

# BESTUURSREGLEMENT/ MANAGEMENTSTATUUT & OVERLEGSTRUCTUUR

Juni 2022

Auteurs:

Petra Huitink, Annelies  
Nijkamp, Mick Geurts,  
Herman Soepenber,  
Rick Snippert

Eigenaar:

Herman Soepenber

Bespreking SB:

21-06-2022

Vaststelling CvB:

16-06-2022

Versie:

2

## Inhoudsopgave

Algemeen .....	3
Artikel 1: Definitiebepaling.....	4
Artikel 2. Professionele cultuur .....	5
Artikel 3. Interdependentie .....	6
Artikel 4. Raad van toezicht.....	9
Artikel 5. College van Bestuur .....	9
Artikel 6. Directeuren.....	11
Artikel 7. Planning & beleid .....	12
Artikel 8. Het Strategisch Beraad.....	13
Artikel 9. Werkgroepen .....	13
Artikel 10. Overlegstructuur .....	14
Artikel 11. Overleg GMR .....	15

## Algemeen

De stichting Symbio voor bijzonder en openbaar primair onderwijs kent een College van Bestuur dat het bevoegd gezag van de stichting vormt. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De toezichthoudende bevoegdheden van de Raad van Toezicht zijn in de statuten van de stichting uitgewerkt. Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de gehele organisatie en geeft leiding aan de directeuren van de scholen/IKC's van de stichting.

In dit managementstatuut wordt de positie van de directeuren in relatie tot het college van bestuur verhelderd. Daarbij gaat het om de mandatering van bestuurlijke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden door het college van bestuur aan de bestuurlijk gemandateerden van de scholen van de stichting maar ook over de wijze waarop het overleg van de directeuren en het College van Bestuur is geregeld en hoe de gesprekscyclus van het College van Bestuur met de individuele directeuren en diensten wordt vormgegeven.

Mandatering impliceert van rechtswege dat de wettelijke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het college van bestuur 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 College van Bestuur deze bevoegdheid kwijtraakt. Het College van Bestuur kan bij deze vorm instructies uitvaardigen, die de bestuurlijk gemandateerde bij de besluitvorming in acht moet nemen. Het College van Bestuur kan 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 functionaris slechts gemandateerd is, voor zover deze mandaten expliciet zijn toegekend.

De bestuurlijk gemandateerde kan ondermandaat verlenen aan personen binnen zijn/haar school/IKC, indien het College van Bestuur dat toestaat.

Bij taken en bevoegdheden in organisatorische zin gaat het om het leiding geven aan één (of meer) van de scholen/IKC's van de stichting en het bijdragen aan het beleid van de gehele organisatie. Het gaat hier om het organisatorisch functioneren. Daarnaast kan de directeur de formele bevoegdheid hebben om rechtshandelingen namens het bestuur 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.

Het verschil tussen organisatorische bevoegdheden en juridische mandaten wordt als volgt gekarakteriseerd:

- De directeur is organisatorisch bevoegd, tenzij dit is uitgesloten of begrensd
- De directeur heeft een juridisch mandaat, mits dit expliciet is toegekend

## Artikel 1: Definitiebepaling

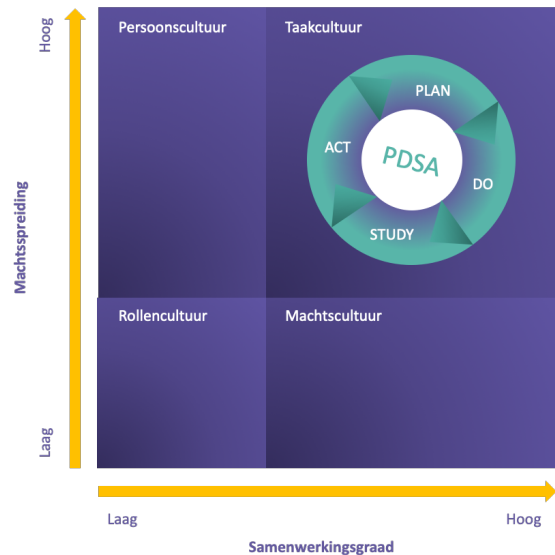
In dit managementstatuut wordt verstaan onder:

Vier organen in de Symbiostichting	a. Raad van Toezicht:	Het toezichthoudend orgaan genoemd in de statuten;
	b. College van Bestuur:	Het orgaan dat overeenkomstig de statuten de stichting bestuurt en het bevoegd gezag van de instelling vormt;
	c. Directeuren:	De directeuren als bedoeld in artikel 29, lid 1 van de Wet Primair Onderwijs (WPO), die belast zijn met de leiding van één of meerdere onder de stichting ressorterende basisscholen;
	d. Diensten	Onderwijs en kwaliteit, Spring, HR & PSA, Financiën en Control, Facilitair en vastgoed, IT, zijn diensten die faciliterend zijn aan het bestuur, beleid en scholen/IKC's;
e. Scholen/IKC's:	De onder het bevoegd gezag staande (speciaal) basisscholen en/of Integraal Kind Centrum	
f. Strategisch Beraad	Het maandelijks overleg tussen de eindverantwoordelijke directeuren, diensten en het College van Bestuur;	
g. Agendacommissie	De agendacommissie bestaat uit directeuren, diensten en het CvB. Maandelijks overleg met CvB, hierin wordt het Strategisch Beraad voorbereid;	
h. Werkgroepen	De werkgroepen zijn: HR, Bedrijfsvoering, AVG, communicatie en onderwijskwaliteit (incl. identiteit). Een werkgroep bestaat uit directeuren met bijzondere kennis en affiniteit met het onderwerp en wordt ondersteund door ter zake kundige medewerkers van de diensten. Het voorzitterschap ligt bij het CvB of manager van een dienst;	
i. MR:	Elke school/IKC heeft een medezeggenschapsraad zoals in artikel 3 van de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). Deze bestaat uit personeelsleden en ouders;	
j. GMR:	De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad als bedoeld in artikel 4 van de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS), ter waarborging van de medezeggenschap op bovenschools niveau;	
k. Managementstatuut	Het statuut zoals bedoeld in artikel 31 van de wet;	

## Artikel 2. Professionele cultuur

Symbio streeft een professionele cultuur na met leidinggevendenden die zorgen voor verbinding en ontwikkeling. Dit kenmerkt zich door het actief toepassen van een PlanDoStudyAct (PDSA) cyclus, waarin voortgang en resultaten transparant worden gemaakt en mogelijkheden worden geboden voor het elkaar bevragen, aanspreken en bijsturen.

In een dergelijke cultuur is niet de rol die een functionaris vervult van belang, maar de taak waarvoor hij gesteld is. In een 'rolcultuur' gaat het om vragen als: "Wat is mijn (hiërarchische) positie?" Wie is bevoegd? In een taakgerichte cultuur gaat het om de vraag, welk doel gerealiseerd moet worden, over wat ons te doen staat en wie daar wat aan bijdraagt. Symbio ontwikkelt zich van een rolcultuur naar taakcultuur gericht op de publieke opdracht van het bieden van excellent onderwijs.



### Zichtbaarheid in een Professionele cultuur

Het bestuur, directeuren en de diensten zijn de kartrekkers van de verdere verandering en vernieuwing en zijn verantwoordelijk voor het meenemen van de medewerkers. Daarnaast draagt het bestuur, directeuren en de diensten in het dagelijks opereren het beleid en de kernwaarden, maar ook merkwaarden van de scholen uit. Zij zijn het gezicht van de scholen en de stichting, zowel in- als extern en hebben een duidelijke voorbeeldrol. Ook bij de realisatie van de ambities wordt actief het gesprek aangegaan met medewerkers, collega's en andere in- en externe stakeholders. Bovendien moeten het bestuur, de directeuren en de diensten zelf de gewenste verandering en ontwikkeling eigen gemaakt hebben. Dit om zaken te signaleren, te agenderen, individuen en groepen te coachen, te motiveren, te inspireren, maar ook om te evalueren. Voor Symbio resulteert dit in een collectieve en gerichte aanpak van de toekomst passend binnen de context van de gewenste groei en ontwikkeling van de scholen.

### Zichtbaarheid van samenwerking in een Professionele cultuur

Het ontwikkelen van de lerende organisatie, waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van aanwezige kennis en talenten, vraagt om een omgeving van vertrouwen om leren van fouten te stimuleren.

In de lerende organisatie worden leidinggevendenden en medewerkers adequaat (ook school/ICK overstijgend) ingezet en kennen zij de prioriteiten en handelen hiernaar. Leidinggevendenden weten hoe zij eigenaarschap bij hun medewerkers kunnen ontwikkelen en realiseren, maar ook hoe zij de processen en organisatie waarvoor zij verantwoordelijk zijn zo kunnen inrichten dat de gewenste resultaten

op effectieve en efficiënte wijze worden gerealiseerd. Hierdoor ontstaat een cultuur die zich permanent weet te verbeteren, te vernieuwen en te ontwikkelen. Leidinggevenden en medewerkers leren collectief door aan de dagelijkse functie verbonden projecten. Daarbij wordt het managen gericht op het leren en het bieden van een goede (leer)omgeving. Symbio realiseert dit door gericht te investeren in ontwikkeling en coaching en het bieden van mogelijkheden aan leidinggevenden en medewerkers om van fouten te leren. Medewerkers en leidinggevenden gaan hierdoor meer open staan voor veranderingen, zijn meer flexibel en op meerdere plekken inzetbaar.

## Artikel 3. Afhankelijkheid

### Lid 1. Sturingsrelatie; College van Bestuur - directeur

Het College van Bestuur schept kaders en biedt ruimte op diverse beleidsterreinen waarbinnen de individuele directeuren opereren. Het College van Bestuur bestuurt op hoofdlijnen. Naarmate een aangelegenheid meer consequenties heeft voor externe stakeholders van de stichting, komt het sneller in de invloedssfeer van het College van Bestuur. Het College van Bestuur beslist over het totale onderwijsaanbod van de stichting (samenstelling, schoolomvang, lokalisering, spreiding) en de mate waarin de stichting voorziet in opkomende onderwijsbehoeften in de maatschappelijke omgeving. Verder is de stichting per definitie één werkgever met collectieve verantwoordelijkheid op personeelsgebied. Ten slotte bepaalt het College van Bestuur de organisatie van het secundaire proces.

De directeur is integraal verantwoordelijk voor de leiding van zijn school/IKC en is aanspreekbaar door het College van Bestuur voor de manier waarop hij/zij die verantwoordelijkheid uitoefent. Tot de verantwoordelijkheid van de directeur van de school/IKC behoort in ieder geval de (vormgeving van de) identiteit, respectievelijk, het karakter van de school/IKC.

De bevoegdheden die het bestuur mandateert aan de directeur van de school/IKC zijn vastgelegd in dit managementstatuut en de daaruit volgende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op procesniveau van de stichting. Daarnaast wordt er met elke directeur afspraken gemaakt op het niveau van de school/IKC. De directeur legt tussentijdse- en eindverantwoording af over de afspraken. Naast verantwoording afleggen aan het College van Bestuur zal de directeur ook verantwoording afleggen aan zijn (strategische) omgeving (horizontale verantwoording). Naast deze formele relatie is er een dialoog tussen de directeur en het College van Bestuur in informele bijeenkomsten (werkoverleg).

### Lid 2. Sturingsrelatie; College van Bestuur – diensten

De beleidsmatige en bedrijfsmatige staf en ondersteuning wordt georganiseerd in functionele gebieden: O&K, Spring!, HR&PSA, F&C, F&V en IT. De materiële en personele ondersteuningsprocessen worden zo georganiseerd dat de (financiële) ruimte voor het primaire proces optimaal is en de prijs-kwaliteitverhouding van de secundaire processen op school- en stichtingsniveau optimaliseert.

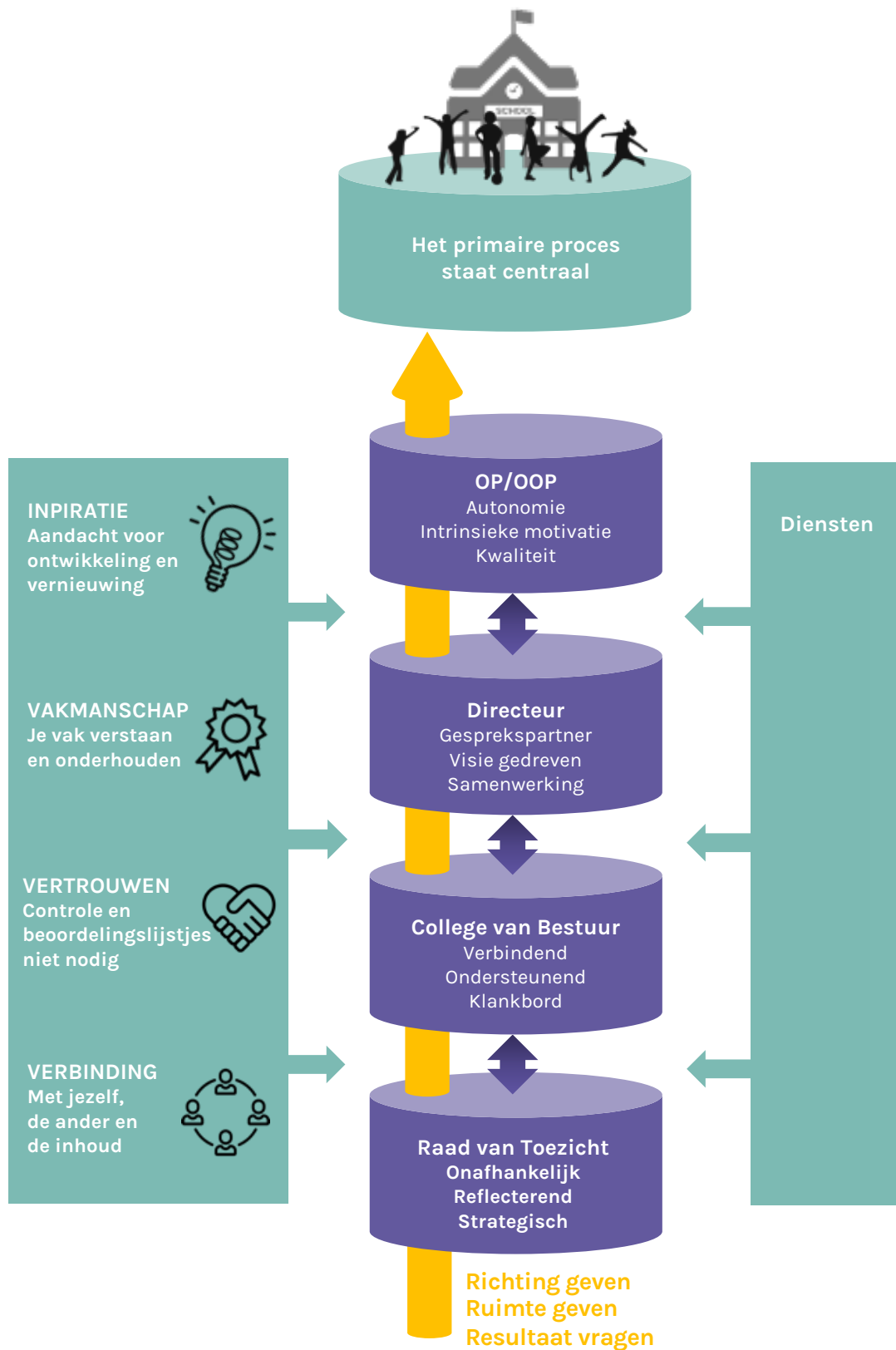
De functionele managers hebben het mandaat van het College van Bestuur hun functioneel gebied te ordenen en te organiseren. De dienst is verantwoordelijk voor de systemen en processen en voor de beleidsvoorbereiding en -uitvoering

binnen zijn functioneel gebied. De verhouding tussen directeur en dienst is er een van procesverantwoordelijkheid van de dienst enerzijds en van resultaatsverantwoordelijkheid van de directeur anderzijds. De diensten hebben de opdracht, bij de voorbereiding en implementatie van beleid het lijnmanagement te betrekken.

### **Lid 3. Partnerschap**

De directeuren, diensten en het College van Bestuur zijn zich bewust van de onderlinge afhankelijkheid en het onderlinge “partnerschap”: ze leren van en met elkaar. Onderling is communicatie, zowel mondeling als schriftelijk, essentieel. Die communicatie wordt gevoerd op basis van openheid, ook - of zelfs juist - als de meningen of belangen soms uiteen liggen. Open houd daarbij ook in dat men elkaar durft aan te spreken (praten “tegen/met” en niet “over” elkaar). De regels van de dialoog en niet de discussie zijn hierin leidend.

Dit ziet er dan schematisch als volgt uit.



## Artikel 4. Raad van toezicht

De Raad van Toezicht vergadert formeel tenminste vier keer per jaar. In de vergaderingen legt het College van Bestuur verantwoording af aan de Raad van Toezicht over het gevoerde en te voeren beleid van de stichting, adviseert de Raad van Toezicht en neemt de Raad besluiten die conform de statuten van de stichting en het reglement Raad van Toezicht zijn voorbehouden aan de Raad. De Raad van Toezicht laat zich adviseren door uit haar leden samengestelde Commissie Onderwijs & Kwaliteit, een Audit- en een Remuneratiecommissie.

## Artikel 5. College van Bestuur

Het College van Bestuur overlegt wekelijks in aanwezigheid van de dienst O&K, HR en de business controller. In dit overleg wordt de algemene gang van zaken besproken, het bestuursbeleid gecoördineerd en neemt het College van Bestuur besluiten.

De taken en bevoegdheden van het College van Bestuur zijn als volgt vastgesteld:

- a) Het College van Bestuur vormt het bestuur van de stichting in de zin van de wet en is belast met het besturen van de stichting en de door de stichting in stand gehouden scholen.
- b) Aan het College van Bestuur komen alle bevoegdheden ten aanzien van de stichting en de scholen toe, met uitzondering van de bevoegdheden die op grond van de statuten expliciet aan de Raad van Toezicht zijn toegekend.
- c) Het College van Bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen en tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt, of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een ander verbindt, mits het College van Bestuur daartoe de toestemming heeft van de Raad van Toezicht;
- d) Het College van Bestuur vertegenwoordigt de stichting in en buiten rechte;
- e) Het College van Bestuur zorgt voor de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige aanwending van de middelen van de scholen verkregen op grond van de wet;
- f) Het College van Bestuur stelt een voorstel vast tot wijziging van de statuten van de stichting;
- g) Het College van Bestuur stelt een voorstel vast tot ontbinding van de stichting;
- h) In het kader van de centraal georganiseerde medezeggenschap overlegt het College van Bestuur periodiek met de GMR van de stichting. In dit overleg komen de instemmings- en adviesverzoeken van het College van Bestuur aan de GMR aan de orde die het bestuur conform de Wet Medezeggenschap Scholen en het reglement GMR dient voor te leggen aan de GMR;
- i) Het College van Bestuur overlegt met de vakorganisaties;
- j) Het College van Bestuur stelt de Raad van Toezicht in kennis van de omvang en aard van zijn nevenwerkzaamheden. Het is het bestuur toegestaan nevenwerkzaamheden uit te voeren, tenzij die werkzaamheden naar het

oordeel van de Raad van Toezicht redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van Symbio.

- k) Het College van Bestuur mandateert de directeur om, binnen de bestuurlijke kaders, de dagelijkse leiding te voeren over een (of meerdere) scholen van Symbio.
- l) Het College van Bestuur stelt eens in de vier jaar een Koersplan vast. Het Koersplan wordt jaarlijks uitgewerkt in een kaderplan, dat jaarlijks wordt geëvalueerd;
- m) Het College van Bestuur neemt besluiten met betrekking tot de instandhouding van de school/IKC waaronder begrepen is de fusie, de bestuurlijke overdracht en wijziging van de grondslag, de verhuizing en de opheffing van een nevenvestiging of dislocatie van de school/IKC;
- n) Het College van Bestuur stelt het (bestuurs)formatieplan vast;
- o) Het College van Bestuur neemt besluiten aangaande de samenwerking met andere instellingen;
- p) Het College van Bestuur neemt besluiten over het verkrijgen, bezwaren en vervreemden van register goederen;
- q) Het College van Bestuur benoemt, schorst en ontslaat de directeur;
- r) Het College van Bestuur stelt de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag vast;
- s) Het College van Bestuur voert de Ontwikkelings- en Waarderingsgesprekken met de directeuren;
- t) Het College van Bestuur stelt het managementstatuut vast;
- u) Het College van Bestuur stelt het medezeggenschapsreglement en het (G)MR statuut vast.
- v) Het College van Bestuur overlegt wekelijks in aanwezigheid van diensten HR, O&K en de business controller. In dit overleg wordt de algemene gang van zaken besproken, het bestuursbeleid gecoördineerd en neemt het College van Bestuur besluiten.
- w) Het voorzitterschap van het maandelijks Strategisch Beraad (de ontmoeting) ligt bij het College van Bestuur
- x) Naast het formele overleg van het College van Bestuur met de directeuren in het Strategisch Beraad overlegt het College van Bestuur maandelijks met een agendacommissie. Hierin wordt het Strategisch Beraad voorbereid.
- y) Tenminste 3 maal per jaar spreekt het College van Bestuur de schoolleiding van elke school/IKC. De agenda van dat overleg wordt, volgens de P&C cyclus, opgesteld aan de hand van de integrale analyse van de betreffende school/IKC.

## Artikel 6. Directeuren

De taken en bevoegdheden van een directeur zijn als volgt vastgesteld:

- a) De directeur blijft bij de uitvoering van zijn functie en bijbehorende werkzaamheden binnen de regels die bij of krachtens de wet- en regelgeving, de statuten, dit managementstatuut, de door het College van Bestuur gestelde beleidskaders en genomen besluiten, de CAO PO en de geldende medezeggenschapsreglementen zijn gesteld, alsmede binnen het in dat kader aan hem verleende mandaat.
- b) De directeur van een school/IKC legt aan het College van Bestuur verantwoording af ter zake de resultaten van de school/IKC. Hij legt daartoe jaarlijks na elk schooljaar een schriftelijke rapportage ter beoordeling voor aan het College van Bestuur. Daarnaast houdt de directeur het College van Bestuur op een nader aan te geven wijze periodiek op de hoogte van de stand van zaken op zijn school/IKC.
- c) De directeur geeft leiding aan zijn school/IKC en is daarvoor eindverantwoordelijk in de richting van het College van Bestuur.
- d) De directeur voert alle taken en verantwoordelijkheden uit die in de bij zijn functie behorende functiebeschrijving zijn opgenomen.
- e) De directeur levert een bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het bovenschools beleid en draagt daarvoor verantwoordelijkheid op stichtingsniveau
- f) Tot de taak van de directeur behoren in elk geval:
  - a. De zorg voor de schoolorganisatie en de kwaliteit van het onderwijs op de school/IKC;
  - b. Hij formuleert de visie van de school/IKC en stelt het schoolplan op n.a.v. het koersplan en de kaderbrief;
  - c. Het geven van vorm en inhoud aan de identiteit van de school/IKC, in overeenstemming met de statutaire doelstelling van de stichting;
  - d. Het leiding geven aan het personeel van de school/IKC en het voorbereiden en uitvoeren van het personeelsbeleid van de school/IKC;
  - e. Zorg dragen dat er met de individuele personeelsleden Ontwikkelings- en waarderingsgesprekken worden gevoerd;
  - f. Het voorbereiden en uitvoeren van het financiële en materieel beleid van de school/IKC;
  - g. De administratieve en beherende taken in de school/IKC;
  - h. Het (met betrekking tot voren genoemde taken) onderhouden van in- en externe contacten in het bijzonder met de leerlingen van de school/IKC en hun ouders/verzorgers;
  - i. Het geven van onderwijs en het verrichten van de daaruit rechtstreeks voortvloeiende werkzaamheden, voor zover de directeur niet geheel is vrijgesteld van het geven van onderwijs;
  - j. Het (laten) opstellen van een onderwijskundig rapport over iedere leerling die de school verlaat, ten behoeve van de ontvangende school;

- g) De directeur is bevoegd tot en verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van de schoolbegroting. Daarbij neemt hij de op bovenschools niveau gestelde beleidskaders in acht.
- h) De directeur van de school/IKC voert namens het College van Bestuur het overleg met de Medezeggenschapsraad van zijn school/IKC.
- i) De directeur van de school/IKC bevordert de participatie en medezeggenschap van de teamleden en de betrokkenheid en participatie van de ouders van zijn school/IKC.

## Artikel 7. Planning & beleid

De directeur, de diensten en het College van Bestuur gaan bij de uitoefening van hun taken resultaatgericht te werk. Dit gebeurt volgens een door het College van Bestuur (na overleg met de gezamenlijke directeuren en diensten) vast te stellen planning & control cyclus. In deze cyclus is zowel op het niveau van de stichting als op schoolniveau sprake van systematische en periodieke strategiebepaling en beleidsplanning. De planning & control cyclus bevat in ieder geval jaarlijkse afspraken en periodieke managementrapportages. De bijeenkomsten van het Strategisch Beraad en de eindverantwoordelijk leidinggevenden worden afgestemd op de planning en control cyclus. De planning en control cyclus staat beschreven in de kaderbrief.

Inrichting van het overleg geschiedt op basis van de besturingsfilosofie en de geschetste verantwoordelijkheidsverdeling.

## Artikel 8. Het Strategisch Beraad

De directeuren, het College van Bestuur en de diensten ontmoeten elkaar binnen het Strategisch Beraad .

Het Strategisch Beraad heeft een tweeledig karakter:

- A. Basis op orde en;
- B. Verdiepend/inhoudelijk

De “basis op orde” ontmoeting heeft een adviesfunctie (gevraagd en ongevraagd) voor het College van Bestuur; zij draagt verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van beleid en stelt Expertgroepen in. Tijdens het Strategisch Beraad vindt voorts informatie-uitwisseling plaats en voortgangsbewaking.

Ten aanzien van de adviesfunctie: aan de directeuren wordt door het College van Bestuur advies gevraagd op al zijn voorgenomen besluiten waarvan het College van Bestuur, alvorens een definitief besluit te kunnen nemen, het advies van de directeuren wenselijk of noodzakelijk acht. De directeuren kunnen het College van Bestuur eveneens ongevraagd adviseren op thema's en onderwerpen waarop zij dit wenselijk achten.

Het voorzitterschap ligt bij het College van Bestuur. De agenda wordt voorbereid door een agendacommissie waarin zitting hebben een vertegenwoordiging van directeuren, het College van Bestuur en diensten.

De “verdiepende/inhoudelijke” ontmoeting geeft ruimte aan onderlinge verdieping, zowel in thema's als in de onderlinge verbinding. Alle deelnemers kunnen op een door henzelf gewenste wijze thema's inbrengen, dilemma's delen en de intellectuele verdieping zoeken.

## Artikel 9. Werkgroepen

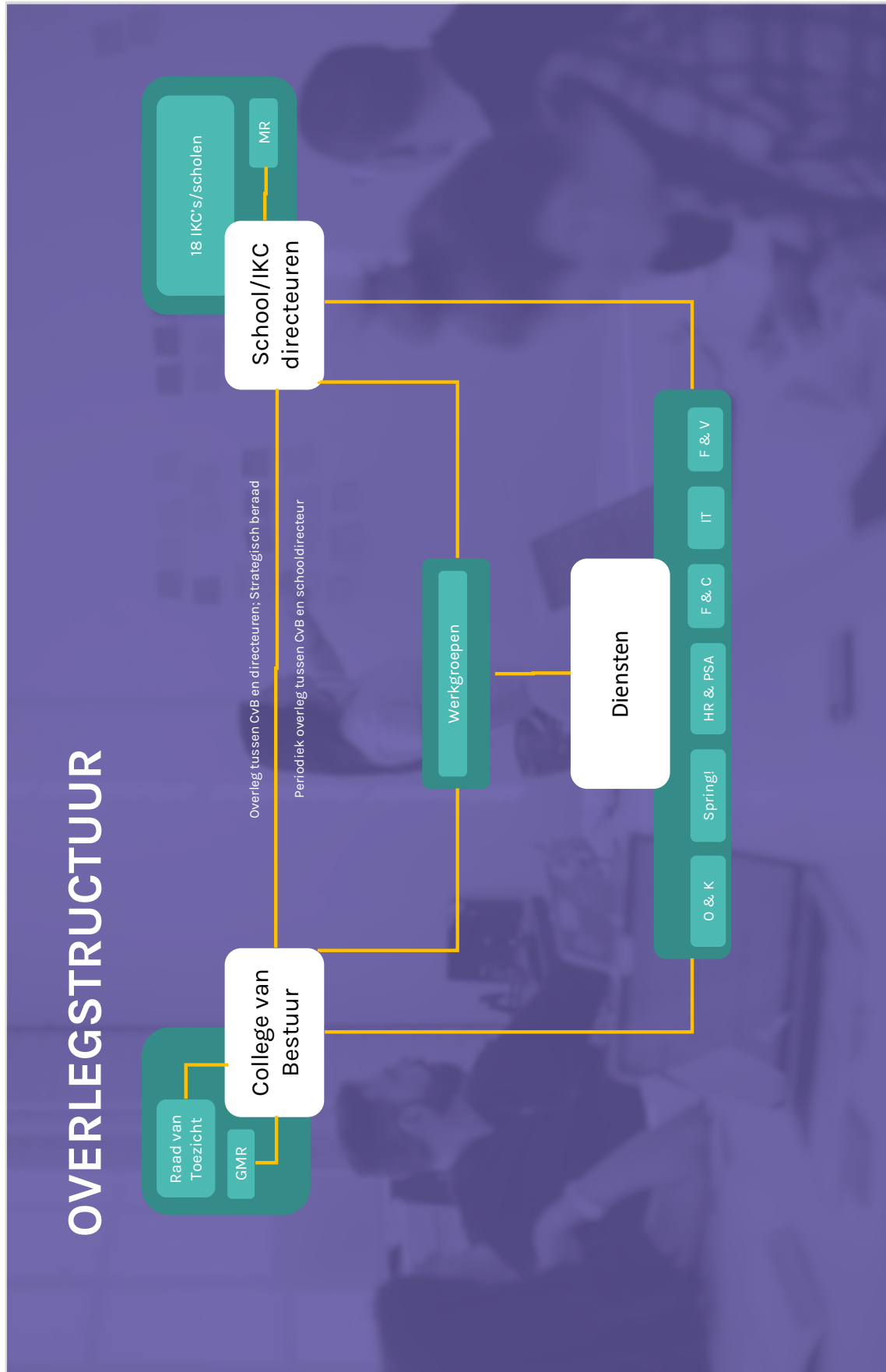
Werkgroepen zullen betrokken worden bij beleidsvoorbereiding en implementatie en uitvoering van beleid. De werkgroepen zijn: HR; Bedrijfsvoering; AVG; Identiteit; Communicatie en O&K.

Het Koersplan is leidend voor de vorming van werkgroepen die een duidelijke opdracht zullen krijgen. Het voorzitterschap ligt bij de dienst en/of het College van Bestuur. De focus zal liggen op beleidsvoorbereiding, beleidsimplementatie en -evaluatie.

Een werkgroep bestaat uit directeuren, diensten en/of College van Bestuur met bijzondere kennis en affiniteit met het onderwerp. In het functiehuis; directeuren, onderdeel van het integraal personeelsbeleid, staat ook beschreven dat van de IKC-directeur nadrukkelijk verwacht wordt dat hij/zij samen met het College van Bestuur invulling geeft aan de sturing van de organisatie.

## Artikel 10. Overlegstructuur

Schematisch ziet het overleg binnen de stichting Symbio er als volgt uit.



## Artikel 11. Overleg GMR

In het kader van de centraal georganiseerde medezeggenschap overlegt het College van Bestuur periodiek met de GMR van Symbio. In dit overleg komen de instemmings- en adviesverzoeken van het College van Bestuur aan de GMR aan de orde die het bestuur conform de Wet Medezeggenschap Scholen en het reglement GMR dient voor te leggen aan de GMR.

