

Amsterdam, 16 april 2026

# Jaarplan en Begroting 2026



## Inhoud

<b>1. Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2. Speerpunten 2026</b>	<b>9</b>
<b>3. Orion in de Amsterdamse context</b>	<b>13</b>
<b>4. Begroting</b>	<b>19</b>
<b>5. Verwachte leerlingaantallen</b>	<b>23</b>
<b>6. Personeelsformatie</b>	<b>25</b>
<b>7. Huisvesting</b>	<b>29</b>
<b>8. Meerjarenbegroting</b>	<b>33</b>
<b>9. Risicoanalyse</b>	<b>43</b>

Amsterdam, 16 april 2026

# Jaarplan 2026

(op basis van het strategisch koersplan 2022-2025)



## 1. Inleiding

Orion, dat zijn wij samen: de scholen, het Expertisecentrum, de Werkstraat en het stafbureau. In dit jaarplan vertellen we wat de speerpunten voor 2026 zijn en hoe de taakverdeling is. ‘Wat gaan de scholen en het Expertisecentrum in 2026 doen?’, ‘Welke bijdrage leveren de Werkstraat en het stafbureau?’ En we formuleren zo concreet mogelijk welke resultaten we willen halen in 2026, wanneer we tevreden zijn.

In 2025 hebben we afscheid genomen van wethouder Marjolein Moorman, zij heeft gekozen voor de landelijke politiek. Jammer genoeg zijn haar portefeuilles verdeeld, het was zo’n mooi pakket, wij konden voor al onze vragen en onderwerpen bij één wethouder terecht, een integrale aanpak van jeugd. Haar portefeuilles (onderwijs, armoede en jeugdzorg) zijn nu tot aan de verkiezingen verdeeld over drie wethouders. In maart 2026 zijn de gemeenteraadsverkiezingen en hopelijk start dan ook een nieuw kabinet.

De geopolitieke ontwikkelingen zullen ook in 2026 impact hebben op onze scholen, denk aan gesprekken onderling tussen collega’s, met ouders en met leerlingen die familie- en vriendschapsbanden hebben in de landen waar oorlogen zijn. We zullen bewaken dat we in onze scholen begrip hebben voor het verdriet en verhaal van de ander. “Hoe is het om jou te zijn” in de multiculturele samenleving van de school, onze minimaatschappij.

In 2026 zullen minstens drie scholen van Orion de Inspectie van het Onderwijs op bezoek krijgen, dat heeft de inspectie al aangekondigd. De inspectiebezoeken in 2025 waren positief, we hebben goede beoordelingen gekregen en natuurlijk ook ontwikkelpunten en herstelopdrachten. Daar zijn we al mee aan de slag gegaan en dat zullen we in 2026 ook blijven doen. Kort gezegd gaan de ontwikkelpunten vooral om vakdidactiek ten aanzien van taal en rekenen en om de verdere ontwikkelingen van het burgerschapsonderwijs. De inspectie was zeer te spreken over onze inspanningen ten aanzien het realiseren van inclusief onderwijs en leerrecht voor alle kinderen met onze samenwerkingspartners. Ook daar gaan we in 2026 weer meer stappen in zetten. Alle leerlingen hebben leerrecht: recht op onderwijs en kansen om zich te ontwikkelen. Nederland heeft in 2016 het VN Mensenrechtenverdrag Handicap én het VN-Kinderrechtenverdrag ondertekend. Hiermee heeft ieder kind recht op onderwijs in een inclusief onderwijssysteem waar kinderen met én zonder handicap samen leren, werken en spelen.

Orion onderschrijft deze ambitie van harte en heeft het in haar koersplan 2022-2025 als volgt geformuleerd: ieder kind heeft het nodig om te leren en zich te ontwikkelen binnen een schoolsetting die bij hem/haar past. Daarom heeft elk kind recht op goed en excellent onderwijs voor de best passende kansen in de maatschappij. Regulier waar het kan, gespecialiseerd en ondersteund waar nodig. Begin 2026 wordt de strategische koers opgesteld voor de komende vier schooljaren. We bouwen voort op het strategisch koersplan 2022-2025 en ons onderzoek om de samenwerking met Kolom verder te verdiepen. Vanuit de overtuiging dat het bundelen van krachten en expertise ervoor zorgt dat nog meer leerlingen kunnen profiteren van een inclusief onderwijssysteem.

2026 wordt ook een jaar waarin we als Orion aan de slag moeten met onze financiers. We zijn in de afgelopen jaren enthousiast gestart met verschillende innovatieve projecten en pilots op het gebied van inclusief onderwijs met incidentele middelen vanuit de samenwerkingsverbanden en de gemeente. Tot nu toe inhoudelijk zeer succesvol maar financieel nog niet dekkend. 2026 zal dan ook in het teken staan van het zoeken naar structurele financiering voor de verdere transformatie en implementatie van inclusief onderwijs in Amsterdam.

## 2. Speerpunten 2026

Momenteel wordt de nieuwe strategische koers 2026-2029 opgesteld. Deze bouwt voort op de twee bewegingen uit het strategisch koersplan 2022-2025.

Beweging 'Expertisenetwerk Orion'

Beweging 'Goed en excellent onderwijs'

### **Beweging 'Orion als Expertisenetwerk voor de stad'**

Orion ondersteunt in 2026 op reguliere scholen in alle stadsdelen met als doelstelling om (zoveel als mogelijk) leerlingen in de school en in de wijk te laten leren en ontwikkelen. Deze beweging maken wij samen met de andere stichtingen voor speciaal onderwijs uit Amsterdam.

TSO is een belangrijk speerpunt evenals ondersteunen bij vroeg-signalering zodat leerlingen zoveel als mogelijk thuis nabij regulier onderwijs kunnen krijgen met de juiste ondersteuning, of op tijd verwezen worden naar een specialistische setting.

De komende jaren zullen we op steeds meer Amsterdamse scholen werkzaam zijn en zullen onze medewerkers meer en meer onderdeel uit gaan maken van schoolteams in het reguliere onderwijs zodat de expertise van het speciaal onderwijs verankerd gaat worden en we multidisciplinaire teams in scholen krijgen in alle buurten van Amsterdam. We profileren ons als partner in inclusie en kansengelijkheid, met zichtbare impact in de stad en de regio.

### **Dit betekent concreet voor 2026:**

- Het gespecialiseerd onderwijs gaat door met het toevoegen van onderwijsexpertise aan voorscholen en aan de onderbouw van reguliere basisscholen, en dit wordt verder uitgebreid. De ambitie van Amsterdam is: 24 inclusieve (voor)scholen eind 2026. Door onderwijs en jeugdzorgexpertise toe te voegen aan het regulier onderwijs worden multidisciplinaire teams gevormd zodat zo veel mogelijk kinderen thuis nabij onderwijs kunnen krijgen. Orion levert hier een grote bijdrage aan.
- Onderwijs toevoegen aan Kinderdagcentra van Cordaan en Philadelphia, en in elke regio van Amsterdam zorg-onderwijsgroepen starten in reguliere scholen zodat jonge kinderen (4- en 5-jarigen) die op de wachtlijst voor de zorg staan kunnen starten op een school en daar een combinatie van zorg en onderwijs krijgen in plaats van dat zij in een zorgcentrum terecht komen. Zorg en onderwijsprofessionals zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het leren en ontwikkelen van deze jonge kinderen op een school.
- In 2026 organiseren wij vanuit het Expertisecentrum voorzieningen voor thuiszitters (LINK, OpStap) en thuisonderwijs voor zieke kinderen met als doel dat ze succesvol terugkeren in de schoolse situatie, liefst in het reguliere onderwijs.
- Vanuit de samenwerkingsverbanden PO en VO klinkt de wens om het Expertisecentrum van Orion te verbreden tot één expertisecentrum specialistisch onderwijs waar alle Amsterdamse stichtingen voor speciaal onderwijs in participeren. Aan Orion is gevraagd om dat te gaan organiseren. In 2025 zijn wij daarmee aan de slag gegaan, samen met Kolom en Viertaal. In 2026 gaan wij dit verder concretiseren en uitbreiden met de andere stichtingen voor speciaal onderwijs in Amsterdam.
- De Orion scholen worden in 2026 steeds meer vraagbaak voor reguliere scholen en voor de samenwerkingsverbanden, beschikbaar om te ondersteunen bij vragen op het gebied van inclusief onderwijs. Om ambulant te kunnen werken en reguliere scholen te ondersteunen vanuit het speciaal onderwijs blijft financiering nodig. Wij denken dat 'volumebekostiging' voor de so-scholen van Orion hier de oplossing voor is.
- Ook het Expertisecentrum ondersteunt basisscholen op weg naar inclusie, naast trainingen bieden wij ook kwaliteitsanalyses en ondersteuning aan MT's voor duurzame schoolontwikkeling.

## **Beweging: ‘Goed en excellent onderwijs’**

Alle leerlingen die op ons specialistisch onderwijs zijn aangewezen verdienen kwalitatief goed onderwijs (kwalificatie en socialisatie) met goede ondersteuning om zich zo optimaal mogelijk te kunnen ontwikkelen en om naar de best passende bestemming uit te stromen (allocatie).

Goed onderwijs voor nu en later: Onze scholen investeren in kwalitatief goed onderwijs dat leerlingen voorbereidt op een kansrijke toekomst. Basisvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid krijgen daarbij structureel aandacht, net als het vergroten van de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van leerlingen. Dit betekent concreet voor 2026:

### **Versterken basisvaardigheden**

- Gericht werken aan taal, spelling, begrijpend lezen en rekenen (methodes, doorlopende reken- en taaltrajecten).
- Integreren van taal- en rekenonderwijs met thematisch werken en burgerschap.
- Opbrengstgericht werken en het gebruik van data (leeropbrengsten, OPP) versterken in alle scholen.
- Burgerschapsleerlijn integreren in het schoolbrede curriculum en systematisch volgen van de ontwikkeling van leerlingen.
- Doorlopende leerlijnen digitale geletterdheid ontwikkelen.

### **Dynamische schooldag als vast onderdeel**

- Om welbevinden en prestaties te versterken implementeren alle scholen de dynamische schooldag met afwisseling van bewegen en leren, ondersteund door onderzoek en samenwerking met de HvA en de Gemeente Amsterdam.

### **Rijk en betekenisvol curriculum**

- Uitbreiden van kunst-, cultuur- en sportactiviteiten, zodat leerlingen zich breed ontwikkelen, zowel onder schooltijd als na schooltijd.
- Sterk Techniek Onderwijs toevoegen aan het curriculum.
- Meer ruimte voor praktijkgericht leren en voorbereiding op arbeid en vervolgonderwijs (stagefitcompetenties, vakmanschapsroutes).
- Inzetten op sociale en maatschappelijke competenties, zelfredzaamheid en *lifeskills*.

Goed onderwijs doen we samen: Goed onderwijs realiseren we samen met leerlingen, ouders, collega's en ketenpartners. Dat betekent eigenaarschap, betrokkenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid. In 2026 bouwen we verder op wat is ingezet, dit betekent concreet voor 2026:

### **Stem van de leerling versterken**

- Actief inzetten van leerlingenraden, consultaties op onderwerp en leerlingportfolio's/ groeimappen.
- Borging van het hoorrecht in het OPP en structurele terugkoppeling aan leerlingen.
- Vergroten van leerlingbetrokkenheid via thematisch werken, inspraakmomenten en keuzevrijheid in leertrajecten.

### **Partnerschap met ouders verdiepen**

- Structurele ouderbijeenkomsten organiseren, gericht op ontmoeting en samenwerking.
- Ondersteuning bieden en/of zoeken en vinden van passende ondersteuning en voorzieningen voor leerlingen en ouders (door brugfunctionarissen, OKA, SJSO).
- Investeren in cultuursensitieve communicatie en gelijkwaardig partnerschap.

### **Versterken van de samenwerking met vervolgonderwijs en uitstroompartners voor een kansrijke uitstroom – vso-scholen samen met de Werkstraat**

- Transferbegeleiding en coaches structureel inzetten bij overstap naar vo, mbo en arbeid.
- Doorlopende leerlijnen vormgeven in samenwerking met ROCvA, vo-scholen en werkgevers.
- Ontwikkelen van vakmanschapsroutes en stagefitcompetenties samen met bedrijven en mbo.
- Praktijkleren meer integreren in de vso-scholen; aandacht voor snuffelstages en bezoeken aan bedrijven, als onderdeel van het burgerschapsonderwijs.

### **Onderwijs-zorgcontinuüm verstevigen**

- Multidisciplinaire teams vormen met expertise in gedrag, NT2, logopedie en jeugdzorg.
- Intensiever samenwerken met Ouder- en Kindteams, specialistische jeugdhulp en specialistische zorginstellingen.
- Doorontwikkeling van onderwijs-zorgarrangementen (OZG-groepen, ZOG's).

### **Orion-brede samenwerking en kennisdeling versterken**

- Netwerken tussen Orion-scholen opzetten en uitbreiden (TSO, IB, zorgcoördinatoren, teamleiders, schoolleiders, vakgroepen).
- Cluster-overstijgend samenwerken en expertise delen.
- Intervisie en collegiale consultatie borgen als onderdeel van de professionele cultuur.

Goed onderwijs vanuit een stevige basis: Goed onderwijs vraagt om een stevige basis: een veilig pedagogisch klimaat, professionele en vitale medewerkers, en systemen die helpen om het onderwijs verder te verbeteren. In 2026 bouwen we hieraan door te investeren in onze mensen, structuren en de borging van kwaliteit. Dit betekent concreet voor 2026:

### **Pedagogisch klimaat en veiligheid**

- TSO verder integreren en borgen als belangrijkste pijler in het pedagogisch didactisch klimaat, met permanent opleiden van nieuwe collega's en ketenpartners.
- Samenwerken met onze ketenpartners voor veiligheid (regiocoördinatoren van het actiecentrum jeugd en veiligheid, politie, straatcoaches, jongerenwerkers) in en om de school. Wij noemen dat 'het organiseren van een pedagogische cirkel'.

### **Professionalisering en vakmanschap**

- Coaching en intervisie structureel organiseren voor leerkrachten en ondersteuners.
- Didactisch handelen verder professionaliseren (EDI/ADI, opbrengstgericht werken).
- Opleiden in de school borgen: stageplekken voor studenten en scholing voor OOP en OP.
- Inductieprogramma opzetten, samen met Kolom.

### **Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit**

- Beleid op werkdrukverlaging en vitaliteit expliciet verankeren (zelfzorg, balans werk/privé).
- Teamdiversiteit vergroten door het aantrekken van specialisten (gedrag, logopedie, NT2).
- Investeren in behoud van personeel en aantrekkelijk werkgeverschap (coaching, doorgroei).
- Werkplekken creëren voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

### **Kwaliteit en stuurinformatie**

- Datagebruik versterken om onderwijsresultaten, uitstroom/bestending te monitoren.
- Borging van kwaliteitscultuur middels nieuwe gesprekken cyclus - ontwikkelingsgerichte gesprekken.
- Maandelijkse schoolrapportages op fte's en euro's maken - directeuren checken maandelijks de formatie bezettingslijsten en de financiële rapportage. Op deze wijze versterken we de control cyclus.

### 3. Orion in de Amsterdamse context

#### Onze visie op inclusief onderwijs

Amsterdam kiest, in navolging van de landelijke beweging, voor inclusief onderwijs. De samenwerkingsverbanden Amsterdam - Diemen PO en VO hebben ambitieuze doelstellingen opgenomen in de ondersteuningsplannen. Amsterdam wil een stad zijn waarin alle kinderen – ongeacht ondersteuningsbehoefte, achtergrond of beperking – samen leren, opgroeien en zich ontwikkelen, dicht bij huis. Inclusief onderwijs is geen aanvulling op het bestaande onderwijs, maar een fundamentele herinrichting van het onderwijsstelsel. Het is de beweging weg van segregatie en uitsluiting, naar een samenhangend, sterk en solidair onderwijslandschap waarin verschillen normaal zijn en ondersteuning vanzelfsprekend. Stichting Kolom en stichting Orion besloten in 2025 om hun krachten te bundelen voor de beweging naar inclusief onderwijs. Daarbij wordt voortgebouwd op de bestaande samenwerking tussen beide stichtingen, bijvoorbeeld bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit, het samen opereren en elkaar vertegenwoordigen in (bestuurlijke) overleggen en het versterken van de verbinding tussen regulier en speciaal onderwijs, bijvoorbeeld door expertisedeling en innovatieve onderwijszorgarrangementen. Wij denken dat verdergaande samenwerking de ontwikkeling naar inclusief onderwijs in de Amsterdamse regio gaat versnellen. De herinrichting van het gespecialiseerd onderwijs is een onderdeel van deze beweging en vormt de basis voor het eventueel samengaan van Kolom en Orion. De visie is dat vanuit één bestuur steviger vormgegeven kan worden aan de inclusieve ambitie binnen het Amsterdamse onderwijsveld.

Op dit moment zijn er te veel thuiszitters, worden te veel leerlingen verwezen naar het gespecialiseerd onderwijs en gaan te veel leerlingen in het gespecialiseerd onderwijs niet meer terug naar het reguliere onderwijs. De behoefte aan gespecialiseerd onderwijs en jeugdhulp stijgt, de wachtlijsten nemen toe. Inclusief onderwijs is erop gericht dat zoveel mogelijk leerlingen in het regulier onderwijs kunnen worden begeleid en samen (“onder één dak”) naar school gaan. De achterliggende gedachte is dat kinderen en jongeren beter af zijn als ze in hun eigen omgeving naar school kunnen en professionals daar samenwerken om hen te laten ontwikkelen. Het doel van inclusief onderwijs is door OCW in beleidskader als volgt omschreven: “Door samen met partners van binnen en buiten het onderwijs te werken aan inclusief onderwijs, krijgen alle kinderen de kans zich te ontwikkelen en met hun talent iets te betekenen voor onze samenleving.”

Wij werken toe naar één inclusief onderwijssysteem waarin het gespecialiseerd onderwijs niet langer wordt gezien als een afzonderlijk systeem naast het reguliere onderwijs, maar als geïntegreerde voorziening in een reguliere onderwijsomgeving. Dit houdt in:

- Het reguliere onderwijs is de norm voor alle leerlingen.
- Gespecialiseerd onderwijs ontwikkelt zich tot een stedelijk netwerk van expertise, nabij georganiseerd en flexibel inzetbaar, zodat ondersteuning, expertise en maatwerk beschikbaar zijn in en rondom de reguliere school, of in ieder geval zo veel mogelijk in de buurt van de reguliere school.

Inclusief onderwijs betekent dat niet het gemiddelde kind leidend is, maar de ontwikkeling van ieder kind. Leerlingen worden niet langer verplaatst naar de ondersteuning, maar de ondersteuning komt naar de leerling. In een inclusieve school is de groepsgrootte gemiddeld kleiner en is de leerkracht onderdeel van een multidisciplinair team met didactische en pedagogische experts. Indien de expertise in de scholen niet voldoet voor een casus dan is het expertisecentrum in de wijk op afroep beschikbaar.

Het realiseren van inclusief onderwijs is een gezamenlijke opdracht van regulier en gespecialiseerd onderwijs. Reguliere besturen zijn aan zet als het gaat om de realisatie van inclusief onderwijs op de reguliere scholen. De rol van het gespecialiseerd onderwijs is hierin ondersteunend en faciliterend, waarbij intensieve samenwerking met het regulier het uitgangspunt is. Daarnaast vraagt de beweging richting inclusief onderwijs om een herinrichting van het gespecialiseerd onderwijs. Enerzijds om tegemoet te kunnen komen aan het ondersteunen en faciliteren van inclusief onderwijs binnen het reguliere onderwijs, anderzijds om ervoor te zorgen dat de eigen scholen in staat worden gesteld zich te ontwikkelen naar wijkgerichte expertisecentra. Samengevat: het gespecialiseerd onderwijs wordt opnieuw ingericht en krijgt een strategische, onmisbare rol:

- Als wijkgerichte expertisecentra en voorzieningen met inzet van coaches, co-teachers en multidisciplinaire teams voor reguliere scholen en voor leerlingen die tijdelijk of structureel meer nodig hebben. De scholen van Kolom en Orion ontwikkelen zich in de wijken tot thuisnabije expertisecentra die meerdere doelgroepen kunnen bedienen. Er wordt intensief samengewerkt met reguliere scholen en jeugdhulppartners en de expertise sluit aan bij de behoefte van de wijk. Er zijn in de wijken verschillende uitwerkingen denkbaar voor de scholen van Kolom en Orion om zich te ontwikkelen tot expertisecentra. Zoals het invoegen in bestaande of nieuw te ontwikkelen inclusieve schoolgebouwen, vanuit de bestaande school zich ontwikkelen tot inclusieve school voor alle leerlingen uit de buurt of tot kleinschalig expertisecentrum van waaruit ondersteuning kan worden geboden aan de reguliere scholen in de buurt en waar leerlingen (tijdelijk) kunnen worden opgevangen als zij meer nodig hebben.
- Als stedelijk expertiseteam met experts vanuit het gespecialiseerd onderwijs dat alle scholen in Amsterdam (regulier en gespecialiseerd) kan adviseren en ondersteunen bij het bieden van inclusief onderwijs.
- Als hoog specialistische voorziening voor een beperkte groep leerlingen met complexe ondersteuningsvragen.

De schotten tussen de schoolsoorten binnen het gespecialiseerd onderwijs verdwijnen waar dat kan. De expertise wordt hierdoor gebundeld en doelgroepen worden beter, meer wijkgericht en flexibeler bediend. Zoals hierboven beschreven draagt inclusief onderwijs bij aan een onderwijsomgeving waarin alle leerlingen thuisnabij, samen leren, ongeacht ondersteuningsbehoeften en verschillen. Daarnaast heeft het bieden van inclusief onderwijs positieve gevolgen voor een aantal belangrijke knelpunten binnen het Amsterdamse onderwijsveld. Ondersteuning komt naar de leerling toe, niet andersom. Expertise is vroegtijdig, preventief en duurzaam beschikbaar. Dit zorgt voor:

- Minder verwijzingen naar gespecialiseerd onderwijs;
- Minder thuiszitters;
- Meer leerlingen die in- of terugstromen naar regulier onderwijs.

Leraren/docenten, specialisten en zorgprofessionals werken samen in multidisciplinaire teams zowel binnen het reguliere onderwijs als op de gespecialiseerde voorzieningen. Om dit goed te kunnen vormgeven zijn de volgende aspecten van belang:

- Gedeelde en heldere verantwoordelijkheid;
- Duidelijke rol- en taakverdeling;
- Een gezamenlijke en gedragen pedagogische basis;
- Verankering van inclusieve expertise in lerarenopleidingen;
- Stedelijke kennisdeling en gezamenlijke innovatie.

Kennis over onder andere traumasensitief onderwijs, specifieke leerlijnen, groepsdynamica en omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag wordt structureel verankerd in scholen. Inclusief onderwijs vergroot de ontwikkelkansen voor leerlingen en professionals.

### **Amsterdamse ontwikkelingen: prioritering en aandachtspunten voor 2026 in het primair onderwijs**

Er moet nog veel gebeuren om de ambitie van inclusief onderwijs en leerrecht voor elk kind te realiseren in Amsterdam. Dat kost tijd, vraagt volharding en niet alles kan tegelijkertijd worden gerealiseerd. Daarom willen de gemeente en het Samenwerkingsverband PO nu prioriteit leggen bij het jonge kind en de expertise van het speciaal onderwijs eerder in gaan zetten om te bereiken dat steeds minder jonge kinderen naar het speciaal onderwijs of een kinderdagverblijf van Cordaan of Philadelphia gaan maar thuisnabij naar reguliere scholen kunnen. Dit willen we combineren met het versterken van de onderbouw op reguliere basisscholen zodat kinderen daar niet uitvallen. In het realiseren van deze beweging zijn er diverse aandachtspunten die geadresseerd zullen moeten worden:

- Om gebiedsgericht en wijkgericht werken mogelijk te maken zal er school- en schoolbestuursoverstijgend gewerkt moeten worden.
- De groepen in het regulier onderwijs zijn nu vaak te groot om inclusief onderwijs te kunnen bieden.
- Om ambulant te kunnen werken en reguliere scholen te ondersteunen vanuit het speciaal onderwijs blijft financiering nodig. Wij denken dat 'volumebekostiging' zoals we nu al doen op de Orion so-scholen hier de oplossing voor is.
- De huidige onderwijshuisvesting voorziet niet overal in voldoende adequate ruimtes om kinderopvang en onderwijs onder één dak te bieden en daar speciaal onderwijs en jeugdzorg aan toe te voegen om zo naar inclusief onderwijs toe te werken. Het Integraal Huisvestingsplan Onderwijs van de gemeente is hiervoor aangepast in 2024. Op basis van dit IHP moet de verordening onderwijshuisvesting worden aangepast.
- Het volume van het aantal toelaatbaarheidsverklaringen is gebaseerd op de situatie in 2013; hierbij is geen rekening gehouden met de ontwikkeling naar leerrecht voor het jonge kind dat nu nog in een kinderdag/dienstencentrum verblijft of thuiszit. Dat de bekostiging nog gebaseerd is op een telling uit 2013 maakt dat het voor de Samenwerkingsverbanden heel moeilijk is om leerrecht te realiseren - vanuit financieel oogpunt bekeken.

### **Amsterdamse ontwikkelingen: prioritering en aandachtspunten voor 2026 in het voortgezet onderwijs**

De Amsterdamse vo-scholen bereiden zich voor op inclusief onderwijs en 65 vo-scholen hebben al een trajectvoorziening ingericht. Dat gaat betekenen dat vo-scholen in 2026 steeds minder verwijzingen meer gaan doen naar het speciaal onderwijs en dat we dan de mogelijkheid krijgen om de expertise van het speciaal onderwijs naar de reguliere vo-scholen te brengen.

Voor de leerlingen die vanuit het so naar een reguliere diplomagerichte vo-school overstappen gaan we transferbegeleiding organiseren. Dat gaan we ook doen voor leerlingen van uit de vso scholen van Orion die doorstromen maar het mbo of naar arbeid. We gaan ons bemoeien met de dagbestedingsplekken in de stad omdat we vinden dat onze vso-leerlingen die uitstromen naar dagbesteding recht hebben op een leven lang leren en ontwikkelen.

Als we kijken naar de cluster 3 leerlingen verwachten we dat de weg naar inclusief onderwijs langzamer zal gaan. Daar zullen we samen met onze zorgpartners en het regulier onderwijs meer tijd nodig hebben om inclusief onderwijs te realiseren voor deze doelgroep. Al is het alleen maar omdat de aanpassingen aan bestaande schoolgebouwen tijd vragen.

### **Ontwikkeling van de samenwerking tussen Orion en Kolom**

Er zal in 2026 duidelijk worden welke organisatievorm het beste past bij de samenwerking tussen Orion en Kolom. Eerst zal de gezamenlijke visie op inclusief onderwijs geschreven worden en dan zullen er verdere verkenningen en onderzoeken plaatsvinden om uiteindelijk een gedegen plan voor de uiteindelijke samenwerkingsvorm te kunnen presenteren.

Amsterdam, 16 april 2026

# Begroting 2026

(op basis van het jaarplan 2025)



## 4. Begroting

### 4.1. Uitgangspunten

Uitgangspunten voor de meerjarenbegroting zijn:

- De meerjarenbegroting is uitgewerkt t/m kalenderjaar 2030. Deze is opgesteld met inachtneming van de ambities uit de strategische koers 2022-2025 en die van de strategische koers 2026-2029 die we momenteel aan het schrijven zijn.
- Een school dient in principe de baten (na aftrek van de bijdrage voor algemeen en staf) en de lasten in evenwicht te hebben.
- De gehanteerde leerlingaantallen zijn gebaseerd op de leerlingenaantallen van 1 februari 2025 en de prognose van de schooldirecteuren voor de komende jaren.
- De baten in elke jaarbegroting worden jaarlijks geactualiseerd op basis van de meest recente telgegevens en bekostigingsbedragen.
- Van oudsher was de afdracht van de scholen voor de kosten van staf en algemeen, innovatie en ziektevervangning (solidariteitsbijdrage voor vervanging van langdurig zieken) binnen Orion 14% over de lumpsumfinanciering. In 2022 is dit percentage op 13% gezet en in 2023 en 2024 op 12%. Vanaf 2025 is een afdrachtpercentage van 11% gehanteerd. In deze meerjarenbegroting is het percentage weer 12%. Dit wordt mede veroorzaakt door lagere rentebaten en een hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening.
- In de meerjarenbegroting wordt in principe geen rekening gehouden met inflatie en prijsstijgingen. Uitgangspunt is dat cao-aanpassingen en inflatie gecompenseerd worden door de jaarlijkse aanpassing in de bekostiging vanuit het ministerie van OCW.
- Orion heeft het uitgangspunt om een sluitende begroting te presenteren. Maar voor 2026 lukt dit niet, en presenteren we een negatieve begroting. Dat komt voort uit het feit dat er in 2025 rond de zomer te veel nieuw personeel is aangenomen, circa 20 fte, waaronder ook personeel in opleiding zoals zij-instromers. Deze collega's kunnen pas in schooljaar 2026-2027 zelfstandig werken en de vacatures voor de medewerkers die dan met pensioen gaan invullen. Dat betekent voor zowel 2025 als 2026 een negatief resultaat.
- Orion vindt dat onderwijsgeld niet op de plank moet blijven liggen. Derhalve kan het zijn dat als door (incidentele) positieve resultaten uit het verleden een zodanig eigen vermogen is gevormd, er gekozen wordt om toch een negatief resultaat te begroten.
- Orion staat voor een uitstekende kwaliteit van het onderwijs en de daarbij behorende (facilitaire) ondersteuning, zoals huisvesting en ICT. In zo'n excellent leerklimaat komen de kinderen tot bloei.
- Orion wil een goede werkgever zijn met gekwalificeerd, vrolijk en vitaal personeel.

### 4.2. Algemene toelichting op de meerjarenbegroting

In 2026 is een negatief resultaat begroot van minus 141.227 euro). De jaren erna (2027-2030) laten een wisselend resultaat zien van respectievelijk + € 636 K, + € 285 K, + € 91 K en +/- € 20 K.

Orion blijft de komende jaren investeren in het brengen van expertise naar het regulier onderwijs en in het bieden van goed en excellent onderwijs voor alle leerlingen op de Orionscholen. In de meerjarenbegroting zien we dat terug op drie speerpunten:

### **1. Investeren in het brengen van expertise naar het regulier onderwijs**

Een van de belangrijkste speerpunten van Orion is het brengen van expertise naar het reguliere onderwijs, samen met onze Amsterdamse speciaal-onderwijs-partners. Hierbij is traumasensitief onderwijs een belangrijk middel. We kiezen er daarom voor om in 2026 - net als in 2025 – een ton te investeren in extra personeel om zowel intern als extern aan de vraag te kunnen voldoen. Zo'n zelfde investering blijven we doen voor de aanpak van de Amsterdamse thuiszittersproblematiek in het po en het vo. We brengen deze investeringen ten laste van het innovatiefonds. Daarnaast zal de ontwikkeling van de ZOG's een belangrijke plaats innemen en zullen we in 2026 samen met onze samenwerkingsverbanden PO en VO en de gemeente systematisch naar een structurele financiering toe moeten werken.

### **2. Investeren in personeel**

Orion vindt het belangrijk een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn. We hebben de komende jaren te maken met een flinke uitstroom van personeel dat de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. We hebben de afgelopen jaren extra geïnvesteerd in het vinden en behouden van personeel. Samen met de interne werkgroep Vinden, boeien en binden is een aantal maatregelen bedacht, variërend van betere reiskostenregeling, aantrekkelijke fietsregelingen, tot het creëren van opleidingsplekken om nieuwe talenten binnen te halen, plus de begeleiding ervan. In 2024 is de kilometervergoeding woon-werkverkeer verhoogd van 21 eurocent naar 23 eurocent (fiscaal maximum). Op alle scholen is vanaf 2023 – vooruitlopend op de landelijke regeling – een stagevergoeding voor de stagiaires ingevoerd, om op deze wijze jong personeel aan ons te binden. De stagevergoeding is per schooljaar 2024-2025 verhoogd naar 625 euro bruto per maand bij een fulltime aanstelling als stagiair. Als een stagiair bijvoorbeeld drie dagen stageloopt, wordt de vergoeding naar rato aangepast (bijvoorbeeld voor 3 dagen per week wordt het 375 euro per maand). In 2026 is € 90 K opgenomen voor stagevergoedingen.

### **3. Investeren in huisvesting**

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen en ons personeel in een rijke en kwalitatief verzorgde leeromgeving les krijgen. Daarom zijn we vanaf 2020 bezig geweest om de meeste scholen een interne opknopbeurt te geven. De scholen zijn nu mooi en prettig om de schooldag door te brengen; in deze meerjarenbegroting zijn daarom geen pimplinvesteringen opgenomen. Wel staat er voor drie scholen nieuwbouw, verbouw of een uitbouw op het programma, zie hoofdstuk 6.

## **4.3. Nieuwe ontwikkelingen**

### Nieuwe cao

Op 5 november 2025 is een onderhandelaarsakkoord CAO PO afgesloten. In het onderhandelaarsakkoord CAO PO zijn de volgende afspraken opgenomen die van invloed zijn op de loonkosten:

- Een generieke loonstijging; 4,60% per 1 november 2025 en 1,20% per 1 november 2026;
- Harmonisatie van de oktobertoelage voor leraren en directie per 1 november 2026;
- Harmonisatie van OOP-schaal 10 per 1 augustus 2026.

Naar aanleiding van het onderhandelaarsakkoord heeft de PO-Raad op 17 november 2025 geadviseerd om de volgende indexaties in de meerjarenbegroting op te nemen:

- Loonkosten 2026 verhogen met 4,9% t.o.v. salaristabellen van cao 2024-2025;
- Loonkosten 2027 en verder verhogen met 4,0% t.o.v. 2026;
- Bekostigingsbedragen uit de eerste Regeling bekostiging WPO en WEC in 2026 te verhogen met 3,8% en aanvullend vanaf 2027 3,2% t.o.v. 2026, omdat de cao een looptijd heeft die langer is dan het eerste begrotingsjaar. Hierbij is voor 2026 en 2027 rekening gehouden met de verwachte indexatie gebaseerd op de meest recente CPB-raming.

Het advies van de PO-Raad is overgenomen in deze meerjarenbegroting.

Op 28 november 2025 hebben de achterbannen van de PO-Raad en de vakbonden ingestemd met het onderhandelaarsakkoord.

### Volumebekostiging

In 2024 zijn we op twee Orion-scholen (Van Koetsveldschool en Mr. De Jonghschool) gestart met de pilot volumebekostiging. Dat betekent dat door het Samenwerkingsverband PO Amsterdam Diemen de financiering van de scholen voor een periode van 4 jaar wordt vastgezet op basis van een analyse van de doelgroep. Het doel hierbij is om de bureaucratie te verminderen. Bij vermindering van het leerlingenaantal in die 4 jaar blijft het budget gelijk en daarmee heeft de school formatie ter beschikking om expertise te leveren aan het reguliere onderwijs. Zo kunnen de Orion-scholen steeds meer als expertisecentrum benut worden door de reguliere scholen uit de buurt en op deze wijze bijdragen aan het verhogen van de kennis en expertise van het reguliere onderwijs zodat er minder verwijzingen naar het gespecialiseerd onderwijs nodig zijn. Ondertussen zijn er ook afspraken gemaakt over volumebekostiging voor de andere drie Orion so-scholen, Drostenburg, Gerhardschool en Van Detschool.

### Experimenteerregeling

De Van Koetsveldschool biedt op verschillende reguliere basisscholen en kinderdagcentra (KDC's) van Cordaan en Philadelphia in de stad haar expertise aan. De ambitie van de gemeente Amsterdam en het Samenwerkingsverband PO Amsterdam Diemen is om het leerrecht voor alle kinderen mogelijk te maken en eind 2026 op 24 scholen in de stad ZorgOnderwijsGroepen (ZOG's) gerealiseerd te hebben om zo te zorgen dat er geen nieuwe instroom van vier- en vijfjarigen in de KDC's komt.

Er is naast de bestaande ZOG op de Van Koetsveldschool en op Drostenburg so in 2025 al een aantal ZOG's gestart in het reguliere onderwijs, en vanuit de Van Koetsveldschool wordt er ook onderwijs toegevoegd aan kinderen die nu nog op een KDC zijn ingeschreven; momenteel bij het KDC de Driepunt en KDC de Kring, beide van Cordaan en op een KDC van Philadelphia, de Trapeze.

Om de benodigde basisbekostiging van DUO te ontvangen is met het Samenwerkingsverband PO Amsterdam Diemen afgesproken dat zij voor deze kinderen een TLV afgeven, zodat wij via DUO de basisbekostiging en de TLV-bekostiging ontvangen. De TLV-bekostiging laten we vervolgens weer terug vloeien naar het samenwerkingsverband. Met de basisbekostiging onderwijs van DUO en de zorggelden die Cordaan of Philadelphia van de gemeente Amsterdam ontvangen kan de ZOG gefinancierd worden. In 2026 wil de gemeente Amsterdam het onderwijsdeel voorfinancieren, vanaf 2027 komt de onderwijsfinanciering van DUO.

## 5. Verwachte leerlingaantallen

Het totaal aantal leerlingen stijgt tussen 2024 en 2029 en wordt veroorzaakt doordat ouders meer gebruikmaken van het leerrecht. De stijging zien we zowel in onze cluster 3 scholen als ook in het reguliere basisonderwijs waar we met onze cluster 3 expertise in de komende jaren steeds meer ZorgOnderwijsGroepen (ZOG's) gaan starten zodat kinderen dichtbij huis naar school kunnen in plaats van met een busje naar een school voor speciaal onderwijs vervoerd moeten worden. Onze ambitie is om in de komende jaren steeds meer ZOG's te gaan starten en daarmee thuisnabij onderwijs te realiseren. De experimenteerregeling (aangevraagd door het Samenwerkingsverband PO Amsterdam Diemen) maakt dat mogelijk. Het betekent dat we basisbekostiging van OCW ontvangen en dat daarmee samen met de zorggelden van Cordaan en Philadelphia de ZOG-groepen in het reguliere onderwijs gefinancierd kunnen worden. Onderstaand de leerlingenaantallen waarmee in de begroting gerekend is.

Leerlingen regulier 1 februari School	werkelijk		begroot				
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
20WU Orion College Zuidoost	107	▲ 114	▲ 116	■ 116	▼ 115	■ 115	
20WV Drostenburg so	138	▼ 132	▲ 139	▲ 139	▲ 139	■ 139	
20WW Orion College Drostenburg	358	▼ 341	▲ 358	■ 358	■ 358	■ 358	
20XV Van Koetsveldschool	115	▲ 118	▲ 130	▲ 130	▲ 130	■ 130	
20YC Gerhardschool	112	▲ 125	■ 125	■ 125	■ 125	■ 125	
20YD Mr. De Jonghschool	123	▲ 133	■ 133	■ 133	■ 133	■ 133	
20YN Van Detschool	172	▼ 171	▲ 180	■ 180	■ 180	■ 180	
21EJ Orion College Amstel	114	▼ 112	▼ 110	▲ 115	■ 115	■ 115	
21EJ-01 Nevenvestiging OC Amstel	28	▲ 43	▲ 45	■ 45	■ 45	■ 45	
21EN Orion College Noord	117	▲ 120	■ 120	▲ 122	▲ 125	▲ 130	
<b>Totaal</b>	<b>1384</b>	<b>▲ 1409</b>	<b>▲ 1456</b>	<b>▲ 1463</b>	<b>▲ 1465</b>	<b>▲ 1470</b>	

Leerlingen Experimenteerregeling School	werkelijk		begroot				
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
20WV Drostenburg so	9	▲ 14	▲ 15	■ 15	■ 15	■ 15	
20XV Van Koetsveldschool	0	▲ 32	▲ 52	■ 52	■ 52	■ 52	
<b>Totaal</b>	<b>9</b>	<b>▲ 46</b>	<b>▲ 67</b>	<b>■ 67</b>	<b>■ 67</b>	<b>■ 67</b>	

<b>TOTAAL leerlingen</b>	<b>1393</b>	<b>▲ 1455</b>	<b>▲ 1523</b>	<b>▲ 1530</b>	<b>▲ 1532</b>	<b>▲ 1537</b>
--------------------------	-------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

## 6. Personeelsformatie

### 4.1 Algemeen

De begrote formatie voor 2026 is ruim 6 fte hoger dan de begrote formatie in 2025. Bij de start van schooljaar 2025-2026 zijn er veel nieuwe medewerkers aangenomen waarvan een groot aantal zij-instromers. De forse aanname van nieuw personeel heeft geleid tot overformatie in 2025 en ook nog in 2026. Orion heeft de komende jaren een forse uitstroom van medewerkers die met pensioen gaan. Dat betekent dat we ook 2026 nog gebruiken om personeel op te leiden en we pas vanaf schooljaar 2026-2027 geen overformatie meer hebben.

#### *Nadere uitleg:*

Op dit moment hebben we 27 medewerkers rondlopen die in opleiding zijn, circa 20 fte. Het gaat om 5 zij-instromers en 7 medewerkers die een werkervaringstraject voor de opleiding tot zij-instromer doen. Pas als deze 7 medewerkers na hun werkervaringstraject starten met de opleiding krijgen wij een bijdrage per zij-instromer van 25.000 euro vanuit DUO en 20.000 euro vanuit het Noodplan lerarentekort Amsterdam (totaal 385.000 euro waar we het collegegeld weer van af moeten trekken). Tot die tijd betalen wij de volledige loonkosten voor deze 7 medewerkers uit de lumpsum.

Daarnaast doen nog 7 medewerkers de deeltijd-pabo en 8 medewerkers volgen een 1e- of 2e-graads opleiding. Al deze medewerkers in opleiding zijn nu nog niet volledig inzetbaar, pas na 2 jaar opleiding zijn ze volledig inzetbaar als leerkracht.

De ruim 20 fte in opleiding zijn theoretisch pas in 2027 allemaal volledig inzetbaar als leerkracht. Als we kijken naar het staatje met medewerkers die met pensioen gaan in 2026 en 2027 is dat bij elkaar opgeteld ruim 15 fte. De gemiddelde loonsom van de medewerkers die met pensioen gaan is hoger dan die van de medewerkers die nu in opleiding zijn. De verwachting is dat we eind 2027 financieel weer in control zijn en voldoende leerkrachten opgeleid hebben om geen gaten te laten vallen. Er zullen wellicht aan aantal AOW-gerechtigden blijven doorwerken – momenteel zijn er bijvoorbeeld nog 8 AOW-gerechtigden werkzaam binnen Orion, met een totale aanstelling van ruim 3 fte.

#### **Medewerkers die AOW-leeftijd bereiken**

<b>per functiecategorie (fte's incl. BAPO)</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
Directie		2,00			
Onderwijsondersteunend personeel	3,75	5,10	2,16	2,78	4,94
Onderwijzend personeel		4,33	4,40	4,90	4,09
	<b>3,75</b>	<b>11,43</b>	<b>6,56</b>	<b>7,68</b>	<b>9,03</b>

### 4.2 Formatie Orion

#### Begrote formatie per beroepsgroep

<b>Formatie per functiecategorie</b>						
<b>begrote gem. fte</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
Directie	17,1	19,1	19,7	19,7	19,7	19,7
Onderwijsondersteunend personeel	211,8	209,0	195,7	194,1	194,0	194,0
Onderwijzend personeel	203,5	210,2	207,5	207,3	207,3	207,8
	<b>432,3</b>	<b>438,3</b>	<b>422,9</b>	<b>421,0</b>	<b>421,0</b>	<b>421,5</b>

De stijging bij directie wordt veroorzaakt door de start van adjunct-directeuren op de Van Detschool en de Van Koetsveldschool.

NB in de werkwijze van het Onderwijsbureau Meppel wordt de complete formatie begroot, dus niet alleen de reguliere formatie, maar ook die voor bapo, vervangingen, inhuur, detacheringen etc.

#### Begrote formatie per formatietype

<b>Formatie per formatietype begrote gem. fte</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
Basisformatie	404,7	428,6	412,3	406,5	401,6	400,4
Inhuur	9,8	5,2	3,8	3,1	3,1	3,1
Taakstellingen		-2,4	-5,8	-5,8	-5,8	-5,8
Vacatures	18,6	6,9	12,6	17,2	22,1	23,8
	<b>432,3</b>	<b>438,3</b>	<b>422,9</b>	<b>421,0</b>	<b>421,0</b>	<b>421,5</b>

#### Kosten vacatures per functiecategorie (maal 1.000 euro)

	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
Directie		50	125	128	132	135
Onderwijsondersteunend personeel	538	183	399	539	565	573
Onderwijzend personeel	1.010	476	934	1.197	1.684	1.917
	<b>1.548</b>	<b>710</b>	<b>1.458</b>	<b>1.865</b>	<b>2.381</b>	<b>2.626</b>

**Inhuur** wordt tot een minimum beperkt. Het gaat om inhuur van de verzuimcoördinator, de functionaris gegevensbescherming, de ambtelijk secretaris en de inhuur van een enkele zzp'er of student op een paar scholen. Een aantal scholen heeft een taakstelling gekregen omdat het resultaat van hun schoolbegroting te negatief uitkwam.

#### Medewerkers die AOW-leeftijd bereiken per functiecategorie (aantal)

	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
Directie		2			
Onderwijsondersteunend personeel	5	6	3	4	6
Onderwijzend personeel		5	6	7	5
	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

#### Medewerkers die AOW-leeftijd bereiken per functiecategorie (fte's incl. BAPO)

	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
Directie		2,00			
Onderwijsondersteunend personeel	3,75	5,10	2,16	2,78	4,94
Onderwijzend personeel		4,33	4,40	4,90	4,09
	<b>3,75</b>	<b>11,43</b>	<b>6,56</b>	<b>7,68</b>	<b>9,03</b>

Vanaf 2027 lopen de vacatures op omdat er medewerkers de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Tot en met 2030 gaat het om circa 9% van het personeelsbestand. Overigens hoeft het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd niet te betekenen dat medewerkers daadwerkelijk stoppen met werken; er zijn op 1 januari 2026 acht medewerkers werkzaam bij Orion die qua leeftijd al hadden kunnen stoppen (totaal ruim 3,3 fte):

### 4.3 Formatie per vestiging

Een aantal scholen valt op in het onderstaande overzicht.

Nadere uitleg:

Drostenburg so heeft in 2026 2,7 fte meer begroot in vergelijking met de begroting van 2025. In 2027 komt de begroting weer in evenwicht vanwege de geplande uitstroom van personeel.

De Van Koetsveldschool heeft in 2026 in haar begroting 6 fte meer ten opzichte van de begroting in 2025. Dat beeld blijft constant in de meerjarenbegroting omdat we voor 2026 afspraken gemaakt hebben met de gemeente over startgelden voor de ZOG-projecten. En in de jaren na 2026 krijgen we de financiering via DUO (de t-1 financiering wordt in 2026 bekostigd door de gemeente).

De Van Detschool heeft in 2025 veel personeel (waaronder 3 zij-instromers) aangenomen en heeft pas in 2027 een stabiele situatie. In 2026 is er nog sprake van overformatie maar wel al een leerlinggroei die in de jaren daarna stabiel blijft volgens de prognose.

#### Formatie per vestiging

<b>begrote gem. fte</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
20WU Orion College Zuidoost	27,0	26,9	24,7	24,7	24,7	24,7
20WV Drostenburg so	53,6	56,3	51,1	50,5	50,5	50,5
20WW Orion College Drostenburg	94,1	90,3	89,5	89,3	88,9	88,8
20XV Van Koetsveldschool	38,4	44,4	44,1	44,1	44,0	44,0
20YC Gerhardschool	24,5	27,7	26,6	26,3	26,3	26,3
20YD Mr. De Jonghschool	32,1	31,2	31,1	30,7	30,7	30,7
20YN Van Detschool	45,7	45,5	43,1	43,1	43,1	43,1
21EJ Orion College Amstel	30,6	30,8	29,3	29,2	29,2	29,2
21EJ-01 Nevenvestiging OC Amstel	7,2	8,8	8,8	8,8	8,8	8,8
21EN Orion College Noord	33,1	30,6	29,4	29,2	29,6	30,2
41479 Expertisecentrum Orion	20,1	21,9	21,9	21,9	21,9	21,9
41479 Stichting Orion Algemeen	4,8	1,9	1,4	1,4	1,4	1,4
41479 Stichting Orion Stafbureau	10,5	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7
41479-OC Orion Werkstraat	10,6	10,3	10,2	10,2	10,2	10,2
	<b>432,3</b>	<b>438,3</b>	<b>422,9</b>	<b>421,0</b>	<b>421,0</b>	<b>421,5</b>

## 7. Huisvesting

### **Ontwikkelingen op het gebied van het MJOP:**

De actualisatie van de meerjarenonderhoudsplanning (MJOP) is rond de zomer 2025 uitgevoerd met als doel het onderhoudsplan te laten aansluiten op de actuele financiële en operationele situatie. Hierbij zijn de volgende aanpassingen verwerkt:

1. Indexatie van kosten (4,98%)
2. Werkzaamheden die oorspronkelijk gepland stonden voor uitvoering in 2025 en naar verwachting niet meer uitgevoerd zouden worden in 2025 zijn doorgeschoven in de MJOP.
3. In overleg met de betrokkenen zijn specifieke wensen en behoeften van schooldirecteuren geïventariseerd en verwerkt in de MJOP.

Na de actualisatie van de MJOP zijn we gaan zoeken naar mogelijkheden om een aantal geplande werkzaamheden in het kader van de MJOP niet uit te voeren in 2026 maar deze door te schuiven naar de jaren 2027 - 2030. De geplande werkzaamheden zijn beoordeeld op technische staat, haalbaarheid en urgentie vanuit klachtenonderhoud en budgettaire impact. Het betreft een kostenpost van 0,8 miljoen die gepland was in 2026 die we door hebben geschoven naar de jaren 2027 t/m 2030. Dat kunnen we doen omdat de gebouwen van Orion in zeer goede staat zijn, er is veel 'gepimpt' en verbouwd in de afgelopen 4 jaar, daarom is dit doorschuiven verantwoord. Jaarlijks zullen we beoordelen welke verduurzaming toegevoegd kan worden aan de begroting. Maar op dit moment zijn we genoodzaakt (vanwege overformatie in 2026) om beheersmaatregelen te nemen voor 2026; desondanks hebben we in de begroting in 2026 € 140 K en in 2027 € 182 K begroot voor investeringen in duurzaamheid.

### **De belangrijkste plannen en ontwikkelingen op het gebied van huisvesting zijn:**

#### **Vorbereidingskrediet voor Orion College Noord – renovatie en aanbouw**

Orion heeft een voorbereidingskrediet gekregen van de gemeente en is bezig met een architect om een plan te maken voor renovatie en aanbouw aan het huidige pand. We zien mogelijkheden om de school zo te verbouwen en aan te bouwen dat er extra klaslokalen en werkplekken gecreëerd kunnen worden. Ook op het schoolplein zien we mogelijkheden voor extra praktijklokalen. We gaan onze plannen voor 1 februari 2026 indienen bij de gemeente.

#### **Nieuwbouw voor de Van Detschool**

De gemeente heeft aangegeven dat er nieuwbouw voor de Van Detschool op de Zuidas gepland staat. De planning was medio 2025, maar we hebben te horen gekregen dat daar nog wel een aantal jaar bij komt. De laatste jaren is het leerlingenaantal gegroeid en ook in 2026 verwachten we dat de school 180 leerlingen heeft. Om het huidige gebouw prettiger leefbaar te houden zijn er in de afgelopen jaren opknapwerkzaamheden uitgevoerd in het gebouw en op de schoolpleinen. En dat zullen we de komende jaren moeten blijven doen tot we duidelijkheid krijgen van de gemeente over de planning van de nieuwbouw.

#### **Mr. De Jonghschool**

We hebben de afgelopen jaren flink verbouwd en de school heeft hierdoor een heel andere uitstraling gekregen. Er zijn ook extra lokalen gemaakt; alle ruimtes in de school zijn ten volle benut. Er is echter te weinig ruimte voor alle activiteiten die in het schoolgebouw plaatsvinden. De logopedist, OKA, remedial teacher en SJSO-ers hebben daardoor geen vaste behandel- en gespreksruimtes, maar worden per dag flexibel ingedeeld in een van de beschikbare ruimtes. Er wordt creatief gepuzzeld om ervoor te zorgen dat iedereen naar behoren zijn werk kan doen, maar ideaal is het niet. We hebben een voorbereidingskrediet gekregen van de gemeente en zijn met een architect plannen aan het maken die we voor 1 februari 2026 gaan indienen bij de gemeente.

## **Van Koetsveldschool**

Het zwembad blijft een zorgenkindje, een jaarlijkse kostenpost - heeft veel onderhoud en reparatie nodig. In 2026 en 2027 staan duurzame investeringen aan het zwembad gepland om de situatie te verbeteren (onder andere een nieuwe pomp).

## **Orion College Amstel en nevenvestiging UTA**

De lokalen op de UTA zijn opgeknapt door de UTA. In 2025 heeft de UTA te horen gekregen dat de gemeente een nieuw stedelijk plan gaat maken voor de inrichting van de sportparken. Dat betekent ook dat het ROCvA aan de UTA maar een tweejarig overeenkomst heeft aangeboden. Een eventuele verhuizing van de UTA in de nabije toekomst heeft consequenties voor Orion. We zijn goed aangehaakt en denken mee met de UTA over alternatieven indien nodig.

## **Duurzaamheid**

Orion is bewust bezig met het onderwerp duurzaamheid binnen haar gebouwenportfolio, en heeft er in de afgelopen jaren volop aan gewerkt om de scholen waar mogelijk te verduurzamen.

Waar mogelijk liggen er zonnepanelen op de daken: Op Van Koetsveldschool, Gerhardschool, OC Amstel en Drostenburg (gebouwdeel 2012). Ook de Mr. De Jonghschool is in 2024 voorzien van zonnepanelen en OC Drostenburg profiteert van de PV-installatie van de VvE. In 2024 en 2025 is ook de nieuwe uitbouw van OC Drostenburg en het gerenoveerde deel van OC Drostenburg voorzien van zonnepanelen.

Momenteel zijn bijna alle Orion-scholen voorzien van LED-verlichting, waar mogelijk in combinatie met aanwezigheidsdetectie en lichtregelen op basis van buitenlicht (Dali systeem). Tijdens het pimpen/opknappen van de scholen pakken we steeds binnen het 'aanraak'-deel de LED ook aan. In 2024: OC Noord (kantine, teamkamer, bieb, gang en toiletruimte grenzend aan kantine), Van Detschool (kantoren en entreegebied), Van Koetsveldschool de laatste 6 lokalen. Tijdens de pimpprojecten wordt gekeken hoe de beschikbare ruimte in de gebouwen zo efficiënt mogelijk ingezet kan worden. Multifunctionele inzet staat daarbij voorop. In 2019 en 2020 zijn de gevelkozijnen van de Gerhardschool vervangen en is de buitenschil daarmee beter geïsoleerd.

Ook zijn bij alle scholen de appendages in de cv-ruimtes geïsoleerd om warmteverlies te beperken. Als verplichting uit de EML zijn ook de pompen (ketels) deze zomer extra geïsoleerd. Daarnaast worden tijdens verbouw thermostatische radiatorknoppen aangebracht. En Orion College Amstel heeft een warmtepomp. Door middel van slimme meters wordt het energieverbruik gemonitord. Voor 2026 staat een nieuwe warmtepomp voor de Gerhardschool gepland, en in 2027 bij Drostenburg so.

Bij de onderhoudspartijen is veel aandacht voor het correct instellen van de bedrijfstijden van de installaties. De installaties van bijna alle schoolgebouwen (Drostenburg 2012, OC Drostenburg, OC Amstel, Van Detschool, Gerhardschool, Van Koetsveldschool) zijn door de onderhoudspartijen optimaal ingesteld en worden op afstand gemonitord. In 2025 is dit ook op de Mr De Jonghschool geïnstalleerd.

De installaties zijn op basis van de schoolkalender ingesteld zodat ze niet onnodig blijven draaien.

Orion streeft naar een verduurzaming van haar aanwezige installaties in samenwerking met haar installateurs en adviseurs. In aanloop naar natuurlijke geplande (soms ongeplande)

vervangingsmomenten van installaties is onderzoek noodzakelijk naar verdere verduurzaming en het gasloos maken van scholen (Paris Proof 2030 en de eisen voor 2050).

Schoolpleinen worden waar mogelijk vergroend – goed voor het milieu maar ook zeer prettig voor leerlingen om in een groenere omgeving te spelen en te ontdekken. Voorbeelden zijn de Van Koetsveldschool, de Gerhardschool, de Van Detschool en Drostenburg

Orion is bezig met het opzetten van eenvoudige gebruiksregels om ook het personeel en de leerlingen bewuster te maken van energieverbruik en energieverstopping. De printerinstellingen zijn standaard op dubbelzijdig en zwart-wit. CSU, ons schoonmaakbedrijf, maakt gebruik van ecologische producten; dit hebben we bij de aanbesteding uitgevraagd. Op alle scholen wordt afval gescheiden ingezameld. Ook bij sloop worden materialen gescheiden afgevoerd. Bij verbouwingen wordt veel gebruik gemaakt van duurzaam materiaal zoals multiplex, PET-vilt, gerecyclede materialen en marmoleum. Bij keuzes voor

inrichting wordt ook gelet op Nederlands design en/of productie, gerecyclede materialen en mogelijkheden van cradle-to-cradle.

De gemeente Amsterdam heeft een werkgroep Duurzaamheid bij de afdeling onderwijshuisvesting. De huisvestingsmedewerkers van de Federatie openbaar onderwijs zijn lid van de werkgroep

### **Ventilatie**

In de corona-tijd is er veel aandacht besteed aan ventilatie. In het begin van de pandemie zijn bij Orion alle ventilatie-installaties van de scholen geïventariseerd. Er is nauw contact geweest met de onderhoudspartijen met betrekking tot het nemen van eventuele maatregelen. Daar waar nodig is de ventilatiecapaciteit bijgesteld/opgehoogd. De ventilatie op de Orion-scholen is momenteel goed ingeregeld en we blijven dit goed monitoren. Wij houden de informatieverstrekking vanuit de overheid met betrekking tot ventilatiesystemen nauw in de gaten en stellen een en ander in samenwerking met Onderwijsbureau Meppel en de onderhoudspartijen bij, mocht dit nodig zijn.

## 8. Meerjarenbegroting

### 8.1. Meerjarenbegroting

Vanuit de verwachte leerlingenaantallen en de beschreven uitgangspunten is de volgende meerjarenbegroting opgesteld voor Orion voor de periode 2026-2030:

Alle onderstaande bedragen maal 1.000 euro.

Baten	2025	2026	2027	2028	2029	2030
3.1.1.1 OCW	46.890	50.110	53.250	53.457	53.491	53.638
3.1.2.1 Geoormerkte subsidies		75				
3.1.2.2 Niet geoormerkte subsidies	860	979	1.091	857	851	852
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	233	164	164	164	164	164
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	1.694	1.751	1.543	1.495	926	926
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	268	155	155	155	155	155
3.5.1 Verhuur	466	497	497	497	497	497
3.5.2 Detachering personeel	182	209	148	148	148	148
3.5.5 Ouderbijdragen	17	15	15	15	15	15
3.5.6 Overige (overige baten)	4.173	6.261	6.038	6.044	6.050	6.053
<b>Subtotaal baten</b>	<b>54.784</b>	<b>60.217</b>	<b>62.900</b>	<b>62.831</b>	<b>62.296</b>	<b>62.448</b>
<b>Lasten</b>						
4.1.1.1 Salariskosten directie	2.589	3.043	3.224	3.230	3.234	3.237
4.1.1.2 Salariskosten onderwijzend personeel	22.653	24.932	26.154	26.350	25.944	26.195
4.1.1.3 Salariskosten onderwijs ondersteunend personeel	14.760	16.161	16.317	16.428	16.584	16.702
4.1.1.4 Salariskosten vervanging en overig	2.909	2.317	2.324	2.295	2.265	2.259
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	25	50	50	50	50	50
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.643	1.094	929	830	806	806
4.1.2.3 Overige personele lasten	1.537	1.583	1.542	1.542	1.541	1.541
4.1.2.4 Scholing en opleiding	619	650	585	584	584	584
4.2.2.1 Gebouwen	367	370	393	400	400	400
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	772	937	925	914	897	829
4.2.2.4 Leermiddelen afschrijving	58	54	51	50	44	34
4.3.1 Huur	159	171	171	171	171	171
4.3.3 Onderhoud	966	791	801	904	878	880
4.3.4 Energie en water	917	977	977	977	977	977
4.3.5 Schoonmaakkosten	926	1.021	1.011	1.011	1.011	1.011
4.3.6 Heffingen	42	46	46	46	46	46
4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	482	710	710	710	710	710
4.3.8 Overige (huisvestingslasten)	69	78	78	78	78	78
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	1.569	1.534	1.474	1.474	1.485	1.485
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur kleine aanschaffingen >1 jr	52	52	52	52	52	52
4.4.2.2 Leermiddelen kleine aanschaffingen >1 jr	709	787	752	752	752	752
4.4.4 Overige (overige lasten)	1.994	3.209	3.820	3.820	3.820	3.792
<b>Subtotaal lasten</b>	<b>55.815</b>	<b>60.564</b>	<b>62.386</b>	<b>62.669</b>	<b>62.328</b>	<b>62.590</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>						
5.1 Rentebaten	300	120	120	120	120	120
5.5 Rentelasten						
<b>Subtotaal financiële baten en lasten</b>	<b>300</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>120</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>	<b>-731</b>	<b>-227</b>	<b>634</b>	<b>282</b>	<b>89</b>	<b>-22</b>

## 8.2. Baten

### Algemeen

In de begroting 2026 is rekening gehouden met de laatste regeling bekostiging WPO en WEC 2026 (d.d. 16 oktober 2025).

### Baten per categorie

Alle onderstaande bedragen maal 1.000 euro.

<b>3 Baten</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
3.1 Rijksbijdragen	47.983	51.328	54.505	54.478	54.506	54.654
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.962	1.906	1.697	1.649	1.081	1.081
3.5 Overige baten	4.839	6.983	6.698	6.704	6.709	6.713
<b>Eindtotaal</b>	<b>54.784</b>	<b>60.217</b>	<b>62.900</b>	<b>62.831</b>	<b>62.296</b>	<b>62.448</b>

### 3.1 Rijksbijdragen

<b>3.1 Rijksbijdragen</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
3.1.1.1 OCW	46.890	50.110	53.250	53.457	53.491	53.638
3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies	860	1.054	1.091	857	851	852
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen SWV	233	164	164	164	164	164
<b>Eindtotaal</b>	<b>47.983</b>	<b>51.328</b>	<b>54.505</b>	<b>54.478</b>	<b>54.506</b>	<b>54.654</b>

#### 3.1.1.1 OCW

Voor de baten vanuit OCW zijn de leerlingentellingen leidend. Hierbij gaat het om de 1 februaritelling. De rijksbijdrage stijgt op basis van de groei van de leerlingenaantallen. In 2026 zijn de rijksbijdragen hoger in verband met de compensatie van de cao-verhoging. Daarnaast heeft de groei van het aantal leerlingen in de Experimenteerregeling effect op de lumpsumbaten. De verdere groei van de baten OCW in 2027 heeft te maken met het doorvoeren van het advies van de PO-Raad naar aanleiding van de nieuwe cao (zie paragraaf 7.2).

#### 3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies

Het gaat hier om de subsidie brugfunctionaris (tot en met schooljaar 2026-2027), de subsidie financiële zelfredzaamheid (tot en met 2027) en de subsidie School en Omgeving. Daarnaast worden hier de baten voor de subsidie verbetering basisvaardigheden geboekt. Deze subsidie liep tot juli 2025 en wordt in 2027 weer onderdeel van de bekostiging.

#### 3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV

Dit betreft de vangnetregeling voor (bovenmatige) tussentijdse groei tussen 2 februari en 1 juni van elk kalenderjaar. Elk samenwerkingsverband kan daar een eigen invulling aan geven.

### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

<b>3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidie</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	1.694	1.751	1.543	1.495	926	926
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	268	155	155	155	155	155
<b>Eindtotaal</b>	<b>1.962</b>	<b>1.906</b>	<b>1.697</b>	<b>1.649</b>	<b>1.081</b>	<b>1.081</b>

#### 3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies

Een belangrijke bijdrage die hier begroot is, is de toeslag voor Amsterdamse leerkrachten in het kader van het lerarentekort (575K). De subsidie is tot en met 2028 opgenomen.

In 2025 en 2026 heeft Amsterdam incidenteel geld gereserveerd voor een Rijke Schooldag in het speciaal onderwijs, als alternatief voor de BSO+. De bedoeling is dat de gemeente hier vanaf 2027 structureel geld voor gaat vrijmaken. In de Orion-begroting is jaarlijks € 290 K aan baten begroot. Ook worden hier de gymnastieklokaalvergoeding (338K), de subsidie aanvullende reiskosten (75K), en de VLOA-subsidies begroot: de bijdrage voor de inzet van cultuurdocenten, docenten bewegingsonderwijs en conciërges (totaal € 221K). Tevens hebben de scholen subsidie Ondersteuning directeuren PO gekregen voor twee schooljaren (2026 57K). Voor de financiering van de inzet in de ZOG-groepen is 200K begroot.

### 3.2.2 Overige overheidsbijdragen

De ESF-subsidies krijgen een vervolg, maar we gaan uit van lagere baten dan we in de begroting 2025 hadden opgenomen.

## **3.5 Overige baten**

<b>3.5 Overige baten</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
3.5.1 Verhuur	466	497	497	497	497	497
3.5.2 Detachering personeel	182	209	148	148	148	148
3.5.5 Ouderbijdragen	17	15	15	15	15	15
3.5.6 Overige (overige baten)	4.173	6.261	6.038	6.044	6.050	6.053
<b>Eindtotaal</b>	<b>4.839</b>	<b>6.983</b>	<b>6.698</b>	<b>6.704</b>	<b>6.709</b>	<b>6.713</b>

### 3.5.1 Verhuur

Onder verhuur zijn de baten opgenomen voor de verhuur aan medegebruikers van diverse scholen en de verhuur van het zwembad van Drostenburg.

### 3.5.2 Detachering personeel

Het gaat voornamelijk om de vergoeding voor de detachering van een aantal medewerkers van het Expertisecentrum, en van de detachering van een medewerker van Drostenburg aan de Samenwerkingsverbanden Amstelronde PO, Amstelland en de Meerlanden VO, en de samenwerkingsverbanden Amsterdam Diemen PO en VO ten behoeve van Nifterlake/ Ons tweede huis.

### 3.5.5 Ouderbijdragen

De vrijwillige ouderbijdrage kan op onze so-scholen met de Stadspas betaald worden (50 euro per Stadspas per kind). Jammer genoeg is deze mogelijkheid nog niet beschikbaar voor het vso. We dringen hier nog steeds bij de gemeente op aan.

### 3.5.6 Overige (overige baten)

In 2026 gaat het in totaal om € 6.261 K overige baten. Hieronder worden de grootste posten genoemd. Het Expertisecentrum heeft een groot aandeel in deze batencategorie, 2,8 miljoen euro. De grootse projecten zijn LINK (€ 638 K), Amstelronde (€ 570 K), APOZ (€548 K), TSO (€ 211 K) en OpStap (€ 180 K). Daarnaast zijn er langdurige kleinere opdrachten bij de samenwerkingsverbanden plus opdrachten bij scholen.

De volumebekostiging is de een na grootste post bij de overige baten. In 2025 deden de Van Koetsveldschool en de Mr. De Jonghschool mee aan de pilot van het Samenwerkingsverband PO Amsterdam Diemen, vanaf 2026 doen de andere drie so-scholen ook mee in deze systematiek. Dit gaat totaal om circa anderhalf miljoen euro, bijna een miljoen euro meer dan in 2025. Daarnaast wordt door het SWV op de Van Detschool en de Van Koetsveldschool € 373 K gegeven voor groepsarrangementen Vanuit het Samenwerkingsverband VO Amsterdam Diemen is er geld voor kleine settinggroepen op Orion College Zuidoost, Orion College Noord en Orion College Amstel, totaal € 576 K.

### 8.3. Lasten

#### Lasten per categorie

Alle onderstaande bedragen maal 1.000 euro.

4 Lasten	2025	2026	2027	2028	2029	2030
4.1 Personeelslasten	46.734	49.829	51.126	51.310	51.008	51.376
4.2 Afschrijvingen	1.197	1.360	1.368	1.364	1.340	1.262
4.3 Huisvestingslasten	3.560	3.793	3.793	3.897	3.870	3.872
4.4 Overige lasten	4.323	5.582	6.098	6.098	6.109	6.080
<b>Eindtotaal</b>	<b>55.815</b>	<b>60.564</b>	<b>62.386</b>	<b>62.669</b>	<b>62.328</b>	<b>62.590</b>

#### 4.1 Personeelslasten

4.1 Personeelslasten	2025	2026	2027	2028	2029	2030
4.1.1.1 Salariskosten directie	2.589	3.043	3.224	3.230	3.234	3.237
4.1.1.2 Salariskosten OP	22.653	24.932	26.154	26.350	25.944	26.195
4.1.1.3 Salariskosten OOP	14.760	16.161	16.317	16.428	16.584	16.702
4.1.1.4 Salariskosten vervanging en overig	<u>2.909</u>	<u>2.317</u>	<u>2.324</u>	<u>2.295</u>	<u>2.265</u>	<u>2.259</u>
4.1.1 Salariskosten personeel in loondienst	42.911	46.453	48.020	48.304	48.026	48.394
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	25	50	50	50	50	50
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.643	1.094	929	830	806	806
4.1.2.3 Overige personele lasten	1.537	1.583	1.542	1.542	1.541	1.541
4.1.2.4 Scholing en opleiding	619	650	585	584	584	584
<b>Eindtotaal</b>	<b>46.734</b>	<b>49.829</b>	<b>51.126</b>	<b>51.310</b>	<b>51.008</b>	<b>51.376</b>

Circa 82% van de totale lasten betreft personeelslasten.

##### 4.1.1 Salariskosten personeel in loondienst

De salariskosten zijn in 2026 circa 3,5 miljoen hoger dan in 2025. Dit wordt veroorzaakt door de nieuwe cao po 2025-2027, waarin een salarisverhoging van effectief gemiddeld 4,9% is bewerkstelligd per 1 november 2025, met nog een verhoging met 1,6% per 1 november 2026. Door deze laatste verhoging en het opgevolgde advies van de PO-Raad over verwerking van de nieuwe cao in de begroting (zie paragraaf 7.2) zijn de salariskosten in 2027 nog eens 1,6 miljoen meer.

##### 4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen

Dit betreft een dotatie aan de voorziening jubileum. Deze is verhoogd omdat er meer personeel vast in dienst is en omdat de salarissen zijn gestegen.

##### 4.1.2.2 Personeel niet in loondienst (PNIL)

Er is in 2026 voor ruim 1,1 miljoen inhuur begroot, fors minder dan in 2025. Dit gaat om thuisdocenten die voor het Expertisecentrum werken (€ 415 K), en de inhuur van een aantal Orion-brede ondersteunende diensten zoals de verzuimcoördinator, de ambtelijk secretaris en de functionaris gegevensbescherming (totaal € 131 K). Op de scholen was altijd al sprake van sporadische inzet van zzp'ers, maar in verband met het lerarentekort wordt door sommige scholen steeds meer andersoortige professionals (uit de jeugdzorg, kinderopvang, kunst, cultuur en sport) via samenwerkingspartners ingehuurd. Het streven is om dit zo veel mogelijk te beperken. De totale inhuur op de scholen bedraagt in 2026 € 491 K en loopt geleidelijk af naar € 181 K in 2030.

##### 4.1.2.3 Overige personele lasten

In 2026 bedragen de overige personele lasten ruim anderhalf miljoen euro. De grotere posten zijn de Arbozorg (€ 219 K), en kosten voor personele activiteiten op scholen en centraal (€ 184 K).

De grootste post betreft reiskosten (€ 825 K). Het gaat om dienstreizen (€ 75 K) en kosten woon-werk verkeer (€ 750 K).

## 4.2 Afschrijvingen

4.2 Afschrijvingen	2025	2026	2027	2028	2029	2030
4.2.2.1 Gebouwen	367	370	393	400	400	400
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	772	937	925	914	897	829
4.2.2.4 Leermiddelen afschrijving	58	54	51	50	44	34
<b>Eindtotaal</b>	<b>1.197</b>	<b>1.360</b>	<b>1.368</b>	<b>1.364</b>	<b>1.340</b>	<b>1.262</b>

De begrote afschrijvingslasten komen tot stand door alle bestaande activa in beeld te brengen en nieuwe investeringen hieraan toe te voegen. In onderstaande tabel zijn de geplande investeringen weergegeven.

Investeringen	2026	2027	2028	2029	2030
Inventaris kort	146	50	46	30	10
Inventaris lang	160	135	25	10	15
Investering Duurzaamheid lange termijn	140	224			
Investering ICT Kort	277	244	308	219	85
Investering ICT Lang	76	198	136	120	212
Investering OLP Methoden	52	21	29	15	19
Investering Onderhoud lange termijn	244	182			
<b>Eindtotaal</b>	<b>1.094</b>	<b>1.052</b>	<b>544</b>	<b>394</b>	<b>341</b>

De opknappbeurten van de scholen worden voornamelijk geboekt als investeringen in onderhoud, en voor een klein deel op investeringen inventaris.

## 4.3 Huisvestingslasten

4.3 Huisvestingslasten	2025	2026	2027	2028	2029	2030
4.3.1 Huur	159	171	171	171	171	171
4.3.3 Onderhoud	966	791	801	904	878	880
4.3.4 Energie en water	917	977	977	977	977	977
4.3.5 Schoonmaakkosten	926	1.021	1.011	1.011	1.011	1.011
4.3.6 Heffingen	42	46	46	46	46	46
4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	482	710	710	710	710	710
4.3.8 Overige (huisvestingslasten)	69	78	78	78	78	78
<b>Eindtotaal</b>	<b>3.560</b>	<b>3.793</b>	<b>3.793</b>	<b>3.897</b>	<b>3.870</b>	<b>3.872</b>

### 4.3.1 Huur

Dit betreft de huur van het stafbureau.

### 4.3.3 Onderhoud en dotatie overige onderhoudsvoorzieningen

Onderhoud betreft onderhoudscontracten en het dagelijks onderhoud, waarvan de verantwoordelijkheid bij de directeurs van de scholen ligt, daarbij ondersteund door de huisvestingsafdeling van Onderwijsbureau Meppel.

De jaarlijkse dotatie aan de overige onderhoudsvoorziening moet mede als gevolg van indexatie van de prijzen verhoogd worden naar € 710 K. Voor een nadere toelichting met betrekking tot de onderhoudsvoorziening, zie hoofdstuk 6.

#### 4.3.4 Energie en water

Via Energie voor Scholen hebben we Engie als aanbieder van gas en elektriciteit. Per 1 januari 2026 wordt het contract met drie jaar verlengd, met een optie tot en verlenging met twee jaar (tot en met 2030).

#### 4.3.5 Schoonmaakkosten

CSU indexeert de prijzen in 2026 met 6,63%. Dit is in de begroting toegepast op de meest recente facturen. De kosten voor CSU stijgen ten opzichte van 2025 met € 71 K. Momenteel vindt een nieuwe aanbesteding voor schoonmaakbedrijven plaats. Het is afwachten wat dit met de prijsstelling zal doen.

### **4.4 Overige lasten**

<b>4.4 Overige lasten</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	1.569	1.534	1.474	1.474	1.485	1.485
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur >1 jr	52	52	52	52	52	52
4.4.2.2 Leermiddelen kleine aanschaffingen >1 jr	709	787	752	752	752	752
4.4.4 Overige (overige lasten)	1.994	3.209	3.820	3.820	3.820	3.792
<b>Eindtotaal</b>	<b>4.323</b>	<b>5.582</b>	<b>6.098</b>	<b>6.098</b>	<b>6.109</b>	<b>6.080</b>

#### 4.4.1 Administratie- en beheerslasten

De lasten voor administratie en beheer zijn in 2026 lager dan in 2025. Dit is onder meer het gevolg van het feit dat er minder advieskosten zijn begroot omdat het huisvestingsproject op Drostenburg is afgerond. De wel begrote advieskosten zijn onder meer ten behoeve van het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek en de samenwerking met Kolom.

#### 4.4.2.2 Leermiddelen kleine aanschaffingen >1 jr

Het budget voor licenties methoden is in 2026 verhoogd. Daarnaast wordt er meer besteed aan de schoolbibliotheken.

#### 4.4.4 Overige (overige lasten)

De overige (overige lasten) zijn in 2026 1,2 miljoen euro hoger dan in 2025. Dit wordt voor een zeer groot deel veroorzaakt door de afspraken rond de Experimenteerregeling dat we de TLV-bekostiging die we voor de leerlingen uit deze regeling ontvangen, terugbetalen aan het samenwerkingsverband (zie paragraaf 7.2). Dit gaat in 2026 om 1,1 miljoen euro, en vanaf 2027 om 1,4 miljoen.

De verdere stijging van de overige (overige lasten) vanaf 2027 hangen samen met de implementatie van de vakmanschapsroute in het vso. Vanaf 2027 is hiervoor 2 ton gereserveerd.

### **5.1 Financiële baten en lasten**

<b>5 Financiële baten en lasten</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>
5.1 Rentebaten	300	120	120	120	120	120
5.5 Rentelasten						
<b>Eindtotaal</b>	<b>300</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>120</b>

#### 5.1 en 5.5 Rentebaten en -lasten

Orion is eind 2021 vanwege de negatieve rente overgestapt op schatkistbankieren. Sinds eind 2022 ontvangen we rente op de rekening-courant. Het rentepercentage is in 2025 flink lager geworden; begin 2025 was deze 2,92%, eind 2025 was deze 1,93%.

## 8.4. Continuïteitsparagraaf

### 8.4.1 Meerjarenbalans

Balansprognose (x € 1.000)	Realisatie	Prognose (MARAP P10)		Begroting			
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Activa</b>							
Materiele vaste activa	10.755	12.545	12.286	11.969	11.149	10.203	9.281
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>10.755</b>	<b>12.545</b>	<b>12.286</b>	<b>11.969</b>	<b>11.149</b>	<b>10.203</b>	<b>9.281</b>
Vorderingen	1.494	1.561	1.685	1.760	1.758	1.743	1.748
Liquide middelen	10.931	6.475	6.548	8.410	9.902	11.121	12.515
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>12.424</b>	<b>8.036</b>	<b>8.234</b>	<b>10.170</b>	<b>11.661</b>	<b>12.864</b>	<b>14.262</b>
<b>Totaal Activa</b>	<b>23.179</b>	<b>20.581</b>	<b>20.520</b>	<b>22.139</b>	<b>22.809</b>	<b>23.067</b>	<b>23.544</b>
<b>Passiva</b>							
Algemene reserve	5.638	4.659	4.432	5.066	5.348	5.437	5.415
Bestemmingsreserve publiek	943	400	400	400	400	400	400
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>6.581</b>	<b>5.059</b>	<b>4.832</b>	<b>5.466</b>	<b>5.748</b>	<b>5.837</b>	<b>5.815</b>
Voorzieningen	6.467	6.754	7.211	7.894	8.250	8.475	8.975
Kortlopende schulden	10.132	8.768	8.477	8.780	8.811	8.755	8.755
<b>Totaal overige passiva</b>	<b>16.598</b>	<b>15.522</b>	<b>15.688</b>	<b>16.674</b>	<b>17.062</b>	<b>17.230</b>	<b>17.729</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>23.179</b>	<b>20.581</b>	<b>20.520</b>	<b>22.139</b>	<b>22.809</b>	<b>23.067</b>	<b>23.544</b>

#### Materiële vaste activa

In de materiële vaste activa zijn de investeringen en de afschrijvingen voor de komende jaren verwerkt. In 2025 is de materiële activa met name gestegen door de renovatiewerkzaamheden bij Drostenburg vso en investeringen in schoolpleinen.

In 2026 is rekening gehouden met onderhoudsinvesteringen aan onder andere het dak van Drostenburg en investeringen in de ventilatie van OC Noord. Daarnaast is rekening gehouden met duurzaamheidsinvesteringen bij de Gerhardschool en de Van Koetsveldschool (warmtepomp en aanpassingen afdek zwembad). In 2027 is € 224 K begroot voor investeringen in duurzaamheid (warmtepompen en optimaliseren regelwerk zwembad).

Voor ICT is jaarlijks rekening gehouden met vervangingsinvesteringen. De investeringen in onderwijsleerpakketten zal naar verwachting afnemen, doordat steeds meer digitale methoden (jaarlijkse licenties) worden aangeschaft.

Investeringsen (x € 1.000)	Realisatie	Prognose (MARAP P10)		Begroting			
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Onderhoud	988	1.407	252	182	-	-	-
Duurzaamheid	114	4	140	224			
Inventaris en ICT	1.283	1.800	659	626	515	379	322
OLP	20	31	52	21	29	15	19
<b>Totaal investeringen MVA</b>	<b>2.405</b>	<b>3.242</b>	<b>1.102</b>	<b>1.052</b>	<b>544</b>	<b>394</b>	<b>341</b>
<b>MVA in uitvoering</b>	<b>1.137</b>	<b>(280)</b>					

#### Eigen vermogen

De bestemmingsreserve van Orion bestaat uit twee onderdelen:

- Innovatiefonds: In 2026 wil Orion weer een gedeelte van het Innovatiefonds gaan inzetten voor expertise van het speciaal onderwijs naar het reguliere onderwijs. Daarnaast is rekening gehouden met kosten voor verdere ontwikkeling van traumasensitief onderwijs.
- NPO: Eind 2025 is de bestemmingsreserve NPO nihil.

## Onderhoudsvoorziening

De hoogte van de voorziening onderhoud is gebaseerd op het geplande onderhoud aan de schoolgebouwen in de komende jaren. Hierbij is rekening gehouden met de meerjaren-onderhoudsplanning zoals deze eind oktober 2025 was opgenomen in Condor. Over de gehele periode is de jaarlijkse dotatie van € 710 K toereikend om het geplande onderhoud uit te voeren.

## Reservepositie

Vanaf 2020 hanteert de Inspectie van het Onderwijs de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. De inspectie kijkt bij de hoogte van de reserves naar de individuele signaleringswaarde van het bestuur.

Publiek eigen vermogen (x € 1.000)	Realisatie	Prognose (MARAP P10)		Begroting			
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Totaal Normatief Vermogen	12.266	14.148	14.351	14.413	13.989	13.415	12.902
Totaal Feitelijk Publiek Vermogen	6.581	5.059	4.832	5.466	5.748	5.837	5.815
<b>Mogelijk bovenmatig eigen vermogen</b>	-	-	-	-	-	-	-

Vanaf 2024 is het feitelijke eigen vermogen van Orion lager dan de inspectiewaarde als gevolg van de verschuiving tussen het eigen vermogen en de voorziening groot onderhoud op basis van de componentenmethode. Het feitelijke eigen vermogen is sinds 2024 meer in lijn met het benodigde weerstandsvermogen op basis van de risicoanalyse van Orion.

Er worden geen veranderingen verwacht in de financieringsstructuur van Orion. De financiële middelen bestaan voornamelijk uit publieke middelen en dit zal in de toekomst ook zo blijven.

## 8.4.2 Kasstroomoverzicht

Kasstroom (x € 1.000)	Realisatie	Prognose (MARAP P10)		Begroting			
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>							
Kasstroom uit bedrijfsoperaties							
- Resultaat voor financiële baten en lasten	- 1.456	- 1.689	- 347	514	162	- 31	- 142
- Aanpassingen voor							
-- afschrijvingen	997	1.166	1.360	1.368	1.364	1.340	1.262
-- mutaties voorzieningen	5.210	287	457	683	357	224	500
-- overige mutaties EV	- 4.784	-	-	- 0	-	- 0	- 0
- Veranderingen in vlottende middelen							
-- vorderingen	241	- 67	- 124	- 75	2	15	- 4
-- kortlopende schulden	1.904	- 1.364	- 291	303	31	- 56	- 1
Ontvangen interest	420	167	120	120	120	120	120
Betaalde interest	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>2.532</b>	<b>- 1.499</b>	<b>1.175</b>	<b>2.913</b>	<b>2.036</b>	<b>1.612</b>	<b>1.735</b>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>							
(Des)investeringen materiële vaste activa	- 3.542	- 2.956	- 1.102	- 1.052	- 544	- 394	- 341
<b>Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>- 3.542</b>	<b>- 2.956</b>	<b>- 1.102</b>	<b>- 1.052</b>	<b>- 544</b>	<b>- 394</b>	<b>- 341</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>							
Beginstand liquide middelen	11.941	10.931	6.475	6.548	8.410	9.902	11.121
Mutaties liquide middelen	- 1.011	- 4.456	73	1.861	1.492	1.218	1.394
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<b>10.931</b>	<b>6.475</b>	<b>6.548</b>	<b>8.410</b>	<b>9.902</b>	<b>11.121</b>	<b>12.515</b>

De indexatie van het loongevoelig deel van de bekostiging 2026 zal worden verwerkt in de definitieve regeling bekostiging 2026; deze regeling 2026 wordt in juli 2026 verwacht. De verwachte toename in de bekostigingsbedragen op basis van de loonbijstelling is al voor een aanzienlijk deel ingezet in de cao primair onderwijs die loopt tot maart 2027. In de begroting 2026 is rekening gehouden met voorfinanciering t/m juli 2026 (3,8 % van de reguliere bekostiging). Naar verwachting zal in augustus 2026 de normaanpassing t/m augustus (circa € 0,95 mln.) worden uitgekeerd door OCW.

### 8.4.3 Kengetallen

Financiële Kengetallen	Realisatie	Prognose (MARAP P10)		Begroting				
		2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Solvabiliteit 2</b> (EV+vrz/TV)	56,3%	57,4%	58,7%	60,3%	61,4%	62,0%	62,8%	
<b>Liquiditeit</b> (VA/KVV)	1,23	0,92	0,97	1,16	1,32	1,47	1,63	
<b>Rentabiliteit</b> (Resultaat/TB)	-1,9%	-2,7%	-0,4%	1,0%	0,4%	0,1%	0,0%	
<b>Weerstandsvermogen</b> (EV/Baten)	12,3%	9,1%	8,0%	8,7%	9,1%	9,4%	9,3%	

De kengetallen die iets zeggen over de financiële positie van Orion zijn onder andere solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en weerstandsvermogen.

**Solvabiliteit 2** Dit kengetal geeft aan in hoeverre Orion in staat is om op lange termijn alle schulden te voldoen. De solvabiliteitsratio geeft de verhouding weer van het eigen vermogen ten opzichte van het totale vermogen. Met een solvabiliteitsratio van 58,9% is het eigen vermogen ruim voldoende om de organisatie in geval van opheffing in staat te stellen aan haar verplichtingen te voldoen. Als je kijkt naar **solvabiliteit 1** (eigen vermogen gedeeld door totale vermogen) dan gaat deze in 2026 van 25,5% naar 23,5%. De norm om aan de lange termijnverplichtingen te voldoen is echter 25%, dus de waarde zakt hieronder. In de meerjarenbegroting is echter nog geen rekening gehouden met de in 2026 te ontvangen vordering op OCW en de wettelijke rente. Door deze baten (meer dan 2 miljoen euro) verwachten we dat 2026 afgesloten wordt met een ratio van boven de 30%.

**Liquiditeit** (current ratio) Dit kengetal geeft aan in hoeverre Orion schulden op de korte termijn kan betalen. De liquiditeitsratio geeft de verhouding van de vlottende activa en het kort vreemd vermogen weer. De liquiditeit ligt boven de zelf gestelde norm en ruim boven de signaleringsgrens van de inspectie van 0,75 voor het funderend onderwijs. De liquiditeitsratio zal iets stijgen in 2026 ten opzichte van 2025. Dit betreft met name de investeringen in 2025 (renovatie Drostenburg vso en uitbreiding OC Drostenburg). Met een liquiditeitsratio van 0,98 is Orion in staat om aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen.

**Rentabiliteit** De rentabiliteit is hier opgevat als marge op de totale baten. Dit kengetal heeft een bandbreedte. Een negatieve waarde wijst erop dat de lasten hoger zijn dan de baten. Een te hoge positieve waarde duidt erop, dat de middelen onvoldoende worden ingezet in het jaar dat ze zijn ontvangen. In 2026 is rekening gehouden met een negatief resultaat, waardoor de rentabiliteit onder de minimumnorm is in 2026.

**Weerstandsvermogen** Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate Orion in staat is om onverwachte risico's met een financiële impact op te vangen. Dit wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Het weerstandsvermogen blijft boven de minimumnorm die door Orion is gesteld en ligt ook boven de signaleringsgrens (5%) van de Inspectie van het Onderwijs.

## 9. Risicoanalyse

### 1. Algemene toelichting

De risicoanalyse is gericht op het signaleren en beoordelen van risico's en de financiële impact van deze risico's. Deze analyse wordt gebruikt om beleidskeuzes voor de komende jaren in de meerjarenbegroting te onderbouwen en wordt gepresenteerd in een risicomatrix. Een risico is een feit dat, of een ontwikkeling die in meer of mindere mate het bereiken van de doelen in de weg staat, dan wel de continuïteit bedreigt. Orion anticipeert met de genomen beheersmaatregelen op risico's en verkleint daarmee de kans niet tijdig te kunnen inspelen op tegenslagen.

In 2022 zijn we gebruik gaan maken van een ander model van de risicomatrix om zo een nog betere beheersing van de risico's te kunnen bewerkstelligen. Hierbij wordt gekeken naar kwantificeerbare en niet-kwantificeerbare risico's. Aan de hand van scores op basis van kans en impact wordt berekend wat het extra benodigde weerstandsvermogen is.

Scores t.b.v. berekening benodigd eigen vermogen ter afdekking van risico's			
Impact	Score	Kans	Score
Groot	3	Groot	3
Middel	2	Middel	2
Klein	1	Klein	1

Voorbeeld: bij een risico met een grote impact en een kleine kans is de score 3 + 1 is 4. Bij kwantificeerbare risico's wordt aan de hand van onderstaande tabel het benodigde weerstandsvermogen bepaald:

Reserveringsratio voor kwantificeerbare risico's			
Scores totaal impact + kans		% behorend bij score kwantificeerbare risico's	
Erg laag	2	10%	minimaal
Laag	3	25%	
Gemiddeld	4	50%	
Hoog	5	75%	
Erg hoog	6	100%	maximaal

Stel dat het risico van bovenstaand voorbeeld 100.000 euro is, dan is bij een score van 4 punten 50% van het bedrag benodigd voor het weerstandsvermogen.

Van de niet-kwantificeerbare risico's worden alle scores bij elkaar opgeteld. Vervolgens wordt aan de hand van onderstaande tabel bepaald hoeveel procent van de totale baten gereserveerd dienen te worden als post voor de niet kwantificeerbare risico's.

Benodigd voor niet kwantificeerbare risico's		
% van baten	min score restrisico's	max score restrisico's
1%	1	20
2%	21	30
3%	31	40
4%	41	50
5%	51	60
6%	61	70
7%	71	80
8%	81	90
9%	91	100
10%	101	110

Voor Orion is het weerstandsvermogen opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- Kwantificeerbare risico's
- Investeringsbehoefte
- Voorfinanciering
- Niet kwantificeerbare risico's

## 2. Uitwerking

Voor het bepalen van het benodigde weerstandsvermogen van Orion zijn bovenstaande onderdelen uitgewerkt. De onderdelen zijn als volgt berekend:

- Kwantificeerbare risico's: De risicoanalyse is geactualiseerd en waar mogelijk financieel gemaakt. Er zijn geen kwantificeerbare risico's geconstateerd.
- Investeringsbehoefte: Op basis van de aanschafwaarde van de bestaande activa 2025 P10, welke nog een boekwaarde hebben, is het verwachte gemiddelde investeringsbedrag per jaar berekend. Het verwachte gemiddelde investeringsbedrag per jaar is € 1.214 K.
- Voorfinanciering: Orion houdt rekening met 1% van de totale baten voor voorfinanciering van bijvoorbeeld projecten en cao-stijgingen, dit komt in 2025 neer op € 602 K.
- Niet kwantificeerbare risico's: Dit betreft een post voor de risico's uit de risicoanalyse die niet financieel te maken zijn, maar waarvan wel een inschatting gemaakt is wat de kans en de impact is. Op basis van de score (kans+ impact) is een percentage bepaald. In de risicomatrix is de totaalscore aan niet kwantificeerbare risico's 60 punten. Dit betekent volgens de tabel dat 5% van de totale baten gereserveerd dient te worden. Dit is voor 2026 € 3.011 K.

Het totaal benodigde weerstandvermogen komt daarmee in 2026 op ruim 4,8 miljoen euro.

## Risicomatrix bij de meerjarenbegroting 2026-2030

NR	RISICO	OORZAAK	GEVOLG	KANS	IMPACT	BEHEERSMAATREGEL d.d. 16-apr-26	MEERJARENBEGROTING	EXTRA FINANCIËLE IMPACT (MAX)	BENODIGD WEERSTANDS-VERMOGEN	TOTALE SCORE
<b>PERONEEL</b>										
1	Gebrek aan personeel kwalitatief/kwantitatief	Ervaren personeel gaat met pensioen.	- Kwaliteit komt in gevaar, met als mogelijk gevolg onbedoelde uitstroom van leerlingen en/of personeel. - Hoog ziekteverzuim omdat medewerkers tekortkomingen van anderen moeten opvangen. - Hoog ziekteverzuim door werkdruk.	Klein	Klein	- Nieuw personeel opleiden, ambitie om 7% van het personeel in opleiding te hebben; - Les geven op de PABO en daarmee interesse opwekken voor werken in het speciaal onderwijs; - Extra inzet/aandacht voor speciaal onderwijs bij wervingsbureau A'DAM Onderwijs; - Aantrekkelijke werkgever zijn;	Structurele stagevergoedingen + hoogste vergoeding woon-werk opgenomen.	€	-	2
2	Te veel personeel	Directeuren nemen personeel aan boven hun begroting.	Geen financiële dekking en dus rode cijfers.	Klein	Middel	- Maandelijke personeelsrapportages op fte's en euro's; - Expliciet toestemming nodig om extra vacatures te stellen.				3
3	Handhaving Wet DBA per 1 januari 2025	De overheid wil schijnzelfstandigheid en de afdracht van premies voorkomen.	Bij constatering dat er geen maatregelen zijn genomen is het mogelijk dat de Belastingdienst een premienaheffing plus boete oplegt.	Klein	Groot	Samen met de andere besturen van de Federatie heeft een werkgroep met 2 controllers en 2 HR-specialisten een analyse en stappenplan gemaakt. Aan de hand daarvan gaan we de risico's te lijf. Orion heeft relatief weinig zzp-ers in dienst.		€	-	4
4	Hoog ziekteverzuim	Werkdruk. Zwaarte van de doelgroep. Onvoldoende ondersteuning op de werkvloer van SJSO-partners. Te weinig tijd voor inductie programma nieuwe medewerkers	Veel wisselingen voor de groep. Continuïteit v h leerproces in gevaar. Hoge belasting voor directeuren en team. Hoge kosten voor ziektevervanging Imagoschade	Klein	Middel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inzet verzuimcoördinator en arbo-dienst</li> <li>Werken aan verzuimreductie en beleving werkdruk</li> <li>Verder onderzoek naar oorzaken van het hoge ziekteverzuim op scholen</li> <li>Inzetten op cultuur plezier/waardering: boeien en binden van medewerkers.</li> <li>Strategisch personeelsbeleid.</li> </ul>		€	-	3
<b>HUISVESTING</b>										
5	Uitstel en bijdrage nieuwbouw (IHP)	Gemeenten vragen steeds meer een eigen bijdrage van de schoolbesturen voor duurzame investeringen, en uitstel van nieuwbouw; Wetsvoorstel planmatige aanpak onderwijshuisvesting waarin het investeringsverbod primair onderwijs komt te vervallen.	Meer onderhoudskosten aan oude gebouwen; Hogere bijdrage Orion bij nieuwbouw.	Middel	Middel	Overleggen met gemeente over bijdrage bestuur bij nieuwbouw; Alleen bijdrage voor duurzame investeringen. Huisvesting is verantwoordelijkheid van de gemeente. Actie samen met BBO.	Budget opnemen in MJB	€	-	4
6	Invoering componentenmethode	In 2024 is de componentenmethode ingevoerd. Orion heeft ervoor gekozen het 40-jarig cyclisch onderhoud buiten beschouwing te laten, omdat Orion altijd van conditiestaat 3 van haar gebouwen uitgaat.	Het kan voorkomen dat er na een schouw alsnog extra onderhoud dient plaats te vinden welke dus niet in de onderhoudsvoorziening is opgenomen.	Klein	Middel	De beheersmaatregel is om alle gebouwen op conditie 3 te houden. Het risico is dat dit mogelijk toch niet lukt.		€	-	3
7	Duurzaamheid	Bij het vervangen van installaties zal naar duurdere duurzame varianten gekeken moeten worden.	Dit heeft effect op de hoogte van de voorziening meerjarenonderhoud	Middel	Middel	Er is per school een inventarisatie gemaakt waarbij MJOP en duurzaamheids-ambities worden geïntegreerd. Ook de verschillende subsidiemogelijkheden zijn hierbij worden meegenomen. In 2026 presentatie van duurzaam MJOP in de auditcommissie.	Valt nog niet te zeggen.	€	-	4

NR	RISICO	OORZAAK	GEVOLG	KANS	IMPACT	BEHEERSMAATREGEL d.d. 16-apr-26	MEERJARENBEGROTING	EXTRA FINANCIËLE IMPACT (MAX)	BENODIGD WEERSTANDS-VERMOGEN	TOTALE SCORE
INTERN										
8	Onzorgvuldig gebruik social media	Onvermogen, onwetendheid, onduidelijkheid	Niet voldoen aan wet- en regelgeving. Digitaal pesten, gevoel van onveiligheid op school. Schade aan personen, school en/of stichting.	Klein	Middel	Mediawijsheid implementeren als onderdeel van digitale geletterdheid. Gedragscode jaarlijks bespreken, evalueren en bijstellen, bovenschools monitoren welke websites gebruikt worden en filters aanbrengen waar nodig.		€	-	3
9	Ontstaan van een calamiteit, b.v. voedselvergiftiging, brand, epidemie	Externe factoren. Niet houden aan protocollen, BHV-organisatie niet op orde.	Onderwijs aan kinderen stagneert, paniek, onveiligheid. Media-aandacht.	Klein	Groot	Protocollen op orde, schoolveiligheidsplan op orde en jaarlijks bespreken, evalueren en bijstellen. Communicatieplan opstellen. Stuurgroep schoolveiligheid Orion 2x per jaar.		€	-	4
10	Claims van ouders	Mogelijk verwijtbaar gedrag	Kwaliteitsverlies, imagoschade	Klein	Klein	werkwijze Orion goed beschrijven in schoolplangids - jaarlijks. verbinding blijven zoeken met ouders; gedragscode op de agenda houden; deskundige juridisch ondersteuning.		€	-	2
11	Negatieve publiciteit	Incident, beoordeling onvoldoende/zwak door Onderwijsinspectie	Negatieve beeldvorming school/stichting	Klein	Klein	Communicatieplan, calamiteitenplan, juridisch ondersteuning, regie houden, kwaliteit op orde.		€	-	2
12	Fraude. Fraude kan vele vormen aannemen. Hier beperkt het zich tot financiële fraude	Onduidelijke tekenbevoegdheid of ontbreken van duidelijke functiescheidingen	Geld wordt gedurende een bepaalde periode ongemerkt weggesluisd	Klein	Klein	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwoordelijkheid over het te betalen bedrag en het uitvoeren van de betaling zijn gescheiden</li> <li>• Vastleggen van procedures voor het uitvoeren van betalingen (4-ogenprincipe)</li> </ul>		€	-	2
13	Veiligheidcultuur wordt veronachtzaamd	Geen of te weinig aandacht voor veiligheid	Geen veilige omgeving voor leerlingen en medewerkers	Klein	Middel	Er is een stuurgroep veiligheid die het schoolveiligheidsbeleid monitort en zo nodig updatet.		€	-	3
14	Wegvallen van een functionaris op een sleutelpositie binnen de stichting (denk aan bestuurslid, directeur, lid staf, IB-er).	Plotselinge oorzaak -uitval. Gebrek aan strategisch personeelsmanagement.	Stagneren van processen. Verlies van kennis. Verlies van kwaliteit.	Groot	Groot	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisch personeelsbeleid;</li> <li>• Agenda's en wijze van planning van sleutelfunctionarissen inzichtelijk maken en backup afspreken</li> </ul>		€	-	6
15	Het ontstaan van datalek en van schenden privacy in/door ICT omgeving.	Onbekendheid met wet- en regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Informatie komt op verkeerde plaats.</li> <li>* Ongewenst en ongepaste verspreiding * van informatie.</li> <li>* Boetes; privacy schending.</li> <li>* Imagoschade.</li> <li>* Gevoel van onveiligheid.</li> </ul>	Klein	Groot	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zorgen dat systemen aansluiten op datgene wat in de reglementen is vastgelegd (bv. privacyreglement)</li> <li>• Functionaris gegevensbescherming benoemd</li> <li>• Alleen werken met kwalitatief hoogwaardige bedrijven</li> <li>• Risicoanalyses uitvoeren bij bestaande systeem en bij nieuwe aanschaffingen.</li> <li>• Voorlichting aan medewerkers; gedrag medewerkers afstemmen op "veilig omgaan met data"</li> <li>• Verwerkersovereenkomsten afsluiten met externe partijen. Hierop monitoren</li> <li>• Bevoegdhedenmatrix goed verder inrichten en dit up to date houden</li> <li>• Invoeren Phished.nl, in eerste instantie bij directeuren en medewerkers stafbureau</li> </ul>		€	-	4

NR	RISICO	OORZAAK	GEVOLG	KANS	IMPACT	BEHEERSMAATREGEL d.d. 16-apr-26	MEERJARENBEGROTING	EXTRA FINANCIËLE IMPACT (MAX)	BENODIGD WEERSTANDS-VERMOGEN	TOTALE SCORE	
<b>INTERN</b>											
16	Samenwerking Kolom	- Verdere onderzoeken nodig - Mogelijk fusie effectrapportage opstellen - Goedkeuring gemeente Amsterdam nodig - Verschillende culturen bij de schoolbesturen	- Hoge advieskosten - Vertraging door benodigde goedkeuring vanuit de gemeente Amsterdam	Klein	Klein	- Tijdig bijpraten gemeente Amsterdam - In kaart brengen verschillen en overeenkomsten van beide besturen middels een cultuurscan - Teambuilding en gezamenlijke studiedagen om vertrouwen op te bouwen. - Ontwikkelen gezamenlijke visie en kernwaarden, zodat iedereen zich kan herkennen. - Opstellen communicatieplan voor informeren betrokkenen (personeel, GMR, leerlingen en ouders)	In de begroting 2026 is € 40 K opgenomen voor advieskosten rond samenwerking Kolom.		€ -	2	
<b>REGELGEVING/ OVERHEID</b>											
17	Onvoldoende daadkracht van de gemeente op het gebied van jeugdzorg/huisvesting e.d.	Onvermogen, bezuinigingen, onduidelijkheid. Wisseling van wethouders in oktober 2025, portefeuille verdeeld. Nieuwe gemeenteraadsverkiezingen in maart 2026.	Kwaliteit stagneert. Verlies van regie. Mislopen van subsidies. Onzekerheid of ingeslagen pad van inclusie doorgang zal vinden.	Klein	Middel	Actief participeren in lokale overleggen. Analyses blijven maken van lokale omgeving. De onderwerpen die voor Orion belangrijk zijn blijven agenderen bij de gemeente.			€ -	3	
18	Voorfinanciering (innovatie) projecten, bijvoorbeeld 'Op weg naar inclusief onderwijs'	Toenemende vraag vanuit gemeente en SWV voor formatieve inzet Orion bij (innovatie)projecten	Afname liquiditeit	Klein	Klein	Vooraf afspraken maken met gemeente en/of SWV over voorschot voor financiering uitbreiding formatie t.b.v. (innovatie)project;	Formatie voor deze projecten pas inzetten als financiering is vastgelegd.		€ -	2	
19	In het hoofdlijnenakkoord van het huidige kabinet is de volgende zinsnede opgenomen: 'Indien afgesproken ombuigingen aan de uitgavenkant in de praktijk niet gerealiseerd worden of minder opleveren dan in dit akkoord opgenomen, zal vervangende dekking gevonden worden in het (deels) niet-indexeren van uitgaven voor de stijging van de lonen en prijzen'. Dit zal de komende jaren boven de markt blijven hangen.	Het kabinet komt nog geld tekort als bijvoorbeeld de EU minder bijdraagt dan gewensdenkt. Het is ook mogelijk dat er in 2026 een generieke korting komt voor het hele primair onderwijs als de 222 schoolbesturen de zaak rond de claim op de eeuwigdurende vordering winnen.	Onzeker of de jarenlange zekerheid van "totale" compensatie stand kan houden.	Middel	Middel	Geen beheersmaatregel(en) voor mogelijk.			€ -	4	
<b>Totaal niet kwantificeerbare risico's</b>										<b>60</b>	
<b>totaal</b>									€ -	€ -	