

**Datum bijeenkomst** Dinsdag 3-12-2019

**Plaats** Stafbureau Orion

**tijd** 18.30 – 21.30 uur

## Verslag

### Overzicht aanwezigen en (afwezigen)

	Personeelsgeleding		Oudergeleding
<b>SO</b>			
<b>Cluster 3</b>	Drostenburg	Esther Niemans duo met Merijn Bartman	Daniëlle van der Wiel
	Van Koetsveld	Urmila Munshi Mariam Bakhuis-el Bouchaibi	(Tessa van Dorp)
<b>Cluster 4</b>	De Jongh	(Gerhilde van Zijverden) duo met Maarten Groot	Vacature
	Gerhard	Vacature	Vacature
	Van Det	(Marieke Breuring)	Marjolein van Mierlo
<b>VSO</b>			
	OC Drostenburg	Paul Brassé	Monique Dames
	OC Noord	Jack De Jong	Jeroen Lisser
	OC Zuidoost	(Vera Jap Tjoen San)	Vacature
	OC Amstel	(Jetse Smith)	Monique Potuyt
<b>Bestuur</b>		Annette van der Poel	
<b>Voorzitter</b>		Esther Niemans	
<b>Ambtelijk secretaris</b>		Hans Versteegh	

Agenda	Verslag
<b>Vooraf</b>	<p><b>De Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA).</b></p> <p>Nicole Spee stelt zich voor, zij werkt sinds 1 februari bij Orion als personeelsadviseur. Nicole geeft een toelichting op de WNRA, de wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Hierover is een brief gestuurd naar alle Orionmedewerkers. Vanaf 1 januari zullen de onderwijsmedewerkers geen ambtenaar meer zijn. Werknemers in het openbaar onderwijs komen in dezelfde rechtspositie als die in het bijzonder onderwijs. Dit heeft geen gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden.</p> <p>Wat wel verandert is dat de Wet Arbeidsmarkt In balans van toepassing gaat worden, met daarin afspraken over opeenvolging van tijdelijke contracten en de wettelijke transitievergoeding. Daar moet in de begroting rekening mee worden gehouden. Ook omdat de regels bij het aanzeggen van ontslag veranderen en er administratief meer werk zal zijn. Nieuw is dat ontslag na langdurige ziekte of vanwege bedrijfseconomische redenen via het UWV zal lopen; ontslag om een andere reden via de kantonrechter. Gesprek.</p>

Nicole deelt de brief uit waarin een en ander wordt toegelicht.  
Zie [hier](#).

### **Actualisering van het functieboek.**

Nicole: voor de vakantie is een overleg geweest met P en O medewerkers van de federatie openbaar onderwijs Amsterdam over het overgaan van de huidige situatie naar een generiek functiehuis.  
Vorig jaar maart heeft Annette tijdens de GMR-vergadering de presentatie hierover van bureau Leeuwendaal toegelicht.

Ter verduidelijking van wat een generiek functieboek is deelt Nicole een tabel uit met een voorbeeld van een functiematrix. Zie [hier](#).  
Nicole licht toe.  
Het is de bedoeling om het functiehuis helderder en loopbaanpaden inzichtelijker te maken.  
Met een generiek functiehuis kan je veel makkelijker opschalen als iemand aan de functie-eisen voldoet. Bijvoorbeeld een conciërge die in de loop der jaren veel andere taken heeft gekregen.

Op dit moment zijn er bij de federatie 90 functies bekend waarvan er 26 beschreven zijn. Het is niet te doen om alle 90 functies te beschrijven.  
Met een generiek functiehuis kan je bijvoorbeeld voor de ondersteuner op verschillende niveaus beschrijvingen maken met daarin de functievereisten.  
Dit geeft een veel overzichtelijker functieboek, waar alles in past.

De uitgedeelde matrix is nog door Leeuwendaal opgesteld en geeft aan hoe het er uit zou kunnen zien.  
Annette: ondertussen heeft de federatie besloten niet verder samen te werken met bureau Leeuwendaal.  
Met de federatie zal verder gekeken worden naar een generiek functiehuis, met als uitgangspunt het functiehuis dat de Stichting Westelijke Tuinsteden ontwikkeld heeft.

Merijn: wat gaat er nu gebeuren?  
Nicole: dit kan niet heel snel, het moet op een goede zorgvuldige manier de organisatie in worden gebracht.  
Nicole heeft naast matrix van Leeuwendaal inzicht gekregen in het functieboek van StWT. Nu moet het concreter worden.  
De intentie is voor de zomer een heel eind op weg te zijn; implementatie volgend schooljaar zou heel mooi zijn.

Esther: dit gaat uit van de federatie. Wat is de rol van de verschillende GMR-en?  
Nicole: met de GMR van Orion zal over iedere stap gesproken worden.  
Zodra er een concreet voorstel ligt zal dit ter instemming aan de GMR worden voorgelegd.  
Gesprek.

Annette noemt het voorbeeld van de conciërge. Deze zitten nu in schaal 4. Een aantal conciërges heeft een opleiding tot pedagogisch conciërge gedaan. Bij Orion zitten deze nog steeds in schaal 4. Binnen een generiek functiehuis kan de conciërge met een pedagogische aantekening naar 5 doorschuiven, terwijl er ook conciërges in schaal 4 zijn.  
Deze doorgroeimogelijkheden zijn nieuw.

Merijn vindt het heel positief, denkt wel dat het voor het personeel een enorme verandering zal zijn; het is een nieuw manier van denken.

Monique vindt het niet alleen positief. Zij kent hetzelfde verhaal van de reorganisatie bij de politie, waar mensen die niet in een functie terecht komen tussen het wal en het schip kunnen vallen. Wat gebeurt er met deze mensen?  
Nicole: bij Orion heeft iedereen al een functie in het functieboek en die functies komen in het nieuwe functiehuis.  
Annette: bij Orion wordt heel goed opgelet dat er geen onbevoegd personeel is. Ook door de inspectie houdt dat goed in de gaten.

Esther: als de GMR of MR hier klachten over verneemt, moet dat ter sprake gebracht worden. Zij ziet als grote winst de toegenomen doorgroeimogelijkheden.

	<p>Maarten vindt het jammer dat goede leerkrachten in hun functie alleen meer kunnen verdienen door over te stappen naar een managementfunctie. Nicole: maar juist daarvoor is destijds de functiemix ingericht.</p> <p>Gesprek over beloning.</p> <p>Esther stelt voor dit onderwerp in de loop van het voorjaar op de agenda van de GMR te zetten. Annette stelt voor dat dan met een aantal mensen voor te bereiden. Goed plan, Marjolein zal namens de oudergeleding aansluiten bij de personeelscommissie van de GMR.</p>
<b>1. Opening en vaststellen agenda</b>	<p>Esther opent de vergadering met een voorstelronde. Als toehoorder zijn aanwezig: Monique, ouder van het Orioncollege Noord en Marjolein, ouder van de Van Detschool.</p> <p>De agenda wordt vastgesteld.</p>
<b>2. Verslag 1-10-2019</b>	<p>Blz.4 pnt 8 Paul: scholen hebben naast parkeervergunningen ook parkeeronthefingen. Annette: in het gesprek met gemeente ging het over parkeervergunningen.</p> <p>Het verslag wordt vastgesteld. Merijn zou het verslag van de GMR-vergadering graag eerder, voor de MR-vergadering op school, ontvangen. Afgesproken.</p>
<b>3. Mededelingen</b>	<p>Annette:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Vervroegd pensioen Merel Eekman per 1-1-2020.</li> <li>o Afscheidsreceptie Merel - tevens nieuwjaarsborrel Orion - 9 januari in de OSCAM.</li> <li>o Vacature schoolleider voor OC Zuidoost intern en extern uitgezet; BAC is ingericht.</li> <li>o Aanvraag inspectie-onderzoek OC Amstel voor goed/excellent.</li> <li>o DGO d.d. 26 november jl. Drie keer per jaar vindt overleg plaats met de vakbonden. Dit keer ging het vooral over het lerarentekort. Over hoe dat te bestrijden is men het niet altijd met elkaar eens; Wel dat het nog een aantal jaren zal duren.</li> <li>o Studiereis auditoren okt-19 naar Schotland (maart 2020 presentatie in GMR-vergadering)</li> <li>o Bijeenkomsten: 9-jan-20 nieuwjaarsborrel/afscheid Merel; 11-feb-20 leerling-event; 18-mrt-20 Orion-event / speciaal onderwijs event; ook de ouders zullen hiervoor uitgenodigd worden. 4-jun-20 "Summer School", symposium + feest.</li> </ul>
<b>4. 8 maandsrapportage aan de raad van toezicht</b>	<p>De 8-maandsrapportage staat ter informatie op de agenda van de GMR. Esther stelt voor het per bladzijde te bespreken.</p> <p>Blz.4 Esther: gaan alle scholen van Orion werken aan traumasensitief onderwijs. Annette: ja.</p> <p>Blz.5 Danielle: is het onderzoek naar de specialistische jeugdzorg in opdracht van de gemeente? Annette: ja, het zou leuk zijn om als er een rapportage is, die met de GMR te bespreken.</p> <p>Blz.6 Annette legt, naar aanleiding van een vraag van Marjolein, de keuze voor een nieuwe Arbodienst uit. Landelijk is het ziekteverzuim in het speciaal onderwijs hoog. Dat willen we naar beneden brengen. Het is een zoektocht naar de beste bij Orion passende Arbo-aanpak. We hadden een bedrijfsarts die erg werkte vanuit een medisch model. Met de nieuwe arbodienst wordt, samen met de medewerker, meer gekeken naar wat je nog wel kan doen in een school. (Zie ook verslag 1-10-2019)</p>

	<p>Gesprek over ziekteverzuim.</p> <p>Blz.8 Maarten: bij 3.1.1 staan een aantal baten die niet meegenomen zijn. Bij 3.1.3 staat dat ze wel meegenomen zijn. Annette: 3.1.1 betreft de, voorzichtige, begroting. Met wat er in de loop van het jaar binnengekomen is kan je een prognose geven van waar je het jaar mee eindigt:3.1.3.</p> <p>3.1.2 Marjolein vraagt een toelichting op de 271K die meer is uitgegeven dan begroot. Annette: het blijkt aan het eind van het jaar dat er een aantal dingen gebeurd zijn die niet of onvoldoende begroot zijn. Een van de speerpunten is dat de directeuren moeten leren meer integraal te managen.</p> <p>Blz.12 Annette: in het staatje zie je bij Orion totaal dat dit jaar voor het eerst het leerlingaantal in oktober hoger is dan in februari.</p> <p>Over de managementrapportage zijn geen vragen.</p> <p>Annette heeft met de raad van toezicht afgesproken dat het cijfermatige deel en het verhalende deel in één document opgenomen zullen worden.</p>
<p><b>5. Jaarplan en begroting 2020</b></p>	<p>Esther licht de procedure toe: vandaag is de eerste bespreking, na een toelichting door Annette en een eerste ronde vragen zullen afspraken gemaakt worden over de verdere besluitvormingsprocedure. Gebruikelijk is dat alle opmerkingen en vragen vanuit de GMR verzameld worden en door de commissie financiën met Annette besproken. Annette zal de schriftelijke vragen schriftelijk beantwoorden. Eventueel zal er nog een overleg met de commissie plaatsvinden.</p> <p>Annette: in de inleiding worden heel kort de highlights, de speerpunten voor 2020 geschetst, met name die met betrekking de onderwijskwaliteit. Het behouden als personeel is als belangrijk nieuw speerpunt toegevoegd.</p> <p>Vorig jaar is het strategisch beleidsplan voor vier jaar vastgesteld. Dit plan heeft vier pijlers die elke keer terugkomen. De kinderen moeten het niet alleen goed hebben in onze scholen. Een belangrijke pijler is dat het onderwijs moet gaan over een toekomst in werken, welzijn en wonen, over het vergroten van de zelfredzaamheid van de kinderen.</p> <p>Ook de andere pijlers krijgen steeds meer vorm, vooral Samen passend. Er komt steeds meer vraag naar expertise vanuit het regulier onderwijs. Orion komt in Amsterdam steeds meer bekend te staan als een stichting waar expertise is, waar je wat van kan leren. Deze pijler is ook erg belangrijk en willen we flink uitbouwen.</p> <p>De pijler Basis op orde gaat over het goed op orde houden van de structuur, over kritisch blijven op de kwaliteit van het onderwijs, maar ook over het financieel beheer en de bedrijfsvoering.</p> <p>De ordening van de begroting is dit jaar zo gemaakt dat je kunt zien waar, voor welke pijler extra geld is opgenomen. Als bijlage wordt nog een samenvatting van het strategisch beleidsplan toegevoegd.</p> <p>De begroting komt behoorlijk negatief uit. Er moet veel geld naar het behouden en werven van personeel. Omdat de raad van toezicht graag wil weten wat werkelijk moet en wat fijn zou zijn om te doen zal in de volgende versie nog een kolom toegevoegd worden.</p> <p>Vragen. Blz.5 Merijn ziet een paar uitdagingen bij Boeien en binden van personeel. Hoe ga je het doen? Hoe wordt aan het personeel bekend gemaakt wordt dat deze mogelijkheden er zijn? En in welke vorm gaat de directie er actief gehoor aan gaat geven? Daarbij wringt het met het tekort aan personeel en met het gegeven er veel zieken zijn.</p> <p>Marjolein: als je de juiste mensen wil aantrekken moet de arbeidsmarktcommunicatie ook goed zijn. Bijvoorbeeld wat bied je dat andere</p>

	<p>scholen niet bieden. Marjolein zou graag meer inzicht willen in hoe Orion met werving bezig is.</p> <p>Annette: we zijn een paar dingen aan het uitzoeken om op een eigentijdse manier aan werving te kunnen doen. Zo zijn we bijvoorbeeld met de federatie voor openbaar onderwijs bezig een app te maken voor invalleeërkrachten.</p> <p>Er zal niet veel geïnvesteerd worden in dure advertenties. Het blijkt dat de meeste medewerkers bij Orion komen via het zittend personeel.</p> <p>Blz.12 pnt 11 Esther: wat is het onderwijszorgteam. Annette: dat is op iedere school anders, zal verder uitgeschreven worden.</p> <p>Blz.13 pnt 24 Maarten: wie bepaalt waar de genoemde twee keer 50K naar toe gaat.</p> <p>Annette: dat weten we nog niet, we hebben alleen geld gereserveerd. Er zijn nog geen concrete plannen. Orionbreed en op schoolniveau moet nagedacht worden over hoe je af en toe je waardering naar het personeel laat merken.</p> <p>Blz.20 Paul over de stijging in Fte's bij OC Drostenburg.</p> <p>Annette: de formatie stijgt naast de toename van leerlingen in de noodlokalen ook als gevolg van het verplichte vak aanbod in het VSO.</p> <p>Daarnaast is de formatie opgehoogd vanwege de vergrijzing; dat is bij een aantal andere scholen ook gedaan.</p> <p>N.a.v. vraag Maarten bij 41479:</p> <p>Annette wil alle mensen die op het stafbureau werken daar ook onderbrengen en niet bij Orion Algemeen. Hier zal nog een stukje tekst toegevoegd worden.</p> <p>Blz.28 N.a.v. vraag Paul bij rode cijfers Orion algemeen:</p> <p>Annette: we gaan de komende jaren investeren in Boeien en binden van personeel. In 2020 en 2021 verwachten we nog incidentele middelen van het rijk. In 2022, 2023 en 2024 wordt er extra geld voor begroot.</p> <p>Esther: na de pauze maken we verdere afspraken over de besluitvorming.</p>
<p><b>6. Transitie jeugdzorg</b></p>	<p>Esther: voor de transitie is dit een spannend jaar, waarin spijkers met koppen geslagen gaan worden.</p> <p>De gedragswetenschappers hebben regelmatig overleg met Annette over de ontwikkelingen. Op 12 november was er een bijeenkomst en de contouren beginnen heel concreet te worden.</p> <p>Afgesproken was om als Orion met 1 aanbieder in zee te gaan en dat niet per school te doen.</p> <p>Annette heeft met diverse zorgaanbieders gesproken en nu zijn twee interessante partijen naar voren gekomen.</p> <p>Mogelijk wordt vanwege de mogelijkheid van meer maatwerk er nu toch voor gekozen met 2 aanbieders in zee te gaan.</p> <p>Binnenkort zullen de twee aanbieders, Cordaan en Spirit, zich aan de gedragswetenschappers presenteren.</p> <p>De overdracht moet per 1-8-2020 geregeld zijn.</p> <p>Gesprek.</p>
<p><b>7. De schoolgids</b></p>	<p>Esther: vanuit de MR van Drostenburg is de vraag gekomen of de vorm en inhoud van de schoolgids aangepast kan worden.</p> <p>Het is nu een enorme lap tekst die niet fijn om te lezen is; vormgegeven in een door de inspectie verplicht kader en door de directeuren samengesteld uit grotendeels aangeleverde teksten.</p> <p>Als compromis is een minigids samengesteld, met niet veel meer dan feitelijke, praktische informatie.</p> <p>De MR van Drostenburg vraagt zich af of er niet iets tussen beide vormen in zou kunnen zijn.</p> <p>Danielle: wat de inspectie ook vraagt, je kan altijd op een andere manier formuleren. Wat de inspectie ook eist, je kan altijd nadenken over hoe ouders het lezen; over hoe de informatie die opgeschreven moet worden zo vertaald wordt dat ouders het ook begrijpen.</p> <p>Monique P.: vorig jaar hebben we het in de GMR gehad over de leesbaarheid van de schoolgids. Iemand van het stafbureau zou daar al mee aan de gang gegaan zijn.</p>

	<p>Annette: dat is gebeurd. Het bleek dat de inspectie laaiend enthousiast was over onze schoolgids. De minigidsen zijn er toen bijgekomen.</p> <p>Gesprek.</p> <p>Annette: als GMR vindt dat er opnieuw gekeken moet worden naar de leesbaarheid van de schoolgidsen, dan moet dat ook gebeuren.</p> <p>Gesprek, ook over de website en Social Schools.</p> <p>Annette samenvattend: de minigidsen blijven bestaan en we gaan kijken hoe we de schoolgids leesbaarder kunnen maken. De toekomst is aan Social Schools.</p> <p>Daniëlle en Monique D. zullen meelesen en een eerste concept van Annette ontvangen.</p>
<b>8. Rondvraag 1</b>	<p>Daniëlle: vraagt zich af hoe bij Orion tegen de 4-daagse schoolweek en de week sluiting bij StWT (<i>Stichting Westelijke Tuinsteden</i>) aangekeken wordt.</p> <p>Annette: er komt geen 4-daagse schoolweek bij Orion. Naar aanleiding van het besluit van StWT gaan we op 12 december met de directeuren op uitnodiging van Jack brainstormen over het probleem. Om te kijken hoe we proactief kunnen blijven met betrekking tot het leerkrachtentekort. Tot nu toe gaat het bij Orion nog goed, maar er zijn wel vacatures en er worden vacatures ingevuld door ervaren onderwijsondersteuners.</p> <p>Maarten: vanuit de MR-vergadering komt de vraag van een ouder wat er gebeurt met afgeschreven ICT-middelen. Annette: het beleid is niet om als de afschrijvingstermijn voorbij is te vervangen. Nieuwe ICT-middelen worden aangeschaft als het nodig is. Als iets zo verouderd is dat het wel aan ouders of kinderen meegegeven kan worden, moet dat per school met de directeur bekeken worden.</p> <p>Jack: een collega vroeg of er speciale afspraken zijn voor oudere collega's. Annette: Orion heeft geen specifiek ouderenbeleid, wel vinden er gesprekken tussen directeur met oudere medewerkers plaats.</p> <p>Esther hierop aansluitend: is er beleid voor mensen die richting pensioen gaan. Er zijn bedrijven die mensen hierop voorbereiden. Annette: het is goed om dit onderwerp een keer te agenderen. Esther: dat gaan we doen.</p> <p>Esther: er waren bij de laatste thematafelbijeenkomst weinig GMR-leden aanwezig. Zij vraagt zich af hoe dat komt en wat we eraan kunnen doen. Gesprek. Uitgesproken wordt dat het heel belangrijk gevonden wordt dat de volgende keer ook meer ouders aanwezig zijn. Annette zal bekijken of het dan, i.v.m. met werkende ouders, om zes uur kan beginnen.</p> <p>Paul: er zou nog teruggekomen worden op hoe het besluit over de werktelefoons tot stand gekomen is; was vorige keer niet aanwezig en in de notulen staat hier niets over. Annette zal het bij Paul op school komen toelichten.</p>
<b>9. Besluitvorming</b>	<p><b>Jaarplan en begroting 2020</b> Afgesproken wordt dat de GMR-leden hun vragen en opmerkingen voor 20 december naar Hans sturen, die daar een document van zal maken en dit aan het bestuur zal sturen.</p>
<b>10. Rondvraag 2</b>	-
<b>11. Sluiting</b>	