

# Managementreglement Stichting SintLucas

vastgesteld 8 november 2017

## **INLEIDING**

Het managementreglement geeft inhoud aan de concretisering en afstemming van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het college van bestuur, de directeuren en de managers.

Het bestuur heeft gekozen om, in het kader van één SintLucas, te gaan werken met één directieteam. Door deze verandering was een herijking van het managementreglement noodzakelijk.

### **Leiderschap binnen SintLucas**

Goed leiderschap heeft als basis ambitie, passie, zingeving en reflectief vermogen. De koppeling van ieders individuele ambitie aan de collectieve ambitie van SintLucas is te zien in gedrag. Leidinggevend van SintLucas werken niet met afvinklijstjes maar leveren een actieve bijdrage aan de verwezenlijking van de strategische doelen van SintLucas.

De leidinggevenden van SintLucas zijn het voorbeeld in de vertaalslag van onze ambitie om bij de beste vijf scholen van Nederland te worden gerekend. Dit voorbeeld vertaalt zich in stijlvol handelen, mens- en resultaatgerichtheid, het nemen van verantwoordelijkheid en de natuurlijke bereidheid om verantwoording af te leggen aan zichzelf, aan elkaar en aan de teams.

Leidinggevenden van SintLucas voelen zich bevoorrecht om op deze prachtige onderwijsinstelling leiding te mogen geven. Zij hebben ambitie en talent en zijn van nature gericht op (zelf)reflectie, een open leerhouding en de ontwikkeling van hun medewerkers en organisatie. De leidinggevenden zetten het beste van zichzelf in om het beste uit hun medewerkers te halen.

Leidinggevenden van SintLucas werken vanuit professionaliteit, resultaatverantwoordelijkheid en ondernemerschap. Er is sprake van situationeel leiderschap dat ondersteunend is aan het vergroten van eigenaarschap van resultaatverantwoordelijke teams en professionals.

Leidinggevenden van SintLucas zijn beschikbaar, definiëren kaders en bieden ruimte aan de professionals in het proces. Zij zijn inspirerend en dagen uit tot het realiseren van ambities, het ontwikkelen van talent en het versterken van kracht en identiteit. Zij zorgen ervoor dat medewerkers, teams en projectgroepen gefaciliteerd worden om hun werk te doen in een steeds meer fluide organisatie met een netwerkachtige structuur.

### **Leidende gedragsprincipes**

Om richting te geven aan collectieve effectieve gedragspatronen gelden binnen SintLucas de volgende leidende gedragsprincipes. Zij bepalen mede de basishouding van een echte Sint:

- Ik leer samen met en van anderen
- Ik reflecteer en spiegel
- Ik spreek me uit en ik spreek aan
- Ik ga respectvol met anderen om op basis van vertrouwen
- Ik onderneem, experimenteer en vernieuw
- Ik blijf mijzelf verbeteren

## KORTE OMSCHRIJVING KARAKTERISTIEKEN VAN GELEDINGEN

### Raad van toezicht

De raad van toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op de beleidsontwikkeling en continuïteit van SintLucas en houdt daarbij rekening met het instellingsbelang en het publieke belang. Vooraf keurt de raad van toezicht daarvoor (meerjaren)beleidsplannen, (meerjaren)begroting en bestuursreglement goed en achteraf worden de resultaten goedgekeurd en bekendgemaakt in het jaarverslag (inclusief jaarrekening en sociaal jaarverslag). De raad van toezicht heeft een belangrijke rol in het afleggen van meervoudige publieke verantwoording. Daarnaast is de raad van toezicht werkgever van het college van bestuur en staat zij het college van bestuur gevraagd en ongevraagd met raad en daad terzijde. In de statuten, het bestuursreglement en het reglement Raad van Toezicht is de werking van het Raad van Toezichtmodel uitgewerkt en verankerd. Er wordt gewerkt conform de Branchecode goed bestuur in het mbo van 1 augustus 2014.

### College van bestuur

Het college van bestuur is het bevoegd gezag van SintLucas.

In zijn bestuurlijke functie draagt het zorg voor het integraal bestuur van de instelling en is verantwoordelijk voor:

- de missie, de visie en strategie van SintLucas;
- de realisatie van de doelstelling, prestaties en de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering en het bewaken van de continuïteit;
- het naleven van de wet- en regelgeving
- het in en buiten rechte vertegenwoordigen van SintLucas

Deze bestuurlijke functie is verankerd in de statuten en het bestuursreglement.

Tevens is de voorzitter van het college van bestuur voorzitter van het Integrale team (college van bestuur + directieteam + directeur strategische projecten) en geeft leiding aan de directeuren en de managers communicatie en HR.

### Directieteam

Het directieteam levert een bijdrage aan de ontwikkeling van strategisch beleid op instellingsniveau. Zij vertalen het strategisch beleid, binnen door het college van bestuur gegeven kaders, naar het tactisch beleid op de vier domeinen: onderwijsontwikkeling, organisatieontwikkeling, teamontwikkeling en bedrijfsvoering.

Het directieteam geeft onderwijskundige sturing aan het onderwijs en is verantwoordelijk voor een optimale coördinatie en ondersteuning van zowel de onderwijsprocessen als de ondersteunende processen. Ook onderhoudt zij externe contacten.

Daarnaast leveren de directeuren een bijdrage aan grote, complexe adviesopdrachten en tot slot geven zij leiding aan onderwijsteams resp. de diensten die onder bedrijfsvoering vallen.

### Managers

De managers leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van het tactisch beleid en vertalen het tactisch beleid naar operationeel beleid en zijn medeverantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid.

Daarnaast onderhouden zij externe contacten en leveren zij een bijdrage aan grote, complexe adviesopdrachten. En tot slot geven zij leiding aan een ondersteunend team.

### Onderwijsteams

SintLucas organiseert zo veel mogelijk (resultaat-)verantwoordelijkheid binnen de onderwijsteams. Dit in de overtuiging dat binnen de onderwijsteams professionals werken die heel goed weten wat er in de dagelijkse praktijk nodig is. Het COB-team bestaande uit curriculumverantwoordelijke (CV-er), opleidingscoördinator (OC-er) en begeleidingscoördinator (BC-er) maakt keuzes en stelt prioriteiten. Daarbij is een directeur aanwezig om in een professionele dialoog te zorgen voor afstemming en benodigde facilitering.

## ARTIKELEN MANAGEMENTREGLEMENT

### 1: Status en werkingsduur:

1. Het managementreglement is tevens een bevoegdhedenregeling. Deze bevoegdhedenregeling bevat bepalingen over de omvang en de aard van de door het college van bestuur doorgemandateerde taken en bevoegdheden. Tevens bevat deze regeling de gedelegeerde bevoegdheid van directeuren/managers om namens SintLucas verplichtingen met juridische en financiële consequenties jegens derden aan te gaan.
2. Het managementreglement treedt voor het eerst in werking op de dag volgend op de dag waarop dit reglement door het Integrale team is vastgesteld.
3. Het managementreglement geldt voor twee kalenderjaren vanaf moment vaststelling.

### 2: Bevoegdhedenregeling

Door het college van bestuur zijn een aantal bestuursbevoegdheden gedelegeerd. Voor zover aan deze delegatie vertegenwoordigingsbevoegdheid aan directeuren/managers/medewerkers wordt toegekend, kan dit uitsluitend krachtens de onderhavige bevoegdhedenregeling dan wel op basis van een incidenteel door het college van bestuur verleende volmacht.

1. In de bijlage is de bevoegdhedenregeling opgenomen.
2. Degene die op grond van de bevoegdhedenregeling bevoegdheden zijn toegekend, maakt op een verantwoorde en efficiënte wijze gebruik van de verleende bevoegdheden. Dit betekent onder meer dat men bij gebruik van de verleende bevoegdheden steeds afweegt of er redenen zijn die de uitoefening daarvan onwenselijk maken en waar nodig overlegt pleegt.
3. Het college van bestuur kan een directeur/manager een of meer van zijn op grond van de bevoegdhedenregeling verleende bevoegdheden ontnemen indien omstandigheden het gebruik van die bevoegdheid door die functionaris onwenselijk maken.
4. De leidinggevende kan een medewerker uit het eigen team een of meer van zijn op grond van de bevoegdhedenregeling verleende bevoegdheden ontnemen indien omstandigheden het gebruik van die bevoegdheid door die functionaris onwenselijk maken.
5. De bevoegdhedenregeling kan worden gewijzigd door het college van bestuur, na goedkeuring van de Raad van Toezicht.

### 3: Besluitvorming

1. Het college van bestuur is bevoegd tot het nemen van besluiten voor alle aan de orde komende onderwerpen.
2. De beleidsvoorbereiding van de strategische besluiten vindt plaats in het overleg van het Integrale team.
3. Besluitvorming op tactisch niveau vindt plaats in het directieteam.
4. Daar waar de WOR of de overeengekomen samenwerkingsovereenkomst tussen college van bestuur en medezeggenschapsorganen dat voorschrijft is het college van bestuur bevoegd tot het nemen van definitieve besluiten na advies te hebben ingewonnen bij de medezeggenschapsorganen van de Stichting.
5. Besluiten, die ingevolge de statuten en het bestuursreglement zijn onderworpen aan de goedkeuring van de raad van toezicht, worden bij voorkeur uitsluitend genomen in een vergadering van de raad van toezicht, in aanwezigheid van het college van bestuur.
6. Het college van bestuur bevordert dat de besluitvorming tot stand komt en dat dit op een zorgvuldige wijze - en dus bij voorkeur collectief gedragen - plaatsvindt.
7. Het college van bestuur kan, gevraagd en ongevraagd, advies ontvangen van de medewerkers uit de organisatie die verantwoordelijk zijn voor een (vak)gebied.
8. Het college van bestuur is gehouden aan informatieplicht richting directeuren en managers van de Stichting.
9. De directie is gehouden aan informatieplicht richting managers en onderwijsteams.

### 4: Waarneming

1. In geval van afwezigheid (wegens ziekte of anderszins) van het college van bestuur benoemt de raad van toezicht onverwijld een natuurlijk persoon tijdelijk tot college van bestuur.
2. Bij kortdurende afwezigheid van het college van bestuur kan de raad van toezicht besluiten dat de directeur bedrijfsvoering als waarnemer van het college van bestuur optreedt.

## **5: Medezeggenschap**

1. Uitgaande van het belang van de Stichting en van de (potentiële) studenten streeft het college van bestuur in zijn handelen naar voldoende draagvlak bij de medewerkers. Het college van bestuur onderkent de waarde van het vertegenwoordigend overleg namens studenten (leerlingen- en studentenraad), namens werknemers (ondernemingsraad) en namens ouderklankbordgroepen als een functioneel element in de organisatie en benut dit overleg ten volle. Voor specifieke inhoudelijke en strategische afstemming met de branches waarvoor de Stichting opleidt, worden adviesgroepen ingesteld. Het college van bestuur neemt de vigerende wet - en regelgeving ter zake in acht, bevordert de totstandkoming van de benodigde reglementen en handelt conform deze reglementen.
2. Het college van bestuur voert (op strategisch en tactisch niveau) overleg met de ondernemingsraad en de centrale studentenraad.
3. De directeuren onderwijs voeren op locatieniveau overleg met de klankbordgroepen leerlingen/studenten en de ouderraad.
4. Het college van bestuur voert jaarlijks een gesprek met de vakbonden.

## **6: Schorsing en vernietiging van besluiten**

1. Indien de directeur/manager bij de uitoefening van zijn in dit reglement genoemde taken en bevoegdheden in strijd handelt met dit reglement of wel enige andere regeling dan wel schade toebrengt aan de belangen van SintLucas, kan het college van bestuur hierbij genomen besluiten, onder opgaaf van redenen, wijzigingen of intrekken.
2. De directeur kan, indien een manager of medewerker bij de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden in strijd handelt met dit reglement of wel enige andere regeling dan wel schade toebrengt aan de belangen van SintLucas, genomen besluiten, onder opgaaf van redenen, wijzigingen of intrekken.

## **7: Geschil**

1. Bij een geschil tussen college van bestuur en directeuren en/of managers inzake de toepassing van dit reglement beslist het college van bestuur.

## **8: Overige bepalingen**

1. Het college van bestuur is bevoegd in alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet.
2. Dit reglement is op de website van SintLucas voor belanghebbenden toegankelijk.

## **9: Inwerkingtreding**

1. Dit reglement treedt in werking op 9 november 2017.