

FUNCTIEPROFIEL

# BESTUURDER

---

STICHTING ORION



Inhoudsopgave

<b>1 Stichting Orion</b>	<b>3</b>
De organisatie	3
De missie en visie	4
De structuur	4
De context	5
<b>2 Bestuurder</b>	<b>6</b>
Taken en verantwoordelijkheden	7
Functie-eisen	7
Persoonlijkheidsprofiel	7
Competenties	7
Bestuurlijke opdracht	8
Arbeidsvoorwaarden	8
<b>3 Procedure</b>	<b>9</b>
Planning	9
Aanvullende informatie	9
Solliciteren	9
Contactgegevens	9

# 1 Stichting Orion

## De organisatie

*Wie in een school van stichting Orion binnen stapt ziet de volle diversiteit van Amsterdam (en de regio) en ervaart dat elke leerling met een speciale onderwijsbehoefte welkom is en wordt gewaardeerd zoals hij/zij is. Het is een voorrecht om bij Orion te mogen werken.*

Stichting Orion biedt openbaar speciaal primair en voortgezet onderwijs in Amsterdam. De stichting is het bevoegd gezag van negen Amsterdamse speciale scholen voor openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs. De scholen bieden onderwijs en begeleiding aan kinderen en jongeren van 4 tot 20 jaar met:

- verstandelijke en/of lichamelijke handicaps of een chronische ziekte (cluster 3);
- psychiatrische en/of gedragsstoornissen (cluster 4).

De stichting heeft vijf scholen voor speciaal onderwijs: Mr. De Jonghschool, Gerhardschool, Van Koetsveldschool, Van Detschool en Drostenburg.

De stichting heeft vier scholen voor voortgezet speciaal onderwijs: Orion College Noord, Orion College Drostenburg, Orion College Zuid en Orion College Zuidoost. Vanwege de goede kwaliteit van het onderwijs heeft het ministerie van OC&W vijf van de Orion scholen de status excellente school gegeven. Orion bevordert de kwaliteit door scholing en een intensieve auditstructuur.

De scholen zijn verspreid over de stad. Mede door het openbare karakter van de stichting is de leerling populatie zeer divers van samenstelling: een weerspiegeling van de Amsterdamse bevolkingssamenstelling.

Orion biedt onderwijs aan leerlingen die vanwege zeer ernstige fysieke, psychische en emotionele problemen niet aan het reguliere onderwijs kunnen deelnemen. Ze krijgen onderwijs aan de hand van een Ontwikkelingsperspectiefplan, waarin het individuele perspectief is vastgelegd. Hierin spelen ook zorgaanbieders en ouders hun rol. Orion gaat uit van wat de leerling wél kan, waardoor de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerling niet uitsluitend wordt bepaald door de speciale onderwijsbehoefte, maar de leerling de kans krijgt zich zo volledig mogelijk te ontplooien. De zorg en lesmaterialen zijn afgestemd de onderwijsbehoefte van de individuele leerling. Op de scholen werken vakbekwame leerkrachten, ondersteunend personeel en directeuren die zijn opgeleid om de educatie en ontwikkeling van deze leerlingen optimaal vorm te geven. In verband met de consequenties van actuele wet- en regelgeving, heeft elke school een zorgcoördinator in dienst.

Bij Orion werken in totaal ruim 360 personeelsleden en de leerling populatie bedraagt ruim 1.100 leerlingen.

Binnen Orion zijn er drie bedrijfsonderdelen die specifieke aandacht verdienen:

- **Het Expertisecentrum**

Het Expertisecentrum Orion helpt het reguliere onderwijs met vraagstukken over leerlingen met speciale onderwijsbehoeften. Zij geven advies, begeleiding en training op leerling-, leerkracht-, en schoolniveau.

Op deze wijze wordt de unieke expertise van het centrum, opgebouwd binnen de scholen van Orion, zowel in- als extern ingezet voor de optimale onderwijskwaliteit voor de leerlingen en van de (andere) scholen. Hierdoor heeft Orion zich in het Amsterdamse onderwijsveld gepositioneerd als toegankelijke, innovatieve expert op het gebied van het ontwikkelen van kwalitatief goed onderwijs voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften.

- **De Werkstraat**

Doel van de Orion Werkstraat is de verbetering van de voorbereidende activiteiten en de activiteiten voor arbeidsinpassing van de leerlingen; duurzaam verbeteren van de routes naar stage, werk en beschut werk. Daartoe is een gezamenlijke werkmethode ontwikkeld gericht op arbeidsvoorbereiding, -inleiding en -toepassing. Het overkoepelende stagebureau coördineert de scholing op werknemersvaardigheden, de uitstroom en bestendinging van de leerlingen. Vanuit deze positie worden ook nieuwe trajecten ontwikkeld om ervoor te zorgen dat het onderwijs nog beter aansluit op de arbeidsmarkt.

- **De Werkplaats**

De Werkplaats organiseert Orionbrede scholingen en andere professionaliseringsactiviteiten. Daarnaast is de Werkplaats dé plek voor kennisdeling binnen Orion.

### **De missie en visie**

'Orion is dé plek waar alle kinderen en jongeren uit Amsterdam en omgeving met een zware ondersteuningsbehoefte een veilige plek vinden en een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn. Stichting Orion stelt de zelfredzaamheid van haar leerlingen hierin centraal.'

De kernwaarden van de stichting zijn veiligheid (fysiek veilige omgeving) en respect (omgangsvormen).

In het strategisch beleidsplan 2015-2020 "Onderwijs voor het leven; Leren voor de toekomst in wonen, werken, welzijn" beschrijft Orion haar visie: "In 2020 staat Orion in Amsterdam en omgeving bekend als autoriteit op het gebied van speciale onderwijsbehoeften". De pijlers onder deze visie zijn: Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken en welzijn; Samen passend – intern en extern partnerschap; Samen lerend -leren van en met elkaar en De basis is en blijft op orde.

### **De structuur**

De stichting kent sinds 2012 een dualistisch bestuursmodel met een bestuurder en een onafhankelijke raad van toezicht.

De raad van toezicht is de werkgever van de bestuurder. De raad van toezicht houdt toezicht op het functioneren van het bestuur, op de algemene gang van zaken binnen stichting Orion en op de scholen die onderdeel uitmaken van de stichting. Ze bestaat momenteel uit zes leden. De raad van toezicht verricht haar werkzaamheden, conform de Code Goed Bestuur van de PO-Raad, op basis van een toezichtkader. Aangezien Orion een stichting is met openbare scholen heeft ook de gemeenteraad een toezichthoudende taak.

De bestuurder legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De bestuurder heeft de integrale leiding, met de bijbehorende vertegenwoordiging buiten de organisatie. De bestuurder stuurt de directeuren van de scholen en het stafbureau aan.

Een aantal taken (bedrijfsvoering, huisvesting, facilitair management en juridische dienstverlening) is extern uitbesteed.

Het stafbureau is een servicebureau ten dienste van de gehele organisatie. Het heeft expertise op het terrein van onderwijskwaliteit, personeel, financiën, ICT en communicatie.

Elke school wordt aangestuurd door een integraal verantwoordelijke (locatie) directeur. De scholen bespreken school-specifieke zaken met de medezeggenschapsraad (MR). De bestuurder bespreekt het Orion-brede beleid met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

## **De context**

Orion staat er financieel en inhoudelijk dus zeer goed voor. Orion heeft daarnaast een unieke positie verworven in Amsterdam en dat maakt haar een krachtige speler in het brede Amsterdamse onderwijsveld. Ze is goed voorbereid op de consequenties van actuele en toekomstige wet- en regelgeving.

Tegelijkertijd biedt Orion haar diensten aan in een dynamisch krachtenveld: de Orionscholen en de omgeving waarin zij opereren, zijn continu in beweging en dat vraagt om overzicht, regie en situationele sturing.

Een zekere omvang is noodzakelijk om een school financieel voldoende toe te rusten, de bedrijfsvoering veilig te stellen, de kwaliteit van medewerkers te garanderen en de meerjarige continuïteit te verzekeren. Orion kiest nadrukkelijk voor opties die kansrijk zijn voor genoemde bedrijfsvoering, continuïteit en kwaliteit en die aansluiten bij de missie en visie. Dat heeft geleid tot de huidige gezonde financiële positie, tot het zeer goede imago van Orion met betrekking tot de onderwijskwaliteit en tot de innovatieve wijze waarop Orion haar leerlingen in een geïndividualiseerde leerlijn naar optimale ontwikkeling begeleidt en opleidt. Deze sterke positie biedt een uitstekende basis voor de toekomstige ontwikkeling en een volgende fase van Orion.

Een aantal belangrijke ontwikkelingen die invloed hebben op het aanbod van Orion zijn:

- **Transitie Jeugdhulp en JGGZ – overgang personeel naar zorgaanbieder**  
In de Jeugdwet en de Wet passend onderwijs is bepaald dat gemeenten en samenwerkingsverbanden van schoolbesturen een plan moeten maken waarin ze beschrijven hoe ze de jeugdhulp en het passend onderwijs willen organiseren. Leerlingen die speciaal onderwijs volgen, doen regelmatig een beroep op jeugdhulp. Vaak is zowel de ondersteuning in het speciaal onderwijs als in de specialistische jeugdhulp gericht op dezelfde problematiek. Onderwijs en jeugdhulp kunnen elkaar dus versterken. Scholen voor speciaal onderwijs bieden om deze reden vaak 'onderwijszorgarrangementen' aan. Dit zijn arrangementen waarbij onderwijs en zorg aan gezamenlijke doelen werken volgens het één-kind-één-plan principe. Het arrangement wordt direct of indirect gefinancierd uit onderwijsbekostiging en uit een tweede bekostigingsstroom. De manier waarop dit gebeurt is variabel, meerdere varianten jeugdhulp en onderwijsondersteuning zijn mogelijk. Er wordt nu toegewerkt naar een manier waardoor individuele voorzieningen niet per school worden aangevraagd, maar waarbij een school aanspraak kan maken op een bepaalde zorginzet. Voor Orion betekent dit concreet dat verpleging, schoolmaatschappelijk werk en hulpverleners niet meer in dienst zullen zijn bij Orion, maar bij zorgaanbieders.
- **Passend onderwijs**  
De invoering van passend onderwijs was de afgelopen jaren een van de bepalende ontwikkelingen voor Orion. De kennis en expertise van Orion werden nog relevanter voor andere organisaties binnen en buiten het onderwijsveld. Vanuit het Expertisecentrum is in het kader van de nieuwe rol van speciaal onderwijs binnen het stelsel passend onderwijs, met een aantal samenwerkingsverbanden een meerjarig contract gesloten voor de ondersteuning aan het regulier onderwijs in het betreffende samenwerkingsverband. Die ondersteuning varieert van onder andere hulp bij (ouder)gesprekken en overlegsituaties, praktijkgerichte hulp, (kortdurende) observatietrajecten tot satellietklassen van Orion in scholen voor regulier en speciaal basisonderwijs. Daar waar geen contract is afgesloten is wel regelmatig (bestuurlijk) contact en bestaat wederzijds de intentie om tot een goede inhoudelijke samenwerking te komen. Orion is een aanbieder van zware ondersteuningsarrangementen.

Belangrijke overlegstructuren en samenwerkingsverbanden in het Amsterdamse krachtenveld zijn:

- Overlegstructuur met gemeente Amsterdam en zorgaanbieders  
Er is jaarlijks overleg (op bestuurlijk en ambtelijk niveau) met de gemeente Amsterdam. In separate overleggen wordt gesproken over de huisvesting en de veiligheid. Tenslotte is er een overlegstructuur met zorgaanbieders zoals Altra Jeugdzorg, de Bascule, Cordaan, Reade, MEE, Willem Schrikkergroep, Lijn 5, Jeugdbescherming, Amsta en Triversum.
- De Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam en Overleg Speciaal Onderwijs  
In het kader van de samenwerking binnen de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam heeft Orion met de zeven andere schoolbesturen voor primair en speciaal onderwijs in Amsterdam een vereniging opgericht om gezamenlijke activiteiten in onder te brengen. Daarnaast wordt binnen de Federatie ook besproken hoe in de diverse wijken de ondersteuning van passend onderwijs door Orion georganiseerd kan worden. Samen met met name de schoolbesturen van Altra, Kentalis, Viertaal en De Bascule is regelmatig overleg en wordt onder andere gewerkt aan praktijkgericht onderzoek (Altra) en leerklimaatgericht onderzoek, inrichting van en uitwisseling tussen het cluster 4 onderwijs in Amsterdam (Altra en de Bascule).
- BBO en OSVO  
Orion participeert in het Breed Bestuurlijk Overleg: het overleg van schoolbesturen in het primair onderwijs en het speciaal onderwijs in Amsterdam. Het BBO is een belangrijke partner van de gemeente bij de ontwikkeling en uitvoering van onderwijs- en jeugdbeleid. Orion is ook lid van het OSVO, bestaande uit alle schoolbesturen van het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs in Amsterdam. Dit lidmaatschap is van belang voor de ontwikkeling van passend onderwijs: daarvoor is nodig dat de samenwerking tussen regulier voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs specifiek wordt vormgegeven.

## 2 Bestuurder

In verband met het naderende vertrek van huidige bestuurder is de raad van toezicht van stichting Orion op zoek naar een ondernemende, verbindende, nieuwsgierige, ambitieuze en gedreven

---

# BESTUURDER

---

die stichting Orion verder tot een onmisbare, volwaardige partner in het Amsterdams (onderwijs)veld en daarbuiten maakt; die de continue veranderende context vertaalt in het juiste handelingsperspectief, waarbij duidelijke keuzes worden gemaakt en prioriteiten worden gesteld vanuit het belang van de leerlingen; die een heldere visie heeft op de rol van speciaal onderwijs in de brede context; die in staat is om, met kennis van in- en externe ontwikkelingen, de samenwerking met reguliere en nieuwe partners te borgen en verder te ontwikkelen ten behoeve van de kwaliteit en relevantie van haar aanbod; die de inhoudelijke visie heeft om het 'Orion van morgen' te percipiëren en uit te dragen; die de daadkracht en het natuurlijk gezag heeft om die visie gezamenlijk te realiseren; die daarbij innovatieve wegen onderzoekt die bijdrage tot de missie en visie; die kansen herkent en benut; die zijn/haar ambitie wil verbinden aan die van stichting Orion.

## **Taken en verantwoordelijkheden**

De raad van toezicht maakt op periodieke basis afspraken met de bestuurder met betrekking tot beleidsdoelstellingen en bijzondere aandachtspunten. De taken en verantwoordelijkheden van de bestuurder zijn de basis voor het beoordelingskader dat de raad van toezicht hanteert.

De bestuurder is integraal verantwoordelijk voor:

- het waarborgen van de onderwijskwaliteit en de ontwikkeling van de leerlingen;
- het strategisch positioneren van de stichting;
- het onderhouden van een goede verbinding met stakeholders;
- het bewaken en versterken van het financieel beheer van de stichting;
- het op orde houden van de bedrijfsvoering;
- het inspirerend leiden van de organisatie;
- het realiseren van een goede samenwerking met de raad van toezicht.

## **Functie-eisen**

- Academisch denk- en werkniveau.
- Brede kennis van en inzicht in het (speciaal) onderwijs en aantoonbare kennis van het totale speelveld (jeugdzorg/gemeente/rijk/passend onderwijs/regio).
- Ruime ervaring in een eindverantwoordelijke positie binnen het speciaal of regulier onderwijs of binnen een van de aanpalende gebieden, zoals de zorg.
- Heldere visie op de rol van speciaal onderwijs in passend onderwijs.
- Aantoonbare kennis en vaardigheden op het gebied van modern bestuurlijk leiderschap.
- Transparante verdeling van functies, taken en rollen kunnen bewaken.
- Kennis van (onderwijs)financiën en bedrijfsvoering. Kunnen sturen op borging van de financiële en bedrijfsvoeringpositie (of als opdrachtgever kunnen fungeren) en de kwaliteit van het onderwijs en van de organisatie.

## **Persoonlijkheidsprofiel**

De bestuurder heeft hart voor het speciaal onderwijs en is actief voorstander van openbaar onderwijs.

Hij/zij is van nature nieuwsgierig, zorgt voor het binnenhalen van nieuwe kennis en innovatieve ontwikkelingen. Heeft in zijn/haar handelen altijd de doelstelling van Orion voor ogen, het perspectief van de ontwikkeling van de leerling heeft daarbij het primaat. Hij/zij is laagdrempelig, kan goed luisteren, heeft inlevingsvermogen, toont respect, wekt vertrouwen en staat open voor andere visies. Hij/zij heeft de persoonlijkheid die in het Amsterdamse speelveld de handen opeen krijgt voor samen werken en samen delen, heeft natuurlijk gezag. Strijdvaardig als het moet, met humor en relativiseringsvermogen als het kan, beweegt hij/zij zich in de diverse netwerken en overleggen. Hij/zij geeft houvast in onzekere situaties, denkt drie stappen vooruit en vertoont lef en veerkracht, ook bij tegenslag. Is ondernemend, integer en communicatief. Is in staat tot zelfreflectie en zelfmanagement. Heeft er plezier in leiding te geven aan het iteratieve proces richting de stip op de horizon, te weten: kwalitatief goed onderwijs voor de leerlingen, met het beste personeel in een (financieel) gezonde organisatie.

## **Competenties**

### *Visie*

- Moderne visie en beleid op onderwijs, personeel en organisatie. De visie dient te getuigen van inzicht in ontwikkelingen in de brede context, die impact hebben op de missie van de stichting.
- Binnen de wettelijke mogelijkheden, indien nodig, buitengewone initiatieven ontplooiën ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs.

### *Strategie*

- Strategisch, inhoudelijk en verbindend leiderschap, zowel intern als extern.
- Verenigt een helicopterview met oog voor belangrijke details.
- Strategische ambassadeur van en lobbyist voor Orion: in staat om in een complex speelveld de juiste allianties te sluiten en te onderhouden. Verwerft zich meteen een positie in het veld.

### *Omgevingsbewustzijn*

- Anticiperen op relevante ontwikkelingen in de omgeving.
- Effectief stakeholdermanagement gericht op het optimaliseren van onderlinge relaties, onderwijsprocessen en leerresultaten.
- In staat zich in diverse culturen en binnen de diversiteit van leerlingen effectief en empathisch te manifesteren.
- Het vermogen om doel, unieke kennis en expertise te vertalen naar een aantrekkelijke propositie voor andere partijen in en buiten het veld. Heeft het vermogen de propositie ook te vertalen naar nieuwe financiële en inhoudelijke kansen.
- Verbindend vermogen.
- Openstaan voor signalen in de organisatie (open deur).

### *Resultaatgerichtheid*

- Formuleren van (onderwijs)opbrengsten en resultaten.
- Monitoren van te bereiken resultaten vanuit het principe van een gedeelde verantwoordelijkheid.
- Bewaken van de onderwijskwaliteit en het rendement.
- Verder ontwikkelen van stichting Orion als lerende organisatie.

### **Bestuurlijke opdracht**

De bestuurlijke opdracht bestaat uit drie componenten:

- Borgen: de afgelopen jaren is door Orion veel en goed werk verricht: haar leerlingen én andere scholen plukken daar nu de vruchten van. De bestuurder is in staat de positieve financiële positie en het niveau van de organisatie en van de kwaliteit te borgen, ook bij veranderende omstandigheden.
- Bouwen: de bestuurder bouwt op deze inhoudelijke en financiële basis ambitieus voort. Hij/zij daagt in- en externe stakeholders uit zich te verbinden aan het bouwen aan de volgende fase. Hij/zij is geëquipeerd op deze basis mét anderen Orion duurzaam verder te ontwikkelen. Hij/zij onderbouwt de ontwikkeling op basis van een aantal toekomstscenario's voor Orion: zo wordt verkend langs welke weg de kwaliteit van onderwijs, expertise, zorg en aansluiting bij de arbeidsmarkt voor de leerlingen optimaal kan worden bestendig en verduurzaamd. Op basis van een preferent scenario formuleert hij/zij vervolgens de toekomstige positie van Orion en de daarbij behorende prioriteiten.
- Uitbouwen: op basis van het toekomstscenario, de onmisbare expertise en het unieke aanbod vindt de bestuurder nieuwe bronnen, wegen en partners voor het financieren en faciliteren van de gewenste ontwikkelingen en innovaties. Daarmee zet Orion een aantal significante stappen in de volgende fase.

De bestuurder expliciteert de bestuurlijke opgave, neemt daar verantwoordelijkheid voor, voert regie op de uitvoering ervan en is aanspreekbaar op de realisatie van de opgave.

### **Arbeidsvoorwaarden**

De arbeidsvoorwaarden van de bestuurder zijn conform de CAO bestuurders PO en binnen de kaders van de WNT. De klasseindeling D is van toepassing.



### 3 Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo & Partners, in de personen van Sandra Lutchman, senior consultant en Gerard Wesselo, partner. De consultants voeren gesprekken met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken.

#### Planning

Voordracht van kandidaten : 3<sup>e</sup> week maart 2018  
Eerste ronde selectiegesprekken : 4<sup>e</sup> week maart 2018  
Tweede ronde selectiegesprekken : 1<sup>e</sup> week april 2018

Een assessment kan deel uitmaken van de procedure.

#### Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar [www.orion.nl](http://www.orion.nl).

#### Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website [www.wesselopartners.nl](http://www.wesselopartners.nl).

#### Contactgegevens

mr. Sandra Lutchman  
senior consultant

Wesselo & Partners | Selection as art

Mirjam Kool  
officemanager

telefoon: 030 275 84 46  
internet: [www.wesselopartners.nl](http://www.wesselopartners.nl)