

## Besturingsfilosofie en managementstatuut OSB

30 januari 2020

Met de herijking van de structuur van de OSB is ook een herijking van het managementstatuut aan de orde. In dit document beschrijven we de besturingsfilosofie, die past bij de nieuwe organisatiestructuur en de identiteit van de OSB. Daarmee wordt duidelijker wat van iedereen wordt verwacht.

### 1. Definities

OSB:	De school voor voortgezet onderwijs Open Schoolgemeenschap Bijlmer.
Bevoegd gezag:	Stichting Open Schoolgemeenschap Bijlmer, bij de uitoefening van het bevoegd gezag vertegenwoordigd door het College van Bestuur.
RvT:	De Raad van Toezicht van de Stichting Open Schoolgemeenschap Bijlmer.
College van Bestuur:	Het College van Bestuur van Stichting Open Schoolgemeenschap Bijlmer. Het College van Bestuur bestaat uit één functionaris, zijnde de bestuurder-directeur.
Directie:	De bestuurder-directeur en de adjunct-directeur, tevens plaatsvervangend directeur gezamenlijk.
Adjunct-directeur:	De persoon, die samen met de bestuurder de directie vormt.
Schoolleiding:	De directie en de deelschoolleiders.
Deelschoolleider:	De deelschoolleider, zoals beschreven in de functie-informatie 'deelschoolleider' van de OSB.
Staffunctionaris	De personen, die zich richten op de thema's financiën, huisvesting en Personeel. De persoon, gericht op het thema financiën is tevens financial controller.
Medezeggenschapsraad:	De medezeggenschapsraad van de OSB bestaat wettelijk voorgeschreven uit vertegenwoordigers van personeel, ouders en leerlingen.
Cao-vo:	De collectieve arbeidsovereenkomst geldend voor dienstverbanden die de stichting aangaat.
Code:	De Code Goed Onderwijsbestuur VO.
Wet:	De Wet op het Voortgezet Onderwijs.

### 2. Besturingsfilosofie

Onze identiteit is de basis voor de besturingsfilosofie. Op deze manier zijn identiteit en handelen met elkaar verbonden. De volgende uitgangspunten en principes vormen samen onze besturingsfilosofie:

#### *Professionals*

De basis voor de besturingsfilosofie van de OSB is gelegen in de overtuiging dat de organisatie bestaat uit medewerkers die specialist zijn op dát gedeelte van de organisatie waar zij werkzaam zijn. Dat geldt in de eerste plaats voor al onze medewerkers die, vaak als docent, rechtstreeks met onze leerlingen werken. Maar het geldt evenzeer voor alle andere medewerkers, omdat zij allen op de één of andere manier onze docenten en daarmee indirect ook onze leerlingen ondersteunen. Professionals kunnen de taken en werkzaamheden die hen toevertrouwd zijn het beste uitvoeren. Immers, zij zijn expert en terzake kundig. Niemand hoeft hen uit te leggen hoe zij hun werkzaamheden moeten uitvoeren. Dat betekent dat zij graag zelf de verantwoordelijkheid nemen voor die werkzaamheden en taken. Én integer handelen.

En dat zij verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling. Het is onze overtuiging en ons uitgangspunt dat mensen een blijvende intrinsieke wens in zich dragen om zich te ontwikkelen en te groeien. De OSB biedt haar medewerkers daarvoor ruimte en kansen en geeft daarbij tegelijkertijd een heldere ontwikkelrichting en kaders aan. Wij zetten in op de professionalisering van alle medewerkers om bij hen en via hen bij onze leerlingen 'er uit te halen wat er in zit' op hoofd-hart-handen. Wij geloven erin dat onze medewerkers bereid en in staat zijn te reflecteren op hun eigen werk en transparant zijn in hun werk. Daarbij willen we alle mogelijkheden benutten om van elkaar te leren, om alle aanwezige kennis en kunde binnen onze organisatie te delen.

### *Eigenaarschap*

Eigenaarschap en autonomie vragen om en zorgen voor (professionele) ruimte bij onze medewerkers. De besturingsfilosofie gaat dan ook concreet uit van verantwoordelijkheden plaatsen en nemen, dáár waar ze horen; op ieder niveau van de organisatie, in alle interne contexten die de organisatie kent. Medewerkers van de OSB krijgen de ruimte om zaken zelf uit te zoeken en daarmee de beste oplossingen te bedenken voor complexe en minder complexe problemen.

In de besturingsfilosofie is de bestuurder-directeur, directie en schoolleiding faciliterend en ondersteunend waar het kan en besluitvormend en beslissend waar het moet. De juridische en economische algehele eindverantwoordelijkheid, die het College van Bestuur voor de gehele organisatie draagt, is hier onderliggend aan.

### *Rekenschap binnen kaders*

Professionele ruimte innemen betekent ook zich rekenschap geven van de gemaakte keuzes. Bij de OSB zijn al onze medewerkers, ieder op zijn eigen niveau, medeverantwoordelijk voor de realisatie van onze maatschappelijke opdracht en het afleggen van verantwoording binnen de deel- en heelschool. Besluitvorming vindt plaats daar waar de verantwoordelijkheden en bevoegdheden liggen. Ons houvast daarbij is het consequent doordenken van de vraag 'welke keuze draagt het meest bij aan het realiseren van onze missie en het beste resultaat voor onze leerlingen?'. Zich rekenschap geven vraagt om duidelijkheid vooraf en achteraf, om evaluatie en eventueel bijstellen van keuzes. Met duidelijkheid vooraf bedoelen we dat we voorstellen en besluiten onderbouwen en vervolgens planmatig uitwerken. De samenhang van de voorstellen en besluiten met de strategie van de OSB maken we vooraf zichtbaar. Duidelijkheid achteraf betekent dat we evalueren en transparant zijn in de resultaten die we bereikt hebben en de manier waarop we deze bereikt hebben. Onder andere van evaluatie van ons werk kunnen we leren. Van vooraf met elkaar in dialoog gaan over afwijken van kaders worden de kaders steeds beter.

### *Samen werken = samen sterker*

Wij geloven in de kracht van het collectief, waarin de (verschillende) talenten van de individuele medewerkers complementair kunnen zijn en het geheel meer is dan de som der delen. Wij gaan er vanuit dat iedere medewerker zich, vanuit betrokkenheid bij de organisatie en de gezamenlijke doelstellingen, wil verbinden met collega's om samen te werken aan de voorgenomen doelen, samen wil werken aan het realiseren van onze missie en samen onze leerlingen centraal wil stellen. Samen de focus te leggen op het realiseren van herleidbare toegevoegde waarde voor de huidige en/of toekomstige leerlingen van de OSB, op hoofd-hart-handen.

### *Inspirerend en coachend leiderschap*

Van onze directie, deelschoolleiders en hoofden verwachten wij dat zij weten wat hun medewerkers beweegt, dat zij hun passies en talenten kennen en erkennen, gericht zijn op het belang van die medewerkers in relatie tot het organisatiebelang en de mogelijkheden en weten wat zij voor hen

kunnen betekenen. Dit alles vraagt binnen de OSB zowel sterk management als krachtig leiderschap. Onder management verstaan we het beheersmatige deel van het leidinggeven; het richting-geven en sturen op resultaten. Leiderschap is voor ons verbonden met onze identiteit: het stimuleren van bekwame en betekenisvolle professionals.

### 3. Rollen en taken

De besturingsfilosofie sluit aan bij de structuur; ontzorgen én verantwoordelijkheid nemen voor de primaire taak / taken. Via de structuur van (onder)mandaat en (wettelijke) kaders krijgt de docent en deelschoolleider professionele ruimte om te focussen op zijn taken.

In het professioneel statuut staat beschreven welke professionele ruimte en verantwoordelijkheden docenten en andere medewerkers hebben.

#### *College van Bestuur*

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de continuïteit van de Stichting en de door haar in stand te houden OSB. Het College van Bestuur richt zich op de lange termijn waardecreatie<sup>1</sup> van de Stichting en de OSB en weegt daartoe de in aanmerking komende belangen van de betrokken belanghebbenden af.

Het College van Bestuur ontwikkelt een visie op lange termijn waardecreatie van de Stichting en de door haar in stand gehouden OSB en formuleert (periodiek) een daarbij passende strategie.

Afhankelijk van de interne en externe ontwikkelingen kunnen korte termijn aanpassingen van de strategie nodig zijn.

Het College van bestuur legt verantwoording af aan de Medezeggenschapsraad en aan de Raad van Toezicht. De RvT heeft in deze een toezichthoudende rol, is klankbord voor het college van Bestuur en is formeel de werkgever van het College van Bestuur. De MR vertegenwoordigt medewerkers, leerlingen en ouders. Zij praat met de directie over het schoolbeleid en heeft op basis van wettelijke regelgeving advies- of instemmingsrecht.

Het College van Bestuur is:

1. Boegbeeld en hoofd.
  - a. De bestuurder staat voor de organisatie, representeert de onderwijsorganisatie.
  - b. De bestuurder staat ook voor de maatschappelijke opdracht en betekenis van de onderwijsorganisatie en de vertaling daarvan intern, de positionering van de organisatie.
  - c. De bestuurder zet de “toon” in de organisatie waar het gaat om de werkcultuur. Hij representeert in persoon en gedrag de kernwaarden, de cultuur van de organisatie.
2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid en maatschappelijke opdracht.
  - a. De bestuurder functioneert in een breed maatschappelijk speelveld en zoekt de samenwerking met derden: Het gaat altijd om afweging tussen publieke, private en professionele belangen.
  - b. Daarmee draagt de bestuurder zorg voor voldoende maatschappelijke legitimiteit voor de organisatie en tegelijkertijd daarmee voor zijn eigen functioneren.

---

<sup>1</sup> Waardecreatie is het toevoegen van waarde. Net als elke andere school heeft de OSB als belangrijkste taak om onze leerlingen iets mee te geven, hen verder te ontwikkelen ten opzichte van het moment dat zij binnenkwamen. We voegen waarde toe aan de leerling. Waardecreatie is een effect van de wisselwerking tussen menselijk, organisatie- en leerlingkapitaal.

3. Strategische Visie en planning.
  - a. De bestuurder draagt zorg voor het formuleren van de strategische koers, de missie van de organisatie en van de visie op onderwijs op basis van de maatschappelijke opdracht.
4. Leiderschap.
  - a. De bestuurder draagt zorg voor interne samenhang en onderlinge verbinding. De bestuurder draagt zorg voor de vertaling van de strategische koers en het strategisch beleid naar de verschillende deelbeleidsterreinen
5. Verantwoordelijkheid en rekenschap.
  - a. De bestuurder stuurt effectief op het realiseren van concrete resultaten.
  - b. De bestuurder draagt zorg voor de externe en interne verantwoording over de “performance” van de organisatie.
    - i. Extern richting relevante stakeholders en richting overheid (inspectie).
    - ii. Intern richting het intern toezichthoudend orgaan (RvT en MR) en de medewerkers.

De strategie wordt door het College van Bestuur in nauw overleg met de adjunct-directeur en de schoolleiding vormgegeven en het College van Bestuur besteedt in ieder geval aandacht aan:

- I. de implementatie en haalbaarheid van de strategie;
- II. het door de Stichting gehanteerde besturingsmodel;
- III. de bijzonderheden van het openbaar voortgezet onderwijs in Amsterdam Zuidoost;
- IV. kansen en de (financiële en kwalitatieve) risico's voor de Stichting en de OSB;
- V. de operationele en financiële doelen van de Stichting en de invloed ervan op de continuïteit en innovatie van het openbaar voortgezet onderwijs;
- VI. de belangen van de leerlingen, ouders, personeel, de gemeente Amsterdam en overige betrokken belanghebbenden; en
- VII. andere voor de Stichting en de OSB relevante aspecten van het verzorgen van onderwijs, zoals maatschappelijk en sociale aangelegenheden, de bestuurlijke en maatschappelijke netwerken waarvan de OSB deel uitmaakt, eerbiediging van de rechten van leerlingen, de borging van het openbaar karakter van het onderwijs en de waarde van integriteit.

#### *Directie en schoolleiding*

De bestuurder-directeur en de adjunct-directeur vormen gezamenlijk de directie en geven samen, binnen de eindverantwoordelijkheid van de bestuurder-directeur invulling aan de verantwoordelijkheid voor de algemene gang van zaken en dagelijkse leiding binnen de Stichting en de OSB. Daartoe hebben zij geregeld overleg op een door hen gezamenlijk te bepalen wijze en frequentie.

De deelschoolleiders van de school vormen samen met de directie de schoolleiding. Onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder-directeur bepaalt de schoolleiding de onderwijsinhoudelijke kaders en kaders op het gebied van leerlingzorg en sociale veiligheid voor de aansturing van de OSB. Centraal in de schoolleiding wordt het ‘wat’ vastgesteld, decentraal binnen de deelscholen bepalen medewerkers en deelschoolleider het ‘hoe’.

De schoolleiding kiest uit haar midden een voorzitter voor het gezamenlijk overleg.

#### *Mandaat*

Het College van Bestuur oefent, tenzij de bestuurder-directeur gemotiveerd anders besluit, na overleg binnen de directie alle taken en bevoegdheden uit die hem bij of krachtens de wet en statuten toekomen.

De directie verdeelt in afstemming tussen de bestuurder-directeur en de adjunct-directeur de navolgende beleidsterreinen:

- a. Schoolleiding algemeen en leiding over de deelscholen
- b. Onderwijs
  - a. Onderwijsontwikkeling
  - b. Kernprocedure 1 (overgang basisonderwijs – voortgezet onderwijs)
  - c. Kernprocedure 2 (overgang vmbo – mbo)
- c. Leerlingzaken
  - a. Leerlingzorg intern en extern
  - b. Besluiten over toelating, schorsing en verwijdering van leerlingen
  - c. Verzuimmeldingen leerplicht
- d. Personeelszaken en personeelszorg, waaronder aanstelling, ontslag, schorsing, arbo-zaken
- e. Beleid m.b.t. personeel en organisatie, waaronder professionaliseringsbeleid en formatie (les- en taakverdeling, managementinformatie en werving & selectie)
- f. Academische opleidingsschool; opleiden en onderzoeken
- g. Kwaliteitsbeleid algemeen
- h. PR en communicatie
  - a. Leerlingwerving
  - b. Interne en externe communicatie
- i. Vertegenwoordiging o.a. OSVO, OJZ, stadsdeel Zuidoost, regiogemeenten, Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam, schoolbesturen po
- j. Aansturing onderwijsondersteunend personeel, onder meer de stafdiensten (o.a. facilitair, ict en leerling administratie)
- k. Financiën, bedrijfsvoering en beheer; waaronder het opstellen van een conceptbegroting, facilitairbeheer, beheer studiezalen en mediatheek, inzet onderwijsassistenten, contractbeheer (onderhoud van huisvesting en installaties, schoonmaak, kantoorartikelen, pasjessysteem, schoolboeken), subsidies en fondsenwerving
- l. Ict-beleid en -beheer
- m. Veiligheidsbeleid

Het College van Bestuur kan, mede uit hoofde van zijn werkgeversrol, de mandatering van de taken en bevoegdheden en verantwoordelijkheden verbinden aan nader in overleg met de betreffende persoon vast te stellen resultaatafspraken per beleidsterrein, onderwerp, thema, aandachtspunt of probleem.

#### *Adjunct-directeur*

Het College van Bestuur verleent de adjunct-directeur met betrekking tot de aan hem verdeelde taken en verantwoordelijkheden eigen beslissings- en beleidsruimte. De adjunct-directeur is tevens plaatsvervangend directeur.

#### *Deelschoolleider*

Het College van Bestuur verleent de deelschoolleider mandaat met betrekking tot de volgende taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden ten aanzien van de onderwijskundige, organisatorische en huishoudelijke leiding van de deelschool:

- a. De dagelijkse leiding
- b. De onderwijskundige resultaten en overige opbrengsten
- c. Het leer- en lesplan
- d. De leerlingenzorg en leerlingbegeleiding

- e. De personeelszorg en personeelsbegeleiding, onder meer de uitvoering van de gesprekscyclus
- f. De aansturing van een cluster van door het bevoegd gezag aangewezen vakgroepen, waaronder begrepen de betrokken vakgroepvoorzitters en controle op de financiën van de vakgroep
- g. De kwaliteit van de doorlopende leerlijnen van het onder f benoemde cluster van vakgroepen
- h. De kwaliteitszorg in de deelschool en de borging van kwaliteit
- i. Beheer deelschoolfinanciën
- j. Het onderhouden van contacten met de leerlingen en hun ouders in tweede lijn (de mentoren zijn de eerstelijns contactpersoon)
- k. De schorsingen en voordrachten voor verwijdering van leerlingen

#### *Ondermandatering*

De deelschoolleiders kunnen aan de leerlingcoördinatoren of andere medewerkers ondermandaat verlenen ten aanzien van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, zoals genoemd hierboven.

De deelschoolleiders stellen in overleg en overeenstemming met het College van Bestuur een regeling vast waarin het ondermandaat beschreven wordt. In de (individuele) regeling kan worden beschreven in welke situatie het ondermandaat van toepassing is, op welk onderdeel en welke beperkingen van toepassing zijn.

Het College van Bestuur kan aan een staffunctionaris ondermandaat verlenen ten aanzien van taken. Bevoegdheden en verantwoordelijkheden. In de (individuele) regeling kan worden beschreven in welke situatie het ondermandaat van toepassing is, op welk onderdeel en welke beperkingen van toepassing zijn.

#### *Rapportage*

De adjunct-directeur en de deelschoolleider leggen verantwoording af aan het College van Bestuur naar eigen inzicht, danwel overeenkomstig de door het College vastgestelde richtlijnen, over het verloop en de resultaten van het door hen gevoerde beleid op de gemandateerde taken en bevoegdheden.

Bij ondermandaat legt de betreffende medewerker verantwoording af aan de deelschoolleider over het verloop en de resultaten van het gevoerde beleid van de deelschool.

Indien een staffunctionaris taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in ondermandaat heeft gekregen, legt hij verantwoording af de het College van Bestuur over de uitvoering van dit ondermandaat.

#### *Schorsing en vernietiging van besluiten*

Het College van Bestuur kan maatregelen en/of besluiten van de adjunct-directeur, deelschoolleider of staffunctionaris -voor zover zij vermogensrechtelijk geen externe werking hebben – wegens strijd met enig geldende regeling en/of wegens mogelijke schade aan de belangen van de OSB bij gemotiveerd besluit geheel of gedeeltelijk vernietigen.

De deelschoolleider kan maatregelen door ondermandatering wegens mogelijke schade aan de belangen van de OSB bij gemotiveerd besluit geheel of gedeeltelijk vernietigen. Het College van Bestuur kan maatregelen en/of besluiten van een staffunctionaris wegens strijd met enig geldende regeling en/of wegens mogelijke schade aan de belangen van de OSB bij gemotiveerd besluit geheel of gedeeltelijk vernietigen.

### *Vaststelling, werkingsduur en wijziging*

Het College van Bestuur stelt de adjunct-directeur en de deelschoolleiders in de gelegenheid een gezamenlijk advies uit te brengen over de vaststelling en iedere wijziging van de besturingsfilosofie en managementstatuut. Het College van Bestuur stelt ook de Medezeggenschapsraad in de gelegenheid een advies uit te brengen over de vaststelling en iedere wijziging.

De adjunct-directeur en de deelschoolleiders worden door het College van Bestuur in de gelegenheid gesteld, voordat een gezamenlijk advies wordt uitgebracht, met het bevoegd gezag overleg te voeren.

Het managementstatuut treedt in werking op de dag volgend op de dag waarop dit managementstatuut door het College van Bestuur is vastgesteld.

Het managementstatuut wordt elke twee jaar geëvalueerd.

Een tussentijdse wijziging van het managementstatuut treedt in werking op de dag volgend op de dag waarop het bevoegd gezag tot wijziging dan wel verlenging heeft besloten.

### *Slotbepaling*

In gevallen waarin dit managementstatuut niet voorziet, beslist het College van Bestuur.

Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat een exemplaar van het managementstatuut voor de medewerkers beschikbaar is. Het College van Bestuur zendt een exemplaar van het managementstatuut, alsmede elke wijziging daarvan, zo spoedig mogelijk na de vaststelling ter kennisneming aan de inspectie.

De OSB volgt de Code Goed Onderwijsbestuur VO.

\*\*\*

Vastgesteld door het College van Bestuur van Stichting Open Schoolgemeenschap Bijlmer te Amsterdam op 11 februari 2020.