



LAURENTIUS

stichting voor katholiek primair onderwijs

Bestuurlijke organisatie

Samen zijn wij de Laurentius Stichting!



Vaststelling

De bestuurlijke organisatie is ter advies langs de raad van toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad gegaan.

Advies:

raad van toezicht d.d. 8 december 2020

Advies:

gemeenschappelijke medezeggenschapsraad d.d. 27 oktober 2020

Vastgesteld:

college van bestuur d.d. 15 december 2020

Mw. dr. S.P. Schenning



Voorzitter

Inleiding

In dit document wordt de bestuurlijke organisatie beschreven van de Laurentius Stichting voor katholiek primair onderwijs. Het beschrijft onder andere de missie, visie en besturingsfilosofie van de stichting. Het document is niet op zichzelf staand. Aan dit document gekoppeld is het statuut van de stichting, de reglementen (waaronder: reglement raad van toezicht en bijbehorende commissies, reglement college van bestuur, reglement gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, reglement directeurenoverleg) en andere onderliggende documenten (waaronder: managementstatuut, medezeggenschapsstatuut, financieel beleidskader, planning- & controlcyclus en kwaliteitszorg).

Laurentius Stichting is een publiekrechtelijke stichting en heeft tot doel het bevorderen van het katholiek primair onderwijs en het (doen) begeleiden op pedagogisch terrein van kinderen en jongvolwassenen in de leeftijd van nul tot 23 jaar door middel van het oprichten, in stand houden en het behartigen van de belangen van de afzonderlijke scholen en opvanglocaties in deze denominatie in de gemeenten Den Haag, Rijswijk, Delft, Pijnacker-Nootdorp, Midden-Delfland en Lansingerland.

College van bestuur en raad van toezicht

De stichting heeft het bestuur en het intern toezicht formeel gescheiden.

Het college van bestuur (hierna: CvB) is belast met het bestuur en beheer van de stichting. Het CvB is de werkgever van alle medewerkers die in de stichting werkzaam zijn. Het CvB kan taken of bevoegdheden mandateren, bijvoorbeeld aan directies van de scholen. Dit is vastgelegd in het managementstatuut.

Het CvB bestaat uit twee personen: een voorzitter en een lid. Bij de uitvoering van de werkzaamheden wordt het CvB ondersteund door het stafbureau.

Periodiek vergadert het CvB met de raad van toezicht (hierna: RvT). Over een aantal onderwerpen, dat is vastgelegd in de statuten van de stichting, dient de RvT goedkeuring te verlenen aan de voorgenomen besluiten van het CvB.

De RvT is verantwoordelijk voor het intern toezicht als bedoeld in de wet 'Goed bestuur-goed onderwijs'¹. Er wordt toezicht gehouden op het functioneren van de organisatie in het algemeen en op het CvB in het bijzonder. In het reglement van de RvT staat beschreven welke bevoegdheden en verantwoordelijkheden ze heeft en hoe ze van informatie voorzien wordt.

Vanuit haar toezichthoudende rol heeft de RvT drie commissies ingericht:

- een auditcommissie, bestaande uit twee leden, die periodiek vergadert over financiële zaken met het lid CvB en de controller;
- een onderwijscommissie, eveneens bestaande uit twee leden vergadert periodiek met de (senior) beleidsmedewerkers Onderwijs & Kwaliteit en de voorzitter CvB;
- een remuneratiecommissie, tevens bestaande uit twee leden richt zich op de rol van werkgever. Daartoe voert de commissie jaarlijks een functioneringsgesprek met de bestuurders

¹ Wet op het primair onderwijs artikelen 17a, 17b en 17c

Tweemaal per jaar spreekt de raad vanuit haar toezichhoudende rol apart met (een afvaardiging van) de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (hierna: GMR) en (een afvaardiging van) het directeurenoverleg. Desgewenst kan de raad ook een gesprek voeren met de externe accountant en / of de Inspecteur van het Onderwijs.

Naast de toezichhoudende rol heeft de raad ook een adviesrol en is ze werkgever van het CvB. . Bij (langdurige) afwezigheid van één van de leden van het CvB neemt het overblijvende lid, de volledige taken van het CvB waar. Bij ontstentenis of belet van het enige lid of van alle leden van het CvB benoemt de RvT onverwijld een medewerker van de stichting of een persoon van buiten de stichting tijdelijk tot lid van het CvB.²

De voltallige raad vergadert ten minste vier keer per schooljaar. Van de vergaderingen wordt een verslag opgesteld. Vergaderingen vinden plaats in aanwezigheid van het CvB. Ten minste één keer per jaar vergadert de RvT zonder het CvB.

Uitgebreidere informatie is te vinden in:

- statuten Laurentius Stichting;
- reglement raad van toezicht;
- reglement college van bestuur;
- Onderzoekskader 2017;
- Code Goed Bestuur in het primair onderwijs;
- Code Goed Bestuur in het voortgezet onderwijs.

Uitgangspunten interne organisatie

Uitgangspunt voor het bestuurlijk handelen is het creëren van synergie: het resultaat van de samenwerkende scholen en stafbureau is groter dan het resultaat van iedere school afzonderlijk. Samenwerking levert onderwijskundige, organisatorische en financiële voordelen op en verkleint de risico's die zich op deze domeinen kunnen voordoen (bijvoorbeeld bij daling van het aantal leerlingen).

Door de bestuurlijke aansturing binnen de stichting wordt voor directies, onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel een omgeving gecreëerd waarin onderwijsresultaten worden geleverd die aansluiten bij de ambities van de stichting en haar scholen. Dit lukt dankzij gezamenlijke professionele ontwikkeling en beleidsrijk ondersteunen door het stafbureau en met efficiënte en effectieve inzet van middelen.

Voorwaarden en criteria

Uitgangspunt is de integrale verantwoordelijkheid van de directeur voor de school. Om de kwaliteit op voldoende niveau te houden dan wel te verbeteren voldoet de samenwerking tussen het bestuurlijk niveau en de school aan de volgende voorwaarden en criteria:

- De gezamenlijke beleidsontwikkeling vindt plaats in het directeurenoverleg, waar de kerngroepen, andere (incidentele) groepen en het stafbureau een voorbereidende rol in spelen;
- Het stafbureau werkt ten gunste van het primaire proces. Dit houdt in dat de medewerkers een adviserende rol hebben en deskundigheid kunnen inbrengen. Het

² Reglement raad van toezicht artikel 8 lid 6

CvB heeft naast een richtinggevende en eindverantwoordelijke ook een monitorende rol en aan hen wordt door de directies ook verantwoording afgelegd;

- Er wordt, daar waar het meerwaarde levert, samengewerkt, waardoor leren met en van elkaar, een belangrijk aspect van de professionele organisatie vorm krijgt. Laurentius leert, onze academie, neemt hier een leidende rol in;
- Er wordt gewerkt met goede administratieve inrichting en ondersteuning door een administratiekantoor met personele en financiële systemen.

De bestuurlijke aansturing staat ten dienste van het bieden van uitstekend onderwijs aan onze leerlingen, is eenduidig, slagvaardig en werkt vanuit kaders waarbinnen directies, leraren en overige personeelsleden goed onderwijs kunnen geven.

De medezeggenschapsorganen (GMR op bestuursniveau en MR op schoolniveau) worden adequaat geïnformeerd, kunnen gevraagd en ongevraagd advies geven en worden betrokken bij besluitvorming van beleid (advies- dan wel instemmingsrecht).

Missie, kernwaarden, visie en besturingsfilosofie

Missie



Figuur 1 missie

Kernwaarden

De kernwaarden 'samen, open, eigen, groei, plezier, eigenaarschap en toekomstgericht' geven aan waarvoor wij staan en vooral wie we (willen) zijn. Ze vormen de kern van de katholieke levenshouding die we willen uitstralen en zijn tegelijk het fundament. Ze vormen het fundament van onze organisatie. Binnen alle geledingen zijn deze waarden het vertrekpunt van ons handelen, ons onderwijsaanbod en de omgang met leerlingen, ouders, personeelsleden en externen. Ze zorgen intern voor verbinding en zijn bepalend voor ons imago.

Visie

Onze leerlingen zijn meer dan een optelsom van taal en rekenen. Hun leren staat bij ons in het teken van hun hele persoonsvorming. De ontwikkeling van hun cognitieve vermogens is hierin onontbeerlijk, echter we houden ook oog voor de ontwikkeling van het menszijn.

- Vanuit een open, positieve instelling, met vrijheid en respect voor verschillen gaan we op zoek naar groeikansen.
- Onderlinge zorg en verantwoordelijkheid, ook in het samen opvangen van de minder positieve kanten van leven en werken.
- Oog voor gemeenschapsvorming en solidariteit, nauw verbonden met persoonlijke aandacht voor elke leerling met zijn of haar eigen concrete behoeften en mogelijkheden.

Het handelen vanuit onze scholen is gericht op het bieden van een prettige, veilige en uitdagende leer- en werkomgeving, waarin kinderen leren zelfstandig keuzes te maken en verantwoordelijkheid te kunnen en willen nemen voor zichzelf, de ander en de omgeving. Dat doen we met gemotiveerd en voldoende gekwalificeerd personeel. We werken hierbij intensief samen met ouders³ en andere partners in onze omgeving.

We willen immers onze leerlingen optimaal voorbereiden om straks als zelfstandige, verantwoordelijke en gelukkige burgers hun plek te vinden in de maatschappij. Een maatschappij die zich kenmerkt door ruimte voor en acceptatie van verschillen, verdraagzaamheid, verantwoordelijkheid en zorg voor elkaar.

Besturingsfilosofie

Als besturingsfilosofie gaan we uit van het subsidiariteitsbeginsel: de verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie neergelegd en er is sprake van een relatieve (immers: binnen wet- en regelgeving en vastgestelde kaders op stichtingsniveau) autonomie van de school.

Daarnaast moet het handelen van het college van bestuur en de schooldirectie betrouwbaar, integer, transparant en deugdelijk zijn voor alle belanghebbenden (personeel, ouders, gremia, organisaties rondom de school).

Oog hebben voor de ander vanuit het solidariteitsbeginsel, ook de scholen onderling, en met elkaar in verbinding staan zijn belangrijke kenmerken binnen onze besturingsfilosofie. Vanuit de optiek dat we met z'n allen hetzelfde doel nastreven, kan men van inzicht verschillen hoe daar te komen. Door in gesprek en in verbinding te blijven zal gekomen worden tot passende besluitvorming.

In het managementstatuut zijn de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen het CvB en de directies van de scholen vastgelegd. Daarnaast is de term 'vrijheid in

³ Waar ouders staat kan ook verzorgers gelezen worden.

gebondenheid' van toepassing, waarbij schoolleiders integraal verantwoordelijk zijn binnen bestaande kaders. Onze besturingsfilosofie kenmerkt zich verder:

- door het voeren van inhoudsrijke gesprekken⁴;
- door een bottom-up management;
- in een wederzijds vertrouwen als organisatiecultuur; een high trust organization⁵;
- in realisatie van synergie tussen scholen, personeelsleden, betrokkenen, stafbureau en externen;
- als lerende organisatie, die continu gericht is op verbeteren, waarbinnen bewust gebruik wordt gemaakt van ieders kennis, ervaring en talenten.

Het Strategisch beleidsplan 2019-2023 vormt het kader voor de ontwikkeling van alle scholen binnen de Laurentius Stichting & bijbehorend plan van aanpak. De directeuren hebben een belangrijke rol in het vertalen van dit plan naar hun school- en jaarplannen. Zij doen dit in overleg met hun geledingen en overige betrokkenen. In de jaarverslagen en managementgesprekken leggen directies verantwoording af aan het CvB over de behaalde onderwijsresultaten en de mate waarin doelen zijn gerealiseerd en bespreken kansen en bedreigingen voor de toekomst en toekomstige richting met de school.

Om de strategische doelen van de Laurentius Stichting te kunnen realiseren is het op orde brengen en houden van de interne bedrijfsvoeringprocessen een belangrijke voorwaarde. Ten einde de organisatie financieel gezond te houden zijn er kaders, procedures en werkwijzen waaraan alle betrokkenen zich dienen te houden en waarnaar gehandeld dient te worden.

Bestuurlijke organisatie

Lijnfuncties, staf en ondersteuning, medezeggenschap en toezicht

Binnen de interne organisatie onderscheiden we lijn-, staf- en ondersteuningsfuncties, medezeggenschap en toezicht.

Het CvB is werkgever van alle personeelsleden binnen onze stichting. Het CvB is eindverantwoordelijk voor het bestuur en beheer van de organisatie, voor de kwaliteit van het onderwijs en de continuïteit van de organisatie. Het CvB legt verantwoording af aan de RvT.

Lijn-, staf- en ondersteuningsfuncties

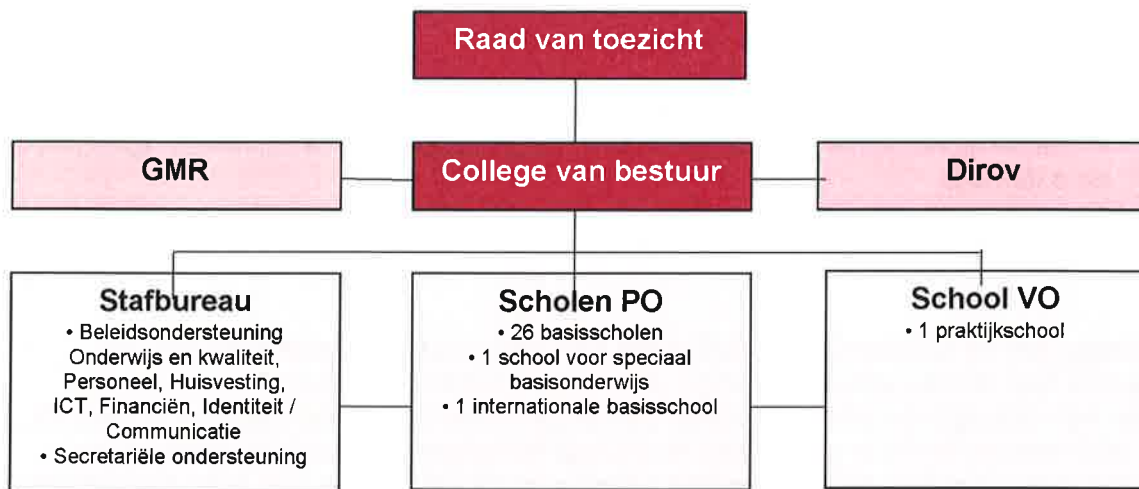
De medewerkers van het stafbureau zijn verantwoordelijk voor de juiste uitoefening van taken en werkzaamheden die bij hun functie⁶ horen en leggen verantwoording af over hun werkzaamheden aan het lid CvB. De omvang van het stafbureau is zo efficiënt mogelijk ingericht om de juiste ondersteuning te bieden.

⁴ Onderdeel van de kwaliteitsmolen nader uitgewerkt in kwaliteit in beweging.

⁵ <https://go.roberts.edu/leadingedge/ten-hallmarks-of-high-trust-organizations>

⁶ Alle functies staan beschreven in het Laurentius functiehuis.

Onze organisatie is als volgt opgebouwd:



Figuur 2 organogram Laurentius

De directeuren van de scholen zijn integraal verantwoordelijk voor de eigen school. Zij hebben een aantal taken / bevoegdheden gemandateerd gekregen en leggen verantwoording af aan het CvB.

Naast bovengenoemde lijn-, staf- en ondersteuningsfuncties⁷ wordt ook gebruik gemaakt van diensten van enkele externen. Hierin kan onderscheid gemaakt worden in specialistische en uitvoerende ondersteuning. Specialistische ondersteuning kan ingeroepen worden voor bijvoorbeeld juridische dienstverlening, de externe accountant, of de arbodienst. Uitvoerende ondersteuning vindt bijvoorbeeld plaats in het beleggen van de personele en financiële administratie bij een externe organisatie.

Toezicht en medezeggenschap

De RvT oefent het toezicht uit op het functioneren van de organisatie in het algemeen en op het CvB in het bijzonder. Naast deze interne toezichthouder wordt het extern toezicht uitgeoefend door de Inspectie van het Onderwijs, de accountant en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Op bestuurlijk niveau is de GMR gesprekspartner van het CvB. Een aantal voorgenomen besluiten dient instemming dan wel advies te hebben van de GMR alvorens deze definitief zijn.

Op schoolniveau is de medezeggenschapsraad (hierna: MR) de gesprekspartner van de directie van de school. Een aantal voorgenomen besluiten dient instemming dan wel advies te hebben van de MR alvorens deze definitief zijn. Aan elke school is een MR verbonden.

⁷ https://www.managementsupport.nl/faciliteren/vraag_antwoord/2019/11/wat-is-het-verschil-tussen-een-lijnfunctie-en-een-staffunctie-1017108

Uitgebreidere informatie is te vinden in:

- medezeggenschapsstatuut;
- managementstatuut;
- GMR-reglement;
- MR-reglement;
- functieboek Laurentius Stichting.

Overlegstructuur

Gezamenlijke beleidsontwikkeling vindt plaats in het directeurenoverleg zoals beschreven staat in paragraaf voorwaarden en criteria. Ter voorbereiding op het directeurenoverleg spelen kerngroepen een voorbereidende rol hierin.

Kerngroepen - zoals bijvoorbeeld onderwijs & opvang, personeel, ICT, financiën - bestaan uit directieleden van verschillende scholen en medewerkers van het stafbureau. Zij bereiden beleidsvoorstellen voor, die voorgelegd worden aan de directeuren in het directeurenoverleg. Op deze wijze wordt draagvlak verkregen en wordt transparant gewerkt. Beleidsvoorstellen van de kerngroepen liggen in lijn met het vastgestelde Strategisch beleidsplan en het bijbehorende jaarplan.

Ter voorbereiding op het directeurenoverleg vindt het voorzittersoverleg plaats met de voorzitters van de kerngroepen, de voorzitter en vicevoorzitters van het directeurenoverleg, het CvB en de bestuurssecretaris. In dit overleg, voorgezeten door de voorzitter van het CvB, worden alvast de belangrijkste zaken gedeeld en de agenda voor het directeurenoverleg opgesteld. Het directeurenoverleg wordt voorgezeten door een directeur bijgestaan door twee collega-directeuren.

Een tweewekelijks beleidsoverleg vindt plaats met de (senior) beleidsmedewerkers, twee CvB-leden en bestuurssecretaris. In dit overleg worden onderwerpen besproken die vanuit een integrale samenwerking het beste benaderd kunnen worden. Daarnaast vindt er een wekelijks stafoverleg, met alle stafmedewerkers en lid CvB, plaats genaamd "Keek op de week" om elkaar op de hoogte te houden en waar mogelijk te ondersteunen.

Besluitvorming

Formele besluitvorming geschiedt in het CvB-overleg waar een voorgenomen besluit na bespreking in belanghebbende gremia als definitief besluit vastgesteld wordt. Een voorgenomen besluit kan ter kennisname, met gevraagde goedkeuring of gevraagd advies voorgelegd worden aan de belanghebbende gremia. Na voorlegging wordt beleid geformaliseerd en opgeslagen in het vademecum.



plezier



samen



open



eigenaarschap



groei



toekomstgericht



eigen

Laurentius Stichting
Burgemeestersrand 59 | 2625 NV Delft
Postbus 649 | 2600 AP Delft
015-251 14 40
info@laurentiusstichting.nl
www.laurentiusstichting.nl

