
Beleid m.b.t. beoordeling directeur/bestuurder Esdal College

(definitieve versie, vastgesteld ter vergadering van de raad van toezicht van het Esdal College van 8 april 2015, hierna: rvt)

De rvt plaatst de totstandkoming van de beoordeling van de directeur/bestuurder in de bredere context van de “werkgevers- en toezichthouderrol” die de rvt vervult. De rvt betreft daarbij de volgende elementen:

- bestuursafspraken en beoordelingsgesprek met de directeur/bestuurder
- zorgplicht, ontwikkeling en opleiding van de directeur/bestuurder
- beloning

Bestuursafspraken en functioneringsgesprek met de directeur/bestuurder

- De rvt benoemt, voorafgaand aan de beoordelingscyclus, uit haar midden een beoordelingscommissie bestaande uit de voorzitter en een, jaarlijks roulerend, lid van de rvt. De beoordelingscommissie voert namens de rvt de beoordelingscyclus uit.
- De beoordelingscommissie maakt jaarlijks bestuursafspraken met de directeur/bestuurder. In de bestuursafspraken worden kwalitatieve en kwantitatieve afspraken gemaakt over de te realiseren doelstellingen van het Esdal College. De afspraken worden gebaseerd op o.a.: het strategisch plan, strategische ontwikkelingen, actuele ontwikkelingen, het jaarplan, de begroting, schoolplan, inspectierapporten enz. Thema’s, waarover bestuursafspraken worden gemaakt worden in de bijlage nader toegelicht.
- Procedure: in januari wordt door de beoordelingscommissie samen met de directeur/bestuurder in een planningsgesprek bepaald welke prestatie-indicatoren en de daarbij vastgestelde normen aan het eind van het jaar worden beoordeeld en welke instrumenten worden gebruikt om de resultaten te meten. Deze prestatie-indicatoren bestaan uit te behalen resultaten. In juni wordt door de beoordelingscommissie en de directeur/bestuurder de voortgang en het functioneren van de directeurs/bestuurder besproken. In december wordt de directeur/bestuurder beoordeeld op het behalen van de resultaten van de afgesproken prestatie-indicatoren. De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor het aanleveren van de resultaten en het tijdig inzetten van de afgesproken instrumenten.
- Ten behoeve van het beoordelingsgesprek stelt de directeur/bestuurder een zelfevaluatie op, daarnaast kan de rvt, in overleg met de directeur/bestuurder, informatie inwinnen bij informanten. Voor zover de rvt dat kan beoordelen, bespreekt de rvt ook “de wijze van functievervulling” met de directeur/bestuurder.
- De beoordeling wordt samengevat in een samenvattend oordeel: onvoldoende, voldoende, goed, zeer goed, uitstekend.
- Indien de bestuursafspraken niet in voldoende mate worden gerealiseerd, overlegt de directeur/bestuurder een gemotiveerde toelichting. De rvt beoordeelt de toelichting en maakt afspraken met de directeur/bestuurder om te bezien welke inspanningen nodig zijn om bestuursafspraken (in de toekomst) wel te kunnen realiseren. In geval van “blijvend onvoldoende functioneren” wordt gesanctioneerd, waarbij de rechtspositieregeling als uitgangspunt wordt genomen.

Beloningsafspraken

- Aan de directeur/bestuurder wordt jaarlijks een beloning toegekend op basis van de CAO bestuurders VO naar aanleiding van het samenvattende oordeel van het functioneringsgesprek.
- De beloning bedraagt:
 - Bij een beoordeling: onvoldoende. Er wordt geen salaris verhoging toegekend.
 - Bij een beoordeling: voldoende, goed, zeer goed of uitstekend. Indien het maximum in de salarisschaal nog niet is bereikt wordt binnen de bandbreedte van de salarisregel een verhoging toegekend.

Zorgplicht, ontwikkeling- en opleiding van de directeur/bestuurder

De rvt geeft invulling aan haar “zorgplicht” vanuit de werkgeversrol. In dat kader bespreekt de rvt aspecten op het gebied van welzijn en arbeidsomstandigheden. Bij het maken van de bestuursafspraken wordt tevens aandacht besteed aan het Persoonlijk Ontwikkel Plan en eventuele training en opleiding. Waar nodig worden daarover afspraken gemaakt en vastgelegd.

Ingangsdatum

Dit beleidsvoorstel geldt met ingang van 2015 en wordt iedere twee jaar geëvalueerd.

Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit beleidsvoorstel niet voorziet kan de rvt – binnen redelijke grenzen - voorzien.

Bijlage: Beoordelingskader directeur/bestuurder Esdal College 2015

Deze bijlage geeft een overzicht van de beleidsterreinen en instrumenten, die gebruikt worden voor de invulling van de beoordelingscyclus.

Missie en visie

De missie en visie van het Esdal college worden waar mogelijk uitgedragen door de directeur/bestuurder.

De directeur/bestuurder draagt zorg voor de totstandkoming van de missie en visie en dat hiernaar gehandeld wordt. In het bijzonder bewaakt de directeur/bestuurder de openbare identiteit van het Esdal College.

Strategie

De directeur/bestuurder heeft in samenwerking met stakeholders een strategisch beleidskader opgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met externe ontwikkelingen en passend binnen de juridische kaders.

De directeur/bestuurder heeft het strategisch beleidskader vertaald naar beleid en doelstellingen met daarbij behorende prestatie-indicatoren en normen.
--

De directeur/bestuurder verwerft draagvlak voor het beleid, doelstellingen en de prestatie-indicatoren en normen.

Bestuur en beleid

De directeur/bestuurder richt de organisatie optimaal in op het behalen van de doelstellingen.
--

De directeur/bestuurder stuurt op het realiseren van de doelstellingen. De realisatie wordt verantwoord via de prestatie-indicatoren en normen.

De directeur/bestuurder betreft de medezeggenschap.

Samenwerking met de rvt

De rolverdeling tussen de rvt en directeur/bestuurder is helder verwoord.

De directeur/bestuurder verzorgt adequate informatie aan de rvt.
--

Kwaliteit van het onderwijs

De directeur/bestuurder handhaaft de kwaliteit van het onderwijs, opdat iedere locatie voldoet aan het basisarrangement van de Onderwijsinspectie.
--

Personeel

De directeur/bestuurder voert een personeelsbeleid, waarbij talenten zoveel mogelijk worden aangesproken voor de uitvoering van het onderwijs.
--

Bedrijfsvoering

De directeur/bestuurder voert een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering.

Huisvesting

De directeur/bestuurder voert een effectief en efficiënt huisvestingsbeleid.

ICT

De directeur/bestuurder voert een effectief en efficiënt ICT-beleid.

Interne rol

De directeur/bestuurder weet het te voeren en gevoerde beleid effectief te profileren bij medewerkers, leerlingen en ouders.

Externe rol

De directeur/bestuurder weet het te voeren en gevoerde beleid effectief te profileren bij stakeholders.

Jaarplan en begroting

De directeur/bestuurder realiseert de overeengekomen doelstellingen uit het jaarplan en de begroting, waarbij aandacht uitgaat naar de continuïteit, rechtmatigheid en doelmatigheid.

Instrumenten

Jaarlijks

- plangesprek
- voortgangsgesprek
- beoordelingsgesprek

Optioneel

- 360 graden feedback
- ontwikkelassessment
- loopbaanassessment
- coaching
- opleidingen en trainingen