

**Datum bijeenkomst** Dinsdag 16 juni 2020

**Plaats** Via MEET

**tijd** 19.00 – 21.30 uur

## Verslag

### Overzicht aanwezigen en (afwezig)

		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	Vacature	Vacature
	OC Amstel	Jetse Smith	Monique Potuyt
<b>Bestuur</b>		Annette van der Poel Nicole Spee Per van Winderden Dirk Koops	
<b>Voorzitter</b>		Esther Niemans	
<b>Ambtelijk secretaris</b>		Hans Versteegh	

Agenda	Verslag <i>+ besluitvorming in de maanden april en mei</i>
<b>1. Opening en vaststellen agenda</b>	Esther heet iedereen van harte welkom en opent de vergadering. In de Corona tijd is het goed gelukt zaken schriftelijk af te handelen, maar er is wel behoefte om elkaar nu op deze manier, via Meet, weer te zien en te spreken.  De agenda wordt vastgesteld.
<b>2. Verslag 28-1-2020</b>	Het verslag van 28 januari 2020 wordt vastgesteld.
<b>3. Mededelingen</b>	Annette: een update over de Corona-periode is meegestuurd met de stukken Zie <a href="#">hier</a> We hebben in deze periode besluiten moeten nemen die we nog nooit eerder genomen hebben. Er moest constant gereageerd worden op wat er op dat moment gebeurde. Na een periode van sluiten van de scholen, het maken van noodopvang en daarna weer het gefaseerd openen kunnen we nu zeggen dat de meeste scholen weer behoorlijk opgestart zijn. Er zijn nog wel kinderen thuis en er zijn ook medewerkers die in de risicogroep vallen. Annette overlegt wekelijks met de gemeente en een afvaardiging van de schoolbesturen in het gemeentelijk kernteam Corona.  Ook bij Orion worden regelmatig medewerkers getest. Dat gaat tot nu toe heel goed. De GGD zorgt dat er heel snel getest kan worden en dat we snel een uitslag hebben.  Donderdag a.s. is er op de mr. De Jonghschool een overleg met de inspecteur over wat er in de afgelopen periode gebeurd is. We blijven met de gemeente, de inspectie en de GGD de ontwikkelingen nauwgezet volgen.

	<p>De verwachting is dat we het nieuwe schooljaar zullen starten zoals we nu geëindigd zijn. Met bij het VSO nog geen volle scholen vanwege de 1½ meter. Op de SO scholen zullen we wel zoveel mogelijk starten, maar ook daar zullen we te maken hebben met medewerkers die na de zomervakantie nog niet kunnen beginnen, omdat ze in een risicogroep zitten. De komende weken gaan we praten over hoe we dat op gaan vangen.</p> <p>Voor een aantal GMR-leden is het vanavond de laatste vergadering. Annette wil graag in het najaar nog een bijeenkomst organiseren om afscheid te nemen.</p>
<p><b>4. Functieboek</b></p>	<p>Nicole: Dirk sluit hierbij aan, omdat hij als directeur zeer betrokken is bij het hele proces rondom het functieboek. Het is heel prettig dat we de vragen van tevoren hebben gekregen en kunnen beantwoorden. Zie <a href="#">hier</a>.</p> <p>Over het proces. Binnen de Federatie openbaar primair onderwijs Amsterdam is besloten te stoppen met de samenwerking met Leeuwendaal. Daarvoor in de plaats zijn drie partijen gekomen die met verschillende besturen aan de slag gaan. Samen met STWT (Stichting Westelijke Tuinsteden) en ZONOVA (stadsdeel Amsterdam Zuid Oost) heeft Orion gekozen voor samenwerking met Marant. We gaan uit van het functieboek van april 2018 en zullen bekijken welke aanvullingen, aanpassingen gewenst zijn. Met een paar directeuren is gekeken hoe vanuit de scholen bekeken de functiematrix eruit zou moeten zien. Dat is daarna getoetst met alle directeuren. Het resultaat is de functiematrix, de contouren van het functieboek, die nu aan de GMR voorgelegd is.</p> <p>Een volgende stap is in een regiegroep, met daarin ook vertegenwoordigers van de PGMR, te kijken naar de functiebeschrijvingen. Voor nieuwe functies wordt vooral gekeken naar de landelijk modellen die volgende week door Marant aangeleverd zullen worden. Nicole zou graag zou snel mogelijk met de regiegroep samen willen komen om er inhoudelijk naar te kijken. Nicole hoopt voor zomervakantie een akkoord te hebben op wat er aan contouren en inhoud ligt. Na de zomervakantie komen de staffuncties aan bod. Vanuit de GMR zullen Merijn, Maarten, Marieke en Mariam deel uit maken van de regiegroep. Er zijn verder geen vragen over het proces.</p> <p>Gesprek over de functiematrix. Onder andere over wat gebeurt bij niet goed functioneren in bijvoorbeeld een seniorfunctie. Dirk: het gaat nu over het functieboek en over waardering binnen het functieboek. Er zijn geen afspraken tussen scholen en ook niet op bestuursniveau gemaakt over hoe om te gaan met mogelijk disfunctioneren. Als we dat al willen, moeten daar op hoofdlijnen, op Orionniveau afspraken over gemaakt worden. Dat gaat op dit moment de discussie over het functieboek te buiten.</p> <p>Nicole zal contact opnemen met de leden van de regiegroep.</p>
<p><b>5. Evaluatie Arbodienst</b></p>	<p>Esther leidt in. In het gesprek met de Arbodienst in januari is afgesproken dat we aan het einde van dit schooljaar zouden evalueren. Vragen bij de oplegger Evaluatie Belastbaarheid.nu zijn voor de vergadering ingediend door leden van de GMR en beantwoord door het bestuur. Zie <a href="#">hier</a>.</p> <p>Nicole: de inzet van Belastbaarheid.nu is in januari snel in gang gezet en half februari waren er al spreekuren. Ondertussen werd er ook een kennismakingsronde op de scholen gestart die halverwege door Corona werd onderbroken.</p> <p>Door middel van beeldbellen konden de spreekuren wel doorgang vinden. En door de inzet van twee praktijkondersteuners konden er in het begin extra spreekuren gehouden worden. Tijdens de Corona crisis blijkt het heel waardevol te zijn dat mensen, bijvoorbeeld bij onzekerheid over het al dan niet bij een kwetsbare groep te horen, gebruik kunnen maken van een preventief consult.</p>

	<p>Dat loopt erg goed. Er wordt snel gereageerd, er wordt de tijd genomen en deskundig advies gegeven. Ook werd snel gereageerd met het inzetten van testen via de GGD.</p> <p>Ze zijn ook een goede partner gebleken bij het meedenken over het testprotocol. We horen dit ook terug vanuit de medewerkers en vanuit de leidinggevenden. Nicole is er heel blij mee.</p> <p>Gesprek.</p> <p>Marieke vindt het erg onterecht dat mensen die tot een risicogroep behoren en niet naar school kunnen komen arbeidsongeschikt genoemd worden. En dat terwijl ze tijdens de schoolsluiting thuis heel hard gewerkt hebben.</p> <p>Marieke vindt dat je dat in deze tijd, dat iemand niet naar zijn werk kan, maar niet ziek is, anders moet noemen.</p> <p>Annette: met alle bestuurders in de stad hebben we precies deze discussie. We hebben nu ervaren hoe hard er voor de leerlingen gewerkt kan worden zonder op school te zijn.</p> <p>Met de gemeente zijn we elke week in gesprek over hoeveel mensen er straks niet op de oude manier naar het werk kunnen. Deze mensen zijn niet arbeidsongeschikt, maar we willen het wel heel graag inventariseren, omdat het ministerie daar wel of geen middelen voor ter beschikking stelt.</p> <p>Het anders moeten inrichten van het onderwijs zal voor de ene school meer problemen geven dan voor de andere.</p> <p>Annette snapt het heel goed: de term arbeidsongeschikt past eigenlijk niet, maar we hebben die nu wel nodig om in het gesprek met het ministerie helder te kunnen maken, dat de situatie van voor Corona niet zomaar weer terug is.</p> <p>Annette is het met Marieke eens dat daar een ander woord voor bedacht moet worden en zal dit ook inbrengen in de werkgroep.</p> <p>Gesprek.</p> <p>Esther: voorlopige conclusie is dat deze eerste evaluatie van de werkzaamheden van <a href="http://Belastbaarheid.nu">Belastbaarheid.nu</a> positief uitpakt.</p> <p>Afgesproken wordt volgend schooljaar nog een keer te evalueren, ook ervaringen van de medewerkers daarin in mee te nemen en in december <a href="http://Belastbaarheid.nu">Belastbaarheid.nu</a> bij de GMR-vergadering uit te nodigen.</p>
<p><b>6. Bestuursverslag Orion 2019</b></p>	<p>Annette: dit verslag is voor het eerst gemaakt aan de hand van de richtlijnen van de PO-raad.</p> <p>Het verslag laat zien hoe we als Orion in verbinding staan met onze omgeving. Op alle scholen wordt met enorm veel partners samengewerkt en enorm veel samenwerkingsverbanden worden bediend. Orion heeft ook voor de regio een hele belangrijke functie. Zowel met de jeugdzorg als met de revalidatie hebben we duurzame vaste partners.</p> <p>Het verslag ademt uit dat we erg in beweging zijn en ook erg proactief als het gaat over hoe we het samen passend kunnen maken voor kinderen in kwetsbare posities die ons speciaal onderwijs nodig hebben.</p> <p>Vragen van de GMR-leden die voor de vergadering naar het bestuur gestuurd zijn worden <a href="#">hier</a> beantwoord.</p> <p>Overige vragen.</p> <p>Monique P.: complimenten, het is een duidelijk, goed leesbaar verslag. Waarom wordt in het overzicht op blz.4 de Orion Urban Talent Academie niet genoemd?</p> <p>Annette: de UTA is een nevenvestiging van Orioncollege Amstel, wordt genoemd als samenwerkingspartner op blz. 16. Als we het over de scholen hebben, gaat het om de hoofdvestigingen.</p> <p>Monique: in het staatje op blz. 25 zie je in 2018-2019 bij OC Zuidoost, OC Amstel en OC Drostenburg een sterke toename van de uitstroom naar het VO. Wat is er veranderd?</p> <p>Jetse: bij OC Amstel is een extra klas entreeopleiding gekomen. En de doelgroep verandert. Er is veel zij-instroom met leerlingen met een hoger niveau. Bovendien is de leerling-populatie in de laatste jaren erg gegroeid.</p>

	<p>Annette: we moeten die stijging naar het vervolgonderwijs volgend jaar ook in percentages uitdrukken. Er zouden nog meer kinderen diplomagericht kunnen uitstromen.</p> <p>Annette vindt ook dat de kwaliteit van het onderwijs op de verschillende scholen vooruit gegaan is en dat moet straks terug te zien zijn in de uitstroomcijfers.</p> <p>Dit gaat vooral over de VSO scholen, maar ook op het SO scholen zie je dat door het onderwijs dat er gegeven wordt, er meer uit de kinderen gehaald wordt.</p> <p>Dirk: zeker, van de uitstroom van 24 kinderen op de De Jonghschool gaan er zeker 12 naar VMBO-T, HAVO of VWO.</p> <p>Volgend jaar gaan we een systeem bouwen om kinderen in het VO te kunnen blijven volgen.</p> <p>Ook de kinderen die naar het VSO uitstromen, doen dit op een steeds hoger niveau. Het is mooi dat we er voor gezorgd hebben dat het maximale uit de cognitieve mogelijkheden is gehaald.</p> <p>Daniëlle vindt de leesbaarheid van dit soort rapportages het afgelopen jaar enorm verbeterd, complimenten daarvoor.</p> <p>Op pag. 8 gaat een groot deel van de tekst over traumasensitief onderwijs. Danielle vraagt zich af of dat voor alle leerlingen van Orion even relevant is.</p> <p>Daniëlle bij pag. 31, Data-ondersteund werken: wat is Trips en waar moet dat toe leiden?</p> <p>Annette: Trips biedt de mogelijkheid om sommige data uit het leerlingvolgsysteem van de scholen, bovenschools te genereren en te analyseren.</p> <p>Kelly en Mabel hebben bij de PO-raad 3 workshops gegeven over het gebruik van Trips bij Orion.</p> <p>Daniëlle is benieuwd wat voor rapportages dat oplevert en hoe er dan op gestuurd wordt.</p> <p>Annette: er staat inderdaad veel over traumasensitief in het bestuursverslag. Voorwaarde voor leren is een heel veilig pedagogisch klimaat. Bij Orion is dat vertaald in traumasensitief. Medewerkers moeten leren signalen van kinderen vroeg op te vangen. Daarom is traumasensitief de komende jaren een speerpunt bij Orion.</p> <p>Dirk: leuk dat het opvalt, je gunt elk kind een traumasensitieve aanpak.</p> <p>Als je daarnaast kijkt naar de cijfers van vooral Cluster 3 ZML en cluster 4 SO en VSO, dan zie je dat 80 a 90 % van de kinderen meerdere trauma's hebben meegemaakt.</p> <p>Dat we traumasensitief werken is een must en een mooie kans die we grijpen.</p> <p>Dirk vindt het mooi dat het zo'n prominente plek in het verslag heeft gekregen.</p> <p>Afgesproken wordt Evelyn te vragen volgend jaar samen met een enthousiaste leerkracht een presentatie over traumasensitief onderwijs aan de GMR te geven.</p> <p>Esther sluit af met een compliment: het bestuursverslag een mooi stuk, waar hard aan gewerkt is.</p>
<p><b>7. 4- maandsrapportage raad van toezicht</b></p>	<p>Annette: de 4-maandsrapportage is een financiële rapportage gekoppeld aan de strategie van de organisatie.</p> <p>De speerpunten van Orion zijn hierin meegenomen.</p> <p>Het geeft een beeld van waar Orion de afgelopen 4 maanden mee bezig is geweest als het gaat over personeel, financiën en de eigen speerpunten.</p> <p>Een aantal GMR-leden hebben van te voren vragen opgestuurd die door het bestuur beantwoord zijn.</p> <p>Zie <a href="#">hier</a>.</p> <p>Er zijn verder geen vragen.</p> <p>Esther: het is een mooi helder geschreven stuk.</p>
<p><b>8. Transitie jeugdzorg</b></p>	<p>Esther: ondanks de Corona-crisis is de transitie nagenoeg afgerond.</p> <p>Annette: wat nog rest zijn de arbeidsvoorwaardengesprekken die Annette en Nicole samen met Spirit met de gedragswetenschappers en sociotherapeuten gaan voeren.</p> <p>Annette heeft er alle vertrouwen in dat de mensen met een goed pakket overgaan.</p> <p>De gesprekken met Spirit waren erg leuk en Spirit was erg blij met onze mensen.</p> <p>Jetse bevestigt dat de gesprekken met Spirit erg positief waren.</p>

	<p>Esther: er was een keuze tussen Cordaan en Spirit. Hebben de mensen er zelf voor gekozen over te gaan naar Spirit? Annette: ja, met als argument voor de meeste mensen het samengaan van Spirit met de Bascule.</p> <p>Van de mensen die in het begin van het traject bij de transitie betrokken waren gaan uiteindelijk 8 gedragswetenschappers over naar Spirit. Annette heeft toen zij bij Orion kwam met alle betrokkenen een gesprek gehad en iedereen gevolgd. In de loop van de tijd heeft een aantal mensen een andere baan gevonden. Er zijn ook mensen die gesolliciteerd hebben als zorgcoördinator. En er zijn twee mensen die naar het expertise centrum gegaan zijn en daar opdrachten binnenhalen en zo zichzelf financieren.</p>
<p><b>9. De Specialistische Jeugdzorg in het Speciaal Onderwijs</b></p>	<p>Esther: het document 'De praktijk in beeld' stond op de agenda van de vergadering van maart die vanwege Corona niet door kon gaan. Annette: het gaat er vooral om hoeveel kinderen we binnenboord kunnen houden, hoeveel gezinnen we vanuit de scholen met behulp van de jeugdzorg kunnen ondersteunen. Daarbij hebben we in gesprekken met financiers zoals de gemeente verhalen nodig, om duidelijk te kunnen maken waarom jeugdzorg in het onderwijs nodig is. De verhalen gaan er over dat waar je op een school voor speciaal onderwijs zowel onderwijs- als jeugdzorgprofessionals hebt, je met elkaar veel vroeger kan signaleren en ondersteunen.</p> <p>We willen de gemeente Amsterdam en de gemeentes in de regio ervan overtuigen dat het goed is om geld voor jeugdzorg direct aan het speciaal onderwijs te geven, in plaats van via een omweg.</p> <p>De gemeente Amsterdam heeft er voor gekozen om hiermee door te gaan. In de nieuwe aanbesteding bij de gemeente voor de specialistische jeugdzorg moeten de partijen aangeven of ze in het speciaal onderwijs willen werken.</p> <p>Orion wil voor alle kinderen, ongeacht uit welke gemeente ze komen, een gelijk aanbod hebben. Met de regiogemeentes zijn we nog in gesprek, om ze te overtuigen mee te blijven doen. Dus dat wordt nog spannend. Tot in het najaar hebben gemeentes nog de tijd om hierover te besluiten.</p> <p>Zie <a href="#">hier</a> het volledige Konstammrapport.</p>
<p><b>10. Extra bijeenkomst dinsdag 15 september 2020</b></p>	<p>Esther: tijdens de laatste GMR-vergadering van het schooljaar wordt meestal afscheid genomen van vertrekkende leden. Dat is nu niet goed mogelijk. Tijdens het vooroverleg van de agendacommissie is besloten een extra bijeenkomst op dinsdag 15 september te organiseren om afscheid te nemen van de vertrekkende GMR-leden. Een uitnodiging hiervoor volgt later.</p> <p>Peter: het krijgt de vorm van een thematafelbijeenkomst met de directies en de raad van toezicht. Er zal dan ook afscheid genomen worden van Tom Rodrigues en Roos Koole van de raad van toezicht.</p> <p>Esther: Hans, Monique Potuyt en Jetse zullen de GMR verlaten. Er zullen na de vakantie tussentijdse verkiezingen georganiseerd worden.</p>
<p><b>11. Rondvraag 1</b> <i>In aanwezigheid van het bestuur</i></p>	<p>-</p> <p>Esther bedankt iedereen voor het deelnemen aan deze bijzondere bijeenkomst en spreekt de hoop uit elkaar na de zomervakantie weer in levende lijve te kunnen ontmoeten.</p>
<p><b>Pauze</b></p>	<p>Er wordt nog even nagepraat over het gegeven dat collega's, die omdat ze tot een risicogroep behoren niet naar school kunnen komen, arbeidsongeschiktheid genoemd worden. Jeroen benadrukt hoe belangrijk het is dat deze mensen niet ziek genoemd worden en dat daar een andere terminologie voor bedacht moet worden.</p> <p>Esther: in oktober zal het weer besproken worden.</p>
<p><b>12. Besluitvorming</b></p>	<p><b>In de maanden april en mei zijn het Bestuursformatieplan 2020-2024 en de Jaarroosters 2020-2021 per mail besproken.</b></p>

	<p><b>Bestuursformatieplan 2020- 2024</b></p> <p>Vragen van de GMR-leden zijn door het bestuur schriftelijk beantwoord. Zie <a href="#">hier</a>.</p> <p>Uit mail d.d. 17 april 2020:</p> <p><i>"Hiermee delen wij je mee dat de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad instemt met het bestuursformatieplan 2020-2024."</i></p> <p><b>Jaarroosters 2020-2021</b></p> <p>Uit mail d.d. 14 mei 2020  <i>"De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad heeft, na digitaal overleg, besloten in te stemmen met het Orion jaarrooster 2020-2021. Daarbij willen we je vragen in overleg te treden met de MR van OC Drostenburg over de invulling van de leerling-vrije, in het rooster geel gearceerde, dagen"</i></p>
<p><b>13. Het OPP</b></p>	<p>Danielle is benieuwd naar de ervaringen van leerkrachten ouders met het OPP. Gesprek. Ervaringen worden uitgewisseld.</p> <p>Geconcludeerd wordt dat dit een erg belangrijk onderwerp is. Afgesproken wordt het op een van de volgende vergaderingen, voorbereid door een groepje, terug te laten komen.</p>
<p><b>14. Rondvraag 2</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Esther: in februari is de GMR gevraagd om deel te nemen aan de sollicitatieprocedure voor twee nieuwe leden van de raad van toezicht. In het begin hebben we mee mogen denken over de wervingstekst, die in de krant is verschenen. Daarna heeft Esther er niets meer over gehoord. Dacht dat dit aan Corona te wijten was. Het blijkt nu dat de sollicitatie procedure wel doorgelopen is. De raad van toezicht heeft via Zoom gesprekken gehad en daar zijn twee voorkeurskandidaten uit naar voren gekomen. Esther is daar onlangs over geïnformeerd door Annette en de toekomstige voorzitter van de raad van toezicht en gevraagd om samen met Monique morgen kennis te komen maken met de beoogde twee nieuwe leden. Dit is te beschouwen als een tweede sollicitatie ronde. Vraag aan de GMR is of Esther en Monique namens de GMR gemandateerd zijn om advies te geven.</li> </ul> <p>Gesprek over de procedure.</p> <p>Afgesproken wordt dat Esther en Monique in deze gemandateerd zijn door de GMR. Zij zullen zorgen voor terugkoppeling naar de GMR.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Jeroen: in het voorjaar kwam een 41.5-urige werkweek model op de mail voorbij. De personeelsgeleding van de GMR zou zich daarover buigen. Jeroen vraagt zich af of dat gebeurd is. Paul: de personeelscommissie is bij elkaar gekomen en heeft zijn conclusie op papier gezet. De GMR neemt het idee dat van de MR van OC Drostenburg kwam niet over.</li> </ul> <p>Hans dacht het verslag van de commissie doorgestuurd te hebben. Dat blijkt niet het geval, op 17 juni alsnog. Zie ook <a href="#">hier</a>.</p> <p>Jeroen zag ineens extra vakantie voorbij komen, daar schrok hij van. Paul legt uit dat het in het voorstel van de MR van OC Drostenburg gaat om extra vrije dagen voor personeel op dagen dat de leerlingen al vrij zijn, de geel gearceerde dagen in het rooster. Er zou dus geen sprake zijn van extra vrije dagen voor leerlingen.</p> <p>Jeroen's ongerustheid is weggenomen, hij wil zijn punt wel graag genotuleerd zien.</p>
<p><b>15. Sluiting</b></p>	