioneren van medewerkers
2. de locatiedirecteur klachten jegens de locatiedirectie verhindert of zelf afhandelt.

De locaties zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen van een personeelsbeleid dat het mogelijk maakt de door hen gestelde doelen waar te maken. Uitgangspunt is dat locatiedirecteuren voldoende ruimte hebben tot het nemen van personeelsbeslissingen om integraal verantwoordelijk te kunnen worden gehouden voor de prestaties van de locatie. Zij blijven hierbij binnen de formulering van het algemeen kader, binnen de geldende CAO en de Pantarijn arbeidsvoorwaarden en binnen de aanvulling op het algemeen kader voor wat betreft het personeelsbeleid.

Locatiedirecteuren laten bovendien niet na:

- regelmatig functionerings- en beoordelingsgesprekken te (laten) voeren en te zorgen dat dossiervorming beantwoordt aan wettelijke en algemeen geldende maatstaven, personele knelpunten in beginsel binnen de locatie op te lossen.

Voor de uitvoering van dit personeelsbeleid kan een beroep worden gedaan op deskundigheid en ondersteuning van de ondersteunende dienst.

Het personeel van de scholengemeenschap wordt aangesteld door het Bestuur van Pantarijn. Op een aantal terreinen behoudt het Bestuur zich het recht voor beslissingen aan zichzelf te houden ten aanzien van :

- ☛ het aangaan van een CAO
- ☛ het aangaan van regionale arrangementen op het gebied van personeelsbeleid
- ☛ het stellen van centrale competenties (de zgn. Pantarijncompetenties)
- ☛ het bepalen van de plaatsbaarheid van personeel op een locatie, anders dan uit oogpunt van competenties (bijvoorbeeld om reden van begeleidingscapaciteit, matching vanwege boventaligheid e.d.)
- ☛ het vaststellen van de capaciteit die vanuit de ondersteunende dienst beschikbaar is voor het uitvoeren en ondersteunen van personeelsbeleid op locatieniveau
- ☛ het vaststellen van het centrale deel van het taakbeleid
- ☛ het bepalen van algemene criteria voor werving, benoeming en ontslag.

Het nemen van bovenvermelde beslissingen dient te gebeuren in goed overleg met de locatiedirecteuren en andere relevante partijen.

4.2.2. Financieel beleid

Begroting

Pantarijn kent een breed onderwijsaanbod, verspreid over verschillende locaties die qua omvang sterk van elkaar verschillen. Dit brengt risico's met zich mee. Om deze risico's zo veel mogelijk te dempen worden deze schoolbreed gedragen. De risico's worden dus niet zonder meer integraal neergelegd bij de locaties. Sommige locaties zijn veel te klein om dergelijke risico's te kunnen dragen. Het Bestuur zal daarom, alvorens aan de locatiedirecteuren wordt gevraagd hun onderscheiden begrotingen in te dienen, nader bepalen, in overleg met de betrokken locatiedirecteuren, welke risico's door centrale maatregelen zullen worden gedekt. Bovendien kan het Bestuur locaties aanvullende mogelijkheden of beperkingen meegeven op grond van specifieke omstandigheden in locaties.

De locatiedirecteuren zijn bij de opstelling van hun begroting gehouden aan de eisen dat de begroting:

- ☛ niet strijdig is met het algemeen kader
- ☛ een goede afspiegeling vormt van gestelde doelen en prioriteiten
- ☛ sluitend is tenzij met het Bestuur anders is afgesproken
- ☛ een raming van kosten en baten bevat die realistisch is.

Zij kunnen een beroep doen op de ondersteunende dienst bij het opstellen van hun begroting.

Exploitatie

De locatiedirecteuren zijn bevoegd tot het nemen van exploitatiebeslissingen binnen hun locatie met dien verstande dat zij:

- ☛ hun goedgekeurde begroting niet overschrijden
- ☛ de financiële afdeling van de ondersteunende dienst steeds zodanig informeren dat bij hen een betrouwbaar overzicht bestaat van de financiële toestand van de locatie
- ☛ geen verplichtingen aangaan of uitgaven doen boven de redelijke norm voor zulke verplichtingen of uitgaven
- ☛ niet nalaten bij grotere uitgaven te onderzoeken of besparingen en/of kwaliteitsverbeteringen mogelijk zijn bij gemeenschappelijke inkoop
- ☛ geen persoonlijk voordeel genieten uit aankopen.

Dit alles legt het initiatief en de gevolgen van beslissingen over exploitatie, inkoop en uitgaven

meer bij de locaties. Zij kunnen voor ondersteuning een beroep doen op de ondersteunende dienst bij de uitvoering van hun exploitatiebeleid.

4.2.3. Pedagogische aanpak/behandeling van leerlingen

De locatiedirecteuren bepalen hun eigen beleid ten aanzien van de pedagogische aanpak en behandeling van leerlingen, met inachtneming van de doelstellingen die voortkomen uit de missie en visie van Pantarijn.

Het Bestuur keurt niet goed dat:

1. leerlingen onvoldoende worden gehoord en gezien, of, meer specifiek:
 - onvoldoende medezeggenschap worden geboden
 - onvoldoende worden erkend in en gewezen op hun eigen verantwoordelijkheid
2. onvoldoende fysieke en sociale veiligheid wordt geboden aan leerlingen.

4.2.4. Huisvestingsbeleid

Locatiedirecteuren dienen tijdig en voldoende gemotiveerd hun wensen in ten aanzien van (ver)bouwprojecten. Het Bestuur houdt het vastgoed beleid in eigen hand in verband met het specialistische karakter van bijvoorbeeld (ver)bouwprojecten en de hoogte van de kostenposten, die de mogelijkheden van locaties veelal overstijgen. Wensen van de eindgebruikers op de locatie(s) zijn leidend, maar de beslissing is voorbehouden aan het Bestuur.

4.2.5. Intern organisatorisch beleid

Het staat de locatiedirecteuren vrij om hun locaties organisatorisch in te richten zoals het hun goeddukt. Het Bestuur behoudt zich het recht voor om, als er aanleiding is voor ingrijpende wijzigingen en/of aanvullingen op het onderwijsaanbod van locaties (bijvoorbeeld toevoeging van afdelingen) hierover zelf te beslissen.

Daarbij keurt het Bestuur niet goed dat de locatiedirecteuren:

1. afdelingen schrappen uit het onderwijsaanbod (M, H, V, Gymnasium, VMBO, praktijkonderwijs)
2. vestigingen openen of sluiten
3. reorganisaties doorvoeren met grote personele gevolgen
4. bij verdeling van onderwijs over locaties / afdelingen de leefbaarheid voor leerlingen geweld aandoen
5. onevenredig veel overhead organiseren in vergelijking met formatie voor het primaire proces.

4.2.6. Behandeling van ouders/verzorgers

De locatiedirecteuren zijn degenen die invulling hebben te geven aan de wijze waarop ouders worden betrokken bij het onderwijsproces en bij de ontwikkeling van hun kind. Het is hun bevoegdheid om daar het beleid in te voeren dat hen goeddukt, maar wel met inachtneming van de aanvullende criteria waaraan het Bestuur hen houdt.

Het bestuur keurt niet goed dat ouders:

1. onvoldoende worden betrokken bij de (school)ontwikkeling van hun kind
2. niet of te laat worden geïnformeerd over de vorderingen of problemen van hun kind
3. niet de gelegenheid wordt gegeven tot het indienen van klacht of beroep en niet gezorgd wordt voor correcte behandeling, met inachtneming van hun privacy.

Het Bestuur voorziet in een centrale klachten- en beroepsprocedure voor ouders, als sluitstuk van hun recht op een dergelijke voorziening. De overige naleving van het klachten- en bezwarenrecht mandateert het aan de locatiedirecteuren.

4.2.7. PR & Communicatie

De locaties geven vorm aan de inhoud van het motto van de school. In het verlengde daarvan nemen de locaties de verantwoordelijkheid voor de inhoud van de uitingen. Daarbij kunnen zij een beroep doen op ondersteuning vanuit de ondersteunende dienst, maar dit neemt de specifieke locatieverantwoordelijkheid niet weg, bijvoorbeeld voor de tekst op de website aangaande de locatie.

In de presentatie naar buiten toe manifesteert Pantarijn zich als één geheel. Een gezamenlijke huisstijl (in de brede zin van beleid, stijllijn, advertenties, website, et cetera) dient hiervoor als kader. Ook is de gezamenlijke visie vertaald in een gezamenlijk motto (Pantarijn, ontdek(t) je talent!), dat de paraplu vormt voor de uitingen van de school en de afzonderlijke locaties.

5. De positie van de ondersteunende dienst

In het beoogde organisatiemodel van de ondersteunende dienst wordt uitgegaan van een compacte structuur. De dienst zal bestaan uit twee afdelingen te weten:

- financiën en personeel & organisatie
- facilitair beheer, waaronder ICT.

Deze afdelingen zijn centraal georganiseerd, in verband met bundeling van expertise en formatie. Zij richten zich op de volgende werkzaamheden:

- advisering.
 - uitvoering.
- controle.

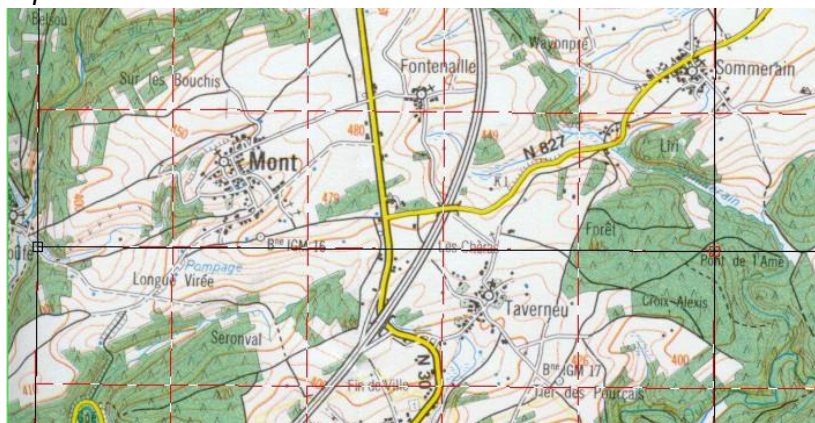
De laatste taak voeren zij uit ten behoeve van het Bestuur van Pantarijn. De eerste twee taken ook, maar deze worden ook verricht ten dienste van de locaties, die in dat geval de opdrachtgever zijn. De afdelingen van de ondersteunende dienst dienen de kwaliteit van de dienstverlening aan de locaties te waarborgen. De kwaliteit en de aard van de ondersteuning door een afdeling wordt per locatie vastgelegd in een Service Level Agreement. De afdelingsmanager verantwoordt zich aan het Bestuur over de kwaliteit van de geleverde dienst. Als bewijslast dient de meting van de klanttevredenheid van de betreffende locatie.

De locaties maken voor hun ondersteuning gebruik van de diensten van de ondersteunende dienst van Pantarijn. Er kan echter beredeneerd worden afgeweken van dit uitgangspunt als er aanwijsbare en rechtstreekse invloed is op het primaire proces binnen de locatie.

IJKPUNTEN VAN TOEZICHT
uitwerkingen van managementstatuut

IJkpunten van toezicht (uitwerkingen managementstatuut)

IJkpunten



Inhoudsopgave

Inleiding	10
Samenvatting IJkpunten	11
Resultaat en opbrengsten van het onderwijs. IJkpunt 3.1 & 3.2	14
Algemeen kader. IJkpunt 4.1	17
Personeelsbeleid. IJkpunt 4.2.1	19
Financieel beleid. Exploitatie. IJkpunt 4.2.2 (begroting)	23
Financieel beleid. Exploitatie. IJkpunt 4.2.2	25
Pedagogische aanpak/behandeling van leerlingen. IJkpunt:4.2.3	28
Huisvestingsbeleid. IJkpunt 4.2.4	30
Intern organisatorisch beleid. IJkpunt 4.2.5	32
Behandeling van ouders/verzorgers. IJkpunt 4.2.6	35
PR & Communicatie. IJkpunt 4.2.7	38

Inleiding

In deze notitie zijn de verschillende ijkpunten uit het managementstatuut uitgewerkt. Na de inleiding volgt een overzicht van de verschillende ijkpunten met daarbij de documenten die als bewijs dienen bij de verantwoording van het betreffende ijkpunt.

Route wijziging IJkpunten

Op basis van de IJkpunten¹ legt het bestuur verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Van deze ijkpunten zijn de ijkpunten voor de locatiedirecties afgeleid. Bij de behandeling van de ijkpunten door de RvT wordt telkenmale de vraag gesteld of het aan de orde zijnde ijkpunt nog voldoet of anders geformuleerd dient te worden. De Raad van Toezicht zal één maal per jaar de ijkpunten desgewenst aanpassen op basis van de bevindingen in het betreffende jaar. Deze veranderingen in de ijkpunten zullen ook doorgevoerd worden naar de ijkpunten voor de locatiedirecties. Wanneer de locatiedirecties vinden dat de op hun van toepassing zijnde ijkpunten gewijzigd dienen te worden dan zal daartoe een voorstel gedaan worden aan bestuur en Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht beslist uiteindelijk aangezien de ijkpunten voor het bestuur leidend zijn.

Centrale directie, november 2010

¹ Zie deel A blz. 23

Samenvatting ijkpunten

met bijbehorende documenten (managementstatuut)

1

IJkpunt 3.1 & 3.2: Resultaat en opbrengst van het onderwijs

De locaties hebben de opdracht de doelstellingen van Pantarijn (zie managementstatuut hoofdstuk 3) middels het onderwijs nader inhoud te geven. De uitwerking dient concreet te zijn en het volgende te bevatten:

- a) een uitwerking van wat de operationele invulling is die de locatie geeft aan de kernbegrippen van de doelstellingen (de vaardigheden, de kennis, de houding, enz.)
- b) een uitwerking van de onderwijsresultaten, zowel kwalitatief als ook kwantitatief, die de locatie wil bewerkstelligen.

Meerjarenbeleidsplan

Locatiebeleidsplan
Jaarlijks
(indicatoren)

Evaluatie
locatiebeleidsplan
Jaarlijks
(indicatoren)

IJkpunt 4.1: Algemeen kader

Het bestuur keurt niet goed dat door of onder verantwoordelijkheid van de locatiedirecteur beleid wordt gevoerd of praktijken plaatsvinden die onwettig zijn, in strijd met de statuten, in strijd met gangbare en in de missie en visie van Pantarijn geformuleerde ethische opvattingen of met gezond verstand of die de continuïteit van de organisatie in gevaar brengen.

Locatiebeleidsplan
jaarlijks

Evaluatie
locatiebeleidsplan
jaarlijks

Verklaring LD:
beleidsopstelling &
uitvoering binnen
kaders
managementstatuut

IJkpunt 4.2.1: Personeelsbeleid

Het bestuur keurt niet goed dat:

- a) de locatiedirecteur in relatie tot zijn personeel handelt in strijd met algemeen aanvaarde beginselen van goed werkgeverschap. Daartoe is in ieder geval te rekenen:
 - geen andere dan professionele maatstaven voor benoeming en ontslag
 - geen autoritaire stijl van leidinggeven
 - adequaat optreden tegen disfunctioneren van medewerkers.
 - de locatiedirecteur klachten jegens de locatiedirecteur verhindert of zelf afhandelt.
- b) de locatiedirecteur laat bovendien niet na:
 - regelmatig functionerings- en beoordelingsgesprekken te (laten) voeren en te zorgen dat dossiervorming beantwoordt aan wettelijke en algemeen geldende maatstaven
 - personele knelpunten in beginsel binnen de locatie op te lossen.

Terugkoppeling
mbt klachten:
- "Eigen" klachten locatie
- In-externe klachtencie

Rapportage
gevoerde gesprekken
(overzichtslijst)

Rapportage
m.b.t.
personeelsdossiers

Samenvatting ijkpunten

met bijbehorende documenten (managementstatuut)

2

IJkpunt 4.2.2: financieel beleid; begroting

Het bestuur keurt niet goed dat de locatiedirecteur:

- a) een exploitatiebeleid voert dat strijdt met het algemene kader
- b) geen goede afspiegeling vormt van gestelde doelen en prioriteiten
- c) een niet sluitende begroting opstelt
- d) een raming van kosten en baten opstelt die niet realistisch is.

Locatiebegroting
(01.12)

IJkpunt 4.2.2: financieel beleid; exploitatie

Het bestuur keurt niet goed dat de locatiedirecteur:

- a) de goedgekeurde begroting overschrijdt
- b) de financiële afdeling van de ondersteunende dienst niets steeds zodanig informeert dat bij hen geen betrouwbaar overzicht bestaat van de financiële toestand van de locatie.
- c) grote verplichtingen aangaat of uitgaven doet boven de redelijke norm voor zulke verplichtingen of uitgaven
- d) nalaat bij grotere uitgaven te onderzoeken of besparingen en/of kwaliteitsverbeteringen mogelijk zijn bij gemeenschappelijke inkoop.
- e) persoonlijk voordeel geniet uit aankopen.

Rapportage
Per kwartaal:
uitputtingsoverzichten

Locatiebegroting
(01.12)

IJkpunt 4.2.3: Pedagogisch beleid m.b.t. leerlingen

1) het bestuur keurt niet goed dat:

- a) leerlingen onvoldoende worden gehoord en gezien, of meer specifiek:
 - onvoldoende medezeggenschap wordt geboden
 - onvoldoende worden erkend in en gewezen op hun eigen verantwoordelijkheid.
- 2) onvoldoende fysieke en sociale veiligheid wordt geboden aan leerlingen

**Tevredenheids-
enquêtes**

**Rapportage
stakeholderschap**

Incidentenregistratie

Samenvatting ijkpunten

bijbehorende documenten (managementstatuut)

3

IJkpunt 4.2.4: Huisvesting

Het bestuur keurt niet goed dat:

- a) tussentijdse verbouwingen worden uitgevoerd
- b) afgeweken wordt van het meerjarenonderhoudsplan (MOB)

Verklaring
Locatiedirecteur
(incl. advies manager
Facilitair/ ICT

IJkpunt 4.2.5: Intern organisatorisch beleid

Het bestuur keurt niet goed dat de locatiedirecteur:

- 1) afdelingen schrapt uit het onderwijsaanbod (M.H.V, Gymnasium, VMBO, praktijkonderwijs)
- 2) vestigingen opent of sluit
- 3) reorganisaties doorvoert met grote personele gevolgen
- 4) bij verdeling van onderwijs over locaties de leefbaarheid voor leerlingen geweldig aan doet
- 5) onevenredig veel overhead organiseert in vergelijking met formatie voor het primaire proces.

Locatiebeleidsplan

Meerjarenbeleidsplan

Benchmarkonderzoek
Uitkomsten

IJkpunt 4.2.6: Contact met ouders/verzorgers

Het bestuur keurt niet goed dat:

1. ouders onvoldoende worden betrokken bij de (school)ontwikkeling van hun kind
- 2 ouders niet of te laat worden geïnformeerd over de vorderingen of problemen van hun kind
3. ouders niet de gelegenheid wordt gegeven voor het indienen en voor correcte behandeling van klacht of beroep, met inachtneming van hun privacy.

Schoolgids

Klachtenafhandeling
(Jaaroverzicht)

Rapportage
stakeholderschap

Tevredenheids-
enquêtes

IJkpunt 4.2.7: PR & communicatie

Het bestuur keurt niet goed dat:

- de locatie een eigen huisstijl naast of in plaats van die van Pantarijn hanteert.
- de locatie afwijkt van het verwoorde motto "Pantarijn: ontdek(t) je talent."

Locatiebeleidsplan

Resultaat en opbrengsten van het onderwijs. Ijkpunt 3.1 & 3.2

1. Onderwerp dat verantwoord wordt:	De doelstellingen: resultaat en opbrengsten van het onderwijs
2. Datum	Q1
3. Ijkpunt 3.1 en 3.2.	<p>De locaties hebben de opdracht de doelstellingen van Pantarijn² middels het onderwijs nader inhoud te geven. De uitwerking dient concreet te zijn en het volgende te bevatten:</p> <p>a) een uitwerking van wat de operationele invulling is die de locatie geeft aan de kernbegrippen van de doelstellingen (de vaardigheden, de kennis en de houding)</p> <p>b) een uitwerking van de onderwijsresultaten, zowel kwalitatief als ook kwantitatief, die de locatie wil bewerkstelligen.</p>
4. Interpretatie van de locatiedirecteur	<p>Ad a) De locatie legt verantwoording af over de mate waarin de locatie geslaagd is in het realiseren van de doelstelling. Daartoe worden indicatoren opgesteld in samenwerking met de andere locatiedirecteuren.</p> <p>Ad b) Naast de resultaten, zoals die door de inspectie worden verzameld, geeft de locatie middels de beleidsplannen aan welke aanvullende resultaten nagestreefd worden.</p>

² (zie managementstatuut hoofdstuk 3)

<p>5. Rechtvaardiging van de interpretatie</p>	<p>Ad a) Door het gebruik maken van de indicatoren en deze toe te passen op de beleidsdocumenten³ is eenduidig vast te stellen of de resultaten overeenkomstig de gestelde doelen zijn.</p> <p>Ad b) Door de gewenste resultaten vooraf te benoemen en te relateren aan dit ijkpunt kan achteraf getoetst worden of deze resultaten gehaald zijn en daarmee wordt voldaan aan de gestelde doelen in dit ijkpunt.</p>
<p>7. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak</p>	<p>Hierbij verklaart de locatiedirecteur dat hij/zij voldoet aan het ijkpunt 3.1 en 3.2 van het managementstatuut</p> <p>Handtekening locatiedirecteur</p> <p>Datum</p>
<p>6. Bewijs / gegevens die aantonen dat er aan de beleidsuitspraak is voldaan</p>	<p>In de beleidsplannen en bij de jaarlijkse evaluatie daarvan worden deze indicatoren en resultaten betrokken.</p>
	<p>Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken:</p> <p>Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld⁴ dan deze als volgt van toepassing zijn:</p>
<p>8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak</p>	<p>Hierbij verklaart het bestuur dat de locatiedirecteur heeft voldaan aan de ijkpunten 3.1 en 3.2 van het managementstatuut</p> <p>Namens het bestuur,</p> <p>Datum</p>

³ Meerjarenbeleidsplan en locatiebeleidsplan

⁴ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen.

Algemeen kader. IJkpunt 4.1

1. Onderwerp dat verantwoord wordt:	Algemeen kader
2. Datum	Q1
3. IJkpunt 4.1	Het bestuur keurt ⁵ niet goed dat door of onder verantwoordelijkheid van de locatiedirecteur beleid wordt gevoerd of praktijken plaatsvinden die onwettig zijn, in strijd met de statuten, in strijd met gangbare en in de missie en visie van Pantarijn geformuleerde ethische opvattingen of met gezond verstand of die de continuïteit van de organisatie in gevaar brengen.
4. Interpretatie van de locatiedirecteur	Het onderschrijven van het managementstatuut impliceert dat gewerkt wordt binnen de onder punt 3 genoemde kaders.
5. Rechtvaardiging van de interpretatie	Door jaarlijks te verklaren dat gewerkt wordt met in achtneming van de stichtingsstatuten, de code "goed toezicht", het bestuursstatuut en het managementstatuut wordt bereikt dat de uitgangspunten genoemd onder punt 3 gerealiseerd worden. Bovendien zal dat tevens blijken uit de beleidsplannen.
6. Bewijs / gegevens die aantonen dat er aan de beleidsuitspraak is voldaan	Het jaarlijkse locatiebeleidsplan en de jaarlijkse verklaring dat binnen de kaders van het managementstatuut is gewerkt.

⁵ in navolging van de Raad van Toezicht

7. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	Hierbij verklaart de locatiedirecteur dat hij/zij voldoet aan het ijkpunt 4.1 van het managementstatuut Handtekening locatiedirecteur Datum
---	---

	Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken: Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld ⁶ dan zullen deze als volgt van toepassing zijn:
--	--

8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	Hierbij verklaart het bestuur dat de locatiedirecteur heeft voldaan aan de ijkpunten 4.1 van het managementstatuut Namens het bestuur, Datum
---	--

⁶ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen.

Personeelsbeleid. IJkpunt 4.2.1

1. Onderwerp dat verantwoord wordt:	Personeelsbeleid
2. Datum	Q2
3. IJkpunt 4.2.1	<p>Het bestuur keurt in navolging van de Raad van Toezicht niet goed dat</p> <p>a) de locatiedirecteur in relatie tot zijn personeel handelt in strijd met algemeen aanvaarde beginselen van goed werkgeverschap. Daartoe is in ieder geval te rekenen:</p> <ul style="list-style-type: none">• geen andere dan professionele maatstaven voor benoeming en ontslag• geen autoritaire stijl van leidinggeven• adequaat optreden tegen disfunctioneren van medewerkers.• de locatiedirecteur klachten⁷ jegens de locatiedirecteur verhindert of zelf afhandelt. <p>b) de locatiedirecteur laat bovendien niet na: regelmatig functionerings- en beoordelingsgesprekken te (laten) voeren en te zorgen dat dossiervorming beantwoordt aan wettelijke en algemeen geldende maatstaven</p> <p>c) personele knelpunten in beginsel binnen de locatie op te lossen.</p>
4. Interpretatie van de locatiedirecteur	<p>Ad a) De begeleiding en beoordeling van medewerkers geschiedt op basis van tevoren vastgestelde procedures (vastgelegd in diverse Pantarijn personeelsnota's).</p> <p>Jaarlijks overlegt de locatiedirecteur een overzicht van alle klachten betrekking hebbend op ieder van de medewerkers op de locatie die hem/haar hebben bereikt. Uit dit en de terugkoppelingen van de in- en</p>

⁷ Een klacht gaat over gedragingen en beslissingen dan wel het nalaten van gedragingen en het niet nemen van beslissingen van de aangeklaagde. Een klacht wordt schriftelijk ingediend. E-mails vallen daar dus ook onder.

⁸ Deze lijst wordt bijgehouden op de administratie van de locatie

	<p>externe commissie moet blijken dat er geen klachten m.b.t. de locatiedirecteur zijn behandeld zonder dat het bestuur daar kennis van heeft kunnen nemen. Verder blijkt uit de gegevens rondom ziekteverzuim en tevredenheidsenquêtes van personeel dat de locatie niet onder de landelijke benchmark komt v.w.b. de vergelijkbare schoolgroep.</p> <p>Ad b) Jaarlijks overlegt de locatiedirecteur een lijst met namen van medewerkers waarmee functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn gevoerd onder vermelding van de data en het soort gesprek en de betrokkenen bij het gesprek. Verder draagt hij/zij zorg voor het opnemen van de verslagen in de personeelsdossiers op de afdeling personeelszaken.</p> <p>Ad c) Indien een personeelslid als gevolg van disfunctioneren niet te plaatsen is binnen de locatie dan blijkt uit dossiervorming waarom dat niet mogelijk is. Indien er sprake is van boventaligheid van formatie dan wordt dit risico Pantarijnbreed gedragen. Bij de boventaligverklaring spelen bevoegdheidseisen geen rol.</p>
5. Rechtvaardiging van de interpretatie	<p>Ad a) In de genoemde nota's wordt beschreven welke rechten en plichten alle geledingen (dus inclusief de locatiedirecteur) in acht dienen te nemen bij de uitvoering van het vastgestelde personeelsbeleid. Door deze handelswijze te kiezen wordt duidelijk dat de locatiedirecteur handelt overeenkomstig de ijkpunten en zich daadwerkelijk niet bezig heeft gehouden met klachten aangaande de locatiedirecteur zelf.</p> <p>Ad b) Door de lijst te overleggen⁸ blijkt dat de regelmaat van de gesprekken in overeenstemming is met datgene wat daarover vastgelegd is in de personeelsnota's van Pantarijn.</p> <p>Ad c) Door dossiervorming kan aangetoond worden dat een personeelslid niet</p>

6. Bewijs / gegevens die aantonen dat er aan de beleidsuitspraak is voldaan	Ad a) Het jaaroverzicht van de locatiedirecteur en de terugkoppeling van de interne en externe klachtencommissie is beschikbaar. Ad b) De overzichtslijst is beschikbaar. Ad c) De overzichtslijst is beschikbaar.
7. Verklaring dat voldaan / niet voldaan is aan de uitspraak	Namens het bestuur, Datum
	Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken: . Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld ⁹ dan zullen deze als volgt van toepassing zijn:
8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	Hierbij verklaart het bestuur dat de locatiedirecteur heeft voldaan aan de ijkpunten 4.2.1 van het managementstatuut Namens het bestuur, Datum

⁹ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen.

Financieel beleid. Exploitatie. IJkpunt 4.2.2 (begroting)

1. Onderwerp dat verantwoord wordt:	Financieel beleid : exploitatie
2. Datum	Q1, Q2 en Q3
3. IJkpunt 4.2.2	<p>Het bestuur keurt niet goed dat de locatiedirecteur</p> <ul style="list-style-type: none">a) de goedgekeurde begroting overschrijdtb) de financiële afdeling van de ondersteunende dienst niet steeds zodanig informeert dat bij hen geen betrouwbaar overzicht bestaat van de financiële toestand van de locatie.c) grote verplichtingen aangaat of uitgaven doet boven de redelijke norm voor zulke verplichtingen of uitgavend) nalaat bij grotere uitgaven te onderzoeken of besparingen en/of kwaliteitsverbeteringen mogelijk zijn bij gemeenschappelijke inkoop.e) persoonlijk voordeel geniet uit aankopen.
4. Interpretatie van de locatiedirecteur	<ul style="list-style-type: none">- Een keer per kwartaal overlegt de locatiedirecteur financiële overzichten waaruit blijkt dat de uitputting van de begroting niet leidt tot een overschrijding van het budget.- Tenminste maandelijks wordt overleg gepleegd met de managers PO/FA en FAC/ICT om de onderdelen onder punt 3 na te komen.
5. Rechtvaardiging van de interpretatie	Door de locatiebegroting te voorzien van een advies van de managers PO/FA en facilitair/ict wordt voldaan aan het gestelde onder punt 3.

6. Bewijs / gegevens die aantonen dat er aan de beleidsuitspraak is voldaan	De locatiebegroting is ingediend voor 1 december en gaat vergezeld van een advies van de beide managers van de ondersteunende dienst.
7. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	Hierbij verklaart de locatiedirecteur dat hij/zij voldoet aan de ijkpunt 4.2.2 exploitatie van het managementstatuut Datum
	Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken: Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld ¹⁰ dan zullen deze als volgt van toepassing zijn:
8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	Hierbij verklaart het bestuur dat door de locatiedirecteur is voldaan aan het ijkpunt 4.2.2 exploitatie van het managementstatuut Namens het bestuur, datum

¹⁰ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen.

Financieel beleid. Exploitatie. IJkpunt 4.2.2

1. Onderwerp dat verantwoord wordt:	Financieel beleid begroting
2. Datum	Q2
3. IJkpunt 4.2.2	<p>Het bestuur keurt niet goed dat de locatiedirecteur</p> <ul style="list-style-type: none">a). een exploitatiebeleid voert dat strijdt met het algemene kaderb) geen goede afspiegeling vormt van gestelde doelen en prioriteitenc) een niet sluitende begroting opsteltd) een raming van kosten en baten opstelt die niet realistisch is
4. Interpretatie van de locatiedirecteur	<p>Door de vertaling van het beleidsplan in de begroting van de locatie en met in achtneming van het gestelde in de verantwoording bij ijkpunt 4.1 (algemeen kader) blijkt dat:</p> <ul style="list-style-type: none">a) gehandeld wordt in overeenstemming met het algemeen kaderb) dat de beleidsdoelen en prioriteiten in overeenstemming zijn met de daarvoor uitgetrokken middelenc) de begroting geen tekorten vertoont en de reserve niet de daartoe ingestelde maxima overschrijdtd) de raming van kosten en baten zijn tenminste afgezet tegen die van het direct voorafgaande jaar en bij afwijkingen zijn daarvan verklaringen opgenomen in de begroting.d) De locatiebegroting blijft binnen de financiële kaders die de Pantarijn-begroting heeft aangegeven en bevat de financiële consequenties van de risicoparagraaf uit het beleidsplan.

5. Rechtvaardiging van de interpretatie	Door de handelswijze als omschreven in punt 4 wordt bewerkstelligd dat de locatiebegroting een verantwoord en evenwichtig stuk is dat bijdraagt aan een gezonde bedrijfsvoering van de locatie en Pantarijn als geheel.
6. Bewijs / gegevens die aantonen dat er aan de beleidsuitspraak is voldaan	De locatiebegroting van enig jaar .
7. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	Hierbij verklaart de locatiedirecteur dat hij/zij voldoet aan het ijkpunt 4.2.2 begroting van het managementstatuut Datum
	Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken: Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld ¹¹ dan zullen deze als volgt van toepassing zijn:
8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	Hierbij verklaart het bestuur dat de locatiedirecteur heeft voldaan aan de ijkpunten 4.2.2. begroting van het managementstatuut Namens het bestuur, Datum

¹¹ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen.

Pedagogische aanpak/behandeling van leerlingen. IJkpunt:4.2.3

1. Onderwerp dat verantwoord wordt:	Pedagogische beleid m.b.t. leerlingen
2. Datum	Q2
3. IJkpunt 4.2.3.	<p>1) het bestuur keurt niet goed dat</p> <p>a) leerlingen onvoldoende worden gehoord en gezien, of meer specifiek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onvoldoende medezeggenschap wordt geboden - onvoldoende worden erkend in en gewezen op hun eigen verantwoordelijkheid. <p>b) onvoldoende fysieke en sociale veiligheid wordt geboden aan leerlingen</p>
4. Interpretatie van de locatiedirecteur	<p>Ad a) Een keer per twee jaar worden tevredenheidsenquêtes afgenomen onder alle leerlingen dan wel een representatieve steekproef daarvan. Tevens wordt elk jaar onder de leerlingen van het derde leerjaar ook een enquête afgenomen¹². Uit de enquêtes van het derde leerjaar moet blijken dat het beleid met betrekking tot hetgeen gesteld is onder punt 3 is gerealiseerd en zich tenminste gelijkwaardig verhoudt tot de landelijke benchmark. De overige tevredenheidsenquêtes kunnen hierbij dienen als achtergrondinformatie. Voort overlegt de locatiedirecteur een rapportage waaruit blijkt dat leerlingen in voldoende mate hun medezeggenschap hebben kunnen uitoefenen.</p> <p>Ad b) Uit de incidentenregistratie blijkt dat de fysieke en sociale veiligheid van leerlingen niet in het geding is.</p>

¹² in het kader van Vensters voor Verantwoording

<p>5. Rechtvaardiging van de interpretatie</p>	<p>Ad a) Door de uitkomsten van de tevredenheidsquêtes te vergelijken met de landelijke benchmark en vast te stellen dat deze op dezelfde lijn zitten of doordat er sprake is van een stijgende waardering door leerlingen t.o.v. het vorige onderzoek wordt aangetoond dat het gestelde onder punt 3 wordt gerealiseerd.</p> <p>Ad b) Door de incidentenregistratie wordt duidelijk dat elk incident adequaat is afgewikkeld en dat het beleid daar waar nodig is bijgesteld.</p>
<p>6. Bewijs / gegevens die aantonen dat er aan de beleidsuitspraak is voldaan</p>	<p>Zodra de benchmark beschikbaar is zal deze als norm worden gehanteerd. Voor de beoordeling zal gelden dat de score van de locatie t.o.v. vergelijkbare scholengroepen gelijk dient te zijn of hoger.</p> <p>De rapportage inzake het stakeholderschap wordt overlegd.</p> <p>Jaarlijks wordt de rapportage over de incidentenregistratie overlegd.</p>
<p>7. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak</p>	<p>Hierbij verklaart de locatiedirecteur dat hij/zij voldoet aan de ijkpunt 4.2.3 van het managementstatuut</p> <p>Datum</p>
	<p>Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken:</p> <p>Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld¹³ dan zullen deze als volgt van toepassing zijn:</p>
<p>8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak</p>	<p>Hierbij verklaart het bestuur dat door de locatiedirecteur voldaan aan de ijkpunten 4.2.3 van het managementstatuut</p> <p>Namens het bestuur, Datum</p>

¹³ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen.

Huisvestingsbeleid. IJkpunt 4.2.4

1. Onderwerp dat verantwoord wordt:	huisvestingsbeleid
2. Datum	Q3
3. IJkpunt 4.2.4	1) het bestuur keurt niet goed dat a) tussentijdse verbouwingen worden uitgevoerd b) afgeweken wordt van het meerjarenonderhoudsplan (MOB)
4. Interpretatie van de locatiedirecteur	Het MOB is leidend bij het onderhoud en de aanpassing van de gebouwen. Afwijkingen daarvan zijn slechts toegestaan na instemming van het bestuur.
5. Rechtvaardiging van de interpretatie	Door het MOB centraal te stellen bij het onderhoud van de gebouwen wordt bereikt dat planmatig wordt gewerkt aan het onderhouden van onze onderwijsgebouwen. Al doende wordt tevens binnen de financiële kaders van het meerjarenonderhoud gewerkt.
6. Bewijs / gegevens die aantonen dat er aan de beleidsuitspraak is voldaan	Het MOB is uitgevoerd overeenkomstig de planning en mag niet leiden tot een overschrijding van de begroting in het algemeen en die van het meerjarenonderhoud in het bijzonder, zoals blijkt uit de financiële tussentijdse rapportages (zie ijkpunt 4.2.2. exploitatie) en uit de adviezen van de manager facilitair/ict.
7. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	Hierbij verklaart de locatiedirecteur dat hij/zij voldoet aan de ijkpunt 4.2.4 van het managementstatuut Datum

	<p>Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken:</p> <p>Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld¹⁴ dan zullen deze als volgt van toepassing zijn:</p>
8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	<p>Hierbij verklaart het bestuur dat door de locatiedirecteur voldaan aan de ijkpunten 4.2.4 van het managementstatuut</p> <p>Namens het bestuur,</p> <p>Datum</p>

¹⁴ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen.

Intern organisatorisch beleid. IJkpunt 4.2.5

1. Onderwerp dat verantwoord wordt:	Intern organisatorisch beleid
2. Datum	Q1
3. IJkpunten 4.2.5	<p>Het bestuur keurt niet goed dat de locatiedirecteur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) afdelingen schrapt uit het onderwijsaanbod (M,H,V, Gymnasium, VMBO, praktijkonderwijs) 2) vestigingen opent of sluit 3) reorganisaties doorvoert met grote personele gevolgen 4) bij verdeling van onderwijs over locaties (c.q. afdelingen) de leefbaarheid voor leerlingen geweld aandoet 5) onevenredig veel overhead organiseert in vergelijking met formatie voor het primaire proces.
4. Interpretatie van de locatiedirecteur	<p>Jaarlijks stelt de locatiedirecteur het locatiebeleidsplan op. In dit plan wordt het formatiebeleid van de locatie voor het nieuwe cursusjaar opgenomen.. Uit dit plan blijkt dat de locatiedirecteur niet voornemens is maatregelen te nemen die in strijd zijn met ijkpunten 4.2..5 (zie punt 3). Eén keer per vier jaar wordt een meerjarenbeleidsplan van de locatie opgesteld waaruit eveneens blijkt dat binnen de gestelde kaders gebleven wordt. Uiteraard kan de locatiedirecteur wel voorstellen doen tot ingrepen, maar die behoeven dan vooraf de goedkeuring van het bestuur. Hierbij kan tevens gedacht worden aan het verplaatsen van groepen leerlingen van de ene locatie/afdeling naar een andere. Periodiek gaat de locatiedirecteur in samenspraak met het bestuur na of de overhead in lijn is met de landelijke benchmark.</p>

5. Rechtvaardiging van de interpretatie	Door het meerjarenbeleidsplan en de jaarlijkse vertaling daarvan in de vorm van het locatiebeleidsplan op te stellen zijn de kaders voor de verdere beleidsontwikkeling op locatieniveau geschetst. Verder zal de locatiedirecteur in samenspraak met het bestuur periodiek een benchmark onderzoek laten uitvoeren ten einde vast te kunnen stellen dat de overhead in lijn ligt met de landelijke gegevens.
6. Bewijs / gegevens die aantonen dat er aan de beleidsuitspraak is voldaan	<ul style="list-style-type: none"> - de jaarlijkse locatiebeleidsplannen - het vierjaarlijkse meerjarenbeleidsplan - de uitkomsten van het vierjaarlijks benchmarkonderzoek.
7. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	<p>Hierbij verklaart de locatiedirecteur dat hij/zij voldoet aan de ijkpunt 4.2.5 van het managementstatuut</p> <p>Namens het bestuur,</p> <p>datum</p>
	<p>Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken:</p> <p>Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld¹⁵ dan zullen deze als volgt van toepassing zijn:</p>
8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	<p>Hierbij verklaart het bestuur dat de locatiedirecteur voldoet aan ijkpunt 4.2.5 van het managementstatuut</p> <p>Namens deze,</p> <p>datum</p>

¹⁵ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen

Behandeling van ouders/verzorgers. IJkpunt 4.2.6

1. Onderwerp dat verantwoord wordt:	Contacten met van ouders/verzorgers
2. Datum	Q3
3. IJkpunt 4.2.6	<p>Het bestuur keurt niet goed dat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ouders onvoldoende worden betrokken bij de (school)ontwikkeling van hun kind 2 ouders niet of te laat worden geïnformeerd over de vorderingen of problemen van hun kind 3. ouders niet de gelegenheid wordtgegeven voor het indienen en voor correcte behandeling van klacht of beroep, met inachtneming van hun privacy.
4. Interpretatie van de locatiedirecteur	<p>Tot het moment dat leerlingen niet langer leerplichtig zijn hebben ouders recht op informatie over de schoolvorderingen van hun kind. Dat bestaat uit tenminste drie keer per jaar een rapportage over de vorderingen. De tijdstippen van de rapportage worden aangekondigd in de schoolgids. Bovendien worden jaarlijks ouderavonden georganiseerd waarop ouders in contact kunnen komen met mentoren c.q. docenten. In de schoolgids is de regeling rondom het indienen van klachten opgenomen. Hierin staat onder meer het contactadres voor het indienen van klachten. Verder werkt de locatiedirecteur aantoonbaar aan het betrekken van ouders als stakeholders van de locatie/school.</p>

<p>5. Rechtvaardiging van de interpretatie</p>	<p>In de tijd dat een leerling op school zit, zal er gaandeweg een verschuiving plaatsvinden m.b.t. de verantwoordelijkheden. Door ouders aanvankelijk hierin een belangrijke rol te geven en deze over het algemeen allengs minder te laten zijn wordt voldaan aan deze verschuiving in verantwoordelijkheden. Dat neemt niet weg dat ouders ten alle tijden moeten kunnen weten welke beoordelingsmomenten de school hanteert ten einde de eigen verantwoordelijkheid van de ouder waar te kunnen maken. Indien ouders dit onverhoopt niet kunnen dan staat de weg open naar de klachtenbehandeling.</p>
<p>6. Bewijs / gegevens die aantonen dat er aan de beleidsuitspraak is voldaan</p>	<p>a) schoolgidsen b) jaaroverzicht van de klachtenafhandeling zowel locatie-eigen als interne en externe klachtencommissie. c) rapportage c.q. enquête-uitslagen over stakeholderschap ouders</p>
<p>7. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak</p>	<p>Hierbij verklaart de locatiedirecteur dat hij/zij voldoet aan ijkpunt 4.2.6 van het managementstatuut</p> <p>Datum</p>
	<p>Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken:</p> <p>Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld¹⁶ dan zullen deze als volgt van toepassing zijn:</p>
<p>8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak</p>	<p>Hierbij verklaart het bestuur dat de locatiedirecteur heeft voldaan aan ijkpunt 4.2.6 van het managementstatuut Namens het bestuur,</p>

¹⁶ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen.

	<p>Indien niet of deels is voldaan gelden de volgende afspraken:</p> <p>Indien wijzigingen in de ijkpunten worden vastgesteld¹⁷ dan zullen deze als volgt van toepassing zijn:</p>
8. Verklaring dat voldaan is aan de uitspraak	<p>Hierbij verklaart het bestuur dat de locatiedirecteur heeft voldaan aan ijkpunt 4.2.7 van het managementstatuut</p> <p>Namens het bestuur,</p> <p>Datum</p>

¹⁷ Wijzigingen in de ijkpunten kunnen pas na instemming van de RvT worden opgenomen.



Kantbrief t.b.v. Medezeggenschapsraad

Voorstelnummer 391

Betreft Advies / instemming

Onderwerp	Managementstatuut RSG Pantarijn
Datum	26 oktober 2010

Antwoord MR *Instemming*

Wageningen, **JD** *november 20*
Namens MR
Voorzitter,
Secretaris *[Handwritten Signature]*

Met instemming van de MR (kantbrief nr. 391) in verband met de beslissing d.d. 30 november 2010 en vastgesteld door de centrale directie RSG Pantarijn d.d. 7 december 2010



G. Engels



C. Graafland