

**Stichting Leerrijk!**

---

# **Managementstatuut 2022 - 2026**

*Vastgesteld door het CvB d.d. 10-11-2022  
Na positief advies van de GMR d.d. 26-09-2022*

# Inhoud

Algemeen.....	3
Deel A. Juridisch kader .....	4
Begripsbepalingen .....	4
Grondslag.....	4
Taken en bevoegdheden van het CvB.....	4
Taken en bevoegdheden van de directeur .....	4
Regeling toedeling, bestemming en aanwending bekostiging .....	4
Slotbepalingen .....	5
Deel B. Besturingsfilosofie.....	6
Missie-gedreven besturing .....	6
Directeuren zijn geclausuleerd bevoegd .....	6
Situationeel leiderschap.....	7
Principes goed bestuur PO-Raad .....	7
Deel C. Mandaat .....	8
Deel D. Organisatorische bevoegdheden.....	10
Algemene beperkingen.....	10
Beperkingen t.a.v. leerlingen .....	10
Beperkingen t.a.v. ouders .....	10
Beperkingen t.a.v. onderwijsbeleid .....	11
Beperkingen t.a.v. personeel.....	11
Beperkingen t.a.v. middelen .....	11
Deel E. Overlegstructuur en gesprekscyclus.....	12
Managementteam .....	12
Regiegroep .....	12
De gesprekscyclus van het CvB met de schoolleiding.....	12

## Algemeen

Het managementstatuut regelt de verhouding tussen het College van Bestuur en de directeuren van de scholen van Stichting Leerrijk!. Het managementstatuut bestaat uit vijf delen:

- A. Juridisch kader
- B. Besturingsfilosofie
- C. Mandaten
- D. Organisatorische bevoegdheden
- E. Overlegstructuur en gesprekscyclus

Het juridisch kader regelt de formele grondslag van het managementstatuut.

De besturingsfilosofie bevat de algemene principes die ten grondslag liggen aan de besturing van de Stichting.

Mandaten betreffen de formele bevoegdheden van directeuren om rechtshandelingen namens het bestuur te verrichten die bindend zijn voor de Stichting. Het gaat om formele rechtshandelingen ten opzichte van leerlingen en personeelsleden. En om rechtshandelingen in het economisch verkeer.

Organisatorische bevoegdheden hebben betrekking op het leiding geven aan één (of meer) van de scholen en het bijdragen aan het beleid van de gehele organisatie. Het gaat om het organisatorisch functioneren van directeuren.

De overlegstructuur betreft de overlegvormen in de topstructuur van de organisatie, bestaande uit het College van Bestuur, directeuren en het servicebureau (hierna SEB). Met 'gesprekscyclus' wordt hier uitsluitend bedoeld de cyclus tussen bestuurder en directeur, die overigens wel is ingebed in de algemene, binnen de stichting geldende, gesprekscyclus.

# Deel A. Juridisch kader

## Begripsbepalingen

In dit statuut wordt verstaan onder:

- a. CvB: het orgaan dat overeenkomstig de statuten de Stichting bestuurt en het bevoegd gezag van de instelling vormt;
- b. MT: Management Team Overleg, zijnde het overleg van het CvB en de directeuren;
- c. Mandaat: de bevoegdheid om namens het CvB besluiten te nemen die gericht zijn op rechtsgevolg;
- d. Raad van toezicht: het toezichthoudend orgaan genoemd in de statuten;
- e. Statuten: de statuten van Stichting Leerrijk!;
- f. Stichting: Stichting Leerrijk!;
- g. School: de scholen van de Stichting;
- h. Directeur: degene die is aangesteld als directeur van één of meer dan één school van de Stichting.

## Grondslag

Dit statuut is het managementstatuut als bedoeld in artikel 31 van de Wet op het primair onderwijs (WPO).

## Taken en bevoegdheden van het CvB

1. Het CvB heeft tot taak om conform de statuten de stichting te besturen en alle bevoegdheden van het bevoegd gezag uit te oefenen, voor zover deze niet aan anderen zijn toegekend.
2. Het CvB heeft de algehele leiding over de organisatie-eenheden van de stichting.
3. Het CvB legt verantwoording af aan de raad van toezicht zoals beschreven in de statuten.
4. Het CvB legt de besluiten waarvoor op grond van de statuten goedkeuring van de raad van toezicht is vereist tijdig voor aan de raad van toezicht.

## Taken en bevoegdheden van de directeur

1. De directeur geeft onder verantwoordelijkheid van het CvB leiding aan één of meer scholen van de stichting.
2. Het CvB kan de hem toekomende wettelijke bevoegdheden mandateren aan de directeur. Het CvB kan voorwaarden verbinden aan de uitoefening van het mandaat.
3. De directeur oefent de gemandateerde bevoegdheden uit namens het CvB.
4. Besluiten van de directeur op basis van een mandaat van het CvB worden als volgt ondertekend:  
*“Het CvB van Stichting Leerrijk!, namens deze, de directeur van ....  
(ondertekening)”*
5. Het in de voorgaande leden genoemde mandaat is opgenomen in deel C van dit managementstatuut.
6. Het CvB kan een besluit van de directeur dat strijdig is met het beleid of het belang van de stichting, of dat is genomen buiten het verstrekte mandaat schorsen dan wel vernietigen. Van een dergelijk besluit wordt mededeling gedaan in het MT.
7. Bij afwezigheid van de directeur oefent de plaatsvervanger de aan de directeur gemandateerde bevoegdheden uit. Het CvB kan aan de uitoefening voorwaarden verbinden.
8. Besluiten worden door de plaatsvervanger als volgt ondertekend:  
*“Het CvB van Stichting Leerrijk!, namens deze, de plaatsvervangend directeur van ....  
(ondertekening)”*

## Regeling toedeling, bestemming en aanwending bekostiging

De directeuren stellen jaarlijks een begroting en meerjaren investeringsplan op. De schoolbegrotingen en de geplande investeringen worden ter goedkeuring voorgelegd aan het CvB.

**Slotbepalingen**

1. Dit statuut treedt in werking op de dag nadat het is vastgesteld en blijft in werking tot en met 2026.
2. Intrekking, wijziging of uitbreiding van dit statuut geschiedt bij afzonderlijk besluit van het CvB, na advies van het MT en de GMR.
3. In gevallen waarin dit managementstatuut niet voorziet, beslist het CvB.
4. Het CvB draagt er zorg voor dat een exemplaar van het managementstatuut in het gebouw van de school, ter inzage, beschikbaar is op een voor eenieder toegankelijke plaats.

Het CvB zendt een exemplaar van het managementstatuut alsmede van elke wijziging ter kennisneming aan de Onderwijsinspectie.

## Deel B. Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie van de Stichting bestaat uit vier onderdelen:

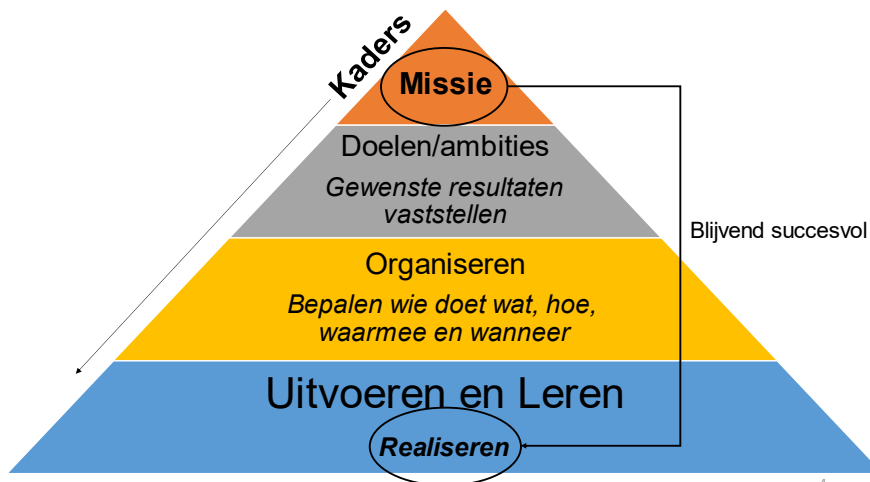
1. Missie-gedreven besturing
2. Directeuren zijn geclausuleerd bevoegd
3. Situationeel leiderschap
4. Code Goed Bestuur PO.

### Missie-gedreven besturing

De besturing van de Stichting is missie-gedreven. Missie-gedreven betekent dat bij het besturen van de Stichting het blijvend succesvol realiseren van de missie leidend is.

De missie definieert welke maatschappelijke bijdrage de Stichting levert. De missie wordt vastgelegd in het koersplan van de Stichting.

De missie staat aan de top van een inhoudelijke piramide. De tweede laag van de piramide is de operationalisering van de missie in doelen en ambities, vastgesteld door het CvB. De derde laag gaat over organiseren (in de meest ruime zin van het woord): dat wil zeggen bepalen wie doet wat, hoe, waarmee en waarom om doelen en ambities te bereiken. Aan de basis van de piramide bevinden zich de uitvoerende en organisatieleerprocessen, die er voor moeten zorgen dat doelen en ambities daadwerkelijk worden bereikt, en daarmee ook de missie gerealiseerd. In het volgende schema is dat gevisualiseerd.



Omdat geen enkel doel alle middelen heiligt, gelden er kaders voor de missie, en daarmee voor de gehele inhoudelijke 'piramide'. De kaders begrenzen de ruimte waarbinnen de missie dient te worden gerealiseerd. Kaders kunnen een extern gegeven zijn, zoals de geldende wet- en regelgeving, of een zelf opgelegde begrenzing. Het CvB stelt vast welke kaders gelden voor de Stichting als geheel.

### Directeuren zijn geclausuleerd bevoegd

Directeuren zijn geclausuleerd bevoegd. Dat betekent dat zij bevoegd zijn om alles te doen of te laten doen wat nodig is voor de realisatie van doelen en ambities, en te voldoen aan de kaders, zoals vastgesteld door het CvB, voor zover: a) zij daartoe mandaat hebben en b) er geen beperkingen zijn gesteld aan de uitoefening van hun organisatorische bevoegdheden.

### Mandaat

De directeur kan van het CvB de formele bevoegdheid krijgen om rechtshandelingen namens het CvB te verrichten die bindend zijn voor de Stichting. Het gaat dan om formele rechtshandelingen ten opzichte van leerlingen, personeelsleden en rechtshandelingen in het economisch verkeer.

Mandatering impliceert van rechtswege dat de wettelijke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het CvB intact blijven. Bij mandaat wordt de bevoegdheid van de bestuurlijk gemandateerde in naam van het bevoegd gezag uitgeoefend. De bevoegdheid wordt gegeven zonder dat het CvB deze bevoegdheid kwijtraakt. Het CvB kan bij deze vorm instructies uitvaardigen, die de bestuurlijk gemandateerde bij de besluitvorming in acht moet nemen. Het CvB kan gemotiveerd het besluit van de bestuurlijk gemandateerde intrekken en daarvoor in de plaats een ander besluit nemen.

Het formele mandaat van de directeuren wordt expliciet geregeld, zodat daarover geen twijfel kan bestaan bij eventuele juridische procedures. Voor deze mandaten geldt de regel dat de directeur slechts gemandateerd is voor zover deze mandaten expliciet zijn toegekend in deel C van het Managementstatuut.

### Beperkingen aan organisatorische bevoegdheden

Bij bevoegdheden in organisatorische zin gaat het om het leiding geven aan één (of meer) van de scholen van de Stichting en het bijdragen aan het beleid van de gehele organisatie. Het gaat hier om het organisatorisch functioneren.

Het uitgangspunt is dat de directeur in organisatorische zin bevoegd is, tenzij dit is uitgesloten of begrensd in deel C van het Managementstatuut.

Het verschil in clausulering is dus dat de directeur een juridisch mandaat heeft, *mits* dit expliciet is toegekend, en organisatorisch bevoegd is, *tenzij* dit is uitgesloten of begrensd.

### **Situationeel leiderschap**

Bij de besturing van de Stichting wordt rekening gehouden met de specifieke omstandigheden of ontwikkelingsfase waarin een school en/of directeur zich bevindt. Proportionaliteit is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Dat kan erin resulteren dat het CvB, dan wel in diens opdracht, de adviseurs van het SEB in verschillende gradaties directeuren en hun scholen sturen en/of begeleiden.

Bij het nemen van beslissingen die de hele organisatie raken, heeft een participatieve wijze van besturen de voorkeur. Dat betekent dat het CvB directeuren in de gelegenheid stelt om hun gezichtspunt in te brengen over door het CvB te nemen beslissingen die betrekking hebben op het beleid van de Stichting. Het CvB motiveert dergelijke beslissingen.

Als de situatie erom vraagt, zoals in een crisis, kan het CvB van dit uitgangspunt afwijken en een meer regulatieve wijze van besturen toepassen.

### **Principes goed bestuur PO-Raad**

Het CvB en de directeuren handelen overeenkomstig de principes van goed bestuur zoals deze zijn opgesteld door de PO-Raad.

## Deel C. Mandaat

Deel C van het managementstatuut bevat de formele mandaten van de directeuren om rechtshandelingen te verrichten namens de Stichting.

Nr.	Bevoegdheden die zijn gemandateerd aan de directeur	Nadere voorwaarden voor de uitoefening van het mandaat
1	De toelating van leerlingen	Bij de toelating van leerlingen hanteert de directeur de daarvoor binnen Stichting Leerrijk! geldende regels en normen samenhangend met- en voortvloeiend uit de missie en visie van de Stichting.
2	De schorsing van leerlingen	De directeur dient voorafgaand aan de schorsing goedkeuring te vragen aan het CvB. De directeur is verplicht een kopie van het schorsingsbesluit te sturen naar het CvB. Zie hiervoor de regeling <i>Schorsen en verwijderen van leerlingen, ontzeggen van toegang van ouders en verzorgers van de Stichting</i> .
3	Het voornemen tot verwijderen van leerlingen	Directeur dient voornemen tot verwijdering te bespreken met CvB. Zie hiervoor de regeling <i>Schorsen en verwijderen van leerlingen, ontzeggen van toegang van ouders en verzorgers van de Stichting</i> .
4	<p>Het uitoefenen van de werkgeversbevoegdheden m.b.t. het personeel verbonden aan de vestiging, met uitzondering van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besluiten met rechtspositionele consequenties, zoals (uitbreiding van) benoeming, ontslag en bevordering.</li> <li>- Het inzetten van personeel.</li> </ul> <p>De voorbehouden bevoegdheden berusten bij het CvB.</p> <p>Bij werkzaamheden die tot een uitbetalingsplicht kunnen komen, zowel bij personeel als niet-personeel, blijven de volgende bevoegdheden eveneens berusten bij het CvB:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoogte van de vergoeding (inschaling).</li> <li>- Wel of geen formatieruimte.</li> </ul> <p>De directeur is gemandateerd om, in overleg met het CvB, disciplinaire maatregelen ten aanzien van het personeel verbonden aan de</p>	<p>De directeur is verplicht om in het geval van het treffen van een disciplinaire maatregel vooraf te overleggen met het CvB.</p> <p>Overgaan tot disciplinair ontslag valt altijd buiten de bevoegdheid van de directeur.</p>



Nr.	Bevoegdheden die zijn gemandateerd aan de directeur	Nadere voorwaarden voor de uitoefening van het mandaat
	school te treffen, met uitzondering van disciplinair ontslag.	
5.	Het indienen van een aanvraag bij de Inspectie om een leerling in categorie D1 minder onderwijs te laten volgen.	Om een leerling in categorie D een aangepast onderwijsprogramma aan te kunnen bieden is instemming nodig van de Inspectie. De aanvraag daartoe dient door het bevoegd gezag te worden gedaan. De directeur is gemandateerd om de aanvraag bij de Inspectie namens het CvB in te dienen. De aanvraag wordt ingediend aan de hand van een ontwikkelingsperspectief.

---

<sup>1</sup> De groep leerlingen die onder categorie D valt is geen scherp afgebakende groep. Het gaat bijvoorbeeld over leerlingen die het door psychische problemen - zoals een fobie, eetstoornis of autisme - moeilijk vinden om naar school te komen. Het uitgangspunt is hier vooral de ondersteuningsvraag van de leerling, niet de specifieke beperking of stoornis. Om de extra ondersteuning te kunnen bieden dient de school een aanvraag in bij de inspectie. Met het maatwerk in onderwijstijd kan de school een aangepast programma opzetten. Het doel daarvan is dat de leerling de ambities uit het ontwikkelingsperspectief kan behalen. Dit is ook de reden dat er een plan is om ervoor te zorgen dat de leerling weer toegroeit naar volledig onderwijs.

## Deel D. Organisatorische bevoegdheden

In deel D worden de beperkingen voor het gebruik van intern organisatorische bevoegdheden van de directeuren beschreven.

### Algemene beperkingen

- a. Het is de 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 karakter van de Stichting, met de wet- en regelgeving of met de beginselen van voorzichtig en ethisch handelen, zoals die naar algemeen maatschappelijke opvattingen gehanteerd zouden moeten worden.
- b. De directeur mag niet handelen in strijd met de missie, het strategisch beleidsplan en de vastgestelde (beleids)kaders en procedures die gelden binnen Stichting Leerrijk!.
- c. De directeur neemt geen beslissingen die van invloed zijn op de andere vestigingen, dan na voorafgaand overleg met de andere directeuren en met toestemming van het CvB.
- d. De directeur neemt geen beslissingen zonder alle betrokken belangen te hebben afgewogen en zonder hierover met de betrokkenen te hebben gecommuniceerd.
- e. In die gevallen waarin de 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 servicebureau en bij het bestuur. Dit geldt met name wanneer de beslissing kan leiden tot juridische aansprakelijkheidsstelling door derden of tot substantiële rechtspositionele gevolgen voor personeelsleden.
- f. De directeur mag geen formele structurele verplichtingen ten opzichte van derde partijen aangaan namens de Stichting (de school), indien daartoe geen expliciet mandaat is verstrekt.
- g. De directeur staat niet toe dat anderen binnen de organisatie waarvoor hij direct of indirect verantwoordelijk draagt, de hiervoor en hierna genoemde grenzen overschrijden en neemt maatregelen om dit te voorkomen.
- h. De directeur legt klagers niets in de weg om gebruik te maken van de mogelijkheden om een klacht in te dienen bij het CvB.
- i. De directeur pleegt overleg met het CvB alvorens de media te benaderen of te woord te staan wanneer dit mogelijk schade kan opleveren voor de (mensen in de) organisatie.

### Beperkingen t.a.v. leerlingen

- j. De directeur ziet erop toe dat de rechten van de leerlingen en het privacyreglement, niet worden geschonden en neemt geen beslissingen met mogelijk juridische gevolgen zonder eerst advies te hebben ingewonnen bij het bestuur. Ingeval van schorsing of verwijdering van leerlingen wordt gehandeld conform de regeling *Schorsen en verwijderen van leerlingen, ontzeggen van toegang van ouders en verzorgers van de Stichting*.
- k. De 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.
- l. De directeur of de medewerker laat niet na het CvB onverwijld te informeren wanneer op enigerlei wijze bekend is geworden dat een ten behoeve van de school met taken belast persoon zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een misdrijf tegen de zeden als bedoeld in Titel XIV van het Wetboek van Strafrecht jegens een leerling van de school. Het CvB treedt daarop in overleg met de vertrouwensinspecteur, bedoeld in artikel 6 van de Wet op het onderwijstoezicht (WPO art. 4a).

### Beperkingen t.a.v. ouders

- m. De directeur beperkt de ouders niet in hun mogelijkheden van participatie en medezeggenschap, conform het beleid van de Stichting Leerrijk! en het medezeggenschapsstatuut en het medezeggenschapsreglement conform de Wet Medezeggenschap op Scholen.

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

- n. De directeur handelt niet in strijd met de beleidskaders van de Stichting.
- o. De directeur handelt niet in strijd met het vastgestelde schoolprofiel.

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

- p. De directeur handelt niet in strijd met wettelijke regelingen, met de cao/po, noch met de vastgestelde interne kaderregelingen, plannen en procedures met betrekking tot het personeel en organisatiebeleid.
- q. De directeur beperkt het personeel niet in hun mogelijkheden van participatie en medezeggenschap, conform het beleid van de Stichting Leerrijk! en het medezeggenschapsstatuut en het medezeggenschapsreglement conform de Wet Medezeggenschap op Scholen.
- r. De directeur maakt geen gebruik van andere functies dan die zijn opgenomen in het voor de Stichting vastgestelde functiebouwwerk, inclusief de bijbehorende functiebeschrijvingen en waarderingen.

### **Beperkingen t.a.v. middelen**

- s. De directeur mag niet meer uitgeven dan het vastgestelde jaarbudget aangevuld met eventuele extra inkomsten in het begrotingsjaar, passend binnen het vastgestelde inkoop- en aanbestedingsbeleid. En niet meer personeel inzetten dan is vastgesteld in het meerjaren bestuursformatieplan.
- t. De directeur mag niet meer investeringsuitgaven doen dan de vastgestelde investeringsbudgetten, passend binnen het vastgestelde inkoop- en aanbestedingsbeleid.
- u. De directeur handelt niet in strijd met de administratieve voorschriften die gelden binnen de Stichting, hetgeen onder meer inhoudt:
  - dat geen bankrekening wordt geopend, gewijzigd of opgeheven,
  - dat geen meerjarige contracten worden gesloten met een jaarlijkse last van € 1000,- of hoger en met een maximumduur van 4 jaren,
- v. De directeur heeft geen bevoegdheid om zonder expliciete toestemming van het CvB over te gaan tot het aankopen, verkopen, slopen, huren of het structureel verhuren van onroerend goed.
- w. De directeur mag de gebouwen of delen daarvan en de inventaris van de school niet aan derden in gebruik geven of voor privédoeleinden gebruiken zonder een getekende gebruiksovereenkomst en na toestemming door het CvB.
- x. De directeur mag geen bouwkundige of technische wijzigingen in het gebouw laten aanbrengen zonder toestemming van het CvB.

De directeur treedt ingeval van twijfel bij de interpretatie van de gestelde beperkingen in overleg met het CvB.

## Deel E. Overlegstructuur en gesprekscyclus

### **Managementteam**

Het MT bestaat uit het CvB (voorzitter) en de directeuren. Afhankelijk van het onderwerp kunnen stafmedewerkers van het SEB aansluiten.

#### Doelen:

- meningsvorming over het beleid van de Stichting;
- informeren over en uitwisselen van ervaringen en ideeën over maatschappelijke en andere ontwikkelingen binnen en buiten de Stichting die relevant kunnen zijn voor het beleid van de Stichting;
- informeren over en uitwisselen van ervaringen en ideeën over beleidsmatige ontwikkelingen op de scholen;
- advisering over (voorgenomen) beleid van de Stichting.

#### Werkwijze:

Het MT vergadert volgens een jaarlijks vast te stellen vergaderrooster (tenminste 10x per jaar). Op verzoek van het CvB en/of de directeuren komt het MT vaker bijeen. De verantwoordelijkheid voor de voorbereiding, het voorzitterschap en verslag van het MT ligt bij het CvB.

Het MT is in de eerste plaats gericht op informatie-uitwisseling en meningsvorming. In de tweede plaats draagt het in de vorm van advisering bij aan de besluitvorming van het CvB. Het CvB motiveert besluiten waarover het MT heeft geadviseerd.

#### Deelname derden:

Derden zijn alleen aanwezig op uitnodiging van het CvB.

### **Regiegroep**

Een regiegroep is een praktische denktank die rond een inhoudelijk thema voor Leerrijk! voorstellen voor beleid, standaarden en werkwijzen ontwikkelt of doet ontwikkelen en professionaliteit bevordert.

Regiegroepen bestaan uit een vakinhoudelijk specialist als 'trekker', ten minste twee schooldirecteuren, waarvan maximaal één interim en eventueel één of meer andere relevante specialisten. Het CvB stelt regiegroepen in.

Een directeur is maximaal vier jaar lid van een regiegroep.

Elke regiegroep stelt een jaarplan op dat, na advies van het MT, wordt vastgesteld door het CvB.

### **De gesprekscyclus van het CvB met de schoolleiding**

De gesprekscyclus bestaat uit drie onderdelen: voortgangsgesprek, het ontwikkelgesprek en het beoordelingsgesprek.

#### *A. Voortgangsgesprek*

Aan het voortgangsgesprek nemen in ieder geval deel het CvB, de directeur en de IB-er van de betreffende school. Aan het voortgangsgesprek kunnen ook één of meer adviseurs van het Servicebureau deelnemen. Dat kan op verzoek van het CvB en/of de directeur.

#### Doelen:

- bespreking van successen en zorgen van de school;
- verantwoording door de directeur over de (verwachte) realisatie van de door het CvB vastgestelde doelen/ambities en kaders voor de school;
- bespreken van eventuele interventies en bijsturing;
- planning en voortgangsbewaking van actiepunten.

#### Werkwijze:

Voorafgaand aan de bespreking stelt de schoolleiding een voortgangsrapportage op, conform een format dat is vastgesteld door het CvB. De schoolleiding draagt er zorg voor dat de voortgangsrapportage ten minste drie werkdagen voor de bespreking met het CvB beschikbaar is. De tijdens het gesprek gemaakte afspraken voegt de schoolleiding toe aan de rapportage.

Voortgangsgesprekken worden ten minste zes maal per jaar gehouden.

#### *B. Ontwikkelgesprek en beoordelingsgesprek*

Ontwikkelgesprek en beoordelingsgesprek van het CvB met de directeur volgen het daartoe binnen de Stichting vastgestelde beleid.

Een integraal onderdeel van deze gesprekken tussen CvB en directeur is de (realisatie van de) ambities/doelen en kaders.