



# **Op naar de 22<sup>e</sup> eeuw**

Jaarplan en begroting 2017  
meerjarenraming 2018-2020

Openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs

**Stichting Orion**

Amsterdam, 31 januari 2017

## Inhoud

Inleiding .....	3
1 Onderwijs voor het leven (wonen, werken, welzijn): strategie 2015-2020.....	5
1.1 Missie.....	5
1.2 Openbaar onderwijs .....	5
1.3 Kernwaarden .....	5
1.4 Visie 2020 .....	5
2 Speerpunten 2017.....	7
2.1 Orion Werkstraat .....	7
2.2 Project Wonen .....	7
2.3 Expertisecentrum Orion & extern partnerschap .....	8
2.4 Toekomstbestendig onderwijsaanbod .....	8
2.5 Duurzame kwaliteit personeel .....	9
3 Leerlingen.....	10
4 Personeelsformatie .....	12
5 Huisvesting.....	13
6 Begroting .....	14
6.1 Exploitatieoverzicht.....	14
6.2 Toelichting .....	14
6.3 Saldi per budget .....	16
6.4 Balans (pro forma).....	16
7 Begroting Bestuur & staf, Algemeen en andere budgetten.....	17
7.1 Bestuur en staf .....	17
7.2 Algemeen.....	18
7.3 Expertisecentrum.....	19
7.4 Orion College coördinatie/ Werkstraat .....	20
8 Risico's en risicobeheersing.....	21
Bijlage 1: Budgethouders .....	22

## Inleiding

Voor u ligt het jaarplan en de begroting 2017 van stichting Orion.

### **Stichting Orion voor openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs**

Orion is dé plek waar alle kinderen en jongeren uit Amsterdam en omgeving met een zware ondersteuningsbehoefte een veilige plek vinden en een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn. Hiertoe zijn wij gespecialiseerd in onderwijs en begeleiding aan kinderen en jongeren met:

- 1) verstandelijke en/of lichamelijke beperking en/of een chronische ziekte; en
- 2) psychiatrische, psychische en/of gedragsstoornissen.

Ieder kind en iedere jongere heeft recht op goed onderwijs en ontwikkeling van talenten. Dat vindt de samenleving, dat willen ouders en verzorgers. Orion biedt het! Geen leerling hoeft thuis te zitten, wat er ook aan de hand is. Orion biedt stabiliteit, veiligheid en respect. Dat zijn onze kernwaarden. Gericht op de toekomst van de leerling.

### **2016: positie van Orion in passend onderwijs**

De invoering van de Wet passend Onderwijs betekent een belangrijke verandering voor het onderwijs en de plek van speciaal onderwijs in het onderwijsstelsel. Sinds de inwerkingtreding van deze wet staat Orion voor de opdracht de eigen positie binnen het passend onderwijs te behouden en te verstevigen. Zo stelt Orion via het Expertisecentrum haar expertise beschikbaar aan scholen, ouders/verzorgers en leerlingen in het regulier primair en voortgezet onderwijs en speciale basisscholen. Voor het aanbieden van deze ondersteuning heeft Orion in 2016 meerjarige contracten afgesloten met het SWV Amstelronde en SWV VO Amsterdam/Diemen. Daarnaast lopen er onderhandelingen met een derde grote afnemer.

Voor de leerlingen die bij Orion worden geplaatst, wordt in overleg met het SWV goed gekeken of de toelaatbaarheidsverklaring niet te licht is. Orion krijgt steeds meer leerlingen met ernstige beperkingen (verstandelijk, gedragsmatig en lichamelijk). De kosten om de voorwaarden te scheppen, dat deze leerlingen met succes onderwijs kunnen volgen worden steeds hoger. De gevolgde werkwijze van de afgelopen jaren, waarin met name de assistentie in de groepen steeds verder is verminderd, is niet langer houdbaar. Dit betekent dat gezocht moet worden naar aanvullende bekostiging (bijvoorbeeld van de samenwerkingsverbanden voor specifieke voorzieningen of van de gemeente Amsterdam) of verlaging van de lasten. Orion is er in geslaagd de verpleegkundige zorg over te dragen aan Cordaan, wat betekent dat de verpleegkundige per 1 januari 2017 in dienst treden van Cordaan en niet langer uit onderwijsbekostiging betaald hoeven te worden.

### **2017: passend onderwijs op weg naar de 22<sup>e</sup> eeuw...**

Orion gaat onverminderd door met het verstevigen van haar positie binnen passend onderwijs, zowel inhoudelijk als financieel.

Financieel gezien is het een gegeven dat Orion 2016 zoals begroot met een verlies afsluit. En we verwachten dat dat ook in 2017 het geval zal zijn. Dat betekent dat het nu echt cruciaal wordt wat de samenwerkingsverbanden en gemeenten over hebben voor het op peil houden van omvang en kwaliteit van het speciaal onderwijs. Van cruciaal belang is ook dat de aanbesteding van de jeugdzorg door de gemeente leidt tot voldoende aanbod van zorgaanbieders om te voorzien in de behoefte van leerlingen in het speciaal onderwijs. In meerjarig perspectief komt de begroting met inzet op strakke sturing en onvermijdelijk verdere verschraving van specifieke aspecten van ons onderwijs op nul uit in 2018.

Daarnaast zijn bestuur en raad van toezicht van de Orion bezig met de jaarlijkse strategische oriëntatie. De raad van toezicht ziet op dit moment geen noodzaak om af te wijken van de huidige lijn, waarbij Orion zelfstandig verder gaat. Orion zet in op het aangaan van meer strategische allianties (Expertisecentrum, satellietklassen).

De intensivering van de samenwerking binnen de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam is hier een goed voorbeeld van. Orion is in overleg met de openbare schoolbesturen voor regulier primair onderwijs om nevenvestigingen van Orion te creëren in locaties van de openbare reguliere basisscholen. Deze kunnen dienen als thuisbasis voor zware ondersteuning in de verschillende deelgebieden van Amsterdam, en tevens biedt dit een betere toegang tot de IB-netwerken. Dit vergt van het SWV PO Amsterdam/Diemen om mee te werken aan de constructie van tussenvoorzieningen in plaats van TLV's voor het speciaal onderwijs. Orion wil op deze manier ook de bestaande verstarring tussen regulier en speciaal onderwijs helpen doorbreken. Op basis van overleg binnen de Federatie, met het SWV en de gemeente Amsterdam, zal Orion voor 1 februari 2017 de aanvraag voor de nevenvestigingen indienen.

Ook inhoudelijk ontwikkelt Orion door. Ons strategisch beleidsplan 2015-2020 "Onderwijs voor het leven; Leren voor de toekomst in wonen, werken, welzijn" verwoordt onze aandacht voor de zelfstandigheden en zelfredzaamheid van onze leerlingen in de rest van hun leven. Daarom is Orion nu het project Wonen gestart, waarin zeer moeilijk lerende jongeren voorbereid worden op zelfstandig Wonen. Daarnaast is een van de speerpunten voor 2017 toekomstbestendig onderwijs. Dit gaat om de leergebied overstijgende vakgebieden sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschapsvorming en de ontwikkeling van 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden.

Wat niet mag gebeuren is als over enkele jaren het beroep op Orion weer toeneemt in de tussenliggende jaren onderwijs en de expertise van Orion onherstelbaar zijn afgebroken. Orion gaat ervoor zorgen, dat dat niet gebeurt. Wij zoeken daarvoor nauwere samenwerking met externe partners, nemen de eigen bedrijfsvoering onder de loep en zijn bereid een deel van de financiële reserve hiervoor te gebruiken. Daarnaast zetten we in op naamsbekendheid via het Expertisecentrum Orion en het jaarlijkse Orion Event in het najaar en het innovatie-event in het voorjaar.

### **Speerpunten 2017**

Op basis van het strategisch beleidsplan 2015-2020 van Orion en de hiervoor geschetste ontwikkelingen, zijn voor 2017 de volgende vijf speerpunten geformuleerd:

1. Orion Werkstraat. In de Orion Werkstraat werken de locaties van Orion College samen aan de arbeidsgerichte uitstroom van Orion. In 2017 ligt de nadruk op het werken met de carousel van groepsstages, een tweede assessment programma voor leerlingen met gemiddelde cognitie, uitbreiding van het netwerk en nazorg van leerlingen.
2. Project Wonen. Door middel van een samenwerking tussen zorg en onderwijs wordt in een vroeg stadium de route naar zelfstandig (leren) wonen voor deze jongeren voorbereid. Hiermee neemt de kans op succesvol functioneren van de jongere in de maatschappij na zijn 18<sup>e</sup> levensjaar toe.
3. Expertisecentrum Orion & extern partnerschap. Orion zet zich in om een waardevolle bijdrage te leveren aan passend onderwijs in Amsterdam en omgeving. Daarnaast gaat Orion extern partnerschap aan ten behoeve van haar eigen leerlingen, nu en in de toekomst. In 2017 heeft Expertisecentrum in het bijzonder aandacht voor aanpak thuiszitters/thuisonderwijs, verder ontwikkelen van het aanbod en vergroten van de opdrachtenportefeuille.
4. Toekomstbestendig onderwijsaanbod. De onderwijskwaliteit en het kwaliteitszorgsysteem van de Orionscholen zijn van hoog niveau. Ook heeft Orion de afgelopen periode geïnvesteerd in onderwijs met ICT door het opleiden van icoaches per school, trainingen van medewerkers, investering in hardware en digitale leermiddelen. Hier gaat Orion mee door. Wat betreft de onderwijskwaliteit leggen we komende jaren de nadruk op een toekomstbestendig onderwijsaanbod: de leergebied overstijgende vakgebieden (sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschapsvorming), 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden en het profielpunt techniek en technologie (naast sport, en kunst en cultuur).
5. Duurzame kwaliteit personeel. Het functieboek van Orion wordt geactualiseerd en de competentieprofielen in De Digitale Gesprekscyclus (DDGC) worden Orionspecifiek gemaakt; hiermee worden specifieke eisen voor speciaal onderwijs en ICT bekwaamheid expliciet gemaakt. Verder vinden professionaliseringsactiviteiten voor alle taak- en functiegroepen plaats (Orion Werkplaats).

# 1 Onderwijs voor het leven (wonen, werken, welzijn): strategie 2015-2020

## 1.1 Missie

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

Hiertoe zijn wij gespecialiseerd in onderwijs en begeleiding aan kinderen en jongeren met:

- verstandelijke en/of lichamelijke beperking en/of een chronische ziekte
- psychiatrische, psychische en/of gedragsstoornissen

Orion is ook dé plek waar andere scholen, ouders/verzorgers en leerlingen terecht kunnen voor advies over de inrichting van extra ondersteuning in het regulier en speciaal basisonderwijs. Vanuit het Expertisecentrum Orion worden studiedagen verzorgd, gesprekken ondersteund, observaties uitgevoerd en nieuwe onderwijsarrangementen ontwikkeld.

## 1.2 Openbaar onderwijs

Onze scholen zijn openbaar. Dat betekent voor ons dat iedereen welkom is. Alle leerlingen van welke godsdienst of levensbeschouwing dan ook. Onze medewerkers zijn aangesteld op basis van bevoegdheid en bekwaamheid, ongeacht afkomst, leeftijd, godsdienst, en seksuele geaardheid. Wij werken vanuit de overtuiging dat alle leerlingen recht hebben op onderwijs, zodat ze zichzelf en hun talenten leren kennen en ontwikkelen.

## 1.3 Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn veiligheid en respect. Goed kunnen leren en werken kan alleen in een sociaal en fysiek veilige omgeving. Dit uit zich in de manier waarop wij met elkaar omgaan in en om de school. En in de toestand van het gebouw, het schoolplein en de omgeving van de school. Wij gaan respectvol met elkaar om. Dat betekent dat wij elkaar niet afrekenen op fouten, maar het gesprek aangaan over elkaars waarden en normen. Wij willen dat kinderen kunnen zijn wie ze zijn én trots zijn op wie ze zijn.

## 1.4 Visie 2020

In 2020 staat Orion in Amsterdam en omgeving bekend als autoriteit op het gebied van speciale onderwijsbehoeften (special educational needs). Hierin staan de volgende pijlers centraal:

### I. Onderwijs voor de toekomst in wonen werken en welzijn

Orion is dé plek waar kinderen en jongeren met een zware ondersteuningsbehoefte een veilige plek vinden en een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn. De zelfredzaamheid van alle leerlingen staat centraal. Hierin zijn – afhankelijk van de specifieke leerling - sociaal emotionele ontwikkeling, leren leren, 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden (zoals samenwerking, creativiteit en ICT-geletterdheid), burgerschap, werknemersvaardigheden, handicapbeleving en omgaan met chronische ziekten van cruciaal belang. Ook brede vorming in techniek, sport, kunst & cultuur geven leerlingen de mogelijkheid om hun eigen talenten te kennen, ontwikkelen en daar trots op te zijn. Dit leren vindt plaats in een veilig pedagogisch klimaat en in modern gefaciliteerde schoolgebouwen. Binnen de **Orion Werkstraat** worden leerlingen in uitstroomprofiel arbeid voorbereid op en toegeleid naar werk.

### II. Samen passend – intern en extern partnerschap

Om onze leerlingen zo goed mogelijk toe te rusten voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn werken we vanuit van partnerschap. Partnerschap met onze leerlingen, hun ouders/verzorgers, elkaar en onze (keten)partners. We benaderen leerlingen zo veel als mogelijk als eigenaar van hun eigen leerproces. En ouders/verzorgers als deskundigen van hun eigen kinderen.

De expertise van Orion in leren en gedrag wordt niet alleen in ons eigen onderwijs ingezet. Het **Expertisecentrum Orion** ondersteunt en adviseert scholen, ouders/verzorgers en leerlingen in het regulier en speciaal basisonderwijs in Amsterdam en omgeving. Dit kan op verschillende manieren: deelname aan (ouder)gesprekken en overlegsituaties, kortdurende (observatie)trajecten, advisering over ondersteuningsbehoefte van leerlingen en de concrete invulling daarvan, scholing. Waar mogelijk ontvangen leerlingen op scholen bij hun in de wijk les van Orion, zodat ook zij thuis nabij onderwijs kunnen volgen.

### **III. Samen lerend – leren van en met elkaar**

Partnerschap vergt dat wij ons samen lerend opstellen. Wij willen het iedere dag een beetje beter doen voor onze leerlingen en daar hebben wij elkaar en onze partners voor nodig.

Alle medewerkers van Orion zijn deskundig in speciale onderwijsbehoeften en 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden. Beginnende (vak)leraren worden goed ingewerkt; door interne scholingen en coaching op de werkvloer. 30% van de (vak)leraren heeft een wo-bachelor of een hbo-/ universitaire master afgerond. Naast de (vak)leraren en de onderwijsondersteuners zijn onze zorgcoördinatoren, gedragsdeskundigen, schoolmaatschappelijk deskundigen en IB-ers van cruciaal belang voor de zorgstructuur binnen de scholen én voor ondersteuning van en advisering aan het regulier onderwijs. Scholen staan onder leiding van directeuren met sterke onderwijskundige leiderschapskwaliteiten.

De deskundigheid van onze medewerkers, onze professionele cultuur (partnerschap, samen lerend) en onze expertisefunctie worden gevoed vanuit de **Orion Werkplaats**. De Werkplaats organiseert Orionbrede scholingen en andere professionaliseringsactiviteiten en is de plek voor kennisdeling en –ontwikkeling.

### **IV. Basis is en blijft op orde**

Onze basis in kwaliteitszorg, bestuur en beheer is én blijft op orde. Het kwaliteitszorgsysteem van Orion staat. Op alle niveaus wordt cyclisch geëvalueerd en verder ontwikkeld. Scholen doen zelfevaluaties met behulp van ons eigen kwaliteitskader goed onderwijs en deze zelfevaluaties worden gevalideerd door het geschoolde auditteam. Daarnaast vinden er tweejaarlijks tevredenheidsonderzoeken plaats en voeren directeuren onderling directieaudits uit.

Binnen Orion worden de rollen van de Raad van Toezicht, de medezeggenschap, de bestuurder, de directies en stafbureau met grote betrokkenheid, rolvast én op robuuste wijze uitgevoerd. De MT's van de scholen bestaan uit de directeur, zorgcoördinator en teamleiders. Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de onderwijsinhoud en bedrijfsvoering op hun school. Orion is financieel gezond. Inkoop, contractbeheer en de administraties zijn verder geprofessionaliseerd.

## 2 Speerpunten 2017

Op basis van het strategisch beleidsplan 2015-2020 van Orion “Onderwijs voor het leven; Leren voor de toekomst in wonen, werken, welzijn” en de ontwikkelingen zoals geschetst in de inleiding, zijn voor 2017 de volgende speerpunten geformuleerd:

1. Orion Werkstraat
2. Project Wonen
3. Expertisecentrum Orion & extern partnerschap
4. Toekomstbestendig onderwijsaanbod
5. Duurzame kwaliteit personeel

### 2.1 Orion Werkstraat

In de Orion Werkstraat werken de locaties van het Orion College samen aan de arbeidsgericht uitstroom van Orion. Leerlingen worden voorbereid op hun toekomstige werkomgeving. Hiertoe is er een gezamenlijke werkmethode rondom arbeidsvoorbereiding, -toeleiding en -inpassing. De locaties zijn gespecialiseerd in specifieke beroepsgroepen, leerlingen volgen een deel van hun onderwijstraject flexibel op de locaties, zodat zij de leerroute kunnen volgen die bij hen past, stages worden vanuit een stagebureau georganiseerd. Vanuit dit stagebureau worden contacten gelegd en onderhouden met alle stageplekken en toekomstige werkgevers. Er wordt samengewerkt met jobcoaches en ingezet op jobcarving.

<b>Wat gaan we in 2017 doen?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Carrousel van groepsstages. Er wordt gewerkt met een “carrousel” van groepsstages, waarin de vaste groepsstages door de verschillende Orion-locaties worden gedeeld.</li><li>• Assessments. In schooljaar 16-17 zijn bij alle leerlingen bij de 15 jaar assessments afgenomen. Naast Invra (m.n. geschikt voor leerlingen met een lage cognitie) wordt gewerkt met het programma Stageplannen van Edunova (geschikt voor leerlingen met gedragsproblematiek en gemiddelde cognitie).</li><li>• Samenwerking met MAS Dienstverleners wordt voortgezet. Het netwerk wordt uitgebouwd naar vergelijkbare andere samenwerkingen.</li><li>• Nazorg in de vorm van monitoring leerlingen en terugkomdag voor schoolverlaters.</li><li>• Aanpak autisten ontwikkelen.</li><li>• Scholing stagebegeleiders tbv uniformiteit werkwijze.</li></ul>
<b>Wat kost dit extra?</b>	Dit speerpunt wordt uitgevoerd op basis van een ESF-subsidie, die via de gemeente Amsterdam wordt verkregen. Orion neemt deel op basis cofinanciering. In 2017 is de ESF-subsidie geraamd op € 400.000,-. Zie begroting in paragraaf 7.4.

### 2.2 Project Wonen

Vanuit het strategisch beleid van Orion dat zij haar leerlingen wil voorbereiden op de toekomst in Wonen, Werken en Welzijn is in de loop van 2016 het project Wonen opgestart. Het doel van dit project is dat door middel van een samenwerking tussen zorg en onderwijs in een vroeg stadium de route naar zelfstandig (leren) wonen voor deze jongeren in samenwerking met school en het gezin wordt voorbereid. Hiermee neemt de kans op succesvol functioneren van de jongere in de maatschappij na zijn 18<sup>e</sup> levensjaar toe. Dit project levert hiermee een bijdrage aan preventie van problemen bij de overgang naar meerderjarigheid voor jongeren met een Licht Verstandelijke Beperking. Alle locaties van het Orion College participeren in dit project.

<b>Wat gaan we in 2017 doen?</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Op 15 december 2016 starten 5 leerlingen in een traject onderweg naar begeleid wonen.</li><li>2. Er is een selectie gemaakt van zorgaanbieders die gaan samenwerken met het Orion College gericht op begeleid wonen.</li></ol>
----------------------------------	---

	3. Er is een leerlijn ontwikkeld gericht op zelfstandigheid en zelfredzaamheid, deze is gekoppeld aan het vak verzorging.
<b>Wat kost dit extra?</b>	Voor de projectleiding huurt Orion Bureau 22 graden in.

### 2.3 Expertisecentrum Orion & extern partnerschap

Passend onderwijs vraagt extern partnerschap. Enerzijds gaat Orion extern partnerschap aan ten behoeve van haar eigen leerlingen, nu en in de toekomst. Hieronder een overzicht van onze belangrijkste samenwerkingspartners:

- Intensivering samenwerking in de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam
- GGZ in geest voor jeugd-GGZ
- Altra: Atos, samenwerking binnen Amsterdams VSO
- Reade voor revalidatie
- Naschoolse opvang/activiteiten: Happy2Move, Jongeren die het kunnen
- Forensische orthopedagogiek van de UvA: bieden van stageplaatsen en uitvoering van leerklimateonderzoek.
- Universiteit van Maastricht en de Inspectie van het Onderwijs in de Academische Werkplaats Onderwijs.

Anderzijds zet Orion zich middels het Expertisecentrum Orion in om een waardevolle bijdrage te leveren aan passend onderwijs in Amsterdam en omgeving. Orion ziet het delen van kennis en expertise met het regulier onderwijs als hun taak en heeft daarmee als doel de samenwerking met regulier onderwijs te verbeteren. Enerzijds om zo de basisondersteuning van het regulier onderwijs te versterken, anderzijds om leerlingen met speciale onderwijsbehoeften al eerder een passend aanbod te kunnen bieden binnen de basisschool of zo nodig binnen het speciaal onderwijs.

<b>Wat gaan we in 2017 doen?</b>	<p>Expertisecentrum Orion:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergroten opdrachtenportefeuille. Naast de groten contracten in SWV VO Amsterdam/Diemen VO en SWV Amstelronde, worden de werkzaamheden voor SWV PO Amsterdam/Diemen uitgebreid. Ook binnen de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam wordt samenwerking geïntensiveerd.</li> <li>• Aanpak thuiszitters/thuisonderwijs VO uitbouwen naar PO.</li> <li>• Orthotheek voor cluster 3 &amp; 4</li> <li>• Ontwikkelen aanbod: naast maatwerk ook steeds meer gebruik maken van kant en klare producten.</li> <li>• Professionalisering team op het vlak van lesobservaties, executieve functies, opbrengstgerichte gespreksvoering en co-teaching</li> </ul>
<b>Wat kost dit extra?</b>	Zie de begroting in paragraaf 7.3

### 2.4 Toekomstbestendig onderwijsaanbod

Het kwaliteitszorgsysteem van Orion is van hoogwaardige kwaliteit. Alle Orionscholen hebben succes opbrengstgericht werken geïmplementeerd en basisarrangement van de inspectie. De Mr de Jonghschool heeft het predicaat excellent en twee andere scholen hebben daar dit jaar een aanvraag voor gedaan. Ook heeft Orion in de vorige planperiode geïnvesteerd in onderwijs met ICT door het opleiden van icoaches per school, trainingen van medewerkers, investering in hardware en digitale leermiddelen. Hier gaat Orion mee door. Wat betreft de onderwijskwaliteit leggen we komende jaren de nadruk op een toekomstbestendig onderwijsaanbod: de leergebied overstijgende vakgebieden, 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden en het profielpunt techniek en technologie (naast sport en kunst en cultuur).

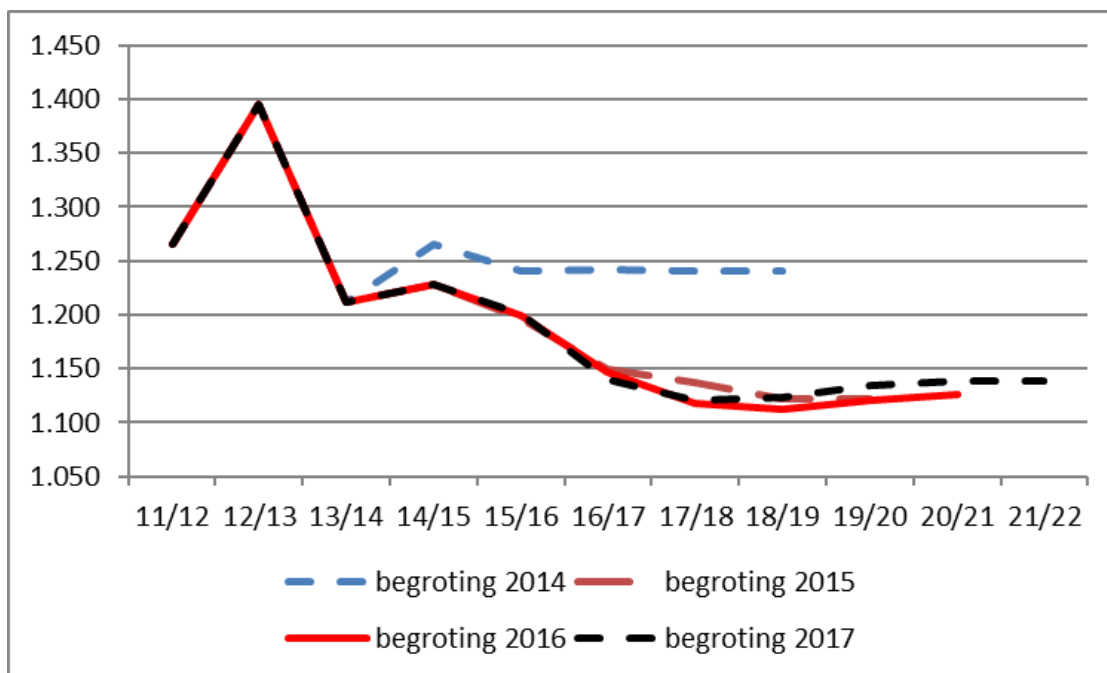


<b>Wat gaan we in 2017 doen?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leergebied overstijgende vakgebieden. Voor de uitwerking van SEO en Burgerschapsvorming wordt samenwerking gezocht met respectievelijk de Academische Werkplaats Onderwijs (Universiteit van Maastricht) en Sociale Kwaliteit (UvA).</li> <li>• 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden. De eerste helft van 2017 staat in het teken van verkennen. Hierin speelt de studiedag van 13 maart een belangrijke rol. Voor de zomervakantie bekijken directeuren en staf wat er nodig is en of dit in schooljaar 17-18 collectief opgepakt zal worden.</li> <li>• Techniek en technologie. In 2017 wordt dit profielpunt verkend (hoe kan technologie de Orionleerlingen ondersteunen? Welk onderwijsaanbod is er voor onze doelgroepen?) en worden er leskisten gecreëerd.</li> </ul>
<b>Wat kost dit extra?</b>	Hier zijn vooralsnog geen extra kosten mee gemoeid. De ontwikkelwerkzaamheden vinden plaats vanuit de regulier formatie. De creatie van leskisten vergt op termijn de aanschaf van specifieke leermiddelen.

## 2.5 Duurzame kwaliteit personeel

<b>Wat gaan we doen?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een actueel functieboek waarin functies Orionspecifiek zijn geformuleerd.</li> <li>• Competentieprofielen in DDGC worden Orionspecifiek gemaakt; hiermee worden specifieke eisen voor speciaal onderwijs en ICT bekwaamheid expliciet gemaakt.</li> <li>• Ontwikkelingsgerichte uitvoering van de gesprekkencyclus. Hiertoe wordt beschikbare data uit de kwaliteitscyclus van Orion (lesobservaties, opbrengsten, bevindingen leerklimate onderzoek) benut ten behoeve van team- en individuele ontwikkeling (TOP en POP).</li> <li>• Instrumentarium zoals 360 graden en feedback is vertaald naar Orion.</li> <li>• Professionaliseringsactiviteiten voor alle taak- en functiegroepen (Orion Werkplaats).</li> </ul>
<b>Wat kost dit extra?</b>	Voor het actualiseren van het functieboek wordt een externe ingehuurd. Orion Werkplaats: de kosten (ca. € 140.000) zijn opgenomen in het budget algemeen (zie paragraaf 7.2).

### 3 Leerlingen



De raming van het aantal leerlingen in deze begroting is vergelijkbaar met die van de afgelopen twee jaar, zij het dat de raming dit jaar er iets boven ligt. Al met al wordt nog steeds een stabiel aantal leerlingen verwacht.

Het aantal leerlingen per jaar , leeftijd en categorie TLV bedraagt:

aantal per 1 oktober	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jonger dan 8 jaar							
categorie 1	139	114	104	105	105	105	104
categorie 2	19	25	23	23	23	23	23
categorie 3	23	33	27	27	28	29	29
subtotaal	181	172	154	155	156	157	156
8 jaar en ouder							
categorie 1	428	378	321	324	323	322	323
categorie 2	30	30	40	40	41	42	42
categorie 3	34	36	44	45	48	50	50
subtotaal	492	444	405	409	412	414	415
VSO							
categorie 1	445	441	491	491	492	492	492
categorie 2	35	32	23	23	23	24	24
categorie 3	47	51	47	46	51	52	52
subtotaal	527	524	561	560	566	568	568
Totaal							
leerlingen	1.200	1.140	1.120	1.124	1.134	1.139	1.139
hiervan cumi	653	618	555	555	554	554	553
daling/stijging t.o.v. vorig jaar		-5,0%	-1,8%	0,4%	0,9%	0,4%	0,0%

De belangrijkste veranderingen zijn hieronder samengevat met behulp van geïndexeerde cijfers.

<b>Ontwikkeling per leeftijd</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Jonger dan 8 jaar	100	95	85	86	86	87	86
8 jaar en ouder	100	90	82	83	84	84	84
VSO	100	99	106	106	107	108	108
totaal	100	95	93	94	95	95	95

<b>Ontwikkeling per categorie</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
categorie 1	100	92	91	91	91	91	91
categorie 2	100	104	102	102	104	106	106
categorie 3	100	115	113	113	122	126	126

Toelichting:

- De sterkste daling in het leerlingaantal t/m 2016 zit in het SO, met name in de leerlingen ouder dan 8 jaar. Uitgangspunt is de telling op 1 oktober 2014. De index (2014 = 100) daalt in 2016 tot 82 (een daling van 18%). De verwachting is, dat daarna het aantal stabiel blijft of iets groeit.
- Het aantal VSO-leerlingen is t.o.v. 2014 gestegen (uitgedrukt in de index 2014 = 100 is de index in 2016 106, een toename dus van 6%). De verwachting is dat deze stijging doorzet.
- De reeds eerder uitgesproken verwachting, dat kenmerken van de leerling populatie verschuiven naar zwaardere beperkingen, wordt voor een deel weerspiegeld in de verschuiving tussen 2014 en 2016 in de categorie toelaatbaarheidsverklaringen. Vanaf 2014 (index = 100) daalt het aantal TLV in categorie 1 naar 91 (een daling van 9 %) en de zwaarste categorie stijgt naar 113.

In de praktijk is deze verschuiving echter onvoldoende om ook adequaat onderwijs en zorg te verlenen aan leerlingen met wel zeer zware beperkingen. Orion is over aanvullende subsidie hiervoor zowel bij de samenwerkingsverbanden als met de gemeente in gesprek.

## 4 Personeelsformatie

<b>Formatie Orion</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
1 Directeur	11,0	10,0	9,9	9,0	9,0
2 Locatie directeur	1,8	2,0	2,0	2,0	2,0
3 Leraar	143,0	145,0	136,1	135,5	135,5
4 Vakleraar	36,6	35,7	36,1	36,1	36,1
5 Onderwijsondersteuner B	16,6	18,3	16,3	15,1	15,0
6 Onderwijsondersteuner A	23,5	24,4	22,4	22,4	22,4
7 Klassenassistent	8,2	9,0	9,0	9,0	9,0
8 Logopedist	1,2	0,7			
9 Gedragswetenschapper	15,8	15,7	14,3	14,3	14,3
10 Maatschappelijk deskundige	6,4	6,2	5,5	5,3	5,3
11 Schoolverpleegk.	7,3				
12 Zweminstructeur	1,0	0,9	0,6	0,6	0,6
13 Management Assistent	7,5	8,2	8,2	8,2	8,2
14 Administratief medewerker	4,6	4,5	4,9	4,9	4,9
15 Conciërge	10,9	9,8	8,2	8,0	8,0
16 Ergotherapeut					
17 Sociotherapeut	5,4	5,8	6,4	5,0	3,0
18 Relatiebeheerder zorg	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
19 Werkmeester	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
20 Medew social media	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
21 Systeembehandelaar	1,3	1,7	1,7	1,7	1,7
22 Overig	5,6	5,8	5,2	5,2	5,2
<b>Totaal</b>	<b>311,2</b>	<b>307,0</b>	<b>290,1</b>	<b>285,6</b>	<b>283,4</b>

In dit overzicht staat de gehele formatie van Orion, dus niet alleen de scholen, zoals voorheen, maar ook de formatie van de staf, van algemeen, het Expertisecentrum, de Werkstraat etc. In de formatie zijn ook de verschillende vormen van verlof opgenomen.

De daling in de formatie van 2016 naar 2017 wordt vooral verklaard uit het overgaan van de schoolverpleegkundigen naar Cordaan per 1 januari 2017.

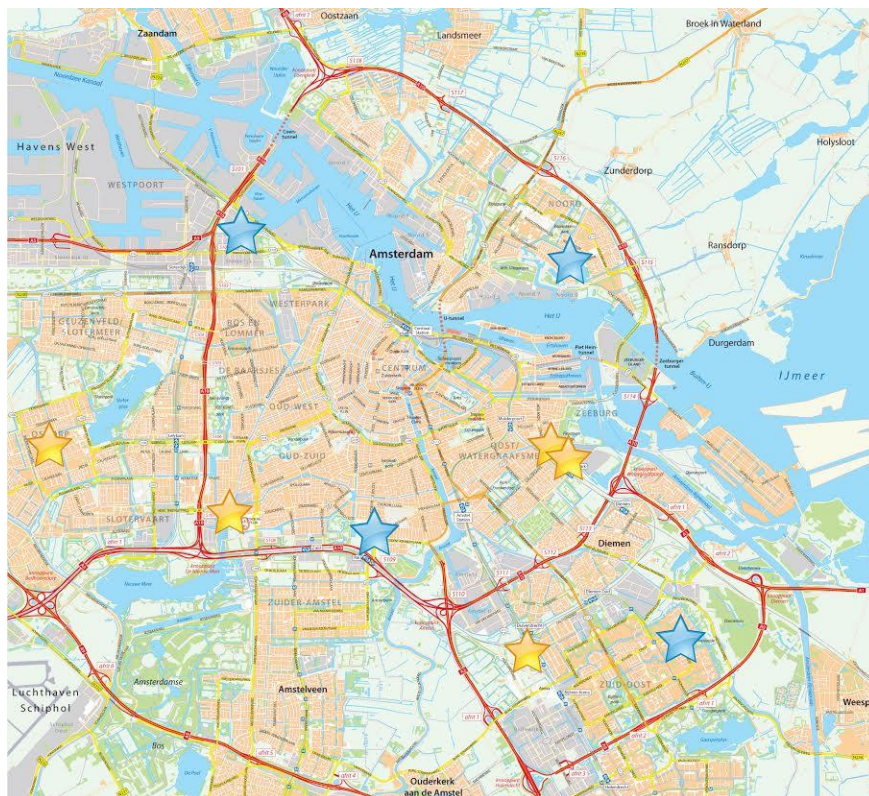
Conform de opzet om sociotherapeuten voor 3 (school)jaren extra in te zetten, daalt de formatie ervan in de latere jaren.

De formatie, actief in het onderwijs (dus de scholen en het OC-coördinatie maar exclusief verlof en exclusief detacheringen, expertisecentrum, staf en algemeen) is hieronder weergegeven en vergeleken met het aantal leerlingen.

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
formatie scholen	264,2	252,2	249,8	247,6
leerlingen per 1 okt	1.124	1.134	1.139	1.139
aantal leerlingen per fte	4,3	4,5	4,6	4,6

De verhouding in 2017 (op 4,3 leerlingen is 1 fte actief) loopt in latere jaren iets op als gevolg van de lichte stijging van het aantal leerlingen en de daling van het aantal fte.

## 5 Huisvesting



De Orionscholen zijn op de plattegrond hiernaast aangegeven. De gele sterren betreffen de SO-locaties en de blauwe sterren de VSO-locaties.

De locatie aan het Wognummerplantsoen is hierop niet meer aangegeven. Deze locatie is wegens teruglopende leerlingaantal per 1 augustus 2016 gesloten.

De belangrijkste plannen en ontwikkelingen op het gebied van huisvesting in 2017 zijn:

### Nieuwbouw Drostenburg 2

De bouw van het pand, bestemd voor het Gezondheidscentrum Amsterdam Zuidoost (GAZO) en Orion College Drostenburg (nu nog Orion College West) is medio 2016 gestart. De oplevering is gepland voor de zomervakantie 2017. Het pand is ontwikkeld en wordt gebouwd door de investeerder "Cortese Care". Na oplevering zal Orion het appartementsrecht voor de school verwerven.

### Verbouw pand aan de Wibautstraat

Het Orion College Zuid, thans nog gevestigd aan de Gaasterlandstraat 7 moet deze locatie in 2018 verlaten in verband met de bouwplannen van de Zuidas. In samenwerking met de gemeente is het pand waarin vroeger de banketbakersschool de Berkhof was gehuisvest voor het Orion College beschikbaar gekomen. Het vereist wel een aanzienlijke verbouwing, inclusief het plaatsen van een gymzaal op het dak. Inmiddels is (november 2016) het Voorlopig Ontwerp goedgekeurd. Het ontwerp is aan de Welstandcommissie voorgelegd. Het Definitieve Ontwerp wordt voorbereid. Tot nu toe verloopt het proces zoals gepland.

De gemeente is bouwheer.

### Meerjarig huisvestingsplan

Orion treft voorbereiding voor een meerjarig huisvestingsplan. Dit zal gebeuren in overleg met de gemeente en andere aanbieders van (V)SO in Amsterdam. Een goed gespreid en bereikbaar onderwijsaanbod in Amsterdam, passend bij de ontwikkeling van het aantal leerlingen is daarbij een belangrijke overweging. Concentratie van de huisvesting is daarentegen een belangrijk argument om een optimale combinatie van onderwijs en zorg te kunnen bieden.

## 6 Begroting

### 6.1 Exploitatieoverzicht

Orion Totaal	2015 jaarrek	2016 latest est.	2017 begroting	2018 raming	2019 raming	2020 raming
<b>Baten</b>						
3.1 Rijksbijdrage	26.082	23.042	22.522	22.328	22.495	22.705
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.718	1.827	1.239	1.170	989	755
3.5 Overige baten	9.250	1.563	1.570	1.516	1.517	1.518
<b>Totaal baten</b>	<b>37.050</b>	<b>26.432</b>	<b>25.331</b>	<b>25.014</b>	<b>25.001</b>	<b>24.978</b>
<b>Lasten</b>						
4.1 Personeel						
Salarissen	26.703	20.082	20.279	19.357	19.158	19.076
Inhuur personeel derden	2.244	1.881	633	650	650	830
Ov. personeelskosten	1.114	388	316	307	297	297
subtotaal personeel	30.061	22.351	21.227	20.314	20.106	20.203
4.2 Afschrijvingen	666	490	503	456	405	351
4.3 Huisvesting	2.963	2.250	1.898	1.719	1.717	1.717
4.4 Overige lasten	3.062	2.300	1.978	1.965	1.872	1.779
<b>Totaal lasten</b>	<b>36.752</b>	<b>27.391</b>	<b>25.606</b>	<b>24.454</b>	<b>24.100</b>	<b>24.050</b>
Resultaat bedrijfsvoering	298	-959	-275	560	901	927
Financiële baten en lasten	40	20	9	9	9	9
Buffer kosten ziektevervanging			400	400	400	400
Dotatie aan R&I		600	600	600	600	600
Onttrekking aan R&I						
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>337</b>	<b>-1.539</b>	<b>-1.266</b>	<b>-431</b>	<b>-90</b>	<b>-64</b>
Saldo als % van de baten	0,9%	-5,8%	-5,0%	-1,7%	-0,4%	-0,3%

Bedragen x € 1.000

### 6.2 Toelichting

#### 6.2.1 Vergelijkende cijfers

De jaarrekening 2015 betreft Orion totaal, dus inclusief de AB-diensten en cluster 2 scholen, die tot 1 augustus 2015 onderdeel van Orion waren.

#### 6.2.2 Baten

##### Rijksbesteding

- De rijksbesteding varieert met de ontwikkeling van het leerlingaantal.
- In de personele besteding is de laatste, zeer geringe bijstelling die in november 2016 bekend werd, niet verwerkt.
- De garantiebesteding van de Van Detschool (extra besteding sinds de Van Detschool als cluster 4 school in plaats van als PI-school besteed wordt) wordt voorlopig gecontinueerd en is voor alle jaren opgenomen (ca. € 45.000,-),
- De prestatiebox is voor alle jaren opgenomen voor een gelijk bedrag per leerling (€ 129,-). De verwachte stijging in latere jaren is – conform de systematiek van het Onderwijsbureau Meppel – niet opgenomen.

##### Overige overheidsbijdragen

- De OSO gelden (ca. € 400.000,-) zijn weer toegekend (voor 2017 t/m 2019). De gelden komen nu uit het budget jeugdzorg in plaats van onderwijs. De discussie over de besteding van de overige beschikbare gelden is nog niet afgerond. Inmiddels zijn ook de samenwerkingsverbanden Amsterdam/Diemen PO en VO deelnemers aan die discussie.

Van de zijde van Orion is ingebracht dat een hogere bijdrage van de kant van de gemeente of uit het ondersteuningsbudget van de samenwerkingsverbanden noodzakelijk is, niet alleen vanwege de veiligheidsproblematiek in de cluster 4 scholen en de toenemende zwaarte van de problematiek van de leerlingen in het algemeen, maar ook de positieve bijdrage aan de samenleving, indien het mogelijk is deze leerlingen een behoorlijke opleiding te geven. Voorlopig is een constant bedrag van € 400.000,- voor alle jaren begroot.

#### Overige baten

- Deze zijn relatief hoog door met name de bijdrage ESF aan de Werkstraat (ca. € 400.000,-), de omzet van het Expertisecentrum (ca. € 650.000,-) en diverse verhuur door scholen (ca. € 100.000,-).  
Met ingang van 1 augustus 2016 participeert VierTaal niet langer in de Werkstraat. Voor de ESF-subsidie onderhoudt zij rechtstreeks contact met de gemeente.

#### **6.2.3 Lasten**

- De kosten dalen met de daling van de formatie. Naar alle waarschijnlijkheid zal opnieuw een rddf plaatsing in het komende schooljaar noodzakelijk zijn. Om daarover duidelijkheid te krijgen wordt het bestuursformatieplan in januari 2017 opgesteld.
- Het budget voor de vervanging bij ziekte en verlof is op basis van de ervaring bij de scholen verlaagd van 7% van de loonkosten naar 4%.  
In februari 2017 wordt bekeken of dit bedrag voldoende is. Voor noodgevallen is op centraal niveau een extra buffer voor het dekken van de kosten van ziektevervangings gecreëerd van € 400.000,-. Dit bedrag kan vrijvallen, indien de gereserveerde 4% bij de scholen toereikend blijkt te zijn.
- De inhuur personeel derden is lager gebudgetteerd dan in 2015 en 2016. Dit heeft twee redenen. In de eerste plaats wordt het inzetten van personeel op basis van payroll beperkt tot een periode van ca. 6 maanden, waarin beoordeeld kan worden of betrokkene binnen het onderwijs en de school past. In de tweede plaats zullen de lasten stijgen door het inzetten van personeel op factuur basis voor ziektevervangings. Het bedrag is als onderdeel van de personeelskosten gebudgetteerd.
- De afschrijvingen dalen. In de latere jaren van de meerjarenraming is dat vooral het gevolg, dat vervangingsinvesteringen nog onvoldoende systematisch worden begroot. Bovendien zijn de investeringen, die gepaard gaan met de inrichting van beide nieuwbouwprojecten nog niet begroot. Een deel van de investeringen wordt door de gemeente vergoed (Horeca, gymnastiek).
- In de huisvestingslasten zijn de gevolgen voor 2017 en 2018 van het in gebruik nemen van de twee nieuwe panden niet verwerkt.

### 6.3 Saldi per budget

<b>Orion Saldi</b>	2015 jaarrek	2016 latest est	2017 begroting	2018 raming	2019 raming	2020 raming
20WU OC Zuidoost	-170	29	-22	2	16	4
20WV Drostenburg	56	-84	87	42	99	86
20WW OC West	-77	-85	-162	51	31	3
20XV Van Koetsveldschool	-127	3	-110	-13	15	21
20YC A.H.Gerhardschool	29	203	89	-2	-12	-7
20YD Mr. G.T.J. de Jonghschool	-11	-12	37	1	-13	-33
20YN E.J.van Detschool	143	-324	-282	-114	-64	22
21EJ Orion College Zuid	-529	-150	-46	41	56	56
21EN Orion College Noord *)	-234	148	-189	51	76	71
OC Coördinatie	0	174	3	7	6	0
Saldi AB & cluster 2	528					
Subtotaal cluster scholen	-390	-98	-596	68	210	223
Detacheringen cl 3&4		13	10	12	12	12
Expertisecentrum		-225	-47	0	0	0
Algemeen	843	-1.012	-634	-511	-312	-299
Bestuur en staf	-116	-217	0	0	0	0
<b>Totaal resultaat</b>	<b>337</b>	<b>-1.539</b>	<b>-1.266</b>	<b>-431</b>	<b>-90</b>	<b>-64</b>

Bedragen x € 1.000,-

\*) voor 2015 en 2016 inclusief Wognummer

### 6.4 Balans (pro forma)

Pro forma balans Orion	eind 2014	eind 2015	eind 2016	eind 2017	eind 2018	eind 2019	eind 2020
<b>Activa</b>							
Totaal vaste activa	4.600	3.409	3.300	3.143	2.901	2.652	2.444
Totaal vlottende activa	9.700	8.838	7.407	6.299	6.109	6.268	6.413
Totaal activa	14.299	12.246	10.707	9.441	9.010	8.920	8.856
<b>Passiva</b>							
EV	8.985	7.353	5.814	4.548	4.117	4.027	3.963
Voorzieningen	1.352	1.403	1.403	1.403	1.403	1.403	1.403
Kortlopende schulden	3.963	3.491	3.491	3.491	3.491	3.491	3.491
Totaal passiva	14.299	12.246	10.707	9.441	9.010	8.920	8.856

Bedragen x € 1.000

Kengetallen balans	eind 2014	eind 2015	eind 2016	eind 2017	eind 2018	eind 2019	eind 2020
solvabiliteit (EV/balanstot)	63%	60%	54%	48%	46%	45%	45%
liquiditeit (vlot act/schuld)	2,4	2,5	2,1	1,8	1,8	1,8	1,8

#### Toelichting

Afname vaste activa is gevolg van het feit dat de investeringen lager zijn dan de afschrijvingen.

Afname EV verder bepaald door de begrote verliezen (deze zijn inclusief buffer kosten ziektevervang en reserve R&I)



## 7 Begroting Bestuur & staf, Algemeen en andere budgetten

### 7.1 Bestuur en staf

#### 7.1.1 Formatie

Staf	2017	2018	2019	2020
Formatie staf				
Bestuurder	1,0	1,0	1,0	1,0
Bestuursecretaris	0,8	0,8	0,8	0,8
Managementassistent	1,0	1,0	1,0	1,0
Manager B&F (vacature)	0,6	0,6	0,6	0,6
Informatiemanager	0,6			
<b>Totaal</b>	<b>4,0</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>

Toelichting:

- De manager PZ is als functie vervallen. De verantwoordelijkheden worden gedekt door het beter benutten van de dienstverlening van het Onderwijsbureau Meppel en het incidenteel vragen van advies van specialisten op het gebied van HRM.
- De informatiemanager is gedurende het schooljaar 2016-17 belast met het op orde brengen van het beleid en de activiteiten op het gebied van privacy, internetveiligheid etc.

#### 7.1.2 Begroting

Staf	2015 jaarrek	2016 latest est.	2017 begroting	2018 raming	2019 raming	2020 raming
<b>Baten</b>						
3.1 Rijksbijdrage	798	637	735	675	674	674
3.2 Overige overheidsbijdragen	1	1				
3.5 Overige baten	26					
<b>Totaal baten</b>	<b>825</b>	<b>638</b>	<b>735</b>	<b>675</b>	<b>674</b>	<b>674</b>
<b>Lasten</b>						
4.1 Personeel						
Salarissen	623	445	387	362	363	364
Inhuur personeel derden		30				
Ov. personeelskosten		9	26	26	26	26
subtotaal personeel	623	484	413	388	389	390
4.2 Afschrijvingen	14	14	9	8	5	4
4.3 Huisvesting	17	52	65	65	65	65
4.4 Overige lasten	287	305	248	214	214	214
<b>Totaal lasten</b>	<b>941</b>	<b>855</b>	<b>735</b>	<b>675</b>	<b>674</b>	<b>674</b>
Resultaat bedrijfsvoering	-116	-217	0	0	0	0
Financiële baten en lasten						
Buffer kosten ziektevervang						
Dotatie aan R&I						
Onttrekking aan R&I						
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-116</b>	<b>-217</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Saldo als % van de baten	-14,0%	-34,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Bedragen x € 1.000

## 7.2 Algemeen

### 7.2.1 Formatie

Algemeen	2017	2018	2019	2020
Personeelsadviseur	1,0	1,0	1,0	1,0
Medewerkers kwaliteit	1,1	1,1	1,1	1,1
Medewerker ICT	1,0	1,0	1,0	1,0
Communicatie adviseur	0,4	0,4	0,4	0,4
Subtotaal	3,5	3,5	3,5	3,5
Inzet ziektevervang. / DBS				
Leraren (incl bapo)	2,5	2,5	2,5	2,5
Fricatie formatie (incl bapo)				
Medewerkers	3,6	3,0	1,0	1,0
<b>Totaal</b>	<b>9,5</b>	<b>8,9</b>	<b>6,9</b>	<b>6,9</b>

De formatie Algemeen omvat drie categorieën:

- Medewerkers die op het stafbureau werkzaamheden uitvoeren waarvan het efficiënter is deze centraal uit te voeren, dan op de scholen afzonderlijk.
- Medewerkers, die ingezet worden via De Brede Selectie. Deze kosten worden gedekt uit de budgetten voor de kosten van ziektevervang. op Orion scholen, of via declaratie aan andere besturen voor de inzet van deze medewerkers aldaar.
- Medewerkers (frictie formatie) die tijdelijk bovenschools zijn geplaatst.

### 7.2.2 Begroting

Algemeen	2015 jaarrek	2016 latest est.	2017 begroting	2018 raming	2019 raming	2020 raming
<b>Baten</b>						
3.1 Rijksbijdrage	2.031	1.492	2.284	2.340	2.366	2.396
3.2 Overige overheidsbijdragen	439	36				
3.5 Overige baten	1.004	494	58	58	58	58
<b>Totaal baten</b>	<b>3.474</b>	<b>2.022</b>	<b>2.341</b>	<b>2.398</b>	<b>2.423</b>	<b>2.454</b>
<b>Lasten</b>						
4.1 Personeel						
Salarissen	1.292	1.100	492	461	303	306
Inhuur personeel derden		4				
Ov. personeelskosten		229	530	480	480	480
subtotaal personeel	1.292	1.332	1.022	941	783	786
4.2 Afschrijvingen	25	19	26	26	26	26
4.3 Huisvesting	691	442	442	442	442	442
4.4 Overige lasten	662	660	493	508	493	508
<b>Totaal lasten</b>	<b>2.671</b>	<b>2.454</b>	<b>1.984</b>	<b>1.917</b>	<b>1.744</b>	<b>1.762</b>
Resultaat bedrijfsvoering	803	-432	357	480	679	692
Financiële baten en lasten	40	20	9	9	9	9
Buffer kosten ziektevervang.			400	400	400	400
Dotatie aan R&I		600	600	600	600	600
Onttrekking aan R&I						
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>843</b>	<b>-1.012</b>	<b>-634</b>	<b>-511</b>	<b>-312</b>	<b>-299</b>
Saldo als % van de baten	24,3%	-50,0%	-27,1%	-21,3%	-12,9%	-12,2%

Bedragen x € 1.000

In de overige personeelskosten zijn onder meer begrepen:

- o Dotatie jubileum voorziening: € 40.000,-
- o Kosten Arbo en BHV: € 80.000,-
- o Kosten Werkplaats (nascholing voor geheel Orion): € 140.000,-
- o Kosten sociaal plan € 150.000,-

De huisvestingskosten bestaan uit de dotatie aan de onderhoudsvoorziening.

Overige lasten hebben m.n. betrekking op de kosten van het administratiekantoor (ca. € 235.000,-).

### 7.3 Expertisecentrum

Het Expertisecentrum heeft een goede start gemaakt. Het accent ligt thans op het aangaan van meerjarige structurele overeenkomsten met afnemers. Twee zijn inmiddels gesloten en operationeel. De onderhandelingen met een derde grote afnemer zijn lopend.

Het Expertisecentrum is nog volop bezig met marketing en productontwikkeling. Dat betekent, dat voor 2017 nog een klein verlies voorzien is.

Expertisecentrum	2015 jaarrek	2016 latest est.	2017 begroting	2018 raming	2019 raming	2020 raming
<b>Baten</b>						
3.1 Rijksbijdrage	362					
3.2 Overige overheidsbijdragen						
3.5 Overige baten	4	309	633	674	674	674
<b>Totaal baten</b>	<b>365</b>	<b>309</b>	<b>633</b>	<b>674</b>	<b>674</b>	<b>674</b>
<b>Lasten</b>						
4.1 Personeel						
Salarissen	403	456	612	603	603	603
Inhuur personeel derden		66	24	24	24	24
Ov. personeelskosten		2	16	16	16	16
subtotaal personeel	403	523	652	644	644	644
4.2 Afschrijvingen	0		0	0		
4.3 Huisvesting						
4.4 Overige lasten	4	10	28	30	30	30
<b>Totaal lasten</b>	<b>407</b>	<b>534</b>	<b>680</b>	<b>674</b>	<b>674</b>	<b>674</b>
Resultaat bedrijfsvoering	-42	-225	-47	0	0	0
Financiële baten en lasten						
Buffer kosten ziektevervanging						
Dotatie aan R&I						
Onttrekking aan R&I						
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-42</b>	<b>-225</b>	<b>-47</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Saldo als % van de baten	-11,5%	-72,7%	-7,5%	0,1%	0,1%	0,1%

Bedragen x € 1.000

## 7.4 Orion College coördinatie/ Werkstraat

In dit budget zijn twee activiteiten ondergebracht:

- Twee medewerkers, die actief zijn voor de vier Orion Colleges
- De Werkstraat, die ten behoeve van de vier Orion Colleges de individuele stages organiseert, begeleidt en de opvolging van de leerlingen gedurende twee jaar doet, nadat zij werk hebben gevonden.

Orion College coördinatie	2015 jaarrek	2016 latest est.	2017 begroting	2018 raming	2019 raming	2020 raming
<b>Baten</b>						
3.1 Rijksbijdrage		149	158	165	165	165
3.2 Overige overheidsbijdragen		690	400	400	235	
3.5 Overige baten		71	42			
<b>Totaal baten</b>	<b>0</b>	<b>910</b>	<b>600</b>	<b>565</b>	<b>400</b>	<b>165</b>
<b>Lasten</b>						
4.1 Personeel						
Salarissen		453	411	366	280	159
Inhuur personeel derden		57				
Ov. personeelskosten		3	6	6	6	6
subtotaal personeel	0	513	417	372	286	165
4.2 Afschrijvingen						
4.3 Huisvesting		4				
4.4 Overige lasten		219	181	186	109	0
<b>Totaal lasten</b>	<b>0</b>	<b>736</b>	<b>598</b>	<b>558</b>	<b>394</b>	<b>165</b>
Resultaat bedrijfsvoering	0	174	3	7	6	0
Financiële baten en lasten						
Buffer kosten ziektevervangning						
Dotatie aan R&I						
Onttrekking aan R&I						
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>0</b>	<b>174</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
Saldo als % van de baten		19,1%	0,5%	1,2%	1,5%	0,0%

Bedragen x € 1.000

Per 1 augustus 2016 neemt het VierTaal College niet langer deel aan de Werkstraat. Zij neemt nog wel deel in het ESF gesubsidieerdse project van de gemeente.

De begrote subsidie is lager dan de subsidie aanvraag. Er is namelijk rekening gehouden met mogelijke afkeuring van bepaalde posten bij de accountantscontrole door het agentschap.

Per 1 augustus 2019 eindigt de ESF-subsidie. De kostenverlaging vanaf dat moment is taakstellend in de begroting opgenomen.

De overige baten hebben betrekking op een (aflopende) detachering van een medewerker bij de gemeente.

## 8 Risico's en risicobeheersing

Risico		kans	effect	Risicobeheersing	
				Managerial	Financieel
1	De scholen hebben toenemende behoefte aan extra ondersteuning en jeugd-ggz. Hoe deze kosten structureel gedekt worden is nog onderwerp van bespreking met zorgaanbieders, swv-en en gemeente. Risico bestaat dat de dekking onvoldoende is.	H	M	Orion is op twee terreinen actief: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Gesprek met swv-en en gemeente voor extra middelen uit ondersteuningsbudget en jeugdzorg.</li> <li>o Verkenning van mogelijkheid om vanaf 2018 als onderaannemer mee te bieden in het aanbestedingstraject voor jeugdzorg.</li> </ul>	PM
2	Niet tijdig signaleren en bijsturen op (dreigende) overschrijdingen	M	L	Signaleren en bijsturen wordt verder versterkt als het gaat om: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Managementrapportages inclusief Latest Estimate.</li> <li>o Rapportage aan de RvT, inclusief balans en liquiditeitspositie.</li> </ul>	geen
3	Onvoldoende beheersing van de formatie (inclusief Bapo en stijging werkgeverslast)	M	M	Proactieve beheersing formatie. Bestuur stelt na overleg met directies normen voor de formatie vast, waarop de toegestane formatie met ingang van 1 augustus 2017 wordt gebaseerd. Dit wordt vastgelegd in het Bestuursformatieplan 2017-18.	PM
4	Daling leerlingenaantallen	H	M	Het leerlingaantal wordt als stabiel geraamd. Extra aandacht wordt besteed aan de vraag of de toelaatbaarheids-verklaring voldoende zwaar is gezien de beperkingen van de leerling.	PM
5	Risico dat niet alle verrekeningen van de tussentijdse instroom plaatsvindt.	H	L	Tussentijdse instroom (en uitstroom) wordt nauwkeurig geregistreerd. De scholen waar de leerling van afkomstig is wordt direct gefactureerd, als verrekening niet (geheel) via het SWV gaat.	€ 0,3 milj per jaar
6	Bij ontslagverlening bestaat het risico dat het participatiefonds de claim van het UWV niet overneemt en Orion de aanvulling op de uitkeringen moet betalen	L	L	De procedures rond ontslag en aanstelling zijn verscherpt en we houden alle procedures nauwlettend in de gaten.	PM; voor bestaande gevallen is een voorziening aanwezig
7	Risico dat de besprekingen met Cordaan over de overname van de verpleegkundigen mislukken.	L	H	Besprekingen door Cordaan met betrokken medewerkers zijn in afrondende fase.	€ 0,5 milj per jaar
8	Bezuinigingen overheid	M	M	De Rijksoverheid kondigt bezuinigingen ruim van tevoren aan. De OSO middelen zijn voor 3 jaar toegekend. Met de gemeente en swv-en loopt de discussie over inzet jeugdzorgmiddelen.	PM

Een risico wordt beoordeeld in termen van Hoog, Midden of Laag op:

- o De kans dat het zich voordoet
- o Het (financiële) effect als het risico zich voordoet.

## Bijlage 1: Budgethouders

Organigram per 1 januari 2017

