



## Managementstatuut

Vastgesteld door CvB  
Goedgekeurd door RvT 18 maart 2019  
Positief advies CMR op 4 april 2019

### Doel

Het doel van het managementstatuut is een optimale samenwerking tussen rectoren/directeuren en het College van Bestuur (CvB) ten behoeve van het best mogelijke onderwijs voor onze leerlingen.

### 1. Collectieve Ambitie

De Meridiaan Leiding (de rectoren, directeuren en het CvB) streeft ernaar dat onze vier scholen sterke merken worden en blijven, met een eigen onderwijsvisie, met daarbij passend leiderschap en een lerende kwaliteitscultuur die alle drie zichtbaar en merkbaar zijn in de dagelijkse schoolpraktijk. Zo zorgen we ervoor dat onze leerlingen optimaal leren in brede zin: kwalificatie, socialisering en subjectivering.

### 2. Kernwaarden

- a. *Het begint met vertrouwen.* Dit is niet alleen de titel van ons strategisch beleidsplan, maar tevens het leidende uitgangspunt in de samenwerking binnen het Meridiaan College. In het kader van het managementstatuut gaat het dan met name om vertrouwen in de deskundigheid en intenties van rectoren, directeuren en CvB. Daar vertrouwen we op in het Meridiaan College. We werken eraan om elkaars vertrouwen te blijven verdienen.
- b. *Samenwerken.* Alleen gaat sneller, samen kom je verder. Ons doel is om, met behoud van de autonomie van ieder teamlid en de eigenheid van onze scholen, zo samen te werken dat het onze scholen nog sterker maakt. Dat geldt voor directeuren/rectoren en het CvB, voor directeuren/rectoren onderling en voor de samenwerking met de ondersteuners op het centraal bureau.
- c. *Het verschil maken.* In onze samenwerking maken we gebruik van de verschillen tussen de professionals: we erkennen en benutten de sterke kanten van onze collega's in de Meridiaan Leiding.
- d. *Motiveren.* Onze werkwijze is motiverend. Allereerst omdat we ons richten op wat zinvol is. Verder omdat ieders competentie wordt erkend en gebruikt, en omdat we streven naar autonomie in verbinding. Daarmee bereiken we een optimaal resultaat.
- e. *Betrokken op elkaar.* Onderwijs is mensenwerk. In de Meridiaan Leiding zien we elkaar en weten we ons gezien. We zijn geen instrumenten om een doel te bereiken, maar mensen die samen een goede prestatie leveren en een steeds betere prestatie willen leveren. *Betrokken op de samenleving.* Ons onderwijs heeft een maatschappelijke doelstelling die het werk van de Meridiaan Leiding zin geeft.

### 3. Structuur. Een duidelijke structuur draagt bij aan het handelingsvermogen van professionals.

- a. *Normatieve professionaliteit.* Professioneel handelen wordt mede door normen bepaald en begrensd. Allereerst is er wet- en regelgeving en zijn er expliciete kwaliteitsstandaarden: de kennis en vaardigheden zoals benoemd in de functiebeschrijving en de competenties die in het verlengde hiervan liggen in de beroepsstandaard voor schoolleiders en de professionaliseringsthema's voor bestuurders. Daarnaast verbinden de rectoren, directeuren en CvB zich aan het strategisch beleidsplan van het Meridiaan College. Verder zijn er normen die op bestuursniveau en op schoolniveau zijn bepaald. De normen en regels op bestuursniveau staan vermeld op de website van het Meridiaan College. Als Meridiaan Leiding hebben we de volgende omgangsvormen afgesproken, vanuit onze kernwaarden:
  - i. we praten met elkaar en niet over elkaar;

- ii. wat we in vertrouwen delen blijft vertrouwelijk;
- iii. we helpen elkaar en schromen niet om elkaar om hulp te vragen;
- iv. we houden ons aan eenheid van beleid: als er een besluit genomen is staan we daar achter.

We werken vanuit dezelfde leiderschapsfilosofie, die gebaseerd is op onze kernwaarden. Daarbij streven we eigenaarschap, gedeeld leiderschap en een lerende kwaliteitscultuur na in het Meridiaan College. Centraal staan de begrippen: Relatie, Richting, Ruimte, Ruggesteun, Resultaat en Rekenschap.

Tenslotte is er ook een integriteitsnorm: deugt ons werk en doet het deugd, draagt het bij aan een menswaardige en rechtvaardige samenleving?

- b. *Zeggenschap*. We baseren ons bij de beschrijving van de bevoegdheden van de directeur/rector op het zogeheten “policy governance model” van John Carver. In dit besturingsmodel heeft de directeur/rector een bepaalde opdracht, die verder wordt gespecificeerd in het jaarlijks af te spreken mandaatcontract, en mag de rector voor de realisatie van deze opdracht alle hem/haar ter beschikking staande middelen gebruiken, voor zover die niet zijn ingekaderd of begrensd.
  - De directeur/rector is organisatorisch bevoegd, tenzij dit is uitgesloten of begrensd.
  - De directeur/rector heeft een juridisch mandaat, mits deze expliciet is toegekend.
 Binnen dit kader heeft de directeur/rector de bevoegdheid om besluiten te nemen en beschikt hij/zij over middelen. Hij/zij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn/haar werk en het resultaat en legt hierover verantwoording af. In bijlage 1 staan de grenzen aan de bevoegdheid vermeld en in bijlage 2 het juridische mandaat.
- c. *Overlegstructuur*.
  - i. College van Bestuur (CvB). Het CvB vergadert wekelijks en neemt daarbij besluiten op strategisch en tactisch niveau. Ook maken de voorzitter en het lid CvB werkafspraken. Het CvB informeert de Meridiaan Leiding middels een agenda en besluitenlijst.
  - ii. Meridiaan Leiding. De Meridiaan Leiding (ML) is het overleg tussen rectoren, directeuren en CvB. In de ML wordt Meridiaanbreed beleid op tactisch en strategisch niveau voorbereid, en worden ideeën, informatie en ervaringen uitgewisseld t.b.v. de ontwikkeling van het Meridiaan College en de scholen. De hoofdthema’s in de ML zijn: onderwijs, leiderschap, een lerende kwaliteitscultuur en ondersteunende processen die hiermee in lijn zijn. De ML komt bij elkaar volgens een jaarlijks vast te stellen vergaderrooster. Derden zijn alleen aanwezig op uitnodiging. Het CvB is verantwoordelijk voor de agenda, het voorzitterschap en de verslaglegging van de ML (besluitenlijst en actielijst). Agenda en stukken van de ML zijn in principe een week voor de vergadering beschikbaar. De ML hanteert de volgende beslisregel: consensus indien mogelijk, consent als consensus niet mogelijk is, stemming over het te geven advies als consent niet mogelijk is. Als er gestemd wordt, onthoudt het CvB zich van stemming. Het CvB informeert de ML over zijn besluiten en geeft een toelichting als een advies van de ML niet wordt overgenomen.
  - iii. Werkoverleg directeuren en rectoren. De directeuren/rectoren overleggen geregeld over zaken op tactisch en operationeel niveau waarbij de aanwezigheid van het CvB niet nodig is. Het overleg is informeel en kent geen formele besluitvorming.
  - iv. Bila’s. Een keer per twee à drie weken voert elke directeur/rector bilateraal overleg met de voorzitter en waar nodig ook het lid CvB. De aard van het overleg is uitwisseling over lopende problemen/dilemma’s en uitdagingen/plannen van de vestiging. Er is geen sprake van besluitvorming. Wel worden er uitvoeringsafspraken gemaakt. Van bila’s wordt een kort verslag gemaakt waar de betreffende directeur/rector en het CvB inzage in hebben.
  - v. MARAPgesprekken. Periodiek (3 x per jaar) legt de directeur/rector verantwoording af aan het CvB over het door hem/haar gevoerde beleid en de behaalde resultaten (managementrapportage, MARAP). Het mandaatcontract vormt de leidraad voor de MARAPs. In de MARAPgesprekken staat de ontwikkeling van de school centraal. Naast verantwoording heeft het MARAPgesprek ondersteuning tot doel. De MARAPs worden schriftelijk voorbereid door de rector volgens een vast format, dat na gezamenlijk overleg in het ML door het CvB wordt vastgesteld. De benadering in de MARAPs is ontwikkelingsgericht. De mate waarin doelstellingen worden behaald zegt op zichzelf niets over het leiderschap van de rector/directeur en leidt dus op zichzelf niet tot een oordeel.

- vi. Ontwikkelingsgerichte gesprekken. Een keer per jaar voert het CvB het ontwikkelingsgerichte gesprek met de rector/directeur volgens de gesprekscyclus. In het uitzonderlijke geval dat de rector/directeur zich in de MARAPgesprekken of anderszins onachtzaam of onbekwaam toont (zie ook 3a hierboven) of wanneer de rector/directeur de grenzen van zijn/haar zeggenschap overschrijdt (zie 3b hierboven) zal het CvB overgaan tot de beoordelingsprocedure. Het CvB meldt de rector/directeur (conform het personeelsbeleid van het Meridiaan College) vooraf en met uitleg wanneer er geen ontwikkelingsgericht gesprek maar een beoordelingsgesprek plaats zal vinden.
  - vii. Leer- en ontwikkelactiviteiten. De Meridiaan Leiding is gericht op leren van en met elkaar. De Meridiaan Leiding en het werkoverleg directeuren/rectoren zorgen voor activiteiten waarin gezamenlijk geleerd wordt en waarin de samenwerking wordt geëvalueerd. Daarnaast zijn er leerbijeenkomsten van de Meridiaan Leiding Breed (afdelingsleiders, conrectoren, rectoren, directeuren en CvB) en van de afdelingsleiders en conrectoren onderling.
4. **Cultuur.** In het Meridiaan College willen we een lerende kwaliteitscultuur die het handelingsvermogen van elke professional en dus ook de directeuren, rectoren en bestuurders, zoveel mogelijk stimuleert. We gaan uit van hun drijfveren en idealen, bieden volop gelegenheid om een bijdrage te leveren en streven ontwikkeling en innovatie na.
- a. *Drijfveren en idealen.* Waarom werk je in het onderwijs? Ieder heeft zijn eigen antwoord op die vraag. Toch zijn er gemene delers: liefde voor het vak, hart voor de leerling, bijdragen aan een betere maatschappij. We gaan er op het Meridiaan College van uit dat onze directeuren, rectoren en bestuurders gemotiveerd zijn om hun werk goed te doen, om te leren en om bij te dragen aan de ontwikkeling van het Meridiaan College en de scholen. We stimuleren de motivatie door ervoor te zorgen dat directeuren en rectoren zich verbonden voelen met de doelen van het Meridiaan College, en met belangrijke beleidsplannen: deze worden altijd in samenspraak opgesteld. En we toetsen regelmatig of wat we doen nog altijd past bij onze waarden en drijfveren.
  - b. *Gelegenheid.* We geven elkaar volop de gelegenheid om onze primaire taak uit te voeren: een vestiging of bureau leiden, het Meridiaan College besturen. We geven elkaar daarvoor ruimte, bieden gastvrijheid en ruggesteun. Daarnaast gaat het om de gelegenheid om samen te werken in de Meridiaan Leiding, in het werkoverleg, in bila's en om zelfstandig en samen te leren.
  - c. *Professionele leergemeenschap.* We zijn erop gericht om te blijven leren om ons werk steeds beter te doen. Daarom hanteren we een growth mindset, waarin fouten worden gezien als kansen om te groeien. We vormen als directeuren, rectoren en bestuurders een professionele leergemeenschap: samen leren en elkaar feedback geven en vragen om het onderwijs elke dag een beetje beter te maken en om onze collectieve ambitie te bereiken.

## **Bijlage 1**

### **De rector/directeur is organisatorisch bevoegd tenzij...**

#### **Algemene beperkingen**

- a. Het is de rector/directeur niet toegestaan om binnen de school waarvoor deze verantwoordelijk is, handelingen te (laten) verrichten of praktijken of omstandigheden te tolereren, die in strijd zijn met het open katholieke karakter van de school, met de wet- en regelgeving of met de beginselen van voorzichtig en ethisch handelen, zoals die naar algemeen maatschappelijke opvattingen binnen een school gehanteerd zouden moeten worden.
- b. De rector/directeur mag niet handelen in strijd met de missie, het strategisch beleidsplan en de vastgestelde (beleids)kaders en procedures die gelden binnen het Meridiaan College.
- c. De rector/directeur neemt geen beslissingen die van invloed zijn op de andere scholen, dan na voorafgaand overleg met de andere rectoren en met toestemming van het CvB.
- d. De rector/directeur neemt geen beslissingen zonder alle betrokken belangen te hebben afgewogen en zonder hierover met de betrokkenen te hebben gecommuniceerd.
- e. In die gevallen dat de rector/directeur niet over de vereiste expertise beschikt om de consequenties van een beslissing te overzien, wint deze vooraf advies in bij een ter zake deskundige adviseur, bij voorkeur van het centraal bureau. Dit geldt in ieder geval als de beslissing kan leiden tot juridische aansprakelijkheidsstelling door derden of tot substantiële rechtspositionele gevolgen voor personeelsleden.
- f. De rector/directeur mag geen formele structurele verplichtingen ten opzichte van derde partijen aangaan namens de stichting, indien daartoe geen expliciet mandaat is verstrekt.
- g. De rector/directeur staat niet toe dat anderen binnen de organisatie waarvoor hij/zij direct of indirect verantwoordelijkheid draagt, de hiervoor en hierna genoemde grenzen overschrijden en neemt maatregelen om zulks te voorkomen.
- h. De rector/directeur legt klagers niets in de weg om gebruik te maken van de mogelijkheden om een klacht in te dienen bij het CvB.

#### **Beperkingen t.a.v. leerlingen**

- i. De rector/directeur ziet erop toe dat de rechten van de leerlingen, conform het leerlingenstatuut en het privacyreglement, niet worden geschonden en neemt geen beslissingen met mogelijk juridische gevolgen zonder eerst advies te hebben ingewonnen bij het centraal bureau.
- j. De rector/directeur staat niet toe dat de leerlingen voor situaties worden geplaatst die een onverantwoord risico met zich mee brengen voor de gezondheid, de veiligheid, het welzijn of de privacy van leerlingen.

#### **Beperkingen t.a.v. ouders**

- k. De rector/directeur beperkt de ouders niet in hun mogelijkheden van participatie en medezeggenschap, conform het beleid van het Meridiaan College en het medezeggenschapsstatuut en het medezeggenschapsreglement conform de Wet Medezeggenschap Scholen.

#### **Beperkingen t.a.v. het onderwijsbeleid**

- l. De rector/directeur is niet bevoegd om zonder toestemming van het CvB onderwijsafdelingen of sectoren of leerwegen op te heffen of toe te voegen aan de school.
- m. De rector/directeur handelt niet in strijd met het examenreglement, de bevorderingsprocedure, het strategisch beleidsplan en uitwerkingen hiervan.
- n. De rector/directeur zal niet verzuimen om jaarlijks een gesprek te hebben met de vertrouwenspersonen met het oog op hun rapportage en verantwoording.

#### **Beperkingen t.a.v. het personeel**

- o. De rector/directeur handelt niet in strijd met wettelijke regelingen, met de cao vo, noch met de vastgestelde interne kaderregelingen, plannen en procedures met betrekking tot het personeel en organisatiebeleid.
- p. De rector/directeur maakt geen gebruik van andere functies dan die zijn opgenomen in het voor het Meridiaan College vastgestelde functiebouwwerk, inclusief de bijbehorende functiebeschrijvingen en waarderingen.

**Beperkingen t.a.v. de middelen**

- q. De rector/directeur mag niet meer uitgeven dan het begrote jaarbudget aangevuld met eventuele extra inkomsten in het begrotingsjaar.
- r. De rector/directeur mag geen andere dan de eigen opgebouwde reserves aanspreken.
- s. De rector/directeur mag geen financiële verplichtingen voor komende jaren aangaan die niet zijn opgenomen in de meerjarenbegroting.
- t. De rector/directeur handelt niet in strijd met de administratieve voorschriften die gelden binnen het Meridiaan College, wat onder meer inhoudt dat geen bankrekening wordt geopend, gewijzigd of opgeheven zonder overleg met het CvB.
- u. De rector/directeur heeft geen bevoegdheid om zonder expliciete toestemming van het CvB over te gaan tot het aankopen, verkopen, amoveren of huren van onroerend goed.
- v. De rector/directeur mag de gebouwen en inventaris van de school niet aan derden in gebruik geven zonder een getekende gebruiksovereenkomst.

De rector/directeur handelt in geval van twijfel bij de interpretatie van de gestelde beperkingen in de geest van dit document.

## Bijlage 2 Mandatenlijst rectoren het Meridiaan College

Deze lijst bevat de juridische mandaten van de rectoren van het Meridiaan College. De lijst is limitatief.

Nr.	Bevoegdheden die zijn gemandateerd aan de rector.	Nadere voorwaarden voor de uitoefening van het mandaat.
1	De toelating van leerlingen.	Bij de toelating van leerlingen hanteert de rector/directeur de daarvoor binnen het Meridiaan College geldende regels en normen.
2	De schorsing van leerlingen.	De rector/directeur meldt elke schorsing van een leerling aan het college van bestuur en aan de inspectie van het onderwijs. De rector/directeur is bevoegd om het mandaat om een leerling tot maximaal 1 dag te schorsen in ondermandaat te geven aan een door de rector/directeur aan te wijzen persoon. Voor deze schorsing geldt dezelfde meldingsprocedure als hierboven genoemd.
3	Het verwijderen van leerlingen.	De rector/directeur is verplicht om voorafgaand aan een besluit tot verwijdering van een leerling advies in te winnen bij het college van bestuur. De rector/directeur meldt elke verwijdering van een leerling aan het college van bestuur en aan de inspectie van het onderwijs.
4	Het uitoefenen van de werkgeversbevoegdheden m.b.t. het personeel verbonden aan de vestiging, inclusief het toekennen van schalen en treden, met uitzondering van: <ul data-bbox="336 1182 876 1406" style="list-style-type: none"><li>• Besluiten t.a.v. disciplinaire maatregelen.</li><li>• Het inzetten van personeel ten aanzien waarvan rechtspositionele verplichtingen kunnen ontstaan, in het bijzonder het aanbieden van aanstellingen voor onbepaalde tijd.</li></ul> De voorbehouden bevoegdheden berusten bij het CvB.	De rector/directeur is verplicht om voorafgaand aan een besluit tot ontslag anders dan als disciplinaire maatregel, advies in te winnen bij het centraal bureau. De rector/directeur meldt elk voornemen tot ontslag aan het college van bestuur.
5	Het optreden als voorzitter van de examencommissie.	Dit mandaat omvat ook het ondertekenen van de diploma's.
6	Het aangaan van financiële verplichtingen of het doen van uitgaven.	Uitgaven boven de € 25.000,-- behoeven altijd de toetsing van het CvB. Onvoorziene uitgaven boven € 10.000,-- zonder dat er sprake is van een dekkende aanvullende vergoeding vanuit het Rijk of andere subsidiërende instantie (en leidend tot een herschikking van de begroting) behoeven de goedkeuring van het CvB.