

Bestuursverslag 2025

Stichting Orion

Openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs

24 juni 2026

Flynth Audit B.V.
geheel document digitaal
gewaarmerkt voor identificatiedoeleinden

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Orion voor Openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs in Amsterdam. In dit jaarverslag vertellen we aan de hand van verhalen en cijfers wat we in 2025 hebben gedaan en leggen we verantwoording af over onze resultaten. Juist nu we met veel nieuwe ontwikkelingen bezig zijn vinden we het belangrijk om dit te laten zien. We staan open voor elk gesprek over de kwaliteit van wat we doen en over de vraag of onze ambities en innovaties daadwerkelijk bijdragen aan goed onderwijs en een duurzame ontwikkeling voor alle kinderen.

We zoeken steeds met elkaar naar de verbinding in ons werk tussen inhoudelijke kwaliteit, maatschappelijke verantwoordelijkheid en professionele duurzaamheid. Daarbij stellen we ons steeds opnieuw drie eenvoudige maar wezenlijke vragen, vanuit de 3 E's voor goed werk:

Excellent: draagt wat we doen aantoonbaar bij aan een veilige leeromgeving en goed en kansrijk onderwijs voor leerlingen?

Ethisch: doen we met ons werk recht aan leerlingen, ouders, samenwerkingspartners en het principe van inclusie?

Energie: geeft het werk energie aan onze professionals, teams en organisatie?

Deze vragen helpen ons om bestuurlijke keuzes, schoolontwikkeling en samenwerking steeds opnieuw te verbinden met het doel van ons werk: goed onderwijs en een betekenisvolle toekomst voor alle leerlingen, in een inclusieve leeromgeving, op weg naar een inclusieve samenleving waar iedereen mee mag en mee kan doen.

Ons werk gaat over beter onderwijs voor alle kinderen en daarvoor is een gezonde organisatie van levensbelang. Orion heeft naast de betrokkenheid, professionaliteit en inzet van al onze medewerkers in 2025 ook kunnen rekenen op de enorme inzet van de leden van onze Raad van Toezicht. Speciaal dank aan de leden Niels van Tent (voorzitter) en René Peeters (lid) die beiden in de zomer van 2025 na acht jaar lidmaatschap de RvT hebben moeten verlaten.

2025 was niet alleen een jaar met veel inhoudelijke ambitie en prachtige initiatieven, maar ook een jaar met verdrietige gebeurtenissen. Op sommige scholen hebben we veel verdriet gekend. In 2025 hebben we afscheid moeten nemen van drie leerlingen en van een leerkracht. Onze leerlingen van Drostenburg en OC Drostenburg Ramazan, Diego en Malik zijn in respectievelijk september, oktober en december overleden, en in december overleed zeer onverwacht onze zeer geliefde juf Sandra Mana van OC Noord. Veel verdriet voor de gezinnen en familie van de overledenen en ook veel verdriet bij onze leerlingen en collega's.

Rest mij om in dit voorwoord alle Orion-medewerkers én onze samenwerkingspartners te bedanken voor hun inspiratie, inzet en betrokkenheid en de wens uit te spreken dat we ons in 2026 samen onverminderd sterk blijven inzetten voor de ontwikkeling en het welzijn van leerlingen, ouders en professionals. Samen voor iedere leerling! Met exclusieve kwaliteit aan het werk voor inclusief onderwijs.

Annette van der Poel

24 juni 2026

Inhoudsopgave

1	Orion	
1.1	Terugblik 2025	4
1.2	Profiel	6
1.3	Organisatie	7
1.4	Dialogo – Orion en omgeving	11
1.5	Maatschappelijke aspecten	15
2	Verantwoording beleid	
2.1	Onderwijs & kwaliteit	17
2.2	Personeel & professionalisering	40
2.3	Huisvesting	47
2.4	Financieel beleid	50
2.5	Risico's en risicobeheersing	52
3	Verantwoording financiën	
3.1	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	54
3.2	Baten, lasten en balans	55
3.3	Financiële positie	61
Bijlage A	Jaarverslag van de Raad van Toezicht	63
Bijlage B	Jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	66
Bijlage C	Nevenfuncties en verbonden partijen	68

1 Orion

1.1 Terugblik 2025

Het jaar zonder personeelstekort maar wel tegen een aanzienlijke prijs

2025, een jaar waarin veel mooie resultaten zijn bereikt, maar wel met een negatief financieel resultaat, hoe zit dat? Door het lerarentekort is er ook bij Orion jarenlang sprake geweest van onderbezetting en openstaande vacatures op sommige scholen. Bovendien heeft Orion, net als andere onderwijsinstellingen, te maken met veel personeel dat de pensioenleeftijd nadert. Binnen alle afdelingen van Orion is steeds gekozen voor een actief wervingsbeleid. Tot halverwege 2025 was het devies: als je een goed iemand tegenkomt, binnenhalen in het belang van Orion! Een succesvolle aanpak, zo blijkt uit de personeelsgegevens. Bij de viermaandsrapportage was sprake van een gemiddelde overschrijding van 3 fte over januari tot en met april. Na de zomer bleek er ruim 22 fte meer personeel aanwezig te zijn dan begroot (onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel onder wie 10 zij-instromers). Normaal gesproken gaat de in- en uitstroom geruisloos rond de zomervakantie, op basis van het verwachte leerlingenaantal is er altijd wel ergens een voorfinanciering nodig maar nu waren er echt te veel mensen aangenomen, zowel voor de scholen als ook voor de innovatieve projecten in het kader van inclusief onderwijs. Na de zomervakantie zijn er daarom direct een aantal beheersmaatregelen genomen, waaronder taakstellingen voor enkele scholen.

Vanuit de inhoud gezien hebben we het in 2025 goed gedaan door extra personeel aan te nemen voor de scholen en de innovatieve projecten in het kader van inclusief onderwijs, zeker ook omdat er in de komende 3 jaar ongeveer 31 fte van onze medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Echter, deze overschrijding doet een flink beroep op de reserve. In de begroting 2025 was rekening gehouden met een negatief resultaat van €731.000, de reguliere exploitatie is uitgekomen op minus € 1,45 miljoen¹.

Eenmalig kan de stichting dit goed aan maar voor 2026 is de doelstelling om qua personeelskosten weer binnen het beschikbare budget te opereren. Dat betekent dat er bij de begrotingsgesprekken in het najaar van 2025 voor sommige scholen taakstellingen voor 2026 zijn geformuleerd.

Het jaar van de voorbereiding van de nieuwe strategische koers 2026-2029

Het beleidskader voor de begroting 2025 was het strategisch koersplan 2022-2025 waarin onze twee bewegingen beschreven zijn. Alle activiteiten en werkzaamheden die binnen Orion plaatsvinden dragen bij aan de doelstellingen zoals we die gezamenlijk geformuleerd en vastgelegd hebben in het strategisch koersplan. In 2025 hebben we zowel intern als extern veel gesprekken gevoerd over onze koers en is er besloten om de komende jaren door te varen op de bewegingen van deze koers, waarbij er wel hier en daar andere accenten worden geplaatst. Op het moment van schrijven van dit bestuursverslag wordt de laatste hand gelegd aan de strategische koers 2026-2029. Elementen van de nieuwe koers zijn soms al terug te lezen in dit bestuursverslag.

De twee bewegingen uit de koers 2022-2025:

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. De komende jaren zullen we ons richten op twee grote bewegingen:

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).

Beweging 'Expertisenetwerk Orion'

Orion is een expertisenetwerk voor passend onderwijs voor alle leerlingen in en rond Amsterdam, zowel voor de leerlingen die op ons specialistisch onderwijs zijn aangewezen, als voor de leerlingen die aanvullende ondersteuning in het regulier onderwijs nodig hebben. Orion is partner voor het gehele primair en voortgezet onderwijs in Amsterdam en de regio.

¹ Door de uitspraak van de Raad van State d.d. 25 maart 2026 met betrekking tot de eeuwigdurende vordering bij de overgang naar het nieuwe bekostigingsstelsel, is heeft Orion ultimo 2025 conform de instructies van de werkgroep Onderwijs van de Raad voor de Jaarverslaglegging een vordering van € 2,6 miljoen op OCW geboekt, waardoor het bedrijfsresultaat uiteindelijk een plus van € 1,15 miljoen laat zien.

Het jaar van de zoektocht naar verdergaande samenwerking met Kolom

Stichting Kolom en stichting Orion besloten in 2025 om te onderzoeken op welke wijze het verder bundelen van de krachten de beweging naar inclusief onderwijs voor alle kinderen in Amsterdam kan ondersteunen.

Kolom en Orion werken al veel samen, bijvoorbeeld bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit, het samen opereren en elkaar vertegenwoordigen in (bestuurlijke) overleggrems en het versterken van de verbinding tussen regulier en gespecialiseerd onderwijs. Een mooi voorbeeld van dit laatste is expertisedeling en de ontwikkeling van innovatieve onderwijszorgarrangementen.

Beide organisaties willen weten op welke wijze zij een sterkere gezamenlijke positie kunnen innemen, een betere spreiding van voorzieningen kunnen realiseren, expertise kunnen bundelen en versterken, en meer ontwikkelkansen voor personeel kunnen creëren.

In 2025 heeft is een onderzoek gestart naar de haalbaarheid en meerwaarde van een intensievere samenwerking. Ook is in dit kader door Kolom en Orion een gezamenlijke visie op inclusief onderwijs als basis voor een intensievere samenwerking nader uitgewerkt. Lees hierover meer in hoofdstuk 1.5 Maatschappelijke aspecten.

Het jaar met veel initiatieven op het gebied van het realiseren van inclusief onderwijs en op het voorkomen van thuiszitters

De experimenteerregeling van OCW biedt mogelijkheden om speciaal onderwijs aan te bieden aan groepen kinderen die niet op de locatie van het speciaal onderwijs verblijven maar juist thuis nabij op een school voor regulier onderwijs kunnen gaan leren en ontwikkelen. Een begin van inclusief onderwijs. De Van Koetsveldschool biedt zo op verschillende reguliere Amsterdamse basisscholen en kinderdagcentra (KDC's) van Cordaan en Philadelphia haar expertise aan. Het is de ambitie van de gemeente Amsterdam, het Samenwerkingsverband PO Amsterdam Diemen, Kolom en Orion om onderwijs toe te voegen aan KDC's en om eind 2026 op 21 scholen in de stad onderwijszorggroepen (OZG's) te hebben zodat thuis nabij onderwijs gerealiseerd kan worden, er geen nieuwe instroom van vier- en vijfjarigen in de KDC's gaat plaatsvinden en deze kinderen daarmee gebruik kunnen maken van het leerrecht.

Orion heeft haar expertise op het gebied van thuiszitters uitgebreid en een programma ontwikkeld voor leerlingen uit het PO. De werkwijze die Orion heeft ontwikkeld noemen we OpStap. In 2025 zijn al goede resultaten behaald, leerlingen die uitvallen op het reguliere onderwijs worden tijdelijk intensief ondersteund en geholpen om weer mee te gaan doen in een reguliere basisschool. Er is veel vraag naar deze expertise en er wordt zelfs overwogen om een tweede voorziening te starten voor de stad. Orion heeft al jaren ervaring opgedaan met de LINK, de thuiszittersvoorziening voor thuiszittende leerlingen uit het VO. Het overgrote deel van deze leerlingen kan na een periode van ongeveer een half jaar weer meedoen in het reguliere onderwijs.

Het jaar met de zoektocht naar structurele financiering voor soepele overgangen in het onderwijs van vso naar mbo, van vso naar vo, van vso naar arbeid.

In ons jaarplan voor 2025 stonden veel ambities ten aanzien van de soepele overgangen. In dit bestuursverslag gaan we hier uitgebreider op in maar in dit eerste hoofdstuk is het goed om even kort aan te geven van wat we in 2025 bereikt hebben op dit onderwerp.

Pro-vso-roc-route: De vso-scholen van Orion hebben ruime ervaring met de samenwerking met het ROCvA. Het lukt ons steeds vaker om leerlingen naar een MBO 1 en zelfs naar een startkwalificatie te brengen. De laatste jaren zetten we samen in op de verdere ontwikkeling van transfercoaching waarbij we onze leerlingen helpen om succesvol de overstap naar het mbo te maken.

Daarnaast hebben we het afgelopen jaar ook steeds meer ingezet op Transfercoaching voor leerlingen na het vso-onderwijs, gericht op een warme overdracht naar werk/ beschut werk. We hebben in 2025 bereikt dat de vso-scholen vanaf 2026 structurele middelen van het SWV VO krijgen om Transfercoaching in te gaan zetten.

In 2025 hebben we de samenwerking tussen de praktijkscholen en de vso-scholen verder versterkt zodat nog meer vso-leerlingen een praktijkopleiding en praktijkdiploma krijgen. We streven ernaar om deze werkwijze, die al een aantal jaar bestaat, elk jaar weer verder uit te breiden.

Het jaar met alleen maar positieve inspectiebeoordelingen voor de Orion-scholen

Hier zijn we echt trots op: Orion heeft alleen maar positieve beoordelingen van de inspectie gekregen in 2025; totaal ging het om vier inspectierapporten. Verderop in dit verslag valt daar meer over te lezen.

12 Profiel

Wie zijn wij en wat doen we?

Stichting Orion is een stichting voor openbaar speciaal onderwijs. Op onze scholen bieden wij speciaal onderwijs en passende zorg afgestemd op de behoeften van onze leerlingen van 4 tot 20 jaar.

Orion is dé plek waar kinderen en jongeren uit Amsterdam en omgeving met een (zeer) intensieve ondersteuningsbehoefte kunnen leren en ontwikkelen in een veilige onderwijssetting. In het bijzonder doen wij dit voor leerlingen met ondersteuningsbehoeften op het gebied van verstandelijke en/of lichamelijke handicaps en/of een chronische ziekte, en voor leerlingen met ondersteuningsbehoeften vanuit psychiatrische, psychische en/of gedragsvraagstukken.

Naast so- en vso- scholen heeft Orion nog twee organisatieonderdelen die hun bijdrage leveren aan passend onderwijs. De **Orion Werkstraat** ondersteunt onze vso-scholen en hun leerlingen bij het voorbereiden van stages, het vinden van stageplekken en het zoeken van bedrijven met een groot hart. Daarnaast helpt de Werkstraat bij de overgang naar een vervolgopleiding, betaald werk of arbeidsgerichte dagbesteding. Ook worden de leerlingen gecoacht in hun baan. Het **Expertisecentrum Orion** levert een bijdrage aan passend onderwijs door het delen van kennis en ervaring vanuit het speciaal onderwijs met reguliere scholen in het po en vo (www.expertisecentrumorion.nl).

Toegankelijkheid en toelating

Om op een van onze scholen geplaatst te kunnen worden, is een toelaatbaarheidsverklaring van een samenwerkingsverband vereist. Het streven is dat de nieuwe leerlingen meteen kunnen instromen op de betreffende school, maar door plaatsgebrek in de specifieke doelklas kan er een wachttijd zijn. De toelaatbaarheidsverklaring van het samenwerkingsverband heeft een geldigheid van één of meer schooljaren. Jaarlijks wordt bekeken of de leerling nog steeds speciaal onderwijs nodig heeft, of met welke begeleiding de leerling terug kan keren naar een reguliere school.

1 Orion

1.3 Organisatie

Contactgegevens

Naam schoolbestuur	Stichting Orion
Bestuursnummer	41479
Adres	Bijlmerdreef 1289-2 1103 TV Amsterdam
Telefoonnummer	020 - 346 03 40
E-mail	info@orion.nl
Website	www.orion.nl

Scholen Orion

Stichting Orion is het bevoegd gezag van negen Amsterdamse scholen voor openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs. Op deze scholen bieden wij speciaal onderwijs en passende zorg afgestemd op de behoeften van onze leerlingen van 4 tot 20 jaar.

Brin	School	so/vso	Cluster	Doelgroep
20XV	Van Koetsveldschool www.zmlkoetsveld.nl	so	3	Voor zeer moeilijk lerende leerlingen, al dan niet in combinatie met psychiatrische, psychische en/of gedragsproblemen.
20YC	Gerhardschool www.gerhardschool.nl	so	4	Voor leerlingen met gedragsproblemen, ontwikkelingsproblemen en/of psychische of psychiatrische problematiek.
20YD	Mr. De Jonghschool www.mrdejonghschool.nl	so	4	Voor leerlingen met gedragsproblemen, ontwikkelingsproblemen en/of psychische of psychiatrische problematiek.
20YN	Van Detschool www.vandetschool.nl	so	4	Pedologisch instituut voor leerlingen met ontwikkelingsproblemen en/of psychiatrische problematiek.
20WV	Drostenburg www.drostenburg.nl	so	3	Voor leerlingen met een chronische ziekte of lichamelijke beperking (so), en voor leerlingen met een meervoudige handicap (so en vso).
21EN	Orion College Noord www.orioncollegenoord.nl	vso	3	Voor zeer moeilijk lerende leerlingen, al dan niet in combinatie met psychiatrische, psychische en/of gedragsproblemen.
20WU	Orion College Zuidoost www.orioncollegezuidoost.nl	vso	3	Voor zeer moeilijk lerende leerlingen, al dan niet in combinatie met psychiatrische, psychische en/of gedragsproblemen.
21EJ	Orion College Amstel www.orioncollegeamstel.nl	vso	4	Voor leerlingen met psychiatrische, psychische en/of gedragsproblemen.
21EJ-01	Orion College Amstel nevenvestiging UTA	vso	4	Voor leerlingen met psychiatrische, psychische en/of gedragsproblemen.
20WW	Orion College Drostenburg www.orioncollegedrostenburg.nl	vso	3	Voor leerlingen met een chronische ziekte, lichamelijke beperking en/of internaliserende gedragsproblematiek.

Onze scholen zijn openbaar. Dat betekent dat alle leerlingen welkom zijn, van welke godsdienst of levensbeschouwing dan ook. Onze medewerkers zijn aangesteld op basis van bevoegdheid en bekwaamheid, ongeacht afkomst, leeftijd, godsdienst en seksuele geaardheid.

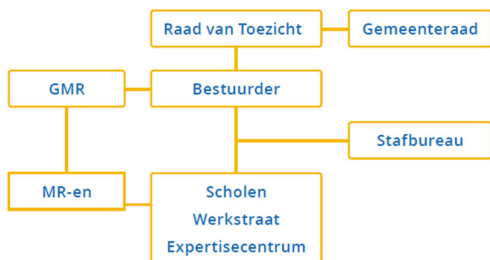
Juridische structuur

Orion is een stichting en wordt bestuurd door een bestuur dat bestaat uit één of meer bestuursleden, momenteel één bestuurder. De Raad van Toezicht stelt het aantal bestuursleden vast en benoemt de bestuursleden. De Raad van Toezicht bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven leden. Deze worden benoemd door de Gemeenteraad van Amsterdam. Het toezicht van de gemeente op Stichting Orion is vastgelegd in het Gemeentelijk Toezichtkader op het Openbaar Primair

Onderwijs.

Organisatiestructuur

Eind 2025 zag de organisatiestructuur van Orion er als volgt uit:



Governance

Orion volgt de principes uit de Governancecode funderend onderwijs die op 25 juni 2025 in werking is getreden. Deze governancecode is opgesteld door de PO-Raad, de VO-Raad en de VTOI-NVTK (het huidige VTO3). Daarbij wordt aan elk principe meer inhoud gegeven via concrete normen. De code beschrijft na de normen ook de lidmaatschapseisen die gelden voor de leden van de betreffende organisaties. In deze code zijn onder meer de basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

De governancecode schrijft ook een verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht voor. Deze is bij Orion uitgewerkt in het two-tier-principe: een bestuur met een Raad van Toezicht. De verdere uitwerking van de taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht, het bestuur en de directeuren is vastgelegd in het managementstatuut van Orion. Het bestuur en de raad van toezicht hechten grote waarde aan transparantie en leggen jaarlijks verantwoording af over de wijze waarop de principes van de Governancecode funderend onderwijs worden toegepast en nageleefd. In het verslagjaar heeft de raad van toezicht gewerkt vanuit hun vastgestelde toezichtvisie, waarin in tien leidende principes is uitgewerkt hoe de raad van toezicht invulling geeft aan zijn rol. Deze toezichtvisie is beknopt, helder en principle-based vormgegeven en gepubliceerd op de website van Orion.

De principes uit de governancecode vormen een belangrijk referentiekader voor zowel het bestuur als de raad van toezicht en worden periodiek besproken in de gezamenlijke overleggen. In het verslagjaar is expliciet stilgestaan bij de toepassing van de verschillende principes, waarbij is gereflecteerd op het eigen handelen en de onderlinge samenwerking.

Het bestuur en de raad van toezicht zijn van oordeel dat zij in lijn met de principes van de nieuwe governancecode handelen. Tegelijkertijd is vastgesteld dat de expliciete beschrijving van de toepassing van de afzonderlijke principes in het bestuursverslag verder kan worden versterkt. In het komend verslagjaar zal daarom meer gestructureerd worden toegelicht hoe hieraan invulling wordt gegeven, inclusief eventuele afwijkingen en de bijbehorende motivering ("pas toe of leg uit").

Gemeenteraad

Openbaar onderwijs wordt vanuit de overheid georganiseerd. De gemeenteraad heeft een toezichthoudende rol vanuit de verantwoordelijkheid voor voldoende openbaar onderwijs in de gemeente. Concreet gaat het toezicht om de benoeming van de leden van de Raad van Toezicht, het goedkeuren van de statuten en het recht (en de plicht) om in te grijpen bij wanbeleid. Conform het toezichtkader van de gemeente Amsterdam vindt er jaarlijks een gesprek plaats tussen de wethouder Onderwijs, de bestuurder en een delegatie van de Raad van Toezicht. Ook heeft de bestuurder eenmaal per jaar overleg met ambtelijke vertegenwoordigers van de gemeente, waarbij ook leden van de Raad van Toezicht kunnen aansluiten. Bij deze gesprekken komen onder andere de jaarrekening, de bedrijfsvoering en de ontwikkelingen bij Orion aan bod. De gemeenteraad wordt met een jaarlijkse rapportage vanuit de gemeente op de hoogte gehouden over de (financiële) stand van zaken bij het openbaar basis- en openbaar speciaal onderwijs in Amsterdam.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond ultimo 2025 uit de volgende vijf leden:

- Krishna Taneja
- Herke Elbers
- Adnan Tekin
- Vera Luijendijk
- Arnold Jonk

Verdere informatie is te lezen in het 'Jaarverslag van de Raad van Toezicht' in bijlage A.

(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Medezeggenschapsraden

Elke school heeft een eigen medezeggenschapsraad. Vertegenwoordigers van personeel en ouders bespreken daarin de zaken die de school aangaan. De directeur is de gesprekspartner van de medezeggenschapsraad. De medezeggenschapsraden van de scholen staan in verbinding met de GMR.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) beraadslaagt over zaken die Orion als geheel aangaan. De bestuurder is de gesprekspartner van de GMR. De GMR van Orion bestaat uit maximaal 18 leden: een ouderlid en een personeelslid vanuit de negen scholen van Orion. De GMR-leden kiezen een voorzitter uit hun midden. De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. Voor verdere informatie lees het 'Jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad' in bijlage B.

Bestuur

De bestuurder van Orion is Annette (A.P.M.) van der Poel.

Scholen, Werkstraat en Expertisecentrum

De Orion-scholen worden aangestuurd door directeuren. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk.

Overzicht directeuren 2025

Speciaal onderwijs		
20WV	Drostenburg	Taco Stroo (vanaf 1 februari)
20XV	Van Koetsveldschool	Christel Schoenmaker
20YC	Gerhardschool	Astrid Louweret en Anouk van Houts
20YD	Mr. De Jonghschool	Dirk Koops
20YN	Van Detschool	Esther van den Berg
Voortgezet speciaal onderwijs		
20WU	Orion College Zuidoost	Lilian Reding
20WW	Orion College Drostenburg	Erik Scheerder en Agnita Kingma
21EJ	Orion College Amstel	Kelly van der Koelen
21EN	Orion College Noord	Sanne Wolters
Overige onderdelen		
Expertisecentrum Orion		Maaïke van Bakkun
Orion Werkstraat		Jelka Bröcheler (coördinator)

De bestuurder, directeuren en vijf leden van het stafbureau komen eenmaal per maand bijeen in het directiebestuur. Hier worden verschillende onderwerpen besproken - deels volgens de planning & controlcyclus, deels op basis van actualiteit. Afhankelijk van het onderwerp sluiten af en toe nog andere deskundigen vanuit het stafbureau aan.

Stafbureau

Het stafbureau van Orion is een kleine, flexibele organisatie die dienstverlenend is naar de gehele organisatie (scholen, Werkstraat, Expertisecentrum, bestuurder, Raad van Toezicht en GMR). Naast een bestuursassistent en

een bestuurssecretaris beschikt het stafbureau over deskundigheid op het gebied van HR, opleidingen, onderwijskwaliteit, communicatie, veiligheid, facilitaire zaken, ict en informatiebeveiliging. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van externe bureaus en/of adviseurs. Bij Onderwijsbureau Meppel zijn de financiële, personeels- en salarisadministratie, en de control- en huisvestingsfunctie ondergebracht. De verzuimcoördinatie wordt uitgevoerd door Ça va verzuimbegeleiding. Belastbaarheid.nu levert de bedrijfsarts en een praktijkondersteuner befreijfsarts. Het ict-beheer is ondergebracht bij Cloudwise, en de Functionaris Gegevensbescherming wordt ingehuurd bij BMGrip.

Horizontale dialoog

Orion heeft met verschillende groepen belanghebbenden te maken, allereerst intern. Op schoolniveau start dit met de leerlingen en hun ouders. Op verschillende scholen zijn leerlingen vertegenwoordigd in een leerlingenraad. De ouders participeren in de medezeggenschapsraad van de school. In de medezeggenschapsraad is ook de personeelsgeleding vertegenwoordigd. Alle scholen leveren in principe één ouder en één personeelslid aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

Voor de leden van de GMR, de Raad van Toezicht, het Directieboard en het Stafbureau wordt er twee keer per jaar een thematafel georganiseerd. Hierbij wordt een bepaald actueel inhoudelijk onderwerp besproken en is er ruimte om elkaar te ontmoeten.

Klachtenbehandeling

Klachten worden afgehandeld volgens de Klachtenregeling van Orion die te vinden is op de website. Orion werkt per school met contactpersonen voor de klachtenregeling en daarnaast is er een externe vertrouwenspersoon ingehuurd vanuit ABC Onderwijsadviseurs.

Er zijn in 2025 twaalf klachten c.q. vragen bij de externe vertrouwenspersoon binnengekomen, tien van medewerkers en twee van ouders. Met acht van deze personen is meer dan één gesprek gevoerd. De meldingen zijn voornamelijk telefonisch (al dan niet online) behandeld. Bij vier meldingen hebben er één of meerdere fysieke gesprekken plaats gevonden op de betreffende school of op het bestuurskantoor. Van de twaalf meldingen, waren twee mensen na een eerste gesprek voldoende gehoord en/of op weg geholpen en was verdere ondersteuning van de extern vertrouwenspersoon niet nodig. Het aantal meldingen dat is binnen gekomen, is iets hoger dan het aantal meldingen van het voorgaande jaar. Het valt op dat er een toename is van medewerkers die de extern vertrouwenspersoon hebben benaderd.

In 2025 zijn geen klachten over Orion bij de Landelijke klachtencommissie onderwijs ingediend.

1 Orion

1.4 Dialoog – Orion en omgeving

Passend Onderwijs

De rol van Orion binnen passend onderwijs is enerzijds dat de Orion-scholen in opdracht van de samenwerkingsverbanden onderwijs bieden aan leerlingen die extra ondersteuningsbehoefte hebben of zijn uitgevallen in het reguliere onderwijs. Orion zet hiertoe de middelen vanuit de lumpsum en ook de extra middelen van de samenwerkingsverbanden in. Anderzijds helpt Orion middels het Expertisecentrum scholen in het reguliere onderwijs om uitval en thuiszitten te voorkomen. Tachtig procent van de leerlingen van Orion is afkomstig vanuit de Samenwerkingsverbanden Amsterdam-Diemen PO en VO. Orion is ook bestuurlijk aangesloten bij deze twee samenwerkingsverbanden.

Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen PO

Het samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen PO is een stichting die samenwerkt met de 39 schoolbesturen die in totaal zo'n 250 scholen voor reguliere basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs in Amsterdam en Diemen in stand houden. De bestuurder van Orion maakt deel uit van de auditcommissie met een bezetting van RvT-leden en schoolbestuurders.

Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen VO

Het samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen VO is een vereniging waarin de 25 schoolbesturen met in totaal ruim 80 scholen voor voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Amsterdam en Diemen samenwerken. Het bestuur van het Samenwerkingsverband bestaat uit vijf leden. Dit betreft vier leden die afkomstig zijn uit de besturen van de samenwerkende scholen en de directeur-bestuurder van het Samenwerkingsverband. De bestuurder van Orion bekleedt in het bestuur de kwaliteitszetel speciaal onderwijs, en maakt namens het samenwerkingsverband deel uit van de Stedelijke Stuurgroep Veiligheid en Zorg.

Samenwerkingsverband Amstelronde PO

Orion heeft ook een nauwe samenwerking met samenwerkingsverband Amstelronde PO. Het Expertisecentrum Orion levert ondersteuning op alle 47 scholen voor (speciaal) basisonderwijs in het samenwerkingsverband. Hier is een meerjarige overeenkomst voor afgesloten. Bovendien is 10% van de leerlingen op onze so-scholen afkomstig uit dit samenwerkingsverband.

Alle samenwerkingsverbanden

Alle Orion-scholen hebben een regionale functie, de ene school meer dan de ander. Op teldatum 1 februari 2025 werd er onderwijs verzorgd aan 1409 reguliere (v)so-leerlingen uit in totaal 40 Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, deze staan hieronder vermeld. De 46 leerlingen die in het po zijn geteld in het kader van de Experimenteerregeling zijn niet in het overzicht meegenomen.

Vanuit de Samenwerkingsverbanden PO:

	SWV-code	SWV-naam	aantal	%
1	PO2403	SWV Passend Onderwijs Lelystad Dronten	1	0,1%
2	PO2508	SWV Zoetermeer	1	0,1%
3	PO2601	SWV Utrecht	1	0,1%
4	PO2702	SWV De Westfriese Knoop	1	0,1%
5	PO2704	SWV Zuid-Kennemerland PO	1	0,1%
6	PO2801	SWV Passend Primair Onderwijs Leiden e.o.	1	0,1%
7	PO3002	SWV Roosendaal/Moerdijk e.o.	1	0,1%
8	PO3102	SWV Midden Limburg	1	0,1%
9	PO3105	St PO.Maastricht en Heuvelland	1	0,1%
10	PO2703	SWV Noord-Kennemerland PO	2	0,3%
11	PO2401	Leerlingzorg Almere PO	4	0,6%
12	PO2709	SWV Unita Hilversum e.o.	5	0,7%
13	PO2711	SWV IJmond PO	5	0,7%
14	PO2710	SWV Haarlemmermeer PO	9	1,3%
15	PO2705	SWV Zaanstreek PO	11	1,6%
16	PO2706	SWV Waterland PO	12	1,8%
17	PO2604	SWV Passenderwijs Regio Utrecht West	18	2,7%
18	PO2708	SWV Amstelronde PO	69	10,2%
19	PO2707	SWV Amsterdam-Diemen PO	535	78,8%

679

En vanuit de Samenwerkingsverbanden VO:

	SWV-code	SWV-naam	aantal	%
1	VO2002	SWV Groningen Ommelanden V(S)O	1	0,1%
2	VO2302	SWV VO Twente Oost	1	0,1%
3	VO2511	SWV Barneveld-Veenendaal	1	0,1%
4	VO2601	SWV Utrecht	1	0,1%
5	VO2701	SWV Kop van Noord-Holland VO	1	0,1%
6	VO2702	SWV West-Friesland VO	1	0,1%
7	VO2703	SWV Noord Kennemerland VO	1	0,1%
8	VO2704	SWV VO Midden Kennemerland	1	0,1%
9	VO2802	SWV Midden-Holland VO/VSO	1	0,1%
10	VO2803	SWV V(S)O Duin- en Bollensstreek	1	0,1%
11	VO3007	SWV Eindhoven en Kempenland	1	0,1%
12	VO2810	SWV Koers VO Rotterdam	2	0,3%
13	VO2403	SWV Lelystad VO	3	0,4%
14	VO2705	SWV Zuid-Kennemerland V(S)O	8	1,1%
15	VO2710	Qinas samenwerkende VO-schoolbesturen in het Gooi	11	1,5%
16	VO2604	SWV Regio Utrecht West VO	20	2,7%
17	VO2401	Leerlingzorg Almere VO	22	3,0%
18	VO2706	SWV Zaanstreek VO	23	3,2%
19	VO2707	SWV Waterland VO	24	3,3%
20	VO2709	SWV Amstelland en de Meerlanden VO	59	8,1%
21	VO2708	SWV Amsterdam-Diemen VO	547	74,9%

730

Gemeente Amsterdam

Naast de toezichthoudende rol van de gemeente is er is langs diverse lijnen regulier contact met de Gemeente Amsterdam. Op verschillende beleidsterreinen zoals huisvesting, inzet specialistische jeugdzorg (SJSO) en schoolveiligheid is er regelmatig ambtelijk overleg.

Overige bestuurlijke samenwerking

Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam

Orion maakt onderdeel uit van de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam. De Federatie bestaat uit de acht openbare schoolbesturen voor basis- en speciaal onderwijs in Amsterdam. De doelstelling van de Federatie is te komen tot afstemming en besluitvorming op het gebied van stedelijk en landelijk onderwijsbeleid met betrekking tot de onderwerpen die ons als collectief binden; de openbare identiteit is hierin de belangrijkste overkoepelende waarde.

Breed Bestuurlijk Overleg (BBO)

Orion maakt deel uit van het Breed Bestuurlijk Overleg. Het BBO is de vereniging van de schoolbesturen van het Primair Onderwijs en het Speciaal Onderwijs in Amsterdam. Het BBO is een belangrijke partner van de gemeente bij de ontwikkeling en de uitvoering van het Onderwijs- & Jeugdbeleid. Ook onderwijshuisvesting is een belangrijk onderwerp voor het BBO. De bestuurder van Orion is voorzitter van de stuurgroep onderwijshuisvesting van het BBO.

Overleg Schoolbesturen Voortgezet Onderwijs (OSVO) Orion is lid van de vereniging Overleg Schoolbesturen Voortgezet Onderwijs, bestaande uit alle schoolbesturen voor voortgezet (speciaal) onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs in Amsterdam. De leden van deze vereniging overleggen regelmatig over gezamenlijke ontwikkelingen en wisselen informatie uit over projecten in de stad.

Onderwijsregio's

In 2023 is landelijk een start gemaakt met de vorming van onderwijsregio's. Deze regionale samenwerkingsverbanden (po/vo/mbo) richten zich op het aanpakken van het lerarentekort en andere onderwijsuitdagingen. Binnen de onderwijsregio's werken schoolbesturen, lerarenopleidingen, beroepsgroepen en andere partners samen om voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel te waarborgen. De onderwijsregio's worden verantwoordelijk voor activiteiten als werving, matching, opleiding, begeleiding en professionalisering van onderwijspersoneel. Er waren landelijk 27 voorlopers onderwijsregio's, waaronder de Amsterdamse onderwijsregio. In 2025 is het netwerk van onderwijsregio's landelijk dekkend geworden.

Speciaal Onderwijs

De samenwerking met de andere stichtingen voor speciaal onderwijs is in 2025 verder versterkt.

Voorbeelden:

- Onderzoeksteam Kolom-Orion;
- Het uitrollen van de Onderwijzorggroepen met Kolom en het Samenwerkingsverband PO Amsterdam Diemen;
- Afstemming so en vso cluster 3 met betrekking tot de wachtlijsten/plaatsingen van leerlingen;
- Onderzoek naar de overgang van vso-leerlingen naar het mbo in samenwerking met iHub;

Verderop in het verslag valt hier meer over te lezen.

Samenwerkingspartners op de scholen

De scholen van Orion hebben een eigen netwerk met vaste partners die passen bij de leerlingpopulatie van de school. Op al onze scholen zijn SJSO-medewerkers aanwezig die specialistische jeugdhulp bieden. De gemeente Amsterdam heeft bij de contractering van specialistische jeugdzorgpartners in het contract

opgenomen dat een deel van de activiteiten op de scholen voor speciaal onderwijs plaatsvindt. Daar zitten immers de meest kwetsbare kinderen uit de stad en met deze werkwijze – *schoolbased* werken – kan er sneller hulp ingezet worden en waar nodig ook op- en afgeschaald worden. Deze werkwijze is zeer succesvol. Elke Orion-school heeft SJSO-partners gecontracteerd met expertise die passend is bij de doelgroep van de school; de SJSO-partners van Orion zijn iHub, Cordaan, MOC 't Kabouterhuis, Lewel, Carehouse en Sports & Behaviour.

Ook hebben we een aantal partners die naschoolse begeleiding op onze scholen organiseren zoals Happy2Move, Jongeren Die het Kunnen, Philadelphia en Vesper. Partners die samen met ons zomerscholen en verlengde en verrijkte schooldagen organiseren zijn Sports & Behaviour, Tamino, Urban Talent Academie en Special Heroes.

Daarnaast levert de gemeente Amsterdam vanuit de wijkteams een OuderKindAdviseur en een jeugdarts op verpleegkundige op elke school. Ook zijn leerplichtambtenaren, jongerenwerkers, wijkagenten, jeugdagenten, straatcoaches, schooltandartsen, jeugdbescherming en jeugdreclassering (Jeugdbescherming Regio Amsterdam, William Schrikker Jeugdbescherming & Jeugdreclassering en Leger des Heils) regelmatig in de scholen aanwezig.

Op onze vso-scholen wordt nauw samengewerkt met het ROC van Amsterdam en steeds meer met een aantal scholen voor voortgezet onderwijs. We hebben bijvoorbeeld een symbiose-relatie met de Open Scholengemeenschap Bijlmer als het gaat om het opleiden van onze leerlingen bb en bk, met de Praktijkschool Noord van Kolom als het gaat om het diplomeren van onze praktijkleerlingen, en met Cordaan als het gaat om stageplekken voor onze leerlingen met uitstroomprofiel dagbesteding.

Samenwerkingspartners van de Orion Werkstraat

De Orion Werkstraat heeft contacten met circa 100 stagebedrijven op meer dan 150 locaties als ook met organisaties voor beschutte arbeid en dagbesteding. Er wordt intensief samengewerkt met de gemeente, afdeling Werk, Participatie en Inkomen (WPI), de Sociaal Werkkoepel en Amsterdam Werkt, met MEE voor transfercoaching, met Kolom in het kader van de doorontwikkeling van arbeidsgerichte dagbesteding, en met de besturen voor pro-vso het ROC van Amsterdam in de pro-vso-roc-route. Ook is onze coördinator van de Werkstraat de projectleider van Sterk Techniekonderwijs Amsterdam namens de pro-vso-scholen.

Samenwerkingspartners van het Expertisecentrum Orion

Het Expertisecentrum Orion levert een bijdrage aan thuisnabij en inclusief onderwijs door het delen van kennis en ervaring vanuit het speciaal onderwijs met reguliere scholen. We werken hierin samen met diverse schoolbesturen en de samenwerkingsverbanden in Amsterdam en omstreken.

Er is een meerjarige samenwerkingsovereenkomst met het Samenwerkingsverband Amstelronde PO (Amstelveen – Aalsmeer – Ouder-Amstel – Uithoorn); Orion biedt ondersteuning op alle 47 scholen in het samenwerkingsverband. We hebben binnen Amstelronde een samenwerking met Viertaal; expertise op het gebied van slechthorendheid en taalontwikkelingsstoornissen (TOS) is hierdoor ook beschikbaar voor alle scholen. Er zijn ook meerjarige samenwerkingsovereenkomsten met de samenwerkingsverbanden Amsterdam–Diemen zowel PO als VO. Zo biedt het Expertisecentrum ondersteuning en thuisonderwijs aan chronisch zieke leerlingen en leerlingen met een internaliserende problematiek. Daarnaast is er veel inzet voor de thuiszittersaanpak bij beide Amsterdamse samenwerkingsverbanden. Hierin heeft het Expertisecentrum ook de samenwerking opgezocht met stichting Jeugdland en maken we sinds 2024 met 'OpStap' gebruik van hun inspirerende locatie om thuiszitters te begeleiden.

1 Orion

1.5 Maatschappelijke aspecten

Amsterdamse ontwikkelingen: prioritering en aandachtspunten

Primair onderwijs

Er moet nog veel gebeuren om de ambitie van inclusief onderwijs en het leerrecht voor elk kind in Amsterdam te realiseren. Dat kost tijd en vraagt volharding. Niet alles kan tegelijkertijd gerealiseerd worden. De gemeente en het Samenwerkingsverband PO geven prioriteit aan het jonge kind, en willen de expertise van het speciaal onderwijs eerder in gaan zetten om te bereiken dat steeds minder jonge kinderen naar het gespecialiseerd onderwijs of een kinderdagverblijf van Cordaan of Philadelphia gaan, maar thuisnabij naar een reguliere school kunnen. Dit willen we combineren met het versterken van de onderbouw op reguliere basisscholen zodat kinderen daar niet uitvallen. Hierbij zien we de volgende aandachtspunten:

- De onderbouwgroepen in het regulier onderwijs zijn vaak nog te groot om inclusief onderwijs te kunnen bieden.
- Financiering (bijvoorbeeld volumebekostiging) om reguliere scholen te ondersteunen vanuit het gespecialiseerd onderwijs. In 2025 is volumebekostiging voor de so-scholen van Orion ingevoerd. Verderop in dit bestuursverslag valt daar meer over te lezen.
- De 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. In het Integraal Huisvestingsplan Onderwijs (IHP) van de gemeente Amsterdam is inclusief onderwijs als een van de speerpunten opgenomen. Op basis van dit IHP is in 2025 veel input geleverd voor aanpassingen in de verordening onderwijshuisvesting.

Voortgezet onderwijs

De Amsterdamse vo-scholen bereiden zich voor op inclusief onderwijs. 65 vo-scholen hebben in 2025 al een trajectvoorziening ingericht. Onze inschatting is dat vo-scholen met een trajectvoorziening steeds minder verwijzen naar het gespecialiseerd onderwijs. Dat biedt de mogelijkheid om de expertise van het gespecialiseerd onderwijs naar de reguliere vo-scholen te brengen. Voor de leerlingen die vanuit het so naar een reguliere diplomagerichte vo-school of praktijkschool overstappen organiseren we transferbegeleiding. Dat doen we ook voor leerlingen vanuit de vso-scholen die doorstromen naar het mbo of naar werk. We zorgen dat vso-leerlingen die uitstromen naar dagbesteding een leven lang kunnen leren en ontwikkelen. Voor meervoudig beperkte cluster 3 leerlingen verwachten we dat de weg naar inclusief onderwijs langzamer zal gaan, onder andere vanwege de benodigde aanpassingen aan bestaande schoolgebouwen.

Gezamenlijke visie op inclusief onderwijs - Orion en Kolom

We zijn gestart om samen met Kolom te werken aan een visie op inclusief onderwijs. Deze gezamenlijke zoektocht heeft in 2025 veel tijd gevraagd. Inclusief onderwijs gaat om maatwerk. Inclusief onderwijs vraagt om multidisciplinaire teams, waar verschillende expertises vanuit het gespecialiseerd onderwijs en uit de jeugdzorg worden ingezet om de leerkracht en de leerling in het reguliere onderwijs optimaal te ondersteunen en te begeleiden. 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 van de scholen ontoereikend is voor een leerling, dan zijn er hele korte lijnen naar de expertise van Kolom en Orion die in de wijk/regio/school op afroep beschikbaar is. Naast dat regulier onderwijs inclusiever moet worden is het vice versa ook denkbaar dat scholen van Kolom en Orion zich ontwikkelen tot inclusieve scholen, voor leerlingen uit de buurt, of onderdeel gaan uitmaken van een inclusieve buurtschool. Op deze manier worden de schotten binnen het gespecialiseerd onderwijs en de schotten tussen gespecialiseerd en regulier onderwijs zo veel mogelijk weggenomen.

De beweging naar inclusief onderwijs is een opgave voor zowel het huidige gespecialiseerd onderwijs als het huidige regulier onderwijs. Het inclusieve onderwijs vindt bij voorkeur op de reguliere school plaats, met brede inzet van de expertise van het gespecialiseerd onderwijs. Dit vraagt van leerkrachten, medewerkers en besturen van het reguliere onderwijs een andere mindset, andere expertise en een andere manier van organiseren. Dat betekent onder meer dat de lerarenopleidingen hier expliciet aandacht aan moeten besteden. Daar ligt nog wel een opgave.

Het gespecialiseerd onderwijs kan aan de beoogde verandering in het reguliere onderwijs bijdragen door expertise in te brengen. Met de juiste ondersteuning vanuit het gespecialiseerd onderwijs (o.a. observaties, consultaties, training en begeleiding van leerkrachten) zullen meer leerlingen kunnen leren en ontwikkelen in het reguliere onderwijs.

Toch zal een deel van de leerlingen – al of niet tijdelijk - niet binnen het reguliere onderwijs kunnen worden begeleid. Voor deze leerlingen blijven er gespecialiseerde voorzieningen beschikbaar. Orion en Kolom zullen deze voorzieningen – waar mogelijk - per wijk/buurt aanbieden. Op deze wijze wordt een inclusief stelsel gerealiseerd, waarbij in alle wijken in Amsterdam thuis- en schoolnabije ondersteuning wordt geboden voor wie dat nodig heeft, in het reguliere onderwijs in de buurt of in een expertiseschool zo dicht mogelijk in de buurt.

Deze visie maakt duidelijk dat er binnen inclusief onderwijs een cruciale rol is voor het gespecialiseerd onderwijs, in de vorm van coaches, experts of co-teachers binnen het reguliere onderwijs, in de vorm van expertisecentra in de wijken en voor een beperkte groep leerlingen in de vorm van hoog specialistische voorzieningen. Meer dan in het verleden zal deze expertise worden ingezet in het reguliere onderwijs als onderdeel van multidisciplinaire teams. Ook neemt de samenwerking met specialistische zorgpartners toe. In de multidisciplinaire teams zal ook expertise uit de jeugdhulpverlening en de jeugdgezondheidszorg moeten zitten, om de samenwerking tussen onderwijs en zorg te faciliteren. Inclusief onderwijs betekent namelijk ook dat het schot tussen speciaal onderwijs en jeugdzorg wordt weggehaald en dat ook de expertise van de jeugdzorg wordt ingezet in het reguliere onderwijs. Bij de samenwerking tussen onderwijs en zorg is het uitgangspunt multidisciplinaire samenwerking, preventief en curatief, en zoveel mogelijk in de (reguliere) school.

Wat betekent dit voor de leerlingen? Er wordt begeleiding op maat geboden voor elke leerling, met waar nodig gespecialiseerd onderwijs, hetzij in de vorm van expertise in de wijk, hetzij in de vorm van de hooggespecialiseerde voorzieningen. Inclusief onderwijs leidt op deze manier tot minder thuiszitters, minder verwijzing naar het gespecialiseerd onderwijs en meer leerlingen die vanuit het gespecialiseerd onderwijs teruggaan naar het reguliere onderwijs.

2 Verantwoording beleid

21 Onderwijs & kwaliteit

In dit hoofdstuk verantwoordt Orion het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording van de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

Leerlinggegevens

Het aantal reguliere (v)so-leerlingen op 1 februari bij Orion schommelt de laatste jaren rond de 1.400 leerlingen. Sinds 1 februari 2024 worden er ook leerlingen in het kader van de experimenteerregeling geteld. Deelname aan deze regeling van OCW is destijds aangevraagd door het Samenwerkingsverband PO Amsterdam Diemen, met als doel om meer kinderen gebruik te kunnen laten maken van het leerrecht. Door deze leerlingen te tellen wordt basisbekostiging ontvangen, waardoor aan groepen kinderen in KDC's, ODC's, zorgonderwijsgroepen en onderwijszorggroepen onderwijs kan worden toegevoegd. Onderstaand een tabel met de leerlingaantallen per school van de afgelopen jaren, uitgesplitst naar reguliere leerlingen en leerlingen die geteld zijn in het kader van de experimenteerregeling. Door de invoering van het nieuwe bekostigingsstelsel in het primair onderwijs is de 1 oktobertelling vanaf het jaar 2022 komen te vervallen. In plaats daarvan wordt alleen nog op 1 februari geteld; dit was voorheen de datum voor de groeitelling. Voor de bekostiging van de gemeentelijke subsidies blijven de leerlingaantallen op 1 oktober wel van belang.

Orion leerlingaantallen regulier

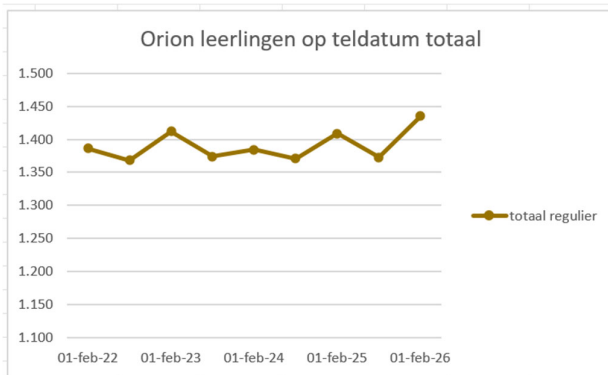
school	1-feb-22	1-okt-22	1-feb-23	1-okt-23	1-feb-24	1-okt-24	1-feb-25	1-okt-25	1-feb-26
20WU OC Zuidoost	82	87	87	107	107	112	114	115	116
20WV Drostenburg so	152	149	160	132	138	138	132	129	134
20WW* Drostenburg vso-zml	41	37	37	41	44	46	46	50	50
20WW OC Drostenburg	277	287	294	314	314	290	295	291	310
20XV Van Koetsveldschool	122	120	123	111	115	113	118	120	124
20YC Gerhardschool	121	115	115	116	112	114	125	119	120
20YD Mr. De Jonghschool	138	128	138	121	123	131	133	122	132
20YN Van Detschool	171	187	194	174	172	165	171	164	185
21EJ OC Amstel	147	141	148	140	142	145	155	147	146
21EN OC Noord	<u>135</u>	<u>117</u>	<u>116</u>	<u>118</u>	<u>117</u>	<u>117</u>	<u>120</u>	<u>116</u>	<u>118</u>
totaal regulier	1.386	1.368	1.412	1.374	1.384	1.371	1.409	1.373	1.435
Orion so	704	699	730	654	660	661	679	654	695
Orion vso	<u>682</u>	<u>669</u>	<u>682</u>	<u>720</u>	<u>724</u>	<u>710</u>	<u>730</u>	<u>719</u>	<u>740</u>
Orion totaal	1.386	1.368	1.412	1.374	1.384	1.371	1.409	1.373	1.435

Orion leerlingaantallen experimenteerregeling

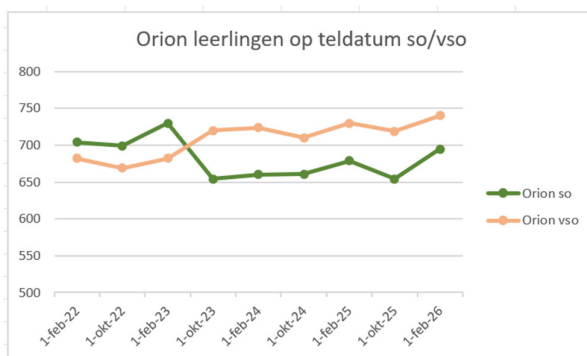
school	1-feb-22	1-okt-22	1-feb-23	1-okt-23	1-feb-24	1-okt-24	1-feb-25	1-okt-25	1-feb-26
20WV Drostenburg so					9	9	14	18	18
20XV Van Koetsveldschool					<u>0</u>	<u>0</u>	<u>32</u>	<u>31</u>	<u>74</u>
totaal experimenteerregeling					9	9	46	49	92
TOTAAL leerlingen					1.393	1.380	1.455	1.422	1.527

*) Vanaf 1 februari 2025 worden de leerlingen van de vso-zml-afdeling op Orion College Drostenburg geteld in plaats van op Drostenburg so.

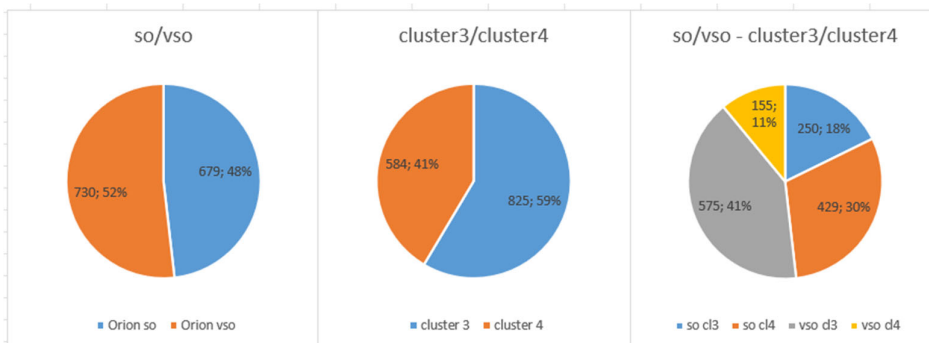
Grafisch ziet dit er als volgt uit:



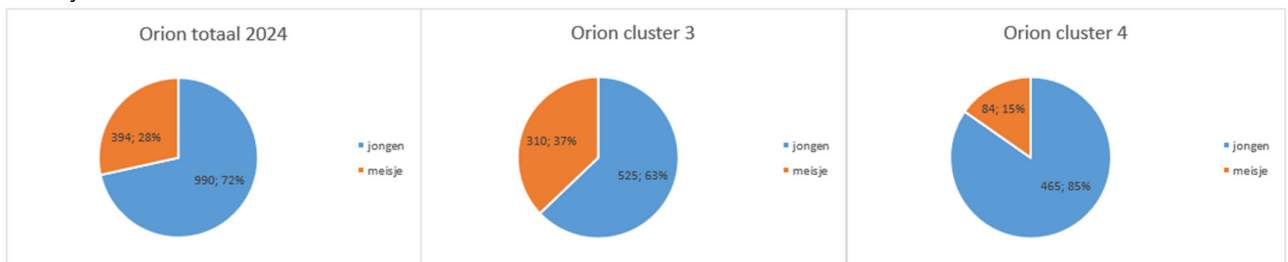
Uitgesplitst naar speciaal onderwijs (so) en voortgezet speciaal onderwijs (vso) ziet het er als volgt uit:



Orion heeft scholen voor leerlingen met verstandelijke en/of lichamelijke beperking en/of een chronische ziekte (cluster 3) en scholen voor leerlingen met psychiatrische, psychische en/of gedragsproblemen (cluster 4). Uitgesplitst naar so en vso, en cluster 3 en cluster 4 waren de 1.409 reguliere leerlingen van 1 februari 2025 als volgt verdeeld:



De verdeling tussen jongens en meisjes voor heel Orion is als volgt, te zien valt dat er relatief veel meer meisjes in cluster 3 zitten dan in cluster 4:



Ten opzichte van 1 februari 2024 is het percentages meisjes iets gezakt.

Diplomerig

In totaal hebben de leerlingen van de Orion Colleges in 2025 de volgende certificaten en diploma's behaald:



Jullie gaan het maken!

Met de volgende diploma's en certificaten:

DIPLOMA		CERTIFICAAT BRANCHEGERICHT		Horeca	
Diploma HAVO	5	<i>Winkel, Retail en Logistiek</i>		Certificaat SVH Keukenassistent	9
Diploma VMBO-TL	11	Certificaat Heftruck	5	Certificaat Werken in de Keuken (SVA1)	20
Diploma VMBO-Kader	8	Certificaat Heftruck Simulator	2	Certificaat Werken in de Bakkerij (SVA1)	7
Diploma VMBO-Basis	4	Certificaat Interne Transportmiddelen	4	Pizzaiolo Assistent	4
Diploma Praktijkonderwijs	20	Certificaat e-Kassa	4	Bewijs van Deelname HACCP en Gezonde Voeding	7
VSO-diploma	31	Certificaat Logistiek (SVA1)	5	Bewijs van Deelname Barista	14
Certificaat IVIO Nederlandse Taal NE	26	Certificaat Werken in de Winkel (SVA1)	11	Certificaat Junior Barista	5
Certificaat IVIO Nederlandse Taal NE2	27	Certificaat Werken in de Winkel (SVA2)	5		
Certificaat IVIO Nederlandse Taal NE3	4	Certificaat Praktijkverklaring Winkel	2	Techniek / ICT-Techniek	
Certificaat IVIO Rekenen en Wiskunde RW1	19	Certificaat Werken in het Schoolmagazijn (SVA-1)	3	Bewijs van Deelname Fietsonderhoud	4
Certificaat IVIO Rekenen en Wiskunde RW2	12	Bewijs van deelname Schoolmagazijn	1	Bewijs van Deelname Wordpress	9
Certificaat IVIO Engels EN1	42			Certificaat Autoschoonmaak (SVA1)	3
Certificaat IVIO Engels EN2	19	Sport		Certificaat Pantar Schiphol Shoppers Revisie	2
Certificaat IVIO Engels EN3	6	Diploma NSA Leider Sportieve Recreatie 1	9	Certificaat Fletcher Hotel Housekeeping	3
Certificaat IVIO Burgerschap 1	36	Diploma Boksfitnesstrainer Sportflow	13		
		Jeugd Sport Begeleider Diploma	13	Veiligheid, Groen en Bouw	
		Diploma NSA Leider Sportieve Recreatie 2	4	Certificaat Veilig Werken langs de weg	12
MBO DIPLOMA				School certificaat vuilprikken	9
Diploma Assistent Verkoop/Retail (MBO1)	12	Dienstverlening en Zorg		School certificaat groen	5
Diploma Logistiek (MBO1)	1	Certificaat Werken in de Schoonmaak (SVA1)	12	Bewijs van Deelname Colourful Goodies	7
Diploma Ass. Dienstverlening/Zorg (MBO1)	25	Certificaat SVS Schoonmaak	17	Bewijs van Deelname OV-Training	10
DEELCERTIFICATEN		Certificaat Werken in een (zorg)instelling (SVA1)	2	Bewijs van Deelname Zorgboerderij de Marsen	4
Deelcertificaten HAVO	26	Bewijs van Deelname EHBO Jeugd Eerste Hulp	8		
Deelcertificaten VMBO-T	27				
Deelcertificaten VMBO-Kader	14				
Deelcertificaten VMBO-Basis	5				

Totaal 634

Wij wensen de leerlingen met een herexamen HAVO en VMBO veel succes!

2 Verantwoording beleid

Onderwijskwaliteit

Hoe definieert Orion onderwijskwaliteit?

Om te kunnen sturen en ondersteunen op het verbeteren van onderwijskwaliteit werkt Orion met een zogenaamde kwaliteitsformule, gebaseerd op het onderzoekskader van de inspectie. De meerwaarde van het werken met de kwaliteitsformule is dat de formule in een oogopslag inzichtelijk maakt wat er nodig is om optimale onderwijsresultaten (OR) in de breedste zin van het woord te behalen. Maximale onderwijsresultaten zijn het gevolg van een goede inrichting van het onderwijsproces (OP) en een veilig schoolklimaat (VS), die worden ondersteund door goede (be)sturing met een goed systeem voor kwaliteitszorg met ambitie (SKA/BKA), een stevige kwaliteitscultuur en deugdelijk financieel beheer.

Inrichting van het onderwijs



- Binnen OP (Onderwijsproces) ligt de nadruk op het realiseren van een doelgericht, samenhangend en betekenisvol onderwijsproces, waarin pedagogisch en didactisch handelen geïntegreerd zijn, verschillen tussen leerlingen het uitgangspunt vormen en met hoge, realistische verwachtingen wordt gewerkt aan ontwikkeling, zelfredzaamheid en perspectief op deelname aan de samenleving.
- Binnen VS (Veiligheid & Schoolklimaat) werken we aan een professioneel georganiseerde leeromgeving waarin veiligheid, voorspelbaarheid, relationele nabijheid en traumasensitief handelen de basis vormen voor leren, veerkracht en ontwikkeling.
- Binnen OR (Onderwijsresultaten) maken we groei in kennis, vaardigheden en zelfredzaamheid systematisch zichtbaar en verbinden we resultaten aan professionele duiding, doorstroom, uitstroom en duurzame deelname aan de samenleving.
- Binnen SKA en BKA (Sturing, Kwaliteitszorg en Ambitie) ligt het accent op richting, ruimte en rekenschap: het versterken van een lerende kwaliteitscultuur, het cyclisch en ontwikkelingsgericht werken en het duurzaam verbinden van schoolontwikkeling aan de strategische koers.

Op welke manier heeft Orion zicht op onderwijskwaliteit?

Orion werkt op een planmatige, cyclische manier aan de onderwijskwaliteit van haar scholen. Daarbij wordt de 4D-systematiek van data, duiden, doelen, doen aangehouden. Verbeterpunten worden gebaseerd op een analyse van de aanwezige data, er worden realistische doelen gesteld en resultaten worden geëvalueerd. Daarbij wordt gewerkt met een strategisch koersplan, en met schoolplangidsen². Het proces voor het opstellen en vaststellen van deze documenten staat beschreven in de planning & controlcyclus. In dit document staat tevens beschreven wie welk gesprek op welk moment in het jaar voert en welke data (inclusief normen) daaraan ten grondslag liggen.

Hoe legt Orion verantwoording af over de onderwijskwaliteit?

Het bestuur legt verantwoording af over de onderwijskwaliteit aan de gemeenteraad van Amsterdam, (de kwaliteitscommissie van) de Raad van Toezicht, de GMR, de Inspectie van het Onderwijs en derden, door ofwel verslaglegging te doen in de 4-, 8-, en 10-maandsrapportage, het bestuursverslag en/of de schoolplangidsen. Het bestuursverslag wordt gepubliceerd op de website van Orion en de schoolplangidsen worden gepubliceerd op

² Schoolplangids: samenvoeging van schoolplan, schoolgids, school-ondersteuningsprofiel en schoolverslag/jaarplan

Scholen op de kaart, in het Internet Schooldossier van de Inspectie van het Onderwijs, en op de website van de school.

Zelfevaluatie en interne kwaliteitsonderzoeken

Aan de hand van onze formule voor onderwijskwaliteit, en daarmee het geldende onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs, doet het onderzoeksteam jaarlijks interne kwaliteitsonderzoeken op onze scholen. Het kwaliteitsonderzoek wordt uitgevoerd op basis van een zelfevaluatie die is opgesteld door de school. De uitkomst van het onderzoek wordt opgenomen in het verantwoordingsdeel van de schoolplangids (in hoofdstuk 6). Vervolgens stelt de school, indien van toepassing, doelen voor het daaropvolgende schooljaar op. In 2025 is er samen met Stichting Kolom een vaste cyclus voor de kwaliteitsonderzoeken vastgesteld, waarbij in een cyclus van vier jaar met behulp van verschillende thema's de kwaliteit van alle kwaliteitsgebieden en standaarden zal worden onderzocht.

Jaar	Thema	Standaarden
1	Taal, rekenen	Voor wie? OP1, OP2, OP3, OR1, SKA1, SKA2, SKA3
2	Burgerschap	Voor wie? Waartoe? OP0, OP1, OP2, OP3, OP5, VS1, VS2, OR2
3	Kwaliteitscultuur	SKA1, SKA2, SKA3
4	Verzoek	Een onderzoeksvraag van de school

Elk onderzoeksjaar doen alle scholen van Orion mee aan het onderzoek, van Kolom doet de helft van de scholen mee, de andere helft doet alleen een zelfevaluatie op het jaarthema. Daarnaast kan er altijd een beroep gedaan worden op het onderzoeksteam naar aanleiding van een vraag van een bestuur of een school.

De onderzoeksronde in het voorjaar van 2025 stond in het teken van de kwaliteitscultuur van de scholen. Onze kwaliteitscultuur staat ten dienste van de ontwikkeling van leerlingen. Het is geen doel op zich, maar een middel om het onderwijs doelgericht en systematisch te verbeteren. In de dagelijkse praktijk werken professionals samen aan versterking van hun vakmanschap en aan de voortdurende verbetering van het onderwijs. Dit vraagt om een stevige kwaliteitszorgstructuur, waarin iedereen vanuit zijn of haar rol verantwoordelijkheid neemt voor het bewaken en ontwikkelen van kwaliteit. Vakmanschap, teamgericht werken en goed werkgeverschap vormen hierin de dragende pijlers. Het onderzoek in 2025 richtte zich op de mate waarin scholen hierin slagen.

Waardering van de kwaliteit van (onderdelen van) het onderwijs

We vinden het belangrijk dat zowel de school als het bestuur zicht hebben op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen en van alle scholen bij elkaar. Hiertoe doen wij een waardering van de kwaliteit. Om tot een waardering van de kwaliteit van (onderdelen van) het onderwijs te komen, maken we gebruik van de 3E's voor Goed Werk.

- Excellent/ Echt goed - Het werk is goed. Voldoet de school aan alle wettelijke eisen zoals beschreven in het geldende onderzoekskader?
- Ethisch - Het werk doet goed. Draagt de kwaliteit van het werk bij aan het beste onderwijs voor de meest kwetsbare leerlingen?
- Energie - Het werk voelt goed en geeft energie. Draagt de wijze waarop het team samen met leerlingen, ouders en samenwerkingspartners het onderwijs vormgeeft bij aan het welbevinden van leerlingen, ouders en (samenwerkings)collega's en de doelen van de school?

Vóór elk kwaliteitsonderzoek wordt door de school in een vast format een zelfevaluatie opgesteld, waarin de school inzichtelijk maakt op welke wijze invulling wordt gegeven aan het onderwijs, en reflecteert de school op de mate van tevredenheid over de kwaliteit daarvan. Vervolgens geeft de school aan de hand van de 3E's voor Goed Werk aan hoe zij de kwaliteit waardeert. Het onderzoeksteam op zijn beurt geeft in een vast rapportageformat, aan de hand van de bevindingen uit het onderzoek, een onderbouwde waardering aan de school. Het bestuur krijgt van deze waarderingen een totaaloverzicht van alle onderzochte scholen. Voor de kwaliteitsonderzoeken 'Kwaliteitscultuur' heeft dat in 2025 het hierna volgende overzicht opgeleverd. Dit overzicht is met het Directiebestuur, de GMR en de RvT besproken en goedgekeurd. Elke school heeft in de rapportage aanbevelingen gekregen en deze meegenomen in de eigen planvorming (in hoofdstuk 6 van de schoolplangids). Het collectief van negen scholen beschikt over een stevige en warme kwaliteitscultuur met een robuust wettelijk fundament en een sterk moreel kompas. De strategische ontwikkelopgave verschuift naar het verdiepen van de professionele cultuur, het versterken van gedeeld leiderschap en het expliciteren van koers en kaders om duurzaam kwaliteit te

borgen in een steeds complexere context. Dit zal als thema meegenomen worden in de ambities van de strategische koers 2026-2029 'Met elkaar, voor ieder kind - Samen werken aan inclusief onderwijs van exclusieve kwaliteit'.

School	Orion College Noord	Orion College Zuidoo	Orion College Amstel	Orion College Drostenburg	Drostenburg so	Van Koetsveld school	Gerhardschool	Mr. De Jonghschool	Van Detschool	Aantal voldoet
SKA1 - Visie, ambities en doelen	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	9
SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	9
SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	9
Conclusie wettelijke opdracht (Excellent)	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	Voldoet	9

In 2025 zijn de voorbereidingen gedaan voor het onderzoeksjaar 2026, waarin het onderzoek zich richt op de kwaliteit van het reken- en taalonderwijs. Binnen deze onderzoeken wordt expliciet aandacht besteed aan de didactiek van de hoge verwachtingen en de kwaliteit van het data-ondersteund werken. Het onderzoeksteam is op dit thema door externe partijen geschoold.

Inspectie

Overzicht van actuele oordelen van de Inspectie van het Onderwijs*

School	Datum eind-rapportage	Oordeel lvhO (OP, VS, OR, SKA)	Planning
Stichting Orion	19-jan-22	Goed (G, G, V)	
Orion College Noord	15-okt-25	Voldoende (V, V, V, V)	
Orion College Zuidoost	2-okt-25	Voldoende (V, V, V, V) Goed op SKA3	
Orion College Drostenburg	30-apr-24	Voldoende (V, V, V, V)	
Orion College Amstel	24-mrt-26	Voldoende (V, V, V, V) Goed op VS2	
Drostenburg so	concept 7-apr-2026	Voldoende (V, V, V, V) Goed op OP2	
Van Koetsveldschool	6-nov-25	Voldoende (V, V, V, V)	
Mr. De Jonghschool	19-jan-22	Goed (G, G, V, G)	
Gerhardschool	9-apr-26	Voldoende (V, V, V, V) Goed op OP2, OP0, SKA2, SKA3	
Van Detschool	29-jan-25	Voldoende (V, V, V, V)	

*Vanaf schooljaar 2023-2024 geeft de Inspectie geen oordeel Goed meer. Voldoende is de hoogste waardering.

Kwaliteitsgebieden en standaarden

Onderwijsproces

OP1	Aanbod
OP2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding
OP3	Pedagogisch en didactisch handelen
OP4	Praktijkvorming/stage (alleen voor vso en praktijk)

Veiligheid en schoolklimaat

VS1	Veiligheid
VS2	Schoolklimaat

Sturing, kwaliteitszorg en ambitie

SKA1	Visie, ambities en doelen
SKA2	Uitvoering en kwaliteitscultuur
SKA3	Evaluatie, verantwoording en dialoog

Onderwijsresultaten

OR2	Sociale en maatschappelijke competenties
-----	--

Thema- en monitoronderzoeken

In 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs geen scholen bezocht in het kader van een thema-, dan wel een monitoronderzoek.

Kwaliteitsonderzoeken en herstelonderzoek

- In juni 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd bij **Orion College Zuidoo**st. De onderwijskwaliteit is als **Voldoende** beoordeeld. De inspectie waardeert de duidelijke visie van de school, waarin het concept van een 'mini-samenleving' zichtbaar is in het betekenisvolle en praktijkgerichte onderwijs, zowel binnen als buiten de school. Het pedagogisch klimaat is sterk, leerlingen zijn actief betrokken en het team heeft goed zicht op hun ontwikkeling. De onderwijsresultaten voldoen aan de gestelde normen en de school behaalt passende en ambitieuze streefniveaus. Daarnaast is de kwaliteitszorg krachtig ingericht; de standaard Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3) is als Goed gewaardeerd vanwege de diepgaande evaluaties, audits en de goed georganiseerde tegenspraak met ouders, leerlingen en partners. Tegelijkertijd is één herstelopdracht verstrekt: het realiseren van een doelgericht en samenhangend curriculum voor burgerschap dat voldoet aan de wettelijke eisen. De school valt onder regulier toezicht en de inspectie sprak het vertrouwen uit dat het bestuur deze tekortkoming tijdig zou herstellen; dit is intussen ook gebeurd.
- In september 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd bij **Orion College Noord**. De onderwijskwaliteit is als **Voldoende** beoordeeld. De inspectie waardeert het stimulerende pedagogische klimaat, de zorgvuldige en brede kwaliteitszorg, de cyclische leerlingbegeleiding en de systematische analyse van onderwijsopbrengsten. De school werkt doelgericht aan verbetering, onder meer via bewezen interventies, en geeft actief invulling aan de bestuurlijke ambitie rond inclusief en thuisnabij onderwijs. De resultaten voor taal en sociale competenties zijn op orde en voldoen aan de normen. Tegelijkertijd zijn drie herstelopdrachten verstrekt: het realiseren en uitvoeren van een doelgericht en samenhangend curriculum voor burgerschap, het versterken van de (vak)didactische afstemming bij rekenen in alle leerroutes, en het verbeteren van de rekenresultaten, met name voor leerlingen met uitstroombestemming. De school valt onder regulier toezicht en de inspectie sprak het vertrouwen uit dat het bestuur de geconstateerde tekortkomingen zou herstellen; dit is intussen ook gebeurd.
- In september 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs een herstelonderzoek uitgevoerd bij **Orion College Drostenburg**. De inspectie concludeert dat de onderwijskwaliteit als **Voldoende** kan worden beoordeeld. De school beschikt over een doelgericht en samenhangend curriculum voor taal en rekenen en stuurt aantoonbaar op verbetering van de basisvaardigheden, onder meer op basis van zorgvuldige analyses van leerresultaten. De pedagogisch-didactische kwaliteit is overwegend op orde en de kwaliteitszorg is systematisch ingericht. Tegelijkertijd zijn herstelopdrachten verstrekt op onderdelen van het rekenonderwijs: de (vak)didactische afstemming in alle leerroutes moet verder worden versterkt en meer leerlingen dienen de bij hun uitstroombestemming passende streefniveaus voor rekenen te behalen. De inspectie sprak het vertrouwen uit dat het bestuur deze punten zou herstellen; de school valt onder regulier toezicht. De herstelopdrachten zijn ondertussen akkoord bevonden.
- In november 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op de **Van Koetsveldschool**. De onderwijskwaliteit is als **Voldoende** beoordeeld. De inspectie waardeert het pedagogisch klimaat, het brede en doelgerichte aanbod voor taal en rekenen, de sterke opbrengsten (waarbij een groot deel van de leerlingen de gestelde streefniveaus behaalt), de zorgvuldige leerlingbegeleiding en de professionele kwaliteitscultuur binnen het team. Ook de inzet op inclusief en thuisnabij onderwijs in samenwerking met zorg- en onderwijspartners wordt positief benoemd. Tegelijkertijd zijn herstelopdrachten verstrekt op drie punten: het realiseren van een doelgericht en samenhangend curriculum voor burgerschap, het structureel betrekken van medische deskundigheid bij het vast- en bijstellen van ontwikkelingsperspectieven, en het correct aanvragen en vastleggen van afwijkingen van de onderwijstijd. De school valt onder regulier toezicht en de inspectie sprak het vertrouwen uit dat het bestuur de geconstateerde tekortkomingen snel zou herstellen; dit is ook gebeurd.
- In januari 2026 heeft de Inspectie van het Onderwijs een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op **Orion College Amstel**. De onderwijskwaliteit is met een **Voldoende** beoordeeld, met een **Goed voor de standaard 'schoolklimaat'**. Ook de Gerhardschool en Drostenburg so hebben begin 2026 een inspectiebezoek gehad. Deze bezoeken hebben lovende rapporten opgeleverd; in het bestuursverslag 2026 zal hier meer over te lezen zijn.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Een veilig en inclusief schoolklimaat vormt voor Orion een essentiële voorwaarde voor goed onderwijs. Leerlingen moeten zich gezien, gerespecteerd en beschermd voelen om zich te kunnen ontwikkelen en tot leren te komen. Daarom werken onze scholen continu aan een pedagogisch klimaat waarin veiligheid, voorspelbaarheid en relationele nabijheid centraal staan. Dit vraagt van professionals dat zij sensitief handelen, duidelijke verwachtingen stellen en een leeromgeving creëren waarin verschillen tussen leerlingen worden erkend en gewaardeerd.

Binnen Orion wordt sociale veiligheid structureel gemonitord. Jaarlijks wordt op alle scholen de Monitor Sociale Veiligheid afgenomen bij leerlingen, waarbij gebruik wordt gemaakt van een instrument dat voldoet aan de wettelijke eisen van de Inspectie van het Onderwijs. De resultaten worden zowel op school- als op bestuursniveau

geanalyseerd en besproken in het directiebestuur, met de MR-en van de scholen, de GMR en de RvT. Op basis van de analyses formuleren scholen gerichte verbeteracties in hun jaarplannen en schoolplangidsen.

Het versterken van sociale veiligheid krijgt daarnaast vorm in de pedagogisch-didactische aanpak van de scholen. Binnen Orion wordt gewerkt vanuit onder andere traumasensitief onderwijs (TSO), Positive Behavior Support (PBS) en het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI). Deze aanpakken ondersteunen een voorspelbare en veilige leeromgeving waarin leerlingen zich gezien en ondersteund voelen en waarin duidelijke gedragsverwachtingen gelden. Tegelijkertijd wordt aandacht besteed aan het welzijn en de veerkracht van medewerkers, omdat hun professionele handelen een belangrijke factor is in het creëren van een veilige leeromgeving.

Gelijke behandeling en inclusie vormen een belangrijk uitgangspunt in het onderwijs van Orion. Onze scholen bieden onderwijs aan een diverse groep leerlingen met verschillende achtergronden en ondersteuningsbehoeften. Door bewust te werken aan een cultuur van respect, dialoog en samenwerking, leren leerlingen omgaan met verschillen en ontwikkelen zij vaardigheden die bijdragen aan deelname aan de samenleving. Burgerschapsvorming, sociale vaardigheden en weerbaarheid – ook in de online leefwereld – krijgen daarom expliciet aandacht in ons onderwijs.

Monitor Sociale Veiligheid

Conform onze gebruikelijke cyclus wordt bij onze leerlingen jaarlijks de Monitor Sociale Veiligheid afgenomen met een wettelijk instrument van Beekveld & Terpstra. De vragenlijst is in meerdere versies beschikbaar, zodat al onze doelgroepen op een passende wijze bevestigd kunnen worden. Bij de analyse van de data gebruiken we normen voor zowel de respons als het resultaat, zowel op school- als op stichtingsniveau.

In 2025 is de monitor in maart afgenomen en zijn de resultaten collectief gedeeld in het directiebestuur en verder met alle relevante geledingen besproken. Deze analyse laat een overwegend positief beeld zien. Leerlingen ervaren hun school in het algemeen als sociaal veilig en 8 van de 9 scholen voldoen, rekening houdend met de afgenomen variant, aan onze ambities voor sociale veiligheid. Ook de respons is bestuursbreed verbeterd: van 75% in 2023 naar 90% in 2025. Daarmee is de basis voor duiding en sturing versterkt. Tegelijk is de collectieve norm op respons van 95% nog niet bereikt. De analyses op schoolniveau laten zien dat teams de uitkomsten zorgvuldig duiden en benutten voor gerichte verbeteracties. Een belangrijke kracht binnen het collectief is de relatie tussen leerling en mentor of leraar, die op meerdere scholen bijdraagt aan welbevinden en veiligheid. Aandacht blijft nodig voor verschillen tussen groepen, met name waar sprake is van intensievere ondersteuningsbehoeften of complexere groepsdynamiek. Ook thema's als pesten, onderlinge omgang en duidelijkheid van regels vragen blijvende inzet. Het collectieve beeld is daarmee positief, met tegelijkertijd heldere aanknopingspunten voor verdere versterking. Op basis van deze brede analyse formuleren we jaarlijks doelen om continu aan de sociale veiligheid op onze scholen te werken en deze te waarborgen.

Dat doen we onder andere door:

- De veiligheidsbeleving jaarlijks in beeld te brengen met een vaste veiligheidsmonitor waarbij we werken met steeds duidelijkere (collectieve en eigen) normen om uitkomsten goed te kunnen duiden. We zetten daarbij nadrukkelijk in op een hogere en meer representatieve respons, met afnamevormen en vragenlijsten die beter passen bij de mogelijkheden van de doelgroep.
- In plaats van één meetmoment alleen, combineren scholen de monitor met andere bronnen - zoals incidenten, klachten, registraties rond time-in/time-out of rustpunten, observaties, en signalen uit mentor- en zorgoverleggen - zodat het totaalbeeld completer wordt.
- Incidenten worden meer eenduidig vastgelegd door scherpere definities en betere registratie, soms met een (nieuw) systeem dat ook kleine voorvallen zichtbaar maakt en trends sneller laat opvallen.
- Het anti-pestbeleid wordt aangescherpt en beter herkenbaar gemaakt, met actuele protocollen, heldere rollen (zoals de anti-pestcoördinator en vertrouwenspersonen) en vaste stappen voor snel en zorgvuldig handelen.
- Preventie krijgt meer gewicht via schoolbrede aanpakken zoals de Gouden Weken, PBS en structurele lessen sociaal-emotionele ontwikkeling, zodat verwachtingen voorspelbaar zijn en positief gedrag wordt versterkt.
- Ook online-veiligheid wordt steviger meegenomen, met meer aandacht voor mediawijsheid en cyberpesten in lessen/ mentoruren en met deskundigheidsbevordering om signalen eerder te herkennen.
- De stem van de leerling wordt actiever benut: via leerlingenraad of leerlingarena's onderzoeken scholen samen met leerlingen wat zij als (on)veilig ervaren en welke steunroutes voor hen echt werken.
- Scholen versterken de samenwerking met ouders en externe partners door sneller en transparanter te communiceren bij signalen of incidenten, en waar passend, expertise zoals SJSO laagdrempelig in te zetten.

- Professionalisering wordt structureler ingericht, bijvoorbeeld rond signaleren en handelen bij onveiligheid (meldcode, grensoverschrijding, seksueel misbruik), zodat het team een gedeelde handelingsbasis heeft.
- Het pedagogisch klimaat wordt verder geborgd door (trauma)sensitief werken explicieter te maken in begeleiding, coaching en gezamenlijke afspraken over houding en interventies.
- We zoeken actief de samenwerking buiten onze scholen, zodat de pedagogische cirkel rondom onze leerlingen verder wordt vergroot en versterkt.

Veiligheidsbeleid

Het Integraal veiligheidsbeleid van Orion en het Schoolveiligheidsplan zijn sinds vorig schooljaar samengevoegd in een nieuwe vorm. Dit vernieuwde veiligheidsbeleid bestaat uit een korte en overzichtelijke notitie 'Handleiding veiligheidsbeleid' en een Schoolveiligheidskaart. Iedere school en het stafbureau van Orion heeft een eigen, interactieve, Schoolveiligheidskaart. Deze kaart is van praktische aard en daarmee gemakkelijk toegankelijk en navigeerbaar voor iedere medewerker van Orion. De kaart bestaat uit een combinatie van Orionbrede en schoolspecifieke onderdelen op het gebied van sociale veiligheid, fysieke veiligheid en het veiligheidsnetwerk in en om de school. Onderaan iedere kaart staat ook het complete 'Overzicht van veiligheidsfunctionarissen', dit met functieomschrijving en contactpersonen per locatie. Bijna alle onderdelen hebben een link met een achterliggend document. Verder heeft de kaart een QR-code waarmee je direct in de digitale kaart komt.

De veiligheidskaart per locatie is aan het begin van schooljaar 2025/2026 door de werkgroep veiligheid geactualiseerd, volgens de planning & controlcyclus van Orion. Iedere school is verantwoordelijk voor het actualiseren van de documenten en plaatst deze in de eigen schoolmap. Schoolspecifieke doelen en aandachtspunten op het gebied van veiligheid zijn per onderwerp terug te vinden in de schoolplangids van de school.

Naast de werkgroep veiligheid is er ook een stuurgroep veiligheid. Deze is verantwoordelijk voor het opstellen, evalueren en bijstellen van het veiligheidsbeleid, zowel op het gebied van de fysieke als de sociale veiligheid. De werkgroep veiligheid adviseert de stuurgroep en fungeert tevens als klankbord voor de vormgeving van het veiligheidsbeleid van Orion.

Informatiebeveiliging en privacy

Orion huurt een Functionaris Gegevensbescherming (FG) in bij BMGrip. De schooldirecteur met ICT in zijn portefeuille is tevens security officer van Orion. De FG en de security officer hebben samen met een lid van het stafbureau minimaal maandelijks een online privacyoverleg. Hierin wordt onder meer gesproken over te tekenen verwerkersovereenkomsten, eventuele datalekken, beleidsdocumenten en protocollen, uit te voeren (D)PIA's etc. Aan de hand van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) wordt in dit overleg ook gewerkt aan de vergroten van de (online) privacy-veiligheid.

De technische aspecten komen aan de orde in het 6-wekelijks ICT-overleg met Cloudwise. In 2025 de volgende acties ondernomen op het domein van informatiebeveiliging:

- alle Orion-Windowsmachines zijn opgenomen in 'Microsoft Intune', en daarmee geüpgraded naar Windows11;
- ruim honderd leerling-chromebooks waren End of Support (EOS) en ontvingen geen beveiligingsupdates meer en zijn om die reden preventief vervangen;
- in de zomer van 2025 is de gehele stichting overgegaan van een verouderde Google Drive-structuur naar de Gedeelde Drives als onderdeel van Google Workspace for Education;
- de werking van de AFI backup-module wordt periodiek getest op een adequate werking;
- één school is als pilot gaan werken met automatische schermvergrendeling voor alle Windows computers (vaste + laptops) en voor alle Chromebooks; deze pilot is naar tevredenheid verlopen en heeft voorjaar 2026 een vervolg gekregen voor de gehele stichting.

Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen, bekijk de website www.scholenopdekaart.nl. Daarnaast zijn de onderwijsresultaten terug te vinden in hoofdstuk 6 van iedere schoolplangids, terug te vinden op de website van elke school.

Waarborgen van goede onderwijsresultaten

Voor het waarborgen van goede onderwijsresultaten en het wegwerken van eventuele onderwijsachterstanden heeft Orion een gedegen beleid, werkwijze en uitvoering. In 2025 hebben er verschillende ontwikkelingen en activiteiten plaatsgevonden die hier een bijdrage aan leveren.

Verbeteren van leerprestaties en burgerschapsvorming

Binnen Orion werken we systematisch en duurzaam aan het versterken van de basisvaardigheden en de brede ontwikkeling van onze leerlingen, met specifieke aandacht voor taal, rekenen-wiskunde en burgerschapsvorming. Daarbij hanteren we een evidence-informed werkwijze waarin analyse van data, professionele duiding en gerichte interventies centraal staan. Scholen werken cyclisch volgens de 4D-systematiek van data, duiden, doelen en doen. Op basis van leerlingresultaten, ontwikkelingsperspectieven en schoolanalyses worden verbeterdoelen vastgesteld en vertaald naar concrete interventies in het onderwijsproces.

De versterking van basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap krijgt daarnaast vorm binnen de vierjarige cyclus van interne kwaliteitsonderzoeken. In deze cyclus is een onderzoeksjaar expliciet gericht op de kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs en een onderzoeksjaar op de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs. In deze onderzoeken wordt gekeken naar de inrichting en samenhang van het curriculum, de pedagogisch-didactische kwaliteit van het onderwijs, de mate waarin hoge verwachtingen zichtbaar zijn in de lespraktijk, het schoolklimaat als oefenplaats en de wijze waarop scholen data-ondersteund werken aan verbetering van resultaten en ontwikkeling van leerlingen. De uitkomsten van deze onderzoeken worden gebruikt om gerichte ontwikkelopgaven te formuleren op school- en bestuursniveau.

Scholen hebben daarnaast met behulp van de subsidie verbetering basisvaardigheden hun aanbod en aanpak verder versterkt, onder meer door het ontwikkelen van passende curricula voor leesvaardigheid, het uitbreiden van methodes en materialen en het versterken van didactische aanpakken binnen de lessen. Ook wordt geïnvesteerd in professionalisering van teams en in het versterken van data-ondersteund werken, onder andere via een bovenscholings datateam dat werkt aan verdere ontwikkeling van het datalandschap en het beter benutten van leerlinggegevens voor kwaliteitsverbetering. De subsidie verbetering basisvaardigheden liep af op 1 augustus 2025. Vanaf het jaar 2027 wordt de subsidie structureel gemaakt met 180,69 euro per leerling.

Door deze samenhangende aanpak – waarin analyse, professionalisering, onderzoek en gerichte interventies met elkaar verbonden zijn – werkt Orion duurzaam aan het versterken van de leerprestaties van leerlingen en aan hun ontwikkeling tot actieve en zelfstandige deelnemers aan de samenleving.

Ontwikkelingen onderwijskwaliteit in 2025

Gedurende het kalenderjaar 2025 hebben verschillende soorten kwaliteitsontwikkelingen plaatsgevonden. In deze paragraaf blikken we terug op die ontwikkelingen.

Voorbereiding op het nieuwe curriculum

Orion volgt de landelijke ontwikkelingen rondom curriculumvernieuwing en de actualisatie van kerndoelen voor het (voortgezet) speciaal onderwijs actief. De voorbereiding op de implementatie van het nieuwe curriculum vindt plaats binnen de bestaande structuur van kwaliteitszorg, curriculumontwikkeling en professionalisering.

Binnen de scholen wordt gewerkt aan het versterken van samenhangende leerlijnen en een doelgericht curriculum voor onder meer taal, rekenen en burgerschap. Daarbij wordt nadrukkelijk gekeken naar de aansluiting tussen landelijke kerndoelen, de specifieke onderwijsbehoeften van de leerlingenpopulatie en de uitstroombroeken van het (voortgezet) speciaal onderwijs. In de komende periode worden de nieuwe kerndoelen en curriculumontwikkelingen vertaald naar de bestaande leerlijnen en het onderwijsaanbod binnen de scholen.

De voorbereiding op het nieuwe curriculum krijgt daarnaast vorm binnen de strategische koers 2026–2029, waarin het versterken van het onderwijsproces, het doelgericht werken aan basisvaardigheden en het cyclisch ontwikkelen van onderwijs centraal staan. Door curriculumontwikkeling te verbinden aan de kwaliteitscyclus van analyse, uitvoering en evaluatie, ontstaat een zorgvuldige en stapsgewijze implementatie waarin scholen ruimte hebben om nieuwe inzichten en landelijke ontwikkelingen duurzaam te integreren in hun onderwijspraktijk.

Proces totstandkoming en inhoud Strategische Koers 2026–2029: ‘Met elkaar, voor ieder kind - Samen werken aan inclusief onderwijs van exclusieve kwaliteit’

De Strategische Koers 2026–2029 is ontwikkeld vanuit continuïteit, reflectie en gezamenlijke verdieping. In het directiebestuur zijn de ambities uit de koers 2022–2025 geëvalueerd, mede op basis van de bestuursverslagen en de opbrengsten uit de scholen. Op hoofdlijnen is gekozen om de twee bewegingen uit de huidige koers verder te verdiepen, te verbreden en te verduurzamen. We hebben bewust niet gekozen voor een fundamenteel nieuwe richting, maar voor het versterken en borgen van kwaliteit binnen de ingezette bewegingen.

Parallel hieraan is in 2025 onderzoek gedaan naar de kwaliteitscultuur binnen onze scholen. Dit onderzoek gaf zicht op de mate waarin vakmanschap, professionele samenwerking en systematisch verbeteren daadwerkelijk zichtbaar zijn in de praktijk. De bevindingen hebben richting gegeven aan de ambities in de nieuwe koers, met name waar het gaat om het versterken van cyclisch werken, het expliciteren van doelen en het vergroten van

eigenaarschap op team- en schoolniveau. Daarmee is de strategische koers niet alleen het resultaat van bestuurlijke reflectie, maar ook van een onderbouwd beeld van de ontwikkelkracht en verbeteropgaven binnen heel Orion.

Na de eerste bestuurlijke verkenning zijn rondes langs de scholen georganiseerd. Met (delen van) teams is het gesprek gevoerd over wat zij binnen de twee bewegingen willen vasthouden, verdiepen, verbreden, vastpakken of loslaten. De opbrengsten hiervan zijn verwerkt in een eerste koersnotitie, die vervolgens in meerdere verdiepingssessies is aangescherpt. De koers is daarnaast besproken met de Raad van Toezicht en met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), waarbij expliciet aandacht is besteed aan de rol van ouders en de samenwerking met het netwerk rond de scholen. Ook in het directiebestuur is de koers meerdere malen besproken en verder ontwikkeld.

De koersontwikkeling heeft bovendien plaatsgevonden in nauwe verbinding met het bredere onderwijs- en jeugddomein in Amsterdam en de regio. Orion neemt deel aan diverse bestuurlijke tafels en stuurgroepen met gemeenten, samenwerkingsverbanden passend onderwijs, onderwijsbesturen en maatschappelijke partners. In deze overleggen wordt gezamenlijk gewerkt aan de beweging richting inclusiever onderwijs, aan het versterken van de ondersteuningsstructuur rond scholen en aan het realiseren van meer thuisnabij onderwijs voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. Ook via overleg met opleidingsinstituten en via de Sectorraad GO wordt door Orion actief bijgedragen aan de landelijke en regionale ontwikkeling van gespecialiseerd onderwijs binnen een inclusiever onderwijsstelsel.

Een belangrijk onderdeel van deze bredere ontwikkeling is de intensieve samenwerking met Stichting Kolom. Vanuit de gezamenlijke ambitie om de ondersteuning voor leerlingen in Amsterdam verder te versterken, werken Orion en Kolom samen aan een gedeelde visie op inclusief onderwijs. In dat kader verkennen beide organisaties ook de mogelijkheden voor een verdere bestuurlijke samenwerking, met een mogelijke fusie tot gevolg. De koersontwikkeling is daarom mede gevoed door gezamenlijke gesprekken, analyses en toekomstverkenningen met Kolom.

De Strategische Koers 2026–2029 verdiept twee samenhangende bewegingen:

1. Exclusieve onderwijskwaliteit voor onze eigen leerlingen – het verder versterken van onderwijskwaliteit, pedagogisch-didactisch handelen, cyclisch werken en de professionele kwaliteitscultuur binnen de scholen.
2. Orion als partner in inclusief onderwijs – het versterken van onze rol in de stad en regio als deskundige samenwerkingspartner, vanuit gedeelde verantwoordelijkheid voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften.

Deze bewegingen zijn expliciet verbonden aan onze besturingsfilosofie Richting – Ruimte – Rekenschap.

Richting

De strategische koers biedt een heldere inhoudelijke focus. We verdiepen wat is ingezet en maken expliciet wat wij onder goed en excellent onderwijs verstaan, in samenhang met inclusief partnerschap in de stad en in de regio.

Ruimte

Scholen en teams krijgen professionele ruimte om deze ambities contextspecifiek vorm te geven, vanuit vakmanschap, professionele dialoog en eigenaarschap.

Rekenschap

De versterking van de kwaliteitscultuur, het cyclisch werken, en de gezamenlijke taal rondom onderwijskwaliteit maken het mogelijk om transparant en onderbouwd verantwoording af te leggen over onze resultaten en ontwikkelstappen.

De Strategische Koers 2026–2029 kiest nadrukkelijk voor verdieping boven versnippering, voor duurzame borging boven incidentele vernieuwing en voor samenhang tussen ambitie, uitvoering en verantwoording. Zo bouwen we voort op wat staat, versterken we wat werkt, en maken we de kwaliteit van ons onderwijs toekomstbestendig. *Met elkaar, voor ieder kind – Samen werken aan inclusief onderwijs van exclusieve kwaliteit.*

1. BEWEGING 'GOED EN EXCELLENT ONDERWIJS'

A. Data-ondersteund werken: datalandschap en bronsystemen

Om het beste onderwijs voor onze leerlingen te verzorgen, daar goed zicht op te hebben en gericht te kunnen sturen, zet Orion volop in op de ontwikkeling van data-ondersteund werken en regie op onderwijskwaliteit. Orion werkt toe naar een uniform, toekomstbestendig en betrouwbaar datalandschap, waarin gegevens op een eenduidige manier worden vastgelegd én benut.

In 2025 zijn hierin opnieuw belangrijke stappen gezet:

- OPP's in het leerlingvolgsysteem: Alle ontwikkelingsperspectiefplannen (OPP's) staan nu in het leerlingvolgsysteem op basis van een vast format en een gemeenschappelijk ontwikkelde werkwijze. De koppeling met TRIPS is uitgedacht en gerealiseerd, waardoor relevante data uit het OPP eenduidig kunnen worden uitgelezen. Hiermee krijgen scholen beter zicht op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de doelgroep.
- Coördinator datalandschap en plan van aanpak: Er is een coördinator datalandschap aangesteld en er ligt een plan van aanpak voor de bronsystemen, die de coördinator samen met de scholen en het datateam uitvoert. De eerste focus is het verkrijgen van inzicht en overzicht in hoe scholen de bronsystemen nu benutten. Dit traject leidt uiteindelijk tot een inrichtingsdocument waarin wordt vastgelegd welke velden binnen de domeinen personalia, OPP en financiën worden gebruikt, inclusief wettelijke vereisten, stichtingsbrede afspraken en schoolspecifieke keuzes.
- Inrichting en werkwijze datateam: Het datateam heeft de opdracht het datalandschap verder in kaart te brengen en voorstellen te doen voor verdere inrichting van de bronsystemen en TRIPS. Het team komt eens in de zes weken samen en heeft inmiddels een vaste werkwijze ontwikkeld. Dit jaar stonden de thema's verzuim en incidenten op de agenda. Op het directieberaad worden de gemaakte keuzes toegelicht en worden nieuwe werkwijzen vastgelegd.
- Groepsbesprekingen via TRIPS: Een aantal scholen heeft de groepsbesprekingen via TRIPS uitgevoerd. Deze werkwijze stelt scholen steeds beter in staat data-ondersteund te werken aan onderwijskwaliteit. Scholen geven aan zeer tevreden te zijn over het inzicht dat door deze aanpak ontstaat.

B. Bewegingsonderwijs en Dynamische schooldag

Twee vakdocenten bewegingsonderwijs uit onze scholen zijn in 2024 aangesteld als netwerkcoördinatoren vanuit de vaksectie om de ambities te realiseren, en zijn ook in 2025 verder gegaan in deze rol. De samenwerking met de HvA en de Gemeente Amsterdam heeft een belangrijke rol gespeeld in het ontstaan van dit ambitieplan. Tijdens kwartaaloverleggen met Orion, de gemeente en de HVA wordt de voortgang van deze ambities besproken.

De vaksectie heeft in 2025 gewerkt aan het ambitieplan met de volgende vijf kernambities voor de komende jaren:

- Professionaliseren van vakleerkrachten: alle vakleerkrachten worden structureel geschoold met een aanbod dat aansluit bij de laatste ontwikkelingen binnen het vakgebied van bewegingsonderwijs.
- Borgen van de Ondersteuningsroute Bewegen en Motoriek (OBM): in 2029 is de Ondersteuningsroute Bewegen en Motoriek op elke school geïmplementeerd en onderdeel van de dagelijkse werkprocessen.
- Implementeren van de Dynamische Schooldag: de helft van de scholen heeft in 2029 een Dynamische Schooldag geïmplementeerd, passend bij de behoeften van de leerlingen en geborgd in de schoolpraktijk.
- Erkende stagebegeleiders: alle vakleerkrachten zijn erkend als stagebegeleider voor studenten van de ALO (Academie voor Lichamelijke Opvoeding).
- Samenwerking met het lectoraat Bewegen in en om School van de HvA: er wordt samengewerkt met het lectoraat Bewegen in en School, waarbij onderzoeksvragen vanuit de samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam en de Gemeente Amsterdam worden opgepakt.

Dynamische schooldag

In schooljaar 2025-2026 zijn vier Orion-scholen aangesloten bij het onderzoek van de HvA omtrent motoriek. Het doel van dit onderzoek is om te werken aan een passende route Bewegen en Motoriek in het speciaal onderwijs. Dit is in samenwerking met scholen van Stichting Kolom, de gemeente Amsterdam en de HvA. Daarnaast nemen in schooljaar 2025-2026 ook vier Orion-scholen deel aan het Dynamische Schooldagtraject van de HvA, waarvan twee in het eerste jaar en twee in het tweede jaar. Hierbij worden de scholen begeleid bij de implementatie en borging van een passende Dynamische Schooldag.

Samenwerking en organisatie

Ook is er een professionaliseringsplan geschreven, waarin de doelen voor het schooljaar 2025-2026 zijn beschreven. Dit plan richt zich op de volgende speerpunten:

- Er worden vijf werkbijeenkomsten georganiseerd voor alle vakleerkrachten bewegingsonderwijs. In de juni-week is er een hele dag ingepland onder begeleiding van een ALO-docent. Hierbij wordt teruggekeken en vooruitgeblikt.
 - Alle vakdocenten bewegingsonderwijs doen een collegiale consultatie bij een andere vakleerkracht.
 - Alle vakleerkrachten binnen Orion werken planmatig met een vakwerkplan.
 - Alle vakleerkrachten volgen de motorische ontwikkeling van de leerlingen via een leerlingvolgsysteem.
 - Binnen alle scholen van Orion is de Ondersteuningsroute Bewegen en Motoriek bekend.
- Deze ambitieuze doelstellingen en de onderliggende professionalisering zorgen ervoor dat bewegingsonderwijs binnen Orion naar een hoger niveau wordt getild.

C. Doorontwikkeling van het vso-zml-onderwijs

Schooljaar 2024-2025 verschoof de focus van de doorontwikkeling van het onderzoeksproject van het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen met betrekking tot het vso-zml onderwijs naar versterking van de samenwerking tussen onderwijs en zorg, met als doel een duurzamer en beter afgestemd ondersteuningsaanbod voor leerlingen binnen het vso-zml te realiseren.

In dat schooljaar is ingezet op:

- Het verstevigen van de samenwerking met zorgpartners en gemeenten.
- Het vergroten van betrokkenheid van landelijke partners, waaronder het Ministerie van OCW.
- Het organiseren van een gezamenlijke bijeenkomst met onderwijs, zorg en de samenwerkingsverbanden Amsterdam Diemen en Amstelland en de Meerlanden, waarin onder meer kennisdeling plaatsvond over onderwijs op orthopedagogische kinderdagcentra, waaronder Nifterlake.

Daarnaast is gewerkt aan de ontwikkeling van een routekaart en een ontwikkelpad voor verdere samenwerking tussen onderwijs en zorg. Deze is in 2024-2025 voorbereid en in 2025-2026 afgerond. Uit gesprekken met scholen kwam een gezamenlijk vraagstuk naar voren rondom de uitstroom van leerlingen en jongvolwassenen (circa 15-25 jaar) naar (ervaringsgerichte) dagbesteding. Hiervoor is eind 2024-2025 een projectplan Voortgezet Volwassen Onderwijs (VVO) opgesteld, dat in 2025-2026 verder wordt geconcretiseerd. Ook is een verdere verkenning gestart naar uitbreiding en verduurzaming van het onderwijsaanbod op orthopedagogische kinderdagcentra.

D. Orion Ontwikkelt

Duurzaam ontwikkelen en professionaliseren vraagt om een context die de nieuwsgierigheid prikkelt en mogelijkheden tot ontwikkelen en leren biedt binnen een stevige kwaliteitscultuur, waarbij ieder vanuit zijn eigen rol een bijdrage levert aan het geheel. Daarbij zoeken we bewust steeds meer samenwerking met andere besturen en opleidingsinstituten om gezamenlijk op te trekken als het gaat om opleidingsplekken voor mensen die graag met onze doelgroep(en) werken. Bovendien zijn we zo in staat om onze kennis en expertise op andere plekken toe te voegen. Hiertoe hebben we in 2025 weer een aantal goede stappen gezet:

- Coachen en begeleiden van (adjunct-)directeuren en teamleiders vanuit HR, financiën en kwaliteit om zo gezamenlijk te kunnen sturen op onderwijskwaliteit.
- Coachen en begeleiden van zorgteams op verschillende scholen vanuit een zorgcoördinator met een bovenschoolse opdracht.
- Bij de professionalisering van het onderzoeksteam is er gericht aandacht besteed aan de verdieping van de kennis rondom het thema data-ondersteund werken en didactiek van hoge verwachtingen. Daarnaast is er tijd voor zelfevaluatie en zelfreflectie binnen het onderzoeksteam, en voor het opstellen van individuele en collectieve leerdoelen om het samen het leren en ontwikkelen blijvend aandacht te geven. En tijd voor het vieren van successen, bijvoorbeeld bij positieve feedback vanuit de Inspectie van het Onderwijs over de kwaliteit van de onderzoeken.
- Bij de kweekvijver voor IB-ers voor scholen van de Federatie Openbaar Onderwijs is het eerste jaar afgerond en het tweede jaar gestart. Orion levert een bijdrage aan de ontwikkeling van de opzet van de opleiding, en drie collega's vanuit Orion volgen deze opleiding.
- Ook is er een kweekvijver voor schoolleiders gestart voor scholen van de Federatie. Er zijn twee collega's vanuit Orion begonnen aan deze opleiding.
- In april 2025 organiseerden Orion en Kolom gezamenlijk de studiedag 'Vakmanschap is meesterschap' in Circa Amsterdam. Tijdens deze dag ontmoetten professionals uit beide organisaties elkaar rond de vraag wat vakmanschap betekent voor de individuele professional, het team en de organisatie als geheel. Het programma bestond uit drie gezamenlijke plenaire bijdragen – met onder meer Marc Lammers over teamambitie en kwaliteit, Sayma Kuipers over werkgeluk en Jos Ahlers over Generatie Z – en een breed aanbod aan deelsessies gericht op professionele identiteit, traumasensitief onderwijs, eigenaarschap, dialoog in vakgroepen en zelfzorg in leiderschap. De dag werd zeer positief ontvangen; collega's waardeerden met name de inhoudelijke kwaliteit, de ontmoeting tussen regulier en gespecialiseerd onderwijs en de gezamenlijke ambitie om het vakmanschap verder te verdiepen. In 2026 geven wij hier een vervolg aan met opnieuw een gezamenlijke studiedag 'Vakmanschap is meesterschap', ditmaal in de Johan Cruijff ArenA, met als inhoudelijk zwaartepunt reken- en taalonderwijs. Hiermee bouwen wij verder aan een gedeelde professionele standaard, en versterking van onderwijskwaliteit in de

stad.

Ontwikkelgerichte gesprekscyclus

In 2025 is door een project- en een werkgroep een voorstel gedaan voor een vernieuwde inrichting van onze gesprekscyclus. Deze cyclus markeert de overgang van traditionele functionerings- en beoordelingsgesprekken naar het 'goede gesprek': een open en gelijkwaardige dialoog waarin ontwikkeling, eigenaarschap en professionele groei centraal staan.

De gesprekscyclus is gebaseerd op de overtuiging dat goed onderwijs begint bij goed werk – werk dat goed is, goed doet en goed voelt. Binnen deze ontwikkelingsgerichte benadering is structureel aandacht voor vakmanschap, reflectie, samenwerking, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De cyclus bestaat uit verschillende onderdelen, waaronder het ontwikkelgesprek, het jaartaakgesprek in combinatie met werkbalans en veerkracht, het eerstejaarsgesprek en – indien nodig – een versterkplan.

In 2026 is gestart met een pilot. Na de pilotfase wordt de implementatie Orion-breed voorbereid en gefaseerd uitgerold na de zomer van 2026, met aandacht voor borging, ondersteuning en verdere verfijning van de methodiek.

Opleiden en begeleiden binnen Orion

Opleiden en professionaliseren staan binnen Orion altijd in directe relatie tot onze kernopdracht: goed en excellent onderwijs voor onze leerlingen. Daarom investeren we gericht in onze onderwijsprofessionals. We stimuleren collega's om hun bevoegdheid te behalen en zetten onze deuren open voor startende collega's, stagiaires en zij-instromers. Om het leren op de werkplek stevig te borgen, heeft de opleidingscoördinator zich geschoold tot schoolopleider. Daarmee voldoen we aan de voorwaarden van opleidingsinstituten en versterken we de begeleiding in de praktijk. Onze schoolopleider coacht en begeleidt alle zij-instromers en startende leraren in opleiding en vormt daarbij een belangrijke schakel tussen scholen, collega's in opleiding en opleidingsinstituten.

Daarnaast zijn er in 2025 meerdere initiatieven ontwikkeld om collega's binnen Orion gericht te ondersteunen in hun groei:

Interne leergang voor ondersteuners

Op veler verzoek is dit jaar een eerste groep ondersteuners gestart met een interne opleiding. In de bijeenkomsten is er aandacht voor zowel didactiek als pedagogiek. Er wordt geoefend met een lesmodel, gewerkt aan feedback en reflectie, en er is aandacht voor coöperatieve werkvormen. Dit aanbod is ontwikkeld en verzorgd door collega's van het Expertisecentrum, in samenspraak met de schoolopleider. De leergang blijkt zo succesvol dat deze een vervolg krijgt en beschikbaar wordt voor een grotere groep collega's.

Netwerkbijeenkomsten voor werkplekbegeleiders

Op elke school zijn werkplekbegeleiders actief die een belangrijke rol spelen in de begeleiding van startende collega's. Deze groep is in 2025 voor het eerst stichtingsbreed samengekomen. In vier bijeenkomsten, georganiseerd door de schoolopleider, is kennis gemaakt, kennis gedeeld en gewerkt aan het versterken van begeleidersvaardigheden.

Coaching en begeleiding van startende leerkrachten en docenten

Alle collega's in opleiding ontvangen coaching en begeleiding, zodat er tijdig ingespeeld kan worden op ontwikkelvragen en ondersteuningsbehoeften. Hiermee wordt niet alleen de professionele groei van de individuele collega versterkt, maar ook de kwaliteit en continuïteit van de begeleiding op onze scholen.

Zij-instroom Ontmoet

Zij-instroom Ontmoet heeft inmiddels een vaste plek in de agenda. Deze dag biedt ontmoeting, inspiratie en scholing voor zij-instromers en andere startende collega's in opleiding, en draagt bij aan verbinding en uitwisseling tussen scholen en collega's.

De Nieuwe Opleidingsschool Amsterdam (NOA)

NOA is een opleidingsnetwerk voor scholen met een duidelijk pedagogisch profiel. De schoolopleider neemt deel aan de netwerken van NOA om de kwaliteit van Orion als opleidingsplek verder te versterken. Ook zijn werkplekbegeleiders van onze scholen aangesloten bij het scholingsnetwerk van NOA om zich verder te ontwikkelen en opgeleid te worden tot schoolopleider.

In deze samenwerkingen en andere partnerschappen voegen we expliciet onze kennis en expertise toe. Daarmee leveren we niet alleen een bijdrage aan de kwaliteit van opleiden en begeleiden binnen Orion, maar ook aan de bredere beweging richting inclusief onderwijs. Hoe meer kennis en expertise beschikbaar is in het onderwijsveld - zeker ook bij startende leraren - hoe beter het ons lukt om samen stappen te zetten richting inclusief onderwijs.

Vanuit die ambitie sluit Orion actief aan bij relevante strategische gesprekstafels.

Herregistratiemodule Samen sturen op onderwijskwaliteit

In het kader van duurzame kwaliteitsontwikkeling en leiderschapsversterking heeft Orion in 2025 de herregistratiemodule 'Samen sturen op onderwijskwaliteit' ontwikkeld, in samenwerking met de Thomas More Leiderschapsacademie. Deze herregistratiemodule richt zich op schoolleiders en hun sturende teams en heeft als doel het versterken van het strategisch en cyclisch werken aan onderwijskwaliteit. De module verbindt het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs met de dagelijkse onderwijspraktijk en ondersteunt leiders in het bouwen aan een stevige kwaliteitscultuur binnen hun school.

De module is geaccrediteerd voor 60 herregistratiepunten bij het Schoolleidersregister PO en kent een omvang van 120 studie-uren. De opzet bestaat uit zeven inhoudelijke bijeenkomsten waarin deelnemers werken aan:

- het analyseren van de leerlingenpopulatie en onderwijsresultaten;
- het versterken van de kwaliteitsstructuur (SKA1 en SKA2);
- het bouwen aan kwaliteitscultuur en vakmanschap;
- het voeren van een professionele dialoog en verantwoording (SKA3);
- het vertalen van analyses naar een onderbouwd kwaliteitsjaarplan.

Kenmerkend voor de aanpak is het leren vanuit de eigen praktijk, waarbij schoolleiders samen met één tot drie collega's uit de eigen school werken aan concrete kwaliteitsvraagstukken. Daarmee wordt niet alleen individuele herregistratie ondersteund, maar vooral teamgericht en organisatiebreed leren gestimuleerd.

De eerste open inschrijving start in februari 2026. Daarnaast start in maart 2026 een incompany-variant voor een bestuur dat met meerdere scholen gezamenlijk wil werken aan de samenhang tussen strategische en operationele kwaliteitsontwikkeling.

Met deze herregistratiemodule positioneert Orion zich nadrukkelijk als kennispartner in het veld van kwaliteitsontwikkeling in het (speciaal) onderwijs en draagt zij actief bij aan het versterken van professioneel leiderschap binnen en buiten de eigen organisatie.

F. Onderzoekend Orion / Traumasensitief onderwijs (TSO)

Onderzoekend Orion draagt bij aan de ambitie van Orion om de hoogst mogelijke kwaliteit van onderwijs en zorg te realiseren voor leerlingen met complexe en aanhoudende gedrags-, sociaal-emotionele en/of leerproblematiek in het Amsterdamse regulier en gespecialiseerd onderwijs. De ontwikkeling en de gezondheid van alle onderwijsprofessionals binnen de scholen is onlosmakelijk met deze kwaliteit verbonden. Het wetenschappelijk onderzoek - van, in en met de praktijk - geeft richting aan innovatie en beleid, onder de noemer 'Traumasensitief Onderwijs'.

Aan het begin van 2025 is op de laatste locatie van Orion de dataverzameling van het verdiept TSO-onderzoek afgerond. In dit onderzoek staan de eigen professionals centraal, als belangrijke steunfiguren in de levens van onze leerlingen en hun ouders. Het onderzoek richt zich op de vraag wie deze professionals zijn, wat zij meebrengen aan eigen ervaringen, privé en op het werk, hoe zij hun welzijn en steun op het werk ervaren, en welke van deze elementen bepalend zijn voor de kwaliteit van de relatie met hun leerlingen. Op de achtergrond is verder gewerkt aan het ontsluiten van deze data en zijn de eerste bevindingen met de directeuren gedeeld. Verheugend is dat een heel groot deel van alle Orion-collega's heeft deelgenomen, waardoor de uitkomsten veel zeggingskracht kunnen hebben voor de praktijk. Voor 2026 staan verdere analyses en gesprekken over de uitkomsten gepland.

In 2025 is een [overzichtsstudie](#) naar de ingrijpende levenservaringen van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften op gebied van gedrag en sociaal-emotionele ontwikkeling afgerond. Door middel van een meta-analyse is voor leerlingen in het regulier onderwijs en verschillende vormen van speciaal onderwijs in de leeftijd 4 tot 18 jaar onderzocht wat de prevalentie van ingrijpende levenservaring is. Gemiddeld genomen heeft bijna 30% van de ruim 569.000 leerlingen met verschillende typen gedragsproblemen ten minste een van de twaalf geselecteerde ingrijpende jeugdervaringen meegemaakt. Dat wil zeggen: ongeveer drie op de tien leerlingen maken (ten minste) één ingrijpende jeugdervaring mee. De prevalentie varieert hierbij tussen de 4% (het meemaken van geweld in de buurt) en de 40% (het meemaken van een vorm van mishandeling). Wat ook uit deze overzichtsstudie blijkt, is dat er onder leerlingen met gedragsproblemen nog maar heel weinig onderzoek is gedaan naar de opeenstapeling van verschillende ingrijpende jeugdervaringen, ook wel ACE's genoemd (Adverse Childhood Experiences). Dit is een belangrijk gemis, want uit ander onderzoek blijkt dat ACE's heel vaak samengaan en dat juist de opeenstapeling van ACE's veel impact heeft. De bevindingen onderstrepen het belang

van Traumasensitief Onderwijs, ook op scholen in het regulier onderwijs.

Daarnaast is het artikel '[Adverse childhood experiences and internalizing problems and externalizing problems of students with emotional and behavioral disorders: the role of PTSD symptoms and executive functioning](#)' gepubliceerd in het *International Journal of School & Educational Psychology*. Dit artikel beschrijft de samenhang tussen ingrijpende levenservaringen, PTSS-klachten, executieve functies en internaliserende en externaliserende gedragsproblemen. Er wordt geconcludeerd dat posttraumatische stressklachten en problemen in het executief functioneren een essentiële schakel zijn in de relatie tussen ACE's en internaliserend en externaliserend probleemgedrag. Het sterkste verband is gevonden tussen posttraumatische stressklachten en internaliserende gedragsproblemen. In 2026 wordt een factsheet bij dit artikel uitgebracht.

Ook is er verder gewerkt aan een laatste artikel van de eerdere dataverzameling uit het Target 4 onderzoek. In dit artikel wordt gekeken naar de ouders van onze leerlingen binnen het cluster-4-onderwijs en specifiek naar (de impact van) hun eigen levenservaringen. Dit artikel wordt in 2026 verwacht.

In het najaar van 2025 heeft het eerste landelijke congres Traumasensitief Onderwijs plaatsgevonden, waar vanuit Onderzoekend Orion een bijdrage is geleverd aan de organisatie en de inhoud, mede door een plenaire lezing over de uitkomsten vanuit lopend onderzoek over leerlingen, ouders en professionals in het speciaal onderwijs. Het congres kende 900 bezoekers, waaronder veel Orion-collega's met actieve, inhoudelijke bijdrages. Uit de evaluatie blijkt dat er veel inspiratie, nieuwe kennis en verbinding door de bezoekers is ervaren. Voor 2026 staat een tweede landelijk congres gepland. Vanuit het congres is het [TSO-magazine](#) uitgebracht. Hiervoor heeft Onderzoekend Orion twee artikelen geschreven: "Steun, Herstel Groei en Bestendiging" en "Onderwijs, Jeugdhulp & volwassen GGZ: de vruchten van samenwerking".

In de verdere verspreiding van kennis over TSO leverde Onderzoekend Orion in 2025 een bijdrage aan de Academische werkplaats voor zorgcoördinatoren van Orion, en nam het deel aan het vrij beschikbare webinar van Pharos - Gelijke Kansen op Welbevinden over TSO en de Familiescholen. In het bouwen van een netwerk was Onderzoekend Orion onder andere aanwezig bij een bijeenkomst van het Deltaplan Jeugdtrauma, en maakte het deel uit van de kerngroep TSO-beweging Nederland met Leony Coppens & Save the Children.

Academische werkplaats

In het eerste halfjaar van 2025 hebben alle zorgcoördinatoren van Orion scholing gehad in de vorm van een tweedaagse training over Professionele fitheid (voor mensen die werken met kinderen met een trauma). Veel zorgcoördinatoren worstelen met de veelheid aan taken binnen hun functie, het ad hoc anticiperen op crisissituaties en hun eigen belastbaarheid. Zelfzorg is noodzakelijk om je werk goed uit te kunnen voeren. Dit aanbod was daarom zeer welkom en passend. In 2026 zal hier een vervolg aan worden gegeven. Verder is er in het najaar binnen de Academische werkplaats een muzikale lezing aangeboden rond het thema 'Seksueel misbruik'. De werkplaats werd afgesloten met een nagesprek met een ervaringsdeskundige. Alle zorgcoördinatoren zijn ook aandachtsfunctionarissen kindermishandeling; het signaleren van seksueel misbruik is zeer ingewikkeld in de praktijk. Deze lezing was helpend bij dit vraagstuk en heeft mensen meer bewust gemaakt van de signalen en hun eigen handelen binnen deze casuïstiek.

G. Specialistische Jeugdhulp in het Speciaal Onderwijs

Op de Orion-scholen wordt steeds verder gezocht naar een (nog beter) passend jeugdhulpaanbod of naar andersoortige vormen van behandeling waarbij bijvoorbeeld meer ingezet wordt op preventie en/of groepsbehandeling. Ook worden ouders en gezinnen hier steeds beter in meegenomen. De zorgteams op de scholen maken tevens gebruik van coaching op maat door de bovenschoolse zorgcoördinator. Ook zie je op meerdere scholen dat de SJSO-medewerkers uitgenodigd worden bij scholing rond traumasensitief onderwijs, om de gedeelde taal en visie te versterken. Tevens wordt er steeds meer ingezet op traumabehandeling door de SJSO binnen de school. Er ontstaan tevens mooie parallellen tussen het trauma-aanbod voor de kinderen en het trauma-aanbod voor hun ouders.

In juli 2025 is het tweejarige traject 'Met andere ogen' afgerond. Hierbij ging het om het verbeteren van het interprofessioneel samenwerken binnen de scholen en het versterken van een gedeelde taal en visie. De Gerhardschool en de Mr. De Jonghschool deden hieraan mee en hebben goede resultaten geboekt op het gebied van interprofessioneel samenwerken. Het heeft een mooi eindrapport opgeleverd.

Onderzoekend Orion heeft het onderzoek naar traumasensitief onderwijs in relatie tot de SJSO verder uitgebreid. Naast de Orion-scholen hebben ook alle andere scholen en schoolbesturen die SJSO in huis hebben, meegewerkt. De resultaten zijn gepresenteerd op de Werkconferentie SJSO in juni 2025. De eindrapportage is begin 2026

gepresenteerd aan de Gemeente Amsterdam en alle betrokken partijen binnen de SJSO-werkgroep.

H. Orion Werkstraat

Versterken praktijkroute

Het team van de Orion Werkstraat werkt aan een structurele verbetering van de route naar werk voor de leerlingen van onze vier vso-locaties. Dat doen ze in samenwerking met hun samenwerkingspartners. Daarin zijn de vso-scholen en scholen voor praktijkonderwijs van de andere besturen in Groot-Amsterdam belangrijk. Door met hen samen te werken, kan er nog beter maatwerk geleverd worden, meer trajecten worden ontwikkeld en daardoor meer gedifferentieerd worden.

Daarnaast wordt intensief samengewerkt met werkgevers, een netwerk dat altijd in ontwikkeling is omdat altijd gezocht wordt naar de meest passende werkgevers voor onze jongeren. De werkgevers begeleiden de jongeren in stagetrajecten; een aantal van hen vindt ook een vaste baan na uitstroom. Met de gemeente Amsterdam en het ROC van Amsterdam wordt een nauwe samenwerkingsrelatie onderhouden, niet alleen in een warme overdracht van jongeren naar mbo-opleidingen of jobcoachtrajecten, maar ook bij de ontwikkeling van gezamenlijke maatwerktrajecten voor de jongeren.

Er zijn organisaties waar de Werkstraat al jarenlang mee samenwerkt doordat groepen jongeren daar wekelijks met hun vakopleider aanwezig zijn voor hun vakopleiding. Dit zijn: Jumbo, Albert Heijn, Hema, Cordaan Woonzorg en Pantar. Daaraan zijn in 2025 toegevoegd: Amsterdams Grachtenhout, Yemaya's Vegan Corner, Vermaat in Artis en Haarmode Loes de Kort.

Route dagbesteding

De route van het vso naar dagbesteding is vaak geen geëffend pad voor de vso-jongeren. Gezien hun ondersteuningsbehoefte is de aansluiting lang niet altijd passend. Ook zijn er wachtlijsten voor een groot aantal, met name ervaringsgerichte, dagbestedingsplekken. Ook voor jongeren met een fysieke beperking en/of een zorgvraag met betrekking tot algemene dagelijkse zorg is het aantal plekken beperkt. Voor jongeren die op de grens tussen dagbesteding en (beschutte) arbeid zitten is de doorstroom ook lastig: kies je voor (beschutte) arbeid en lukt dit niet, dan kun je geen aanspraak maken op de Wajong. Om hierop te anticiperen wordende jongeren zo vroeg mogelijk aangemeld. Dit betekent dat er al heel vroeg een beeld moeten zijn van wat de mogelijkheden en wensen van de jongeren en hun ouders zijn, en dat ook tijdig samen met ouders de financiële kant op orde gemaakt moet worden.

Zo kan op tijd het gesprek met aanbieders van dagbesteding over de benodigde plekken en de ondersteuning aangegaan worden. Dit betekent ook dat het aanbod voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) op de scholen hierop ingericht moet zijn. De carrousel dagbesteding, de groepsstages dagbesteding en de LOB-leerlijnen 'Gewoon iets anders' en 'Succesvol werken' zijn hierbij belangrijke componenten. Zo doen jongeren ervaring op en gaan ze in gesprek over wat ze willen en kunnen, en wat de mogelijkheden zijn.

In 2025 is er meegewerkt aan een onderzoek naar het in kaart brengen van de diverse locaties voor dagbesteding, hun kenmerken en de behoeften bij de jongeren. Hieruit spreekt de grote behoefte aan een trainingscentrum voor deze jongeren waar ze zich kunnen oriënteren buiten de schoollocatie en kunnen werken aan hun zelfredzaamheids- en werknemersvaardigheden. Een zeer welkome overbrugging tussen school en uitstroom.

Dagmarkt

Op 21 maart 2025 vond de Dagmarkt plaats - een markt voor alle jongeren (en hun ouders) in Groot-Amsterdam die gaan uitstromen naar dagbesteding. Tijdens deze markt hebben een kleine veertig aanbieders op het gebied van dagbesteding, vrije tijd, wonen, financiën en andere voorzieningen zich gepresenteerd in kraampjes.

Daarnaast zijn workshops georganiseerd voor ouders met onderwerpen als: bewindvoering, WMO/WLZ en wonen. Voor de jongeren waren er tal van activiteiten gericht op vrijetijdsbesteding, zoals sporten, theater, dans, en creatieve workshops. Deze markt heeft de Werkstraat samen met Visio, Kentalis, Kolom en de Gemeente Amsterdam georganiseerd. Er zijn ongeveer 300 bezoekers zijn geweest, leerlingen, ouders en begeleiders vanuit de verschillende scholen.

Aangezien deze markt al een aantal jaren achtereen is georganiseerd, wordt de tijd rijp voor een volgende stap. Samen met de betrokken vso-scholen wordt gezocht naar een vernieuwde invulling van de Dagmarkt.

Route arbeid - transfercoaching

Voor de route naar arbeid en vervolgonderwijs heeft de Werkstraat transfercoaching ontwikkeld. Transfercoaching wordt aangeboden aan jongeren zonder steunend netwerk die risico lopen om uit te vallen op het moment van transfer van de vso-school naar vervolgonderwijs of werk. Door hen op alle leefgebieden te begeleiden als een broer/ zus wordt ondersteuning geboden om te voorkomen dat ze uitvallen. Een belangrijke stap hierin was in 2023 de verbinding met de jobcoaches van de gemeente. In 2024 heeft de Werkstraat transfercoaching uitgebreid naar Kolom en naar het ROC van Amsterdam. Hierdoor wordt steeds mee bijgedragen aan de duurzame

bestendiging van de jongeren, waarbij de transfercoach altijd gekoppeld wordt aan de vso-school, zodat de verbinding tussen jongere en coach gemakkelijker kan ontstaan. Een van de samenwerkingspartners in transfercoaching is MEE Dichtbij, een maatschappelijke organisatie met het werktein op verschillende leefgebieden van een kwetsbare doelgroep. De samenwerking met MEE Dichtbij binnen Transfercoaching is een samenwerking waarbij drie medewerkers van MEE Dichtbij structureel worden ingezet in de rol van transfercoach. De expertise van de transfercoaches vanuit MEE Dichtbij op maatschappelijke vraagstukken als financiën, wonen, zorg en werk, sluit naadloos aan bij de expertise van de transfercoaches vanuit Orion, waarbij er een kruisbestuiving ontstaat die we terugzien in de ontwikkeling van de transfercoaches, als wel de opbrengsten van de trajecten.

Praktijkweek

In het begin van kalenderjaar 2025 is door de Werkstraat weer de jaarlijkse praktijkweek georganiseerd. Hierbij wordt ingezet op het extra certificeren van de jongeren, maar ook op het opdoen van werknemersvaardigheden door ervaring op te doen met reizen, een nieuwe locatie, een andere groep, andere regels. Naast de reguliere diploma's die de leerlingen op school kunnen behalen, wordt geprobeerd zo veel mogelijk jongeren extra te certificeren. Enkele voorbeelden van de certificeringen en specialisaties zijn: heftruck, fietsonderhoud, veilig werken langs de weg, e-kassatraining, interne transportmiddelen, jeugd-EHBO en glasgevelreiniging. Daarnaast was er ook aandacht voor training op vaardigheden zoals zelfstandig reizen met het OV, veilig leren fietsen en gezonde voeding. Nieuw in 2025 was een gezamenlijke afsluiting inclusief certificaatuitreiking. Hierin hebben de mentoren hun leerlingen vol trots - van beide kanten - hun certificaten kunnen uitreiken. Voor deze Praktijkweek is er een intensieve samenwerking met Life After School. Zij ondersteunen bij de organisatie en verzorgen een aantal workshops.

Leerlingevent

Voor de jongeren die gaan uitstromen richting arbeid en vervolgonderwijs is door de Werkstraat voor het zevende jaar op rij het Leerlingevent georganiseerd. In de loop der jaren heeft het event zich ontwikkeld, maar het doel is altijd gelijk gebleven: life skills meegeven aan onze uitstromers. In 2025 heeft het Leerlingevent voor de eerste keer plaatsgevonden in ROC College Westpoort. Voor veel van de jongeren is het ROC een vervolgbestemming en daarmee is het bij uitstek geschikt als locatie. Op 15 april zijn ruim veertig werkgevers uit het netwerk uitgenodigd om met de jongeren sollicitatiegesprekken te oefenen. Deze gesprekken zijn niet vrijblijvend, aangezien een groot aantal werkgevers ook werk- en stageplekken voor mbo'ers te vergeben heeft. Daarnaast hebben de jongeren workshops aangeboden gekregen, gericht op life skills als omgaan met geld, hoe verhoud je je tot je straat-, thuis-, school- en werkcultuur, wat zijn je doelen en je dromen? Ook dit jaar was het een geslaagd event. Niet alleen voor de jongeren maar ook voor de werkgevers om kennis te maken met de grote diversiteit aan leerlingen, andere werkgevers en de Orion-collega's.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

In 2025 is de Werkstraat binnen de Orion Colleges verdergegaan met de implementatie en integratie van de verschillende LOB-leergangen. Daarbij wordt een actieve bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van een samenhangend curriculum voor meerdere niveaus, passend bij de diversiteit binnen de doelgroep. Samen met de scholen wordt onderzocht welke aanpak het beste aansluit op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen, zodat zij een programma volgen dat echt bij hen past.

Daarnaast is in 2025 gewerkt aan de verdere beleidsontwikkeling rondom LOB. Binnen de leerroute is per fase gezamenlijk beleid opgesteld, met als doel om meer eenduidigheid en samenhang te creëren tussen scholen, teams en ondersteunende diensten. Deze beleidsmatige versterking draagt bij aan een heldere structuur voor leerlingen en professionals en ondersteunt een consistente begeleiding richting vervolgonderwijs en werk. Binnen de Orion Colleges vormt mentoring een belangrijk onderdeel van LOB. Mentoring biedt maatwerkbegeleiding, waarbij de leervraag van de leerling centraal staat. Dit sluit goed aan bij de ondersteuningsbehoeften van leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs, waar persoonlijke aandacht, het versterken van de eigen regie en het begeleiden van keuzes essentieel zijn. In 2025 is zichtbaar geworden dat mentoring een steeds grotere rol speelt in het versterken van LOB, maar ook dat verdere doorontwikkeling nodig is om mentoring structureel en doelgericht te verbinden aan de totale LOB-leerlijn.

Ook is in 2025 gestart met de uitvoering en vertaling van de Wet van school naar duurzaam werk. Hierbij is gewerkt aan de ontwikkeling van een programma dat gericht is op bestendiging en borging van de arbeidstoeleiding. Dit vraagt om verdere concretisering van wat deze wet betekent voor het LOB-programma en de manier waarop leerlingen worden begeleid richting een duurzame plek in onderwijs of arbeid.

Afgelopen jaar lag de focus op leerlijnonontwikkeling, het verstevigen van het bestaande aanbod en het vergroten van kennis bij collega's en leerlingen, onder andere door gerichte voorlichting over evenementen, vakopleidingen en oriëntatiemogelijkheden. De basis is gelegd, maar vraagt in 2026 om verdere doorontwikkeling en verdieping. Daarmee ontstaat ruimte om mentoring als onderdeel van LOB scherper te positioneren binnen een bredere,

gedragen visie op studie en loopbaanontwikkeling.

Inzet op techniekonderwijs

De Orion Werkstraat is de vertegenwoordiger van het pro-vso voor Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam. De ambitie van Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam is om elk kind in Amsterdam een opleiding te bieden passend bij zijn/haar talenten, waarbij het technisch perspectief bij iedereen bekend is en als gelijkwaardig aan andere perspectieven wordt gezien. Voor de pro-vso-scholen ligt hier de focus op het aantrekkelijker maken van de uitstroomrichting techniek. Dit betekent dat een aantal deelprojecten is bepaald waarbij het leren kennen van technische beroepen, het behalen van diploma's en certificaten, en het opbouwen van een netwerk van werkgevers in de sector techniek centraal staat. Hierin is specifiek aandacht voor de verbinding van het techniekonderwijs voor pro-vso door het streven naar het optimaal benutten van de capaciteit van technieklokalen, technieklessen en techniek-docenten en het realiseren van structurele samenwerking met werkgevers voor stages en werkplekken. Ook wordt structurele samenwerking onderzocht met partners als Amsterdam Werkt (Baan met Toekomst), Beroepentuin en Bouwmensen onder meer door een pilot te draaien waarin jongeren onder de 16 jaar zich kunnen oriënteren op de diverse sectoren in techniek door echt aan de slag te gaan op een aantal plekken in samenwerking met werkgevers en het ROC van Amsterdam. In de tweede helft van 2024 zijn we gestart met het oriëntatietraject. Hiervoor hebben we de beschikking over een groot technieklokaal bij het Mundus College. Het lokaal is ingericht voor dit traject, de docenten hebben een lessenserie ontwikkeld en zijn gestart met de eerste groepen. Daarnaast zijn we schooljaar 2025-2026 gestart met de vakopleiding autoschoonmaak, autotechniek, bouw- en Installatietechniek, en is een collega toegevoegd aan het Werkstraatteam om techniekonderwijs binnen Orion te versterken.

Pro-vso-roc

Namens de vso-scholen zit de Werkstraat in de pro-vso-roc-stuurgroep. Deze groep bestaat uit vertegenwoordigers van praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, mbo en het samenwerkingsverband vo. Naast dat de pro-vso-roc-trajecten worden geëvalueerd, wordt de voortgang besproken van de structurele samenwerking waarin ook wordt geadviseerd ontwikkeld. Denk hierbij aan het opzetten van een onderzoekstraject en het verbeteren van de warme overdracht.

Vanuit de stuurgroep pro-vso-roc is samen met iHub en het ROC van Amsterdam een onderzoek gedaan naar de overstap van vso-cluster-4-leerlingen naar het mbo. Binnen het onderzoek heeft ook een pilot transfercoaching plaatsgevonden, is een studentenarena georganiseerd en is een aantal werksessies uitgevoerd om te komen tot een aanbeveling over een gezamenlijke infrastructuur. Het onderzoek is eind 2024 afgerond. De presentatie van de resultaten heeft begin 2025 plaatsgevonden. Mede op basis van de onderzoeksresultaten is er vanuit het ROC van Amsterdam een mbo-werkagenda-aanvraag gedaan voor een nieuwe subsidie.

Doorontwikkeling praktijkdiploma

Orion is het eerste (v)so-bestuur in Nederland dat leerlingen liet deelnemen aan het Praktijkdiploma. In 2022 is hier het vso-diploma voor in de plaats gekomen. Orion streeft er echter naar om voor de leerlingen die het kunnen, het Praktijkdiploma te blijven aanbieden. Daartoe hebben we enerzijds de samenwerking met het praktijkonderwijs opgezocht en anderzijds vso-scholen binnen Amsterdam voorgelicht over onze aanpak. In 2024 zijn de eerste Orion-leerlingen geslaagd voor het Praktijkdiploma in samenwerking met Kolom. In 2025 is deze samenwerking voortgezet.

2. BEWEGING 'EXPERTISENETWERK ORION'

I: Beweging vo-vso

In de beweging naar inclusief onderwijs wordt er gewerkt aan een samenwerking tussen het speciaal en het regulier onderwijs. Dat doen we vanuit Orion door mee te denken op expertisevraagstukken vanuit het reguliere onderwijs. Daarbij is het vooral belangrijk om zichtbaar te zijn in het netwerk van de reguliere scholen, bijvoorbeeld door aan te sluiten bij de overleggen voor directeuren en ondersteuningscoördinatoren die vanuit het samenwerkingsverband georganiseerd worden. Inmiddels is er een aantal vo-scholen die trainingen bij ons expertisecentrum inkopen, waaronder traumasensitief onderwijs.

Daarnaast is er ieder jaar een aantal leerlingen die een goede ontwikkeling hebben doorgemaakt in het vso en die door kunnen stromen in het reguliere onderwijs om daar hun diploma te halen. Met name vanuit Orion College Amstel is er ieder jaar een aantal leerlingen waarbij dit speelt. Sinds dit jaar is het ook mogelijk om leerlingen die starten in het vso direct te koppelen aan een vo-school. Daar is dan een plek voor het tweede of derde leerjaar gereserveerd, mocht de leerling door kunnen stromen. Op Orion College Amstel en Orion College Drostenburg zitten nu leerlingen met zo'n koppeling. Dit vraagt een samenwerking tussen de betreffende vso- en vo-school.

J. Thuisnabij onderwijs in de reguliere context - kansrijk vervolg voor het jonge kind

De wachtlijsten binnen cluster 3 (zml) blijven in 2025 onverminderd groot. Scholen voor speciaal onderwijs in Amsterdam zitten vol en ook de toegang tot kinderdienstencentra (KDC's) stond onder druk. Hierdoor wachten jonge kinderen te lang op een passende plek. Vanuit het leerrecht en onze verantwoordelijkheid voor deze doelgroep zijn wij aangesloten op de beweging kansrijke start voor het jonge kind en kansrijk vervolg. In 2025 is nadrukkelijk ingezet op het realiseren van onderwijs 'thuisnabij', voor jonge kinderen met een intensieve ondersteuningsbehoefte in nauwe samenwerking met reguliere scholen en zorgpartners.

In samenwerking met de gemeente en Kolom, Cordaan en Philadelphia ontwikkelt Orion onderwijszorggroepen (OZG's) binnen reguliere scholen die de beweging naar een inclusieve leeromgeving actief willen maken. In deze groepen werken onderwijs en jeugdhulp integraal samen. In januari 2025 opende Orion een zml-groep binnen obs De Toekomst van STWT n Amsterdam Nieuw-West. In deze kleinschalige setting wordt de leerlingen een veilige basisstructuur en specialistische begeleiding geboden, met waar mogelijk aansluiting bij activiteiten van de reguliere school. In december 2025 is Orion gestart met een onderwijszorggroep op Familieschool obs De Dapper van STAIJ.

Daarnaast voegt Orion onderwijs toe aan bestaande zorggroepen. Een leraar verzorgt structureel onderwijs binnen zorgonderwijsgroepen (ZOG's) van onze school en ook op locaties van Cordaan (KDC De Driepunt) en Philadelphia (ODC De Trapeze). In deze meer beschermde, kindvolgende omgeving werken wij gericht aan schoolse vaardigheden en versterken wij tegelijkertijd de pedagogisch-didactische expertise van zorgprofessionals. Met deze initiatieven geven wij concreet invulling aan onze rol als partner in inclusief onderwijs. Door specialistische expertise in te brengen in de reguliere context, creëren wij voor leerlingen met een intensieve ondersteuningsbehoefte meer perspectief op ontwikkeling, participatie en nabijheid. Tegelijkertijd dragen wij bij aan de versterking van inclusieve praktijken binnen het Amsterdamse onderwijsveld.

K.- Expertisecentrum Orion

Kennis delen en ontwikkelen met het reguliere onderwijsveld

Het Expertisecentrum Orion draagt bij aan thuisnabij en inclusief onderwijs door kennis en ervaring vanuit het speciaal onderwijs te delen met reguliere scholen. We zetten in op duurzame samenwerking tussen regulier en speciaal onderwijs, volgens het motto: "Goed onderwijs doen we samen." Om optimaal aan te sluiten bij de ondersteuningsvragen uit het netwerk, investeert het Expertisecentrum continu in de ontwikkeling van een passend aanbod. Onderwijsprofessionals en teams worden ondersteund bij het realiseren van inclusief en toekomstgericht onderwijs, met coaching, advies en professionalisering op thema's als traumasensitief onderwijs, gedragsvraagstukken, autisme, begaafdheid, groepsdynamiek en het jonge kind.

Naast onze vaste samenwerkingspartners, met wie we langdurige samenwerkingsovereenkomsten hebben, kunnen alle individuele scholen in Amsterdam gebruikmaken van onze diensten op basis van een offerte. In 2025 ontving het Expertisecentrum 69 aanvragen, vrijwel gelijk aan het jaar daarvoor, waarmee het een vaste en belangrijke partner is voor het onderwijsveld in Amsterdam en omgeving.

Daarnaast maakt de "Kwaliteitsanalyse Passend Onderwijs – Thuisnabij en Inclusief" inmiddels een vast onderdeel uit van ons aanbod. In 2025 is deze analyse bij diverse scholen uitgevoerd, waarbij gerichte begeleiding en ondersteuning is geboden, afgestemd op de schoolbrede onderzoeksvraag. Daarbij ligt de focus op organisatie, duidelijkheid over het 'voor wie' en 'waartoe', en maatwerk afhankelijk van de ontwikkelfase van de school.

Sinds 2025 is het volledige aanbod van het Expertisecentrum tevens te vinden op Binnenplaats, het platform van het SWV PO Amsterdam-Diemen.

Thuiszitters

Binnen het (speciaal) basisonderwijs in Amsterdam neemt het aantal thuiszitters toe, vaak door gedrags- en/of sociaal-emotionele problematiek. In veel gevallen lukt het leerlingen, ouders en scholen niet om zelfstandig een oplossing te vinden. Dit kan leiden tot handelingsverlegenheid bij scholen en frequente inzet van jeugdzorg. Sinds 2021 werkt het Expertisecentrum Orion nauw samen met het Samenwerkingsverband PO Amsterdam-Diemen om deze leerlingen te ondersteunen.

Casemanagement en maatwerkonderwijs

De Adviseur Passend Onderwijs Thuiszitters coördineert het thuis- en maatwerkonderwijs en fungeert als casemanager. Hierdoor worden leerlingen, ouders en scholen begeleid om de afstand tot onderwijs te verkleinen, terugval te voorkomen en leerlingen te leiden naar een passende onderwijsplek. In 2025 maakten 55 leerlingen gebruik van thuis- en maatwerkonderwijs of casemanagement. Van hen konden 24 leerlingen succesvol terugkeren naar onderwijs: het vso (4), het vo (2), de Kopklas HB (1), het so cluster 4 (8), hun eigen basisschool (5) of een andere basisschool (4). Daarnaast stroomden 18 leerlingen door naar een passende onderwijszorg- of

behandelsetting.

OpStap

Voor kinderen uit het primair onderwijs die tijdelijk uitvallen is ook het OpStap-arrangement beschikbaar. Dit traject vindt plaats op een niet-schoollocatie in de natuur, Jeugdland in Amsterdam Oost, en wordt uitgevoerd in kleine groepen van maximaal vijf leerlingen. Het doel van OpStap is het plezier in leren terug te geven, het vertrouwen van de leerlingen op te bouwen en hen geleidelijk weer schoolwerk te laten oppakken. Het traject wordt intensief begeleid door maatwerkdocenten, in nauwe samenwerking met de school van herkomst, die de zorgplicht behoudt. Een zorgvuldig begeleide transferfase naar regulier onderwijs, de zogenaamde waakvlamfase, is een essentieel onderdeel van het traject. Het programma duurt maximaal één jaar, en richt zich op leerlingen van groep 3 tot en met 8. Naast de reguliere groepen is in 2025 de "huiskamergroep" gestart voor meisjes met internaliserende problematiek. In 2025 maakten 17 leerlingen gebruik van het OpStap-arrangement.. Van hen konden zeven leerlingen succesvol terugkeren naar onderwijs, vijf naar het so en twee naar hun eigen basisschool.

In totaal maakten 72 leerlingen uit het primair onderwijs gebruik van thuisonderwijs, casemanagement of het OpStap-arrangement. Hiervan konden 31 leerlingen terugkeren naar onderwijs. Dit betekent dat in 2025 ongeveer 43% van deze leerlingen succesvol is teruggestroomd naar school.

Nieuwkomers

Vanaf augustus 2023 is het Expertisecentrum intensief betrokken bij de ondersteuning van nieuwkomers in het primair onderwijs in Amsterdam. In opdracht van het Samenwerkingsverband PO Amsterdam Diemen is een medewerker van het Expertisecentrum Orion toegevoegd aan het Amsterdamse ambulante ondersteuningsteam voor nieuwkomers. Dit team helpt scholen bij het organiseren van de benodigde ondersteuning en biedt begeleiding bij het maken van verantwoorde verwijzingen naar vervolglekken na het nieuwkomersonderwijs. In 2025 zijn er 35 dossiers van nieuwkomers behandeld door het ondersteuningsteam. Als resultaat hebben deze leerlingen een passende vervolplek gevonden binnen het reguliere en speciaal (basis)onderwijs in Amsterdam. Daarnaast is er een netwerk opgezet van intern begeleiders van nieuwkomersscholen, waar ervaringen en kennis gedeeld worden om van en met elkaar te leren.

Samenwerkingsverband PO Amstelronde

Orion is trots op de succesvolle samenwerking met het Samenwerkingsverband Amstelronde PO, waar de afgelopen jaren flink in is geïnvesteerd. Alle 47 scholen binnen Amstelronde kunnen gebruikmaken van het Expertisecentrum Orion via een strippenkaart. Sinds het schooljaar 2021-2022 werken we binnen Amstelronde ook intensief samen met Viertaal, waardoor we onze expertise op het gebied van taalontwikkelingsstoornissen (TOS) hebben kunnen uitbreiden. Daarnaast zetten we ons steeds meer in voor thuiszitters, die we vanuit het Expertisecentrum begeleiden naar een passende onderwijsplek. In augustus 2025 is de samenwerking opnieuw geëvalueerd door de scholen, die deze met een ruime voldoende (4,6 op een 5-puntsschaal) hebben beoordeeld.

APOZ

In opdracht van het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen ondersteunt het Expertisecentrum chronisch zieke leerlingen in het voortgezet onderwijs via de Adviseurs Passend Onderwijs Zieke leerlingen (APOZ). De APOZ-trajecten bieden maatwerk, zodat leerlingen ondanks hun beperkte belastbaarheid regulier onderwijs kunnen volgen, bijvoorbeeld via thuisonderwijs. In 2025 hebben 87 leerlingen gebruikgemaakt van een APOZ-traject.

LINK

Ook heeft het Expertisecentrum een bovenscholse voorziening, de LINK, waar thuiszittende leerlingen in het voortgezet onderwijs met angst- en/of stemmingsproblemen hun schoolgang weer kunnen normaliseren, onderwijsbehoeften geformuleerd worden en waar de leerling wordt voorbereid op een passende plek binnen het onderwijs, bij voorkeur de school van herkomst. De LINK richt zich voornamelijk op leerlingen uit het vmbo tot en met het gymnasium.

Sinds de oprichting van de LINK in 2019 zien we een toenemende vraag naar plaatsing op de LINK. Om te voorkomen dat leerlingen lang op de wachtlijst staan, is het team in 2023 uitgebreid, waardoor er meer leerlingen kunnen worden opgevangen. In 2025 hebben 41 leerlingen gebruik gemaakt van de LINK, daarvan zijn er 23 in 2025 gestart. In 2025 zijn 16 leerlingen uitgestroomd naar een passende plek binnen het vo-/vavo-/vso- of het mbo-onderwijs. Twee leerlingen zijn afgestroomd naar dagbesteding in de zorg. Daarnaast is het zes leerlingen na het kennismakingsgesprek niet gelukt om door te gaan.

Samenwerking met opleidingsinstituten

Het Expertisecentrum zoekt actief samenwerking met opleidingsinstituten. Ook in 2025 zetten we deze samenwerking voort met de Hogeschool van Amsterdam, waar een collega de minor "*Kinderen met Speciale*

Behoeften” doceert en andere collega’s gastcolleges verzorgen. Daarnaast organiseerden we diverse inspiratiebijeenkomsten en workshops op andere opleidingsinstituten. In 2025 leverden we ook een bijdrage aan de Ontwikkelgroep Herijking Pabo, met als doel de kwaliteit en inhoud van de lerarenopleiding te versterken en zo bij te dragen aan inclusiever onderwijs én het inclusiever opleiden van toekomstige collega’s.

Expertisecentrum GO

In 2025 is, samen met Kolom, Viertaal, PI-scholen en Kentalis, verder gewerkt aan de verkenning van een gezamenlijk expertiseloket voor het gespecialiseerd onderwijs in Amsterdam. Hiervoor is een projectgroep gestart met een afvaardiging van ieder betrokken bestuur. Deze projectgroep onderzoekt hoe de expertise uit het gespecialiseerd onderwijs beter toegankelijk kan worden gemaakt voor scholen in en rond Amsterdam. Het uiteindelijke doel is te komen tot één centraal loket waar scholen laagdrempelig terecht kunnen met ondersteuningsvragen. Vanuit dit loket kunnen vragen snel worden verbonden aan de juiste expertise binnen het gespecialiseerd onderwijs. Op deze manier wordt het voor scholen eenvoudiger om passende ondersteuning te vinden en kan beschikbare kennis effectiever worden ingezet. De verkenning vindt plaats in nauwe samenwerking tussen de betrokken besturen, waarbij ieder bestuur zijn eigen identiteit en organisatiestructuur behoudt.

2.2 Personeel & professionalisering

Ontwikkelingen

Personeel

Het aantal fte's is in 2025 met bijna 30 fte gegroeid ten opzichte van het voorgaande jaar. Op 31 december 2025 was er 449,80 fte in dienst bij Orion, dit was ultimo 2024 nog 420,74 fte. Het aantal medewerkers is met 40 gegroeid ten opzichte van 2024. De groei heeft in alle functiecategorieën plaatsgevonden. De gemiddelde grootte van het dienstverband is nagenoeg gelijk gebleven, namelijk 0,79 ten opzichte van 0,80 fte. De groei wordt vooral veroorzaakt door het aantal ondersteuners en leraren in opleiding die rond de zomer van 2025 zijn aangenomen. Op twee scholen is een adjunct-directeur gestart. Deze bezetting heeft ertoe geleid dat er bij de start van schooljaar 2025-2026 geen openstaande vacatures waren, maar dat er juist een overschot van circa 20 fte was ten opzichte van de begroting.

Totaal per 31 december 2025

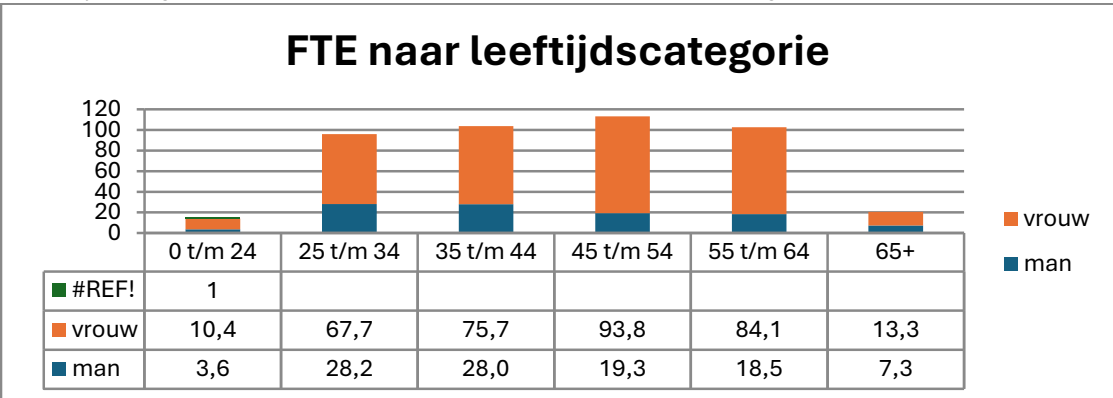
Functiecategorie	Fte	Aantal	Gemiddeld
Directie	18,7	20	0,94
Onderwijzend personeel	212,0	265	0,80
Onderwijsondersteunend personeel	219,1	281	0,78
Totaal	449,8	566	0,79
Parttime	272,8	389	0,70

Het verschil in de verdeling man/vrouw blijft groot, procentueel blijft het verschil al jaren nagenoeg gelijk.

31-dec	aantal			percentage	
	man	vrouw	totaal	man	vrouw
2020	99	365	464	21,3%	78,7%
2021	101	376	477	21,2%	78,8%
2022	104	379	483	21,5%	78,5%
2023	114	409	523	21,8%	78,2%
2024	115	411	526	21,9%	78,1%
2025	124	442	566	21,9%	78,1%

Leeftijdsopbouw

De leeftijdscategorieën voor alle medewerkers over heel Orion laten het volgende beeld zien:



De gemiddelde leeftijd van alle Orion medewerkers is 45,79 op peildatum 31 december 2025. Hiervan is 27% ouder dan 54 jaar (was vorig jaar 29%). In de verdeling is een verschuiving te zien van meer ondersteunend personeel in de lagere leeftijdscategorieën naar meer onderwijzend personeel in de hogere leeftijdscategorieën. Dit is voor een deel te verklaren door de doorstroommogelijkheden die Orion biedt om een bevoegde leerkracht

te worden. Het cohort met de meeste medewerkers betreft de leeftijdscategorie van 45-54. Er is een kleine verschuiving ten opzichte van vorig jaar naar een jonger cohort.

Vinden, boeien en binden

Het actief inzetten op het vinden en behouden van medewerkers blijft van groot belang. Er is nog steeds sprake van vergrijzing en een lerarentekort. Het is belangrijk de juiste mensen aan te trekken voor de vacatures die ontstaan en de medewerkers te blijven boeien en binden die nu bij Orion werken. Op deze wijze kunnen we ons goed voorbereiden op de toekomst.

Het houdt in dat we (pro-)actief moeten blijven inzetten op het behouden van medewerkers en op het werven van nieuwe medewerkers die vandaag én morgen bij ons passen. Orion wil nadrukkelijk een aantrekkelijke werkgever zijn voor huidige en voor nieuwe medewerkers. Daarom is er naast een algemene meerjarenvisie, gewerkt aan een plan voor buitengewoon personeelsbeleid in het kader van vinden, boeien en binden. Er is een aantal stappen gezet om beleid te vormen op dit thema en dit wordt steeds verder uitgewerkt.

Omdat strategisch personeelsbeleid zo'n belangrijk onderwerp is, zullen we dit ook onderdeel laten uitmaken van onze nieuwe strategische koers 2026-2029.

Lerarentekort

Het tekort aan leerkrachten in Amsterdam is nog steeds groot. Al is er een daling zichtbaar in de tekorten in bijna alle onderwijstypen. Met een positieve uitschieter voor het (voortgezet) speciaal onderwijs waar in 2025 een daling te zien was van 6,2 procentpunt van 13,2% naar 7,0%. Dit merken we ook bij Orion bij het vervullen van vacatures voor de Orion-scholen, dit verloopt vlotter dan in de voorgaande jaren. In 2025 is ook het tekort aan schoolleiders in het Amsterdamse onderwijs flink gedaald. In het primair onderwijs daalde het tekort van 84 fte in 2024 naar 17 fte in 2025, een afname van 67 fte. Waarbij het speciaal onderwijs een opvallende daling laat zien van 9 fte naar 1 fte.

Om het lerarentekort in Amsterdam tegen te gaan zijn de schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs, het mbo, de Amsterdamse lerarenopleidingen, de vakbonden en de gemeente Amsterdam verenigd in de Onderwijsregio Amsterdam (voorheen Taskforce Lerarentekort). De Lerarenagenda 2023-2027 is een gezamenlijke aanpak waarin alle maatregelen om het lerarentekort tegen te gaan staan opgeschreven. Hier wordt jaarlijks 6 miljoen euro in geïnvesteerd. De maatregelen hebben allemaal betrekking op het vergroten van de instroom van nieuwe leraren, het behouden van huidige leraren en het omgaan met het lerarentekort. De aanpak bestaat uit onderstaande 4 actielijnen.

1. Verhoog instroom en behoud onderwijsprofessionals (zij-instromers, wereldburgers, ontwikkelmogelijkheden);
2. Meer sterke schoolleiders (subsidie voor coaching//ondersteuning);
3. Omgaan met langdurige tekorten (verschillende initiatieven zoals Platform Andersom.Amsterdam, ondersteuning bij het vinden van externe professionals, iPabo-trainingen voor OOP, en netwerkbijeenkomsten);
4. Extra voorzieningen voor het Amsterdamse onderwijs (woningen, parkeerplekken, reiskosten, griep prik).

Wat is er in 2025 door Orion gedaan?

Een combinatie van stappen voortkomend uit de lerarenagenda en de eigen beleidsacties heeft bij Orion het volgende opgeleverd:

A. Opleidingsplekken

Opleiden en professionaliseren staan binnen Orion altijd in relatie tot onze kernopdracht, namelijk goed en excellent onderwijs voor onze leerlingen. Om dat mogelijk te maken investeren we in onze onderwijsprofessionals. Zo stimuleren we collega's actief om hun lesbevoegdheid te behalen; een aantal onderwijsondersteuners is dit jaar gestart met de opleiding Pedagogisch Educatief Professional (PEP), een eerste stap naar bevoegdheid. Andere collega's in opleiding doen dit nu veelal in deeltijd via de pabo, een 1^e- of een 2^e-graads opleiding. Onze scholen bieden ook opleidingsplekken voor stagiaires en zij-instromers. Met de inzet van de opleidingscoördinator werken we actief aan het versterken van het interne opleidingsnetwerk en sluiten we gerichter aan bij de stedelijke netwerken. De opleidingscoördinator vormt een belangrijk spil tussen de verschillende scholen, stagiaires, zij-instromers en opleidingsinstituten.

Ook bij Orion voelen we de krapte op de arbeidsmarkt en zijn we altijd op zoek naar bevlogen collega's die het verschil willen maken voor onze leerlingen. Daarom zijn we ook in 2025 goed zichtbaar geweest bij open dagen van opleidingsinstituten en hebben we constant de samenwerking gezocht met de andere besturen voor gespecialiseerd onderwijs.

Wij vinden het belangrijk om te investeren in collega's die een overstap maken en vanuit een ander beroep leraar willen worden. Zij starten bij ons als zij-instromer. Speciaal voor deze doelgroep hebben we in 2025 weer de netwerkbijeenkomst 'zij-instroom ontmoet' georganiseerd. Een succesvolle dag die zeker aan de behoefte tegemoet komt en daarom naar een structurele opzet lonkt.

Orion is in verschillende partnerschappen actief, zoals de Nieuwe Opleidingsschool Amsterdam (NOA) voor scholen met een duidelijk pedagogisch profiel. De opleidingscoördinator neemt deel aan de netwerken die vanuit de NOA worden georganiseerd om de kwaliteit van Orion als opleidingsplek verder te versterken. Orion is ook vertegenwoordigd in de stuurgroep van de NOA.

De begeleiding van de startende leerkrachten is essentieel voor een goede instroom in het speciaal onderwijs. Hier is dan ook blijvend ruimte voor vrijgemaakt in de begroting waardoor er meer formatie beschikbaar is voor interne begeleiding op de scholen, onder meer vanuit de subsidie professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders van OCW die onder meer via de Onderwijsregio wordt ontvangen. Ook alle studenten binnen Orion verdienen professionele begeleiding. Er is in 2025 geïnvesteerd in netwerkbijeenkomsten voor de werkplekbegeleiders van de scholen voor training en netwerkdoeleinden. Ook is er samen met het Expertisecentrum een module opgezet voor ondersteuners op didactische vaardigheden. Dit zal in 2026 een vervolg krijgen op pedagogisch vlak.

In 2025 waren er binnen Orion negen zij-instromers bezig met de opleiding of met het werkervaringstraject om in te kunnen stromen in opleidingsjaar 2025-2026. Daarnaast zijn tien medewerkers in dienst die de deeltijd pabo-opleiding volgen (OOP'ers). En er zijn twaalf medewerkers bezig met het halen van een 1^{er} of 2^e graads bevoegdheid. Dit maakt dat er in totaal 31 collega's in opleiding zijn om een bevoegdheid te halen.

B. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Ook in 2025 is er weer geïnvesteerd in de secundaire arbeidsvoorwaarden van ons personeel. Denk hierbij aan het continueren van de maximale reiskostenvergoeding, het fietsplan waarbij Orion 100 euro netto meebetaalt, sportschoolabonnementen, spaarpunten voor fietskilometers naar je werk en een sportgiftcard. Op alle scholen zijn verschillende sportinitiatieven gestart gericht op teambuilding en het gezond, fit en vitaal houden van de collega's.

Ook houden we oog voor extra mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering en het bevorderen van combifuncties, bijvoorbeeld als leerkracht naast het werk in de eigen school ingezet worden op een school in het reguliere onderwijs, in de zogeheten onderwijszorggroepen.

Daarnaast is er incidenteel gebruik gemaakt om voor buitengewone inzet een extra beloning uit te keren. Voor ondersteuners die groepsverantwoordelijkheid hebben (zowel structureel als incidenteel) is een verhoging van de vergoeding vastgesteld. Ook hebben we de marktconforme stagevergoeding gehandhaafd voor alle stagiaires (mbo, hbo en wo) die een stageopdracht bij Orion voor meer dan drie maanden komen doen. Op 31 december 2025 waren 36 stagiaires in dienst, in heel 2025 waren het er 76. De kosten aan stagevergoedingen bedroegen in 2025 totaal 123.524 euro.

Verzuimbegeleiding

Bij goed werkgeverschap hoort een goede zorg voor alle medewerkers zodat zij plezierig kunnen werken in een gezonde werkomgeving bij een werkgever die er alles aan doet om de medewerkers fit en vitaal te houden. Desondanks kunnen medewerkers ziek worden. Een helder en adequaat verzuimbeleid ondersteunt de leidinggevenden en de medewerkers hierbij.

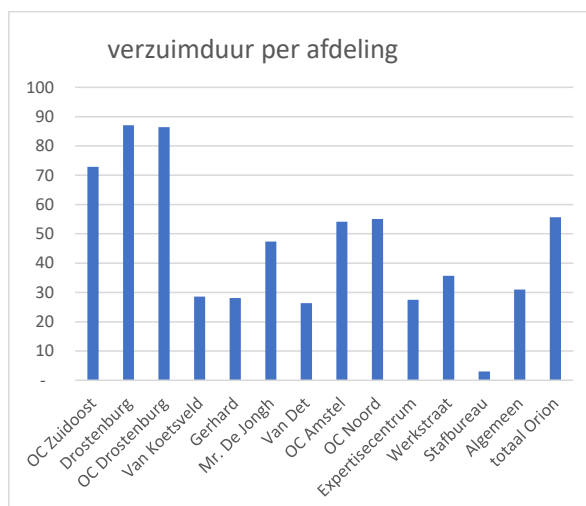
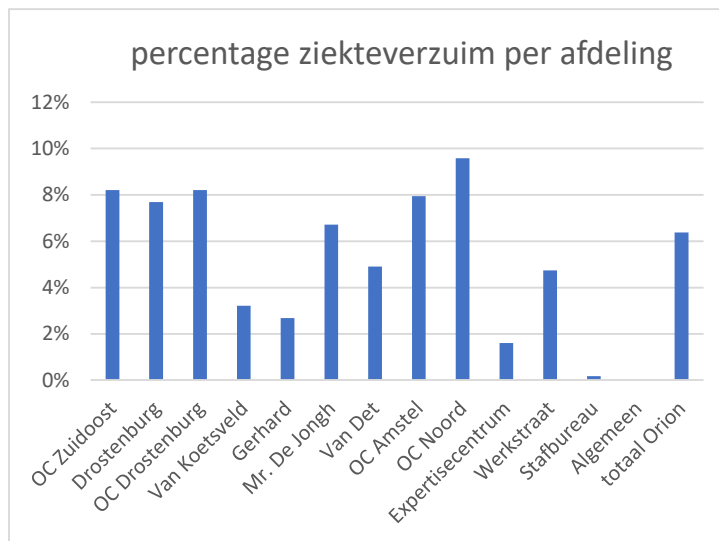
Sinds februari 2020 werkt Orion samen met de arbodienst Belastbaarheid.nu. De gesprekken worden uitgevoerd door een bedrijfsarts en een praktijkondersteuner bedrijfsarts. Ook worden er zogenaamde 3-gesprekken gehouden waarbij de praktijkondersteuner, de medewerker en de leidinggevende aanwezig zijn. De terugkoppelingen zijn meestal dezelfde dag nog in te zien door medewerker en leidinggevende. De lijnen zijn kort waardoor er snel geschakeld kan worden met betrekking tot welke acties genomen kunnen worden, gericht op mogelijkheden en terugkeer naar werk. De arbodienst wordt ook ingezet voor preventieve gesprekken. Op frequente basis houden we een enquête onder leidinggevenden en medewerkers die met de bedrijfsarts danwel de praktijkondersteuner bedrijfsarts te maken hebben gehad. Hiermee kunnen we waar wenselijk verbeteringen aanbrengen.

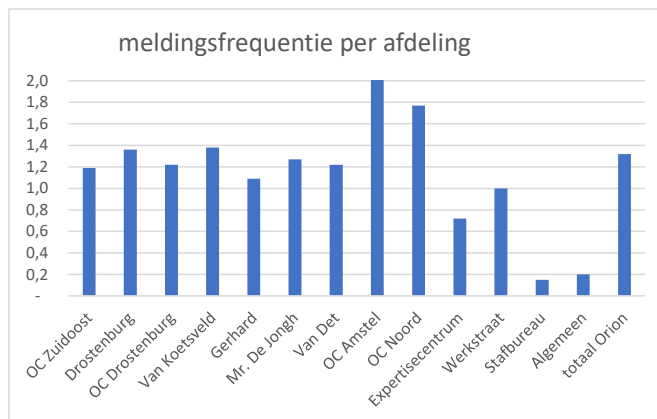
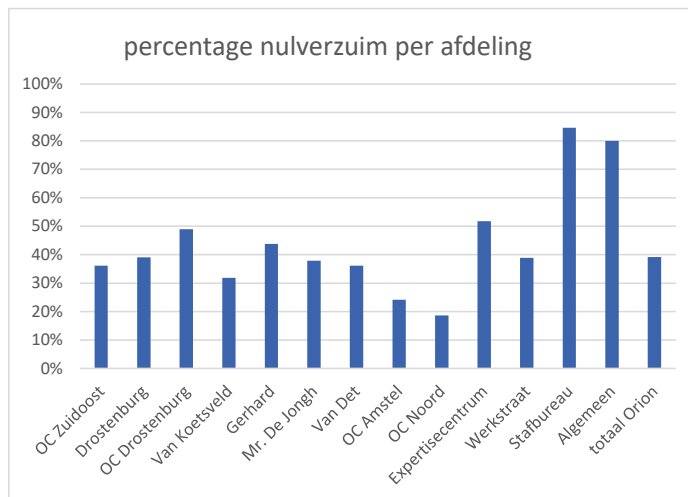
Het ziekteverzuimpercentage bij Orion was in 2025 iets lager dan het jaar daarvoor en is uitgekomen op 6,37%. Overzicht van het ziekteverzuimpercentage over de afgelopen 7 jaar:

2019 - 8,25%
 2020 - 5,95%
 2021 - 5,27%
 2022 - 6,77%
 2023 - 6,56%
 2024 - 6,46%
 2025 - 6,37%

Landelijk was het gemiddelde verzuim voor 2024 voor het speciaal (basis) onderwijs volgens de cijfers van DUO 7,2%. Het gemiddeld verzuim voor onderwijzend personeel was 7,0%, voor ondersteunend personeel 7,4%. Orion zit hier dus 0,74% onder. De landelijke cijfers over 2025 zijn nog niet gepubliceerd.

De verschillende ziekteverzuimcijfers voor Orion over 2025 zijn in de onderstaande grafieken weergegeven:





De verschillen in ziekteverzuim per afdeling hebben diverse oorzaken. Ook heeft een zieke medewerker in een klein team een ander effect op de cijfers dan een zieke medewerker in een groter team.

Bij Orion was het percentage nulverzuim (medewerkers die niet verzuimen) over 2025 39%, dit is gelijk aan 2024. Landelijk kwam het percentage nulverzuim in het speciaal (basis) onderwijs over 2024 uit op 40,2% voor het OP en 38,3% voor het OOP. Over 2025 zijn de cijfers nog niet bekend.

Om het percentage nulverzuim te verhogen en de verzuimduur of meldingsfrequentie te verlagen, staan we medewerkers preventief bij door de inzet van bedrijfsarts, praktijkondersteuner bedrijfsarts, coach, loopbaangesprekken, psycholoog, et cetera. Werkafspraken op maat (al dan niet tijdelijk) kunnen hierbij helpend zijn. Hiermee wordt getracht medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Door te denken en te praten in mogelijkheden, dragen we bij aan gezond (blijven) werken. Een goede samenwerking tussen leidinggevend en de arbodienst alsmede het overkoepelende verzuimbeleid binnen Orion draagt hieraan bij.

In 2023 is het inzetbaarheidsbeleid geïntroduceerd en met de teams besproken. Hierin wordt het bovenstaande beleid beschreven. Ook de brochure 'ik ben ziek, wat nu?' wordt geregeld gedeeld met de medewerkers en overhandigd aan nieuwe medewerkers.

In vrijwel alle teams wordt op regelmatige basis met elkaar gekeken naar het energieniveau in de school om energielekken te voorkomen en energiegevers te bevorderen. De methodiek die hiervoor gebruikt wordt is het Kopmanwiel (<http://www.kessels-smit.com/kopman>). Tevens zijn op alle scholen verschillende mooie initiatieven opgestart om samen sportactiviteiten op te pakken. Zo heeft Orion in 2025 wederom meegedaan aan de Dam-tot-Dam businessrun en -wandeling. En er wordt gebokst, gepadeld, gefitnesst, gebootcamped en worden er yogalessen gegeven op de scholen.

Bovenstaande zijn beleidsactiviteiten zijn curatief en preventief te noemen. Vóór preventie en curatie ligt

amplitie, en is gericht op het versterken van welzijn, werkgeluk en talentontwikkeling voor alle medewerkers, niet alleen de risicogroep. Het vergroot de inzetbaarheid proactief door in te zetten op positieve psychologie, werkplezier en persoonlijke groei, waardoor de noodzaak voor curatie afneemt.

Verzuimpercentage per categorie verzuimduur					
	0-8 dg	8-43 dg	43-366 dg	>366 dg	Totaal
2019	0,77%	0,69%	3,96%	2,83%	8,25%
2020	0,52%	0,42%	2,60%	2,42%	5,95%
2021	0,55%	0,54%	3,03%	1,14%	5,27%
2022	1,12%	0,89%	3,59%	1,17%	6,77%
2023	0,91%	0,61%	3,17%	1,87%	6,56%
2024	0,90%	0,63%	3,26%	1,68%	6,46%
2025	0,91%	0,57%	3,13%	1,76%	6,37%

De meeste ziekmeldingen betreffen het korte verzuim. Het lange en zeer lange verzuim bepalen echter 77% van het verzuimpercentage. Naar leeftijd zien we een bekend patroon in het onderwijs: met de leeftijd stijgt het ziekteverzuimpercentage. Ook de gemiddelde verzuimduur stijgt met de leeftijd; de meldingsfrequentie neemt daarentegen af met de stijging in leeftijd.

Uitkeringen na ontslag

Het onderwijs is eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet en middels de premie die schoolbesturen aan het Participatiefonds (Pf) betalen, worden de werkloosheidskosten collectief gedragen, mits voldaan wordt aan de complexe regelgeving van het Pf met navenante administratieve inspanningen.

Bij Orion is de instroom in de WW grotendeels te herleiden tot de tijdelijke aanstellingen die niet worden voortgezet, vaak doordat de leerlingendoelgroep niet passend is gebleken. Met een goede begeleiding voor nieuwe medewerkers kan er bij een dreigende uitstroom of een dreigend ontslag al vroeg een juiste doorstroom worden gestimuleerd. Verder is er extra aandacht voor duurzame inzetbaarheid en van-werk-naar-werktrajecten. De stap naar een andere baan is immers vaak gemakkelijker vanuit een werksituatie. Het Participatiefonds biedt ondersteuning om schoolbesturen op deze manier te helpen dit in hun organisatie te realiseren. Ook kunnen hier loopbaanbureaus voor worden ingeschakeld.

Per 1 augustus 2022 is het Participatiefonds gemoderniseerd. Er wordt nu meer ingezet op duurzame inzetbaarheid en de doelstelling is dat de administratieve lasten worden verminderd doordat het reglement is versimpeld. De versimpeling van de regels betekent onder meer dat een schoolbestuur standaard een eigen bijdrage van 50% van de werkloosheidskosten betaalt en dat 50% wordt vergoed vanuit het fonds. Dit geldt bij elk ontslag (einde dienstverband) dat tot werkloosheidskosten leidt. Een schoolbestuur hoeft hier verder geen vergoedingsverzoek voor in te dienen. Er zijn een aantal uitzonderingen; voldoet het ontslag aan een van de beëindigingsgronden in het reglement en voldoet het schoolbestuur aan de inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen, dan kan de werkgever een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%. In de volgende gevallen is dat van toepassing:

- Bedrijfseconomisch gronden via UWV of vaststellingsovereenkomst;
- Langdurige arbeidsongeschiktheid (ontslag via UWV);
- Ontbinding via kantonrechter;
- Niet verlengen van een tijdelijk contract van een vervanger of zij-instromer;
- Participatiebaan.

In 2025 zijn bij Orion zeven medewerkers in de WW gestroomd:

- na beëindiging van een tijdelijk dienstverband 3;
- na langdurige arbeidsongeschiktheid 2;
- door UWV onterecht toegekend, bezwaar loopt 2.

De eigen bijdrage die Orion in 2025 heeft betaald bedroeg bijna 18.215 euro en was ongeveer gelijk aan 2024.

Participatiebanen

In 2023 is in het sociaal akkoord afgesproken dat de sector overheid (centrale overheid, lokale overheid en semi-overheidsinstellingen zoals scholen) als geheel 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking heeft gecreëerd vóór januari 2024 (ten opzichte van het aantal banen op 1 januari 2013). Dit wordt de

banenafpraak genoemd. Het kabinet heeft besloten de huidige Wet Banenafpraak te vereenvoudigen. Het wetsvoorstel voor de vereenvoudiging van de Wet Banenafpraak is echter vertraagd.

Orion-breed moeten we met de huidige regelgeving ruim 17 participatiebanen van 25,5 uur realiseren. Bij een werkweek van 40 uur is dit iets minder dan 11 fte. De totale omvang van aanstellingen bij Orion die onder deze regeling vallen, omvat ultimo 2025 zes personen, totaal 7,53 fte (70 %).

Het gesprek hierover staat jaarlijks op de agenda van het directiebestuur. Hieruit kwam naar voren dat er wellicht meer medewerkers in het doelgroepenregister zouden kunnen vallen. Na een verkenning bleek helaas dat er voor een tweetal medewerkers geen registratie in het doelgroepenregister mogelijk is. Wel kiezen we ervoor om deze medewerkers met een ondersteuningsbehoefte en afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te houden, ondanks dat ze niet meetellen voor het quotum.

Participatiebanen kunnen ook interessant zijn voor onze leerlingen in het vso, denk bijvoorbeeld aan conciërgetaken. Hierbij zou instroom van een vast aantal van onze eigen leerlingen heel goed aansluiten. We zijn actief bezig om extra banen te creëren voor deze doelgroep. Ook kijken we of ze in aanmerking komen voor bestaande banen. Niet alleen omdat de wet dit vraagt, maar vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid én omdat het over onze leerlingen gaat die hiermee een plek op de arbeidsmarkt kunnen krijgen.

De contacten met de Gemeente Amsterdam voor een duurzame samenwerking is opgestart. Nu zijn er twee werknemers vanuit de gemeente gedetacheerd bij Orion-scholen.

Werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepenregister (participatiebanen), krijgen de arbeidsvoorwaarden zoals deze voor alle werknemers in de sector gelden. Zo krijgen zij net als andere werknemers een functiebeschrijving en de bijbehorende indeling in de salarisschaal en vallen zij in een functie zoals opgenomen in het functieboek.

VOG's

Vanaf 2024 is de controle op de VOG uit het Onderwijsaccountantsprotocol verwijderd. Ter vervanging is in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs opgenomen dat onderwijsinstellingen een VOG-rapportage in het bestuursverslag opnemen:

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	92	<5*	<5**
Nieuwe personen niet in loondienst	wordt nog niet centraal geregistreerd		

*) Hiervan één inval-klassenassistent van wie wel een stage-VOG aanwezig was.

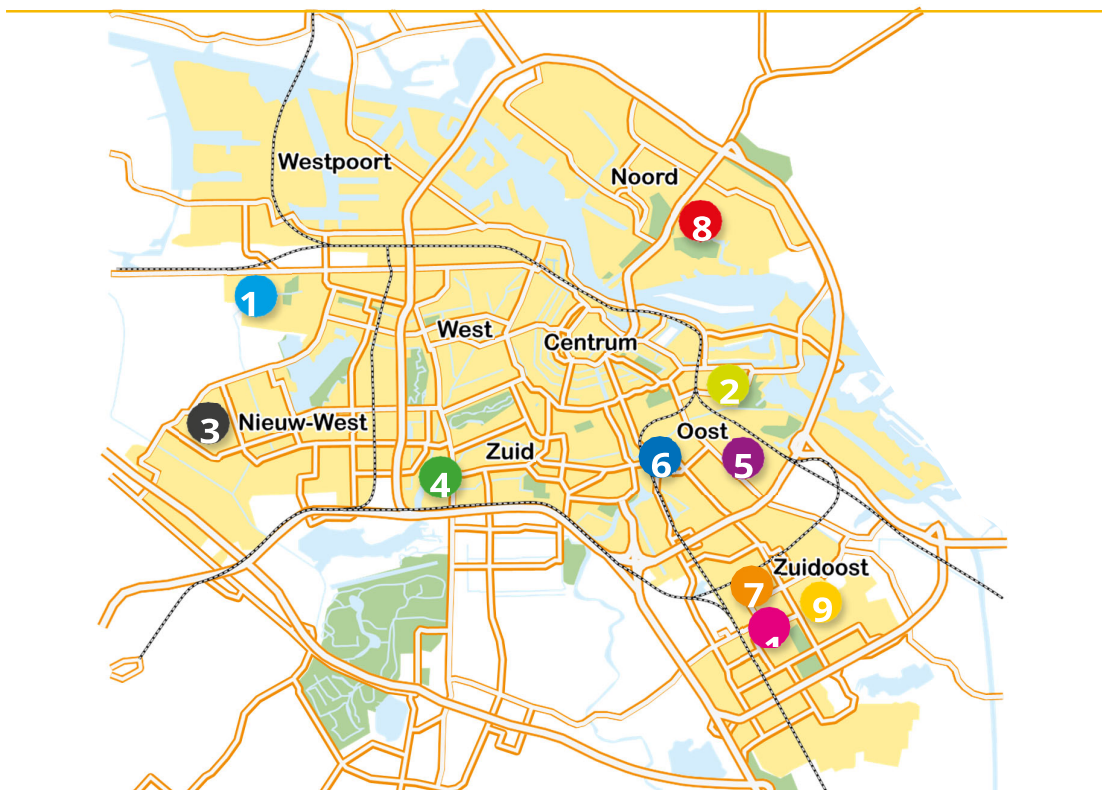
**) Het betreft medewerkers die in dienst kwamen en tegelijkertijd ook nog stagiaire waren, met een geldige stage-VOG. De andere niet aanwezige VOG betreft een Onderwijsondersteuner die tussen het sollicitatiegesprek en de eerste werkdag ziek is geworden en uiteindelijk geen dag heeft gewerkt.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

2.3 Huisvesting

Scholen

Op de plattegrond hieronder zijn de Orion-scholen aangegeven.



	Brin	School	Adres	Postcode	Huur/eigendom
1	20WV	Drostenburg	Drostenburg 1	1102 AM	Eigendom
2	20YC	Gerhardschool	Valentijnkade 61-62	1095 JL	Eigendom
3	20YD	Mr. De Jonghschool	Terpstraat 36	1069 TV	Eigendom
4	20YN	Van Detschool	Ijsbaanpad 7	1076 CV	Eigendom
5	20XV	Van Koetsveldschool	Archimedesplantsoen 98	1098 KB	Eigendom
6	21EJ	Orion College Amstel	Wibautstraat 220-222	1097 DN	Eigendom
7	20WW	Orion College Drostenburg	Drostenburg 5B	1102 AM	Eigendom
8	21EN	Orion College Noord	Beijerlandstraat 2	1025 NN	Eigendom
9	20WU	Orion College Zuidoost	Bijlmerdreef 1289-2	1103 TV	Huur
10	21EJ-01	OC Amstel - nevenvestiging UTA	Bok de Korverweg 4	1067 HR	Huur

Terug- en vooruitblik

Orion College Drostenburg

In 2025 zijn de entree en de hal van Orion College Drostenburg verbouwd. De renovatie van het vso-gedeelte is in 2025 opgeleverd, maar er zijn nog een aantal zaken die de aannemer in het voorjaar van 2026 zal afronden. De noodlokalen zijn afgebroken en de schoolpleinen en de omgeving van de school zijn opgeknapt c.q. vergroend.

Drostenburg so

Op de 1^e verdieping van Drostenburg is in 2025 een prachtige bibliotheek gerealiseerd en is de vergaderzaal verbouwd.

Vorbereidingskrediet Orion College Noord – renovatie en aanbouw

Orion heeft een vorbereidingskrediet 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 hebben onze plannen 1 februari 2026 ingediend 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 oorspronkelijke planning was medio 2025, maar daar komt nog wel een aantal jaar bij. 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 opknappwerkzaamheden 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.

Vorbereidingskrediet Mr. De Jonghschool - aanbouw

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 vorbereidingskrediet gekregen van de gemeente en hebben met een architect plannen gemaakt die we 1 februari 2026 hebben ingediend bij de gemeente.

Van Koetsveldschool

Het zwembad blijft een zorgenkindje. Het 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 Zuidoost

Het leerlingenaantal is in 2024 gegroeid en de school raakte overvol. Begin 2025 is het gelukt om extra ruimtes in het CEC-gebouw te huren in de gang die de school en het stafbureau met elkaar verbindt. Orion College Zuidoost heeft er 3 lokalen en een aantal kantoren bijgekregen, het stafbureau huurt drie extra (vergader)ruimtes en een mooie grote trainingsruimte. Ook het Expertisecentrum heeft een eigen kantoor gekregen.

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 so, 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 energieverspilling. 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 geïnventariseerd. 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.

2.4 Financieel beleid

Hoofdpijnen financieel beleid

In 2021 is het nieuwe strategische koersplan 2022-2025 geschreven. De begroting 2025 is opgesteld op basis van dit strategische beleidsplan. Het strategisch beleidsplan was samen met de realisatie van de begroting 2024 het uitgangspunt voor de begroting 2025-2029. De doelen uit het strategisch beleidsplan 2022-2025 zijn vertaald naar de schooljaarplannen van de verschillende scholen. Daarmee vormt de begroting de financiële vertaling per kalenderjaar van de gestelde strategische doelen. De totale begroting van de stichting wordt gevormd door de diverse schoolbegrotingen en de bovenschoolse begroting. Elke schooldirecteur stelt een eigen begroting op waarin rekening wordt gehouden met de keuzes die de school wil gaan maken. De bestuurder heeft de ingediende schoolbegrotingen besproken met de schooldirecteuren en de controller. De schooldirecteuren hebben hun eigen begroting besproken met hun MR, en de bestuurder heeft de totale begroting met de GMR en de Raad van Toezicht besproken.

Treasury

Het beleid van Orion ten aanzien van belenen en beleggen is vastgelegd in het treasurystatuut. Het beleid is conform het voorschrift belenen en beleggen van het ministerie. In 2025 is het treasurybeleid conform het financieel beleidsplan van Orion uitgevoerd. Een belangrijk uitgangspunt van het treasurybeleid is dat Orion te allen tijde moet kunnen beschikken over voldoende financiële middelen om aan haar verplichtingen te kunnen voldoen. Orion had gedurende de verslagperiode geen beleggingen en leningen; ook wordt er geen gebruik gemaakt van derivaten.

Liquiditeitspositie einde jaar	2024	2025	Mutatie t.o.v. 2024
Kasgeld	0,63	-	-1
Schatkistbankieren	10.758	5.704	-5.053
Bunq Bank	27	49	22
Rekening courant *)	146	205	59
Totaal	10.931	5.958	-4.973
Ontwikkeling eind 2024 = 100%	100%	55%	

De afname van de liquiditeit wordt met name verklaard doordat in 2025 uitgaven zijn gedaan waarvoor in voorgaande jaren subsidies zijn ontvangen, zoals verbetering basisvaardigheden en NPO-middelen. Daarnaast zijn uitgaven geweest voor de aanpassingen van Drostenburg vso en uitbreiding OC Drostenburg waarvoor deels al bouwkrediet was ontvangen in 2024. In het verslagjaar 2025 zijn geen liquiditeitsproblemen geweest.

Inkoop

In 2025 is een aanbesteding schoonmaak opgestart. De verwachting is dat in juni 2026 de nieuwe overeenkomst wordt geformaliseerd. Eind 2025 is samen met de zeven andere besturen van de Federatie openbaar primair onderwijs een traject opgestart om het inkoopbeleid van de acht stichtingen te verbeteren. Er is een bureau ingehuurd die dit begeleidt.

Allocatie middelen

De uitgangspunten voor de verdeling van de middelen worden jaarlijks voorafgaand aan het begrotingsproces zo nodig geactualiseerd en bijgesteld. Deze uitgangspunten worden vervolgens besproken met de schooldirecteuren, de GMR en de Raad van Toezicht. Op hoofdpijnen worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De lumpsumfinanciering wordt op schoolniveau geboekt;
- Van bovenstaande bekostiging werd in 2025 11% afgedragen voor bijdrage staf en algemeen, risico & innovatie, en ziektevervang (solidariteitsbijdrage voor vervanging langdurig zieken); scholen krijgen hieruit budget voor extra formatie ter vervanging van langdurig zieken;
- De rijksvergoedingen voor leerlingen met een ernstig meervoudige beperking worden op schoolniveau geboekt;
- Subsidies worden op schoolniveau geboekt;
- De middelen vanuit de samenwerkingsverbanden worden op schoolniveau geboekt;
- Loonkosten worden op schoolniveau beheerd;
- Werkdrukmiddelen worden op schoolniveau ingezet; en
- De bijdrage van de vso-scholen voor de Orion Werkstraat wordt op basis van een bedrag per leerling berekend.

In 2025 bedroegen de bovenschoolse kosten € 6.716K. Dit betreffen alle kosten van de kostenplaatsen Algemeen en Stafbureau zoals Orion-brede scholing, bovenschoolse projecten (bijvoorbeeld vinden, boeien en binden personeel),

dotatie aan de onderhoudsvoorziening, de bezetting van het stafbureau, de kosten voor het administratiekantoor, verzekeringskosten, advieskosten, juridische kosten en arbo-kosten. Daarnaast zijn in 2025 voor het eerst alle baten en lasten met betrekking tot de Arbeidsmarkttoelage NPO op Algemeen geboekt; de lasten hiervan bedroegen totaal € 1.482K.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Om onderwijsachterstanden te bestrijden heeft Orion extra personele bekostiging ontvangen voor leerlingen die tot een culturele minderheid behoren, de zogenaamde cumi-leerlingen. Deze middelen (minus de bovenschoolse afdracht) worden ingezet op de scholen waarvoor ze worden ontvangen. De scholen bepalen zelf waarvoor de middelen worden ingezet. De middelen worden voornamelijk ingezet voor extra ondersteuning in de groepen.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

De interne beheersing van risico's en het controlesysteem van Orion is vormgegeven in de planning & controlcyclus. In 2021 is het document geactualiseerd, voorjaar 2026 is een nieuw actualisatietraject gestart.

Bij Orion worden verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie neergelegd. Iedere schooldirecteur stelt zijn eigen begroting op en is ook verantwoordelijk voor zijn eigen begroting. Voor de financiële verantwoording van de scholen wordt gebruik gemaakt van een managementinformatiesysteem met een verantwoordingsapp waarmee elke schooldirecteur zijn actuele financiële situatie maandelijks kan monitoren en op basis daarvan kan bijsturen. Ook de bestuurder heeft inzage in de exploitatie per school en kan op basis daarvan tot bijsturing komen. Middels het managementinformatiesysteem is er zowel op school- als op stichtingsniveau een actueel inzicht van de financiële situatie beschikbaar.

Vier keer per jaar bespreekt de bestuurder de financiële situatie per school met de desbetreffende schooldirecteur in de zogenaamde kwartaalgesprekken. Drie keer per jaar legt de bestuurder verantwoording af over de actuele stand van zaken aan de Raad van Toezicht, waarbij tevens een toelichting wordt gegeven op het verwachte resultaat van het lopende kalenderjaar en over de ontwikkeling van de risico's en de eventueel getroffen beheersingsmaatregelen. Deze periodieke verantwoording stelt de Raad van Toezicht in staat het toezicht op een goede wijze inhoud te geven.

Risico's en risicobeheersing

De risicoanalyse is gericht op het signaleren en beoordelen van risico's en de financiële impact van deze risico's. Deze wordt gebruikt om middellange beleidskeuzes 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 beheersingsmaatregelen op risico's en verkleint daarmee de kans niet tijdig te kunnen inspelen op tegenslagen.

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

Scores t.b.v. berekening benodigd eigen vermogen ter afdekking van kwantificeerbare 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)		Percentage 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% hiervan benodigd voor het weerstandsvermogen.

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

Benodigd voor niet kwantificeerbare risico's		
Percentage van totale baten	Minimale score restrisico's	Maximale 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

In het jaarplan bij de begroting 2026 zijn de risico's geactualiseerd en nader toegelicht. Deze risicomatrix is besproken met de schooldirecteuren, de GMR en de Raad van Toezicht.

Vanuit deze risicomatrix zijn geen kwantificeerbare risico's geconstateerd. De totaalscore aan niet-kwantificeerbare komt uit op 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 grootste niet-kwantificeerbare risico's is het wegvallen van een functionaris op een sleutelpositie. Beheersingsmaatregel: strategisch personeelsbeleid, het inzichtelijk maken van agenda's en de wijze van planning van sleutelfiguren, en een back-up afspreken.

Voor de bepaling van het benodigde weerstandsvermogen zijn nog twee elementen van belang: investeringsbehoefte en voorfinanciering. De investeringsbehoefte wordt berekend op basis van de aanschafwaarde van de bestaande activa welke nog een boekwaarde hebben, waarna gekeken wordt wat het verwachte gemiddelde investeringsbedrag per jaar is. Bij de begroting 2026 is de investeringsbehoefte bepaald op € 1.214K. Voor de voorfinanciering van bijvoorbeeld projecten en cao-stijgingen houdt Orion bij de bepaling van het benodigde weerstandsvermogen rekening met 1% van de totale baten; dit komt in 2026 neer op € 602K. Het totale benodigde weerstandvermogen komt daarmee in 2026 op ruim 4,8 miljoen euro.

Verantwoording financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële stand van zaken bij Orion. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in leerlingaantallen en fte's in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van Orion aan bod.

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Leerlingen regulier	1.384	1.409	1.456	1.463	1.465	1.470	1.470
Leerlingen Experimenteerregeling	9	46	67	67	67	67	67
Totaal	1.393	1.455	1.523	1.530	1.532	1.537	1.537

De stijging in 2025 ten opzichte van 2024, en die van 2026 ten opzichte van 2025 wordt voor een groot deel veroorzaakt doordat leerlingen zijn ingeschreven in het kader van de Experimenteerregeling. Het totaal aantal leerlingen stijgt de komende jaren omdat ouders gebruik maken van het leerrecht voor hun kind. De stijging is vooral te zien in de cluster 3 so-scholen en in de onderwijzorggroepen (OZG's) die we in het reguliere basisonderwijs aan het opstarten zijn.

In de begroting is te zien dat de stijging van de leerlingenaantallen in de cluster-3-scholen nog verder doorzet met uiteindelijk 1.537 leerlingen op 1 februari 2030. Het is op dit moment echter nog niet in te schatten wat de ingeslagen weg naar inclusief onderwijs zal doen met de leerlingaantallen in onze eigen scholen.

Aantal FTE	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Bestuur / management	17,4	17,9	19,1	19,7	19,7	19,7	19,7
Onderwijzend personeel	199,4	204,6	210,2	207,5	207,3	207,3	207,8
Ondersteunend personeel	200,8	214,8	209,0	195,7	194,1	194,0	194,0
Totaal fte	417,5	437,3	438,3	422,9	421,0	421,0	421,5

In 2025 is het aantal fte ten opzichte van 2024 gestegen door een toename van het leerlingaantal en omdat er meer medewerkers in opleiding waren. In de huidige formatie is tijdelijk extra formatie opgenomen om medewerkers op te leiden, zodat zij in de komende jaren de collega's die met pensioen gaan kunnen opvolgen. Door nu te investeren in opleiding en kennisoverdracht borgen we continuïteit in de uitvoering van onze werkzaamheden en voorkomen we toekomstige knelpunten in de personeelsbezetting. Deze aanpak zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers voldoende tijd krijgen om kennis en ervaring op te doen voordat zij de verantwoordelijkheden volledig overnemen. Tot en met 2029 gaat het in totaal om 40 medewerkers die de komende jaren met pensioen gaan, ruim 31 fte.

De daling van de begrote formatie 2026 ten opzichte van 2025 heeft vooral te maken met medewerkers die met pensioen gaan en waarvoor de opvolger al in de huidige formatie is opgenomen. De verwachting is dat eind 2027 de formatie weer in lijn is met de benodigde formatie.

Inhuur wordt tot een minimum beperkt. Het gaat om inhuur van de verzuimcoördinator, de functionaris gegevensbescherming, de ambtelijk secretaris van de GMR en de inhuur van een enkele zzp'er of student op een aantal scholen. Er zijn Orion-scholen die een taakstelling hebben gekregen (vacaturestop) omdat het resultaat van hun schoolbegroting te negatief uitkwam. Vanaf 2027 lopen de vacatures op omdat er medewerkers de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd hoeft 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).

3.2 Baten, lasten en balans

Baten en lasten

Staat van baten en lasten

x € 1.000	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030	Verschil 2025 t.o.v. begroting	Verschil 2025 t.o.v. 2024
Baten										
Rijksbijdragen	47.429	47.983	50.940	51.328	54.505	54.478	54.506	54.654	2.957	3.511
Overige overheids-bijdragen en subsidies	2.073	1.962	2.788	1.906	1.697	1.649	1.081	1.081	826	714
Overige baten	3.870	4.839	5.167	6.983	6.698	6.704	6.709	6.713	328	1.297
Totaal baten	53.372	54.784	58.894	60.217	62.900	62.831	62.296	62.448	4.110	5.522
Lasten										
Personeelslasten	44.779	46.734	47.913	49.829	51.126	51.310	51.008	51.376	1.178	3.134
Afschrijvingen	997	1.197	1.166	1.360	1.368	1.364	1.340	1.262	-30	169
Huisvestings-lasten	3.594	3.560	3.698	3.793	3.793	3.897	3.870	3.872	137	104
Overige lasten	5.459	4.323	5.550	5.582	6.098	6.098	6.109	6.080	1.226	91
Totaal lasten	54.829	55.815	58.326	60.564	62.386	62.669	62.328	62.590	2.511	3.498
Saldo	-1.456	-1.031	568	-347	514	162	-31	-142	1.599	2.024
Saldo financiële baten en lasten	420	300	578	120	120	120	120	120	278	159
Totaal resultaat	-1.037	-731	1.146	-227	634	282	89	-22	1.877	2.183

Meerjarenbegroting

De bekostigingssystematiek voor scholen in het primair onderwijs is met ingang van 2023 vereenvoudigd. Het ministerie heeft aangegeven dat deze operatie op macroniveau budget-neutraal is, maar wel tot herverdeellecten tussen schoolbesturen leidt. Het herverdelen van de budgetten gaat niet in een keer maar wordt uitgesmeerd over vier jaar. Orion is er in het nieuwe bekostigingsstelsel ruim zeven ton op achteruit gegaan. In 2025 is € 206.400 overgangsbekostiging ontvangen. In 2026 is de volledige impact van het nieuwe stelsel verwerkt.

Genormaliseerd resultaat 2025

In het resultaat van 2025 zijn eenmalige/ bijzondere posten opgenomen: bestede bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs (-/- €543.000) en baten OCW bekostiging augustus tot en met december 2022 (€ 2.593.500). Het resultaat is exclusief bovenstaande posten circa € 905.000 negatief.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het Nationaal Programma Onderwijs is er voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Op basis van een schoolscan, opgenomen in het bestaande format van het schoolverslagjaarplan, hebben de scholen een koppeling gemaakt tussen de gedefinieerde beleidsdoelen en de interventies die beschreven staan op de menukaart van de overheid. Het schoolverslagjaarplan is door de scholen besproken met de schoolteams, de MR-en en de leerlingenraden. De MR-en van de scholen hebben instemming verleend aan het schoolverslagjaarplan en daarmee ook met de uitvoering van de NPO-programma's. Ook is hiermee de onderbouwing gegeven voor de gekozen interventies en de bijbehorende financiële inzet.

De schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben de Orion-scholen in totaal ruim 4 miljoen euro NPO-subsidie ontvangen. De bestedingstermijn is verlengd tot en met schooljaar 2024-2025. De meeste scholen hebben daarom hun NPO-begroting herzien en over één of twee extra schooljaren uitgesmeerd.

In 2025 hebben de scholen € 543K van de NPO-reserve besteed. Hiervan ging 20% (€ 106K) naar inhuur van personeel. Ook in 2025 zijn geen NPO-middelen bovenschools ingezet. Eind 2025 is de bestemmingsreserve NPO nihil.

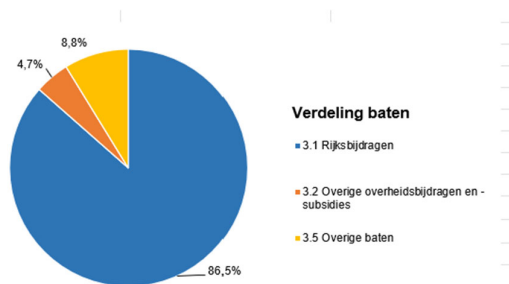
Belangrijkste verschillen van het resultaat in 2025 t.o.v. de begroting

Het exploitatieresultaat 2025 bedraagt circa € 1.146.000 positief. In de begroting werd uitgegaan van een resultaat van € 731.000 negatief. Het positieve resultaat van 2025 ten opzichte van de begroting wordt voor een groot deel veroorzaakt door de opgenomen baten voor nog te ontvangen lumpsumbekostiging 2022. Hier staan deels hogere salariskosten tegenover door extra formatie om medewerkers op te leiden. Na de zomer was er 20 fte meer personeel in dienst dan begroot. Scholen hebben de opdracht gekregen om per schooljaar 2026-2027 weer op hun gewone niveau te zitten qua fte's. Ook zijn er maatregelen genomen om het personeelsbestand beter te monitoren, onder andere door middel van maandelijkse rapportages op fte- en euroniveau.

Baten

Zoals uit de volgende grafiek blijkt, is Orion in belangrijke mate, te weten ongeveer 91%, afhankelijk van de overheid (ministerie en gemeente). De opbrengsten bestaan grotendeels uit de rijksbijdragen vanuit OCW (86,5%). Bij de inkomsten van de overheid speelt het aantal leerlingen een belangrijke rol. Doordat de inkomsten afhankelijk zijn van het aantal leerlingen en omdat de kosten op korte termijn voor een groot deel niet te beïnvloeden zijn, is het belangrijk de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de gaten te houden. Bij leerlingkrimp moeten tijdig noodzakelijke maatregelen genomen worden, hier is bij Orion echter geen sprake van.

De realisatie van de totale baten is 7,5% hoger dan de begroting.



De **rijksbijdragen** bestaan uit rijksbijdragen OCW, overige subsidies OCW en groeibekostiging vanuit samenwerkingsverbanden. De rijksbijdragen komen 6,2% hoger uit dan de begroting. De hogere baten betreft voornamelijk:

- Baten voor nog te ontvangen bekostiging OCW augustus tot en met december 2022 (€ 2.593.500);
- Normaanpassingen OCW ter dekking van de nieuwe CAO per 1 november 2025 (circa € 751.000);
- Lagere subsidie Arbeidsmarkttoelage NPO € 585.000, doordat OCW een nieuwe selectie van scholen heeft toegepast voor de arbeidsmarkttoelage 2025. Hier staan lagere kosten tegenover.
- Hogere subsidie School en Omgeving € 296.000 Hier staan ook hogere kosten tegenover
- Lagere groeibekostiging vanuit samenwerkingsverbanden (€ 56.000).

De **overige overheidsbijdragen en subsidies** zijn ook hoger dan begroot. De hogere baten betreft voornamelijk:

- Subsidie voor schoolmaaltijden;
- Subsidie zij-instromers;
- Hogere Amsterdamse toelage. Deze was begroot tot en met schooljaar 2024-2025. In de realisatie is ook voor schooljaar 2025-2026 Amsterdamse toelage toegekend.

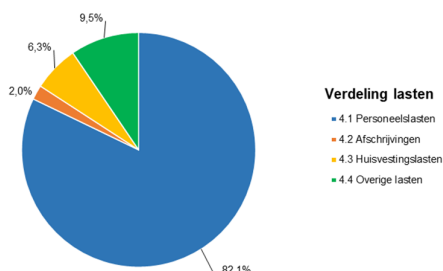
Tegenover deze subsidies staan ook hogere kosten.

De **overige baten** zijn 6,8% hoger dan begroot. Dit betreft met name aanvullende baten voor de onderwijszorggroepen bij Drostenburg en de van Koetsveldschool.

Lasten

Zoals uit de volgende grafiek blijkt, bestaan de lasten van de stichting in belangrijke mate, te weten ongeveer 82%, uit personeelslasten.

De realisatie van de totale lasten is 4,5% hoger dan begroot.



De **personele lasten** bestaan vooral uit salariskosten (91,2%). De personele lasten zijn 2,5% hoger dan begroot. De hogere lasten betreffen voornamelijk:

- De gemiddelde personeelslast (GPL) is hoger dan begroot door het onderhandelaarsakkoord cao po en hogere toelages. Vanaf 1 november 2025 zijn de cao-lonen met 4,6% verhoogd. De Amsterdamse toelage is hoger dan begroot, doordat in de begroting rekening was gehouden met Amsterdamse toelage tot en met schooljaar 2024-2025. In de realisatie is ook voor augustus-december 2025 Amsterdamse toelage uitgekeerd (ongeveer € 200.000). Tegenover de hogere Amsterdamse toelage staan aanvullende baten. Als gevolg van de lagere subsidie voor de Arbeidsmarkttoelage NPO door de toepassing van een nieuwe selectie van scholen, zijn de bijbehorende kosten Arbeidsmarkttoelage NPO ook lager (circa € 585.000 lager dan begroot).
- Ten tijde van het opstellen van de meerjarenbegroting was er nog geen nieuwe cao, daarom is voor de begroting uitgegaan van de destijds geldende cao.
- De netto formatieve inzet is 14 fte hoger dan begroot door inzet op extra groepen als gevolg van een toename van het leerlingenaantal en meer medewerkers in opleiding.
- De kosten van ouderschapsverlof (betaald en onbetaald) liggen hoger dan begroot. Er is meer gebruik gemaakt van deze regelingen.
- Er is meer personeel ingehuurd dan begroot. Er wordt geen personeel ingehuurd via uitzendbureaus. Inhuur

betreft inhuur zzp'ers en inhuur van bijvoorbeeld Sports & Behaviour. Hier staan deels lagere kosten eigen personeel tegenover.

- De scholingskosten zijn hoger dan begroot door meer opleidingskosten van zij-instromers.
- Hogere dotatie aan de voorziening jubilea. De hogere dotatie is het gevolg van de cao-stijging in 2025 en het feit dat er meer fte's vast in dienst waren op peildatum 31 december 2025.
- In 2025 is € 324.500 onttrokken aan de voorziening voor langdurig zieke medewerkers. In 2025 is de dotatie voor verwachte salariskosten in 2026 van zieke medewerkers ultimo 2025 € 233.800.
- In 2025 is € 39.300 gedoteerd aan de voorziening duurzame inzetbaarheid, doordat meer medewerkers zijn gaan sparen voor duurzame inzetbaarheid.

De **afschrijvingslasten** zijn 2,5% lager dan begroot doordat er investeringen later zijn uitgevoerd dan begroot.

De **huisvestingslasten** zijn 3,9% hoger dan begroot. Deze kosten bestaan vooral uit schoonmaakkosten (28,1%), energie en water (23,5%), dagelijks onderhoud (22,9%) en de dotatie aan de onderhoudsvoorziening (14,7%). De werkelijke dotatie aan de voorziening groot onderhoud is verhoogd op basis van een geactualiseerd meerjarenonderhoudsplan. Hierin is onder andere rekening gehouden met een prijsindexatie. De schoonmaakkosten zijn hoger door prijsstijgingen en extra schoonmaak tijdens de openingstijden van de scholen. Daarnaast zijn niet begrote kosten voor interne verhuizingen en interieurbeplanting gerealiseerd.

De **overige lasten** zijn 28,4% hoger dan begroot. Dit betreft voornamelijk kosten ten laste van de subsidie LBVSO (€ 170.000) en verrekening van de Experimenteerregeling 2025 Drostenburg so (6 leerlingen TLV hoog, € 209.000). Hier zijn ook aanvullende baten voor ontvangen. De advieskosten voor de uitbreiding en renovatie van Orion College Drostenburg voorgaande jaren zijn gecorrigeerd in 2025.

Orion maakt gebruik van schatkistbankieren. In 2025 heeft Orion een rentevergoeding ontvangen over het positieve saldo op de rekening courant. Door een rentedaling zijn de rentebaten lager dan begroot (-/- € 138.000).

Belangrijkste verschillen van het resultaat in 2025 ten opzichte van 2024

Baten

De realisatie van de totale baten ligt 10,3% hoger dan in het kalenderjaar 2024.

De **rijksbijdragen** zijn 7,4% hoger dan in het kalenderjaar 2024. De rijksbijdrage is in 2025 hoger door de baten voor nog te ontvangen bekostiging OCW 2022 en indexering van de lumpsum 2025 voor het compenseren van de cao-verhoging. De subsidie verbetering basisvaardigheden liep tot en met juli 2025, waardoor de baten verbetering basisvaardigheden lager zijn in 2025. Hier staan in 2025 aanvullende subsidies voor brugfunctionaris en school en omgeving tegenover.

De **overige overheidsbijdragen** zijn 34,5% hoger dan in het kalenderjaar 2025. De hogere baten 2025 betreft met name subsidie gezonde school en onderwijszorggroepen, waar ook hogere kosten tegenover staan.

De **overige baten** zijn 33,5% hoger dan in het kalenderjaar 2024. De hogere baten 2025 betreft met name hogere volumebekostiging en hogere baten voor onderwijszorggroepen.

Lasten

De realisatie van de totale lasten ligt 6,4% hoger dan in het kalenderjaar 2024.

De **personele lasten** zijn per saldo 7,0% hoger dan in het kalenderjaar 2024. In 2025 is meer formatie ingezet door toename van leerlingen op diverse scholen en meer medewerkers in opleiding. De gemiddelde personeelslast is hoger door de cao-stijging in 2025. Daarnaast zijn in 2025 de dotaties aan de personele voorzieningen hoger dan in 2024.

De **afschrijvingslasten** zijn 17% hoger dan in kalenderjaar 2024. Dit betreft met name de afschrijvingen op ict en de afschrijvingen op de interne opknapbeurten van de scholen.

De **huisvestingslasten** zijn 2,9% hoger dan in kalenderjaar 2024. Het verschil met kalenderjaar 2024 wordt vooral veroorzaakt door interne verhuizingen en interieurbeplanting in 2025.

De **overige lasten** zijn 1,7% hoger dan in het kalenderjaar 2024. De hogere overige lasten betreft voornamelijk verrekening van de Experimenteerregeling Drostenburg so en hogere kosten voor licenties methoden in 2025.

Ontwikkelingen meerjarenbegroting

Aan de meerjarenbegroting liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag:

- De meerjarenbegroting is uitgewerkt tot en met kalenderjaar 2030. Deze is opgesteld met inachtneming van de ambities uit de strategische koers.
- 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.
- De afdracht van de scholen voor de kosten van staf en algemeen, innovatie en ziektevervanging

(solidariteitsbijdrage voor vervanging van langdurig zieken) binnen Orion was in 2025 11% en is vanaf 2026 12%.

- In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met het onderhandelaarsakkoord 2025 en de geadviseerde indexaties voor de verwachte loonkosten 2027 en bijbehorende indexatie van de bekostiging OCW. Bij de overige kosten wordt in principe geen rekening gehouden met inflatie en prijsstijgingen. Uitgangspunt is dat 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. Orion vindt dat onderwijsgeld niet op de plank moet blijven liggen. Daarom 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 wil blijven investeren in goed en excellent onderwijs voor alle leerlingen in Amsterdam en omgeving.

Zoals eerder gezegd is Orion in hoge mate afhankelijk van de overheid en het overheidsbeleid. De onvoorspelbaarheid hiervan kan ook invloed hebben op de uitwerking van de meerjarenbegroting. In de meerjarenbegroting 2026-2030 is dit nader toegelicht.

Balans

Balans in meerjarig perspectief

x € 1.000	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Activa							
Vaste activa							
Materiële vaste activa	10.755	11.865	11.606	11.289	10.468	9.522	8.601
Totaal vaste activa	10.755	11.865	11.606	11.289	10.468	9.522	8.601
Vlottende activa							
Vorderingen	1.494	4.921	2.438	2.662	2.656	2.612	2.624
Liquide middelen	10.931	5.958	9.171	10.817	12.312	13.569	14.966
Totaal vlottende activa	12.424	10.879	11.609	13.479	14.968	16.181	17.591
Totaal activa	23.179	22.744	23.215	24.768	25.437	25.703	26.192
PASSIVA							
Eigen vermogen							
Algemene reserve	5.638	7.527	7.299	7.933	8.216	8.304	8.282
Bestemmingsreserves	943	200	200	200	200	200	200
Totaal eigen vermogen	6.581	7.727	7.499	8.133	8.416	8.504	8.482
Voorzieningen	6.467	6.465	6.921	7.604	7.961	8.185	8.685
Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	10.132	8.552	8.794	9.030	9.060	9.013	9.024
Totaal passiva	23.179	22.744	23.215	24.768	25.437	25.703	26.192

Investerings (x € 1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Gebouwen en terreinen	1.102	895	391	405	-	-	-
Inventaris kort	207	528	146	50	46	30	10
Inventaris lang	467	496	160	135	25	10	15
ICT kort	326	336	277	244	308	219	85
ICT lang	283	253	76	198	136	120	212
Leermiddelen	20	31	52	21	29	15	19
Totaal investeringen	2.405	2.538	1.102	1.052	544	394	341
MVA in uitvoering	1.137	-262	-	-	-	-	-

MVA in uitvoering is saldo van investering en desinvestering.

OCW-vordering

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolorganisaties door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, was dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek ongeveer 93% voor het schooljaar 2022-2023.

Schoolbesturen in het primair onderwijs werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor onze schoolorganisatie neer op €2,2 mln (exclusief € 0,4 mln wettelijke rente). Dit bedrag is als vordering op de balans per 31 december 2025 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor de schoolorganisatie slechts 'een boekhoud-technische correctie [is] aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging'. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties.

Orion heeft met 231 andere schoolorganisaties, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister waren het volgens Orion waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom heeft Orion gezamenlijk met 221 andere schoolorganisaties beroep bij de rechtbank Midden-Nederland ingesteld tegen de beslissing op bezwaar van de minister.

De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. In september 2025 vond de zitting plaats. Op 25 maart 2026 heeft de Raad van State (RvS) uitspraak gedaan wat betreft de "Vordering OCW". Zoals bekend heeft de RvS de schoolbesturen gelijk gegeven. OCW zal alsnog de 7,12% bekostiging moeten betalen, plus wettelijke rente. De werkgroep Onderwijs van de Raad voor de Jaarverslaglegging heeft de uitspraak gekwalificeerd als een gebeurtenis die na balansdatum andere informatie geeft over de feitelijke positie op balansdatum, en dat als de jaarrekening nog niet is opgemaakt, deze vordering inclusief de wettelijke rente ultimo 2025 alsnog in de balans per 31 december 2025 moet worden opgenomen.

De belangrijkste mutaties in de balansposten in het verslagjaar ten opzichte van het vorige kalenderjaar zijn:

- Het merendeel van de materiële vaste activa bestaat uit inventaris en apparatuur (64%) en gebouwen en terreinen (35%). Dit betreft voornamelijk ict (chromebooks, tablets en touchscreens) en meubilair. Daarnaast is 35% geïnvesteerd in gebouwen. Dit betreft voornamelijk pimpen van de scholen en duurzaamheidsinvesteringen. De toename van de materiële activa is het gevolg van het feit dat in 2025 de afschrijvingen lager zijn dan de investeringen.
- Per 31 december 2025 is een vordering op het Ministerie van OCW opgenomen in verband met de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek. Deze vordering is gebaseerd op de uitspraak van de rechtbank waarin is bepaald dat OCW tot uitkering aan Orion dient over te gaan.
- De afname van de liquide middelen in 2025 is met name het gevolg van de investeringen in uitbreiding en renovatie van het Drostenburg-complex, de inzet van NPO-middelen en de inzet van de subsidie basisvaardigheden waarvan de inkomsten al in eerdere jaren zijn ontvangen. Daarnaast is in 2025 extra geïnvesteerd in het opleiden van medewerkers.
- In 2025 is er € 543.700 gedoteerd aan de voorziening groot onderhoud en is er circa € 517.700 aan onttrokken. De onttrekking betreft onder andere vervangen (nood)verlichting, schilderwerk en renovatiewerkzaamheden OC Drostenburg.
- Voor de kosten van jubileumuitkeringen van het personeel in geval van een 25-jarig of 40-jarig dienstverband binnen het onderwijs is een voorziening opgenomen. De voorziening wordt opgebouwd voor het personeel dat op peildatum 31-12-2025 vast in dienst is. In 2025 is aan deze voorziening ongeveer € 68.900 gedoteerd en € 43.900 onttrokken.
- Per saldo is in 2025 € 39.300 gedoteerd aan de voorziening duurzame inzetbaarheid.
- In 2025 is € 324.500 onttrokken en € 233.800 gedoteerd aan de voorziening langdurig zieken. Deze voorziening is voor de dekking van de kosten van zieke werknemers ultimo 202,5 die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Algemene reserve

Het eigen vermogen is opgebouwd uit een algemene reserve en een bestemmingsreserve.

Bestemmingsreserve

De bestemmingsreserve van Orion bestaat uit tweeonderdelen:

- Innovatiefonds: In 2025 is € 200.000 onttrokken aan het innovatiefonds voor financiering traumasensitief onderwijs en aanpak thuiszitters.
- NPO: In 2025 is € 543.000 onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO. Eind 2025 is de bestemmingsreserve NPO nihil.

Resultaatbestemming

Na verwerking van eerdergenoemde beslissingen omtrent het exploitatieresultaat is de samenstelling van het eigen vermogen als volgt:

Eigen vermogen (x € 1.000)	31-12-24	Onttrekking '25	Dotatie '25	31-12-25
Totaal algemene reserve	5.638	-	1.889	7.527
Bestemmingsreserve				
NPO	543	-543		-
Innovatiefonds	400	-200	-	200
Totaal bestemmingsreserve	943	-743	-	200
Totaal EV	6.581	-743	1.889	7.727

Voor een meer uitgebreide toelichting op de balans wordt verwezen naar de jaarrekening.

De belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbalans zijn:

- De resultaten van de meerjarenbegroting zijn in het eigen vermogen verwerkt.
- In de materiële vaste activa zijn de investeringen en de afschrijvingen voor de komende jaren verwerkt. 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 (respectievelijk warmtepomp en aanpassingen aan het zwembad). In 2027 is ook rekening gehouden met duurzaamheidsinvesteringen (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.
- In 2026 is rekening gehouden met ontvangst vordering OCW 2022.
- De hoogte van de voorziening onderhoud is gebaseerd op het geplande onderhoud aan de schoolgebouwen in de komende jaren. Over de gehele periode is de jaarlijkse dotatie van ongeveer € 700.000 toereikend om het geplande onderhoud uit te voeren.
- Orion heeft geen langlopende schulden.
- Er worden geen grote veranderingen verwacht in de financieringsstructuur van Orion. De financiële middelen bestaan voornamelijk uit publieke middelen en dit zal in de toekomst ook zo blijven.
- In 2026 wil Orion weer een gedeelte van het innovatiefonds inzetten voor het Expertisecentrum Orion. De aanpak van de Amsterdamse thuiszittersproblematiek po en vo en de verdere ontwikkeling van het traumasensitief onderwijs vragen ons inziens een investering om extra personeel in te kunnen zetten.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030	Signalering/ norm
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen)/ Totaal vermogen	56,3%	62,4%	62,1%	63,5%	64,4%	64,9%	65,5%	Ondergrens: < 30%
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	1,2	1,3	1,3	1,5	1,7	1,8	1,9	Ondergrens: <0,5
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten	12,2%	13,0%	12,4%	12,9%	13,4%	13,6%	13,6%	< 5%
Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten) * 100%	-1,9%	1,9%	-0,4%	1,0%	0,4%	0,1%	0,0%	Afhankelijk van de financiële positie



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

Solvabiliteit

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 62,4% is het eigen vermogen ruim voldoende om de organisatie in geval van opheffing in staat te stellen aan haar verplichtingen te voldoen.

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 signaleringsgrens van de inspectie van 0,50 voor het funderend onderwijs. De liquiditeitsratio is in lijn met voorgaand boekjaar. Met een liquiditeitsratio van 1,3 is Orion in staat om aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. Naar verwachting blijft de liquiditeitsratio in 2026 stabiel.

Weerstandvermogen

Het kengetal van het weerstandvermogen wordt steeds belangrijker. Het geeft aan in welke mate Orion in staat is om onverwachte risico's met een financiële impact op te vangen. Het kengetal wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. In 2025 is het weerstandvermogen gestegen door het positieve exploitatieresultaat. Het weerstandvermogen blijft boven de signaleringsgrens (5%) van de Inspectie van het Onderwijs.

Rentabiliteit

De rentabiliteit is hier opgevat als marge op de totale baten. Een negatieve waarde wijst erop dat de lasten hoger zijn dan de baten. De norm voor de rentabiliteit is >0%. Dit betekent dat als de (bestemmings)reserves worden aangesproken, de norm niet wordt gehaald. Een te hoge positieve waarde duidt erop dat de middelen onvoldoende worden ingezet in het jaar dat ze zijn ontvangen. Het resultaat inclusief rentebaten is in 2025 positief.

Samenvatting vermogenspositie

Orion heeft kalenderjaar 2025 afgesloten met een positief resultaat. Gelet op de in 2025 vastgestelde liquiditeit en solvabiliteit kan worden gesteld dat Orion financieel gezond is en in voldoende mate in staat is om in de toekomst eventuele financiële tegenvallers op te vangen.

Reservepositie

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

Signaleringswaarde (x € 1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2025
Normatief Publiek Vermogen	12.266	13.597
Feitelijk Publiek Vermogen	6.581	7.727
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	-	-

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Momenteel is de ratio van het eigen vermogen van Orion 0,57 en daarmee lager dan de signaleringswaarde van het Ministerie.

Bijlage A

Jaarverslag van de Raad van Toezicht

In 2025 was de Raad van Toezicht als volgt samengesteld:

Naam	Functie	2025 van/tot	Commissie	Termijn tot	(Neven)functie(s)
Niels van Tent	voorzitter	tot 1 juli	lid remuneratiecommissie	n.v.t.	- Partner Ebbinge BV; - Lid RvC UvA Minds; - Voorzitter RvC Zorg voor Zuid
René Peeters	lid	tot 1 juli	lid kwaliteitscommissie	n.v.t.	- Zelfstandig adviseur (Opmaat en Groei); - Onbezoldigd voorzitter hoofdbestuur Humanitas; - Secretaris D66 afdeling Almere
Krishna Taneja	lid voorzitter	tot 1 juli vanaf 1 juli	voorzitter remuneratiecommissie; lid kwaliteitscommissie lid remuneratiecommissie	13 november 2028 (2e termijn)	- Directeur Veiligheidsregio Noord Holland Noord; - Lid RvT Pro Persona; - Lid RvT CentraM; - Lid Algemeen Bestuur Peetersschool (tot 1 september 2025); - Lid RvT Cardea;
Herke Elbers	lid	gehele jaar vanaf 1 juli	lid auditcommissie voorzitter remuneratiecommissie	13 november 2028 (2e termijn)	- Directeur Veiligheid bij de Gemeente Den Haag; - Lid RvC Recreatie Noord-Holland; tot 13 mei 2025 - Bestuurslid Stichting Ringeling-Ravoo; - Voorzitter RvT HVO Querido
Adnan Tekin	lid	gehele jaar	voorzitter kwaliteitscommissie	13 november 2028 (2e termijn)	- Voorzitter MBO-Raad; - Duo-voorzitter SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven); - Lid bestuur MIND Us; - Lid RvT Stichting Serhat; - RvC adviesbureau Lysias; - Lid RvT Stichting Agora;
Vera Luijendijk	lid	gehele jaar	voorzitter auditcommissie	19 juli 2027 (1e termijn)	- Directeur-Eigenaar WaardeV.O.L advies, bestuur en toezicht; - Lid RvT Stichting Nationaal Warmtefonds I en II; - Lid Toetsingscommissie Anton Jurgens Fonds; - Lid RvC Woonstad Rotterdam; - Lid RvC Havenbedrijf Moerdijk N.V.; - Lid RvC Cyclus N.V.; - Lid RvC Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland- Noord
Arnold Jonk	lid	vanaf 1 augustus	lid kwaliteitscommissie	8 oktober 2029 (1e termijn)	- Voorzitter Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie - Lid RvT Stichting Leerkracht

Orion als voorloper

Orion heeft een ijzersterke positie in de stad. Vanuit een basis waarin de kwaliteit van het onderwijs, een goede bedrijfsvoering en plezier in het werk de ingrediënten zijn. Gepassioneerd werken alle medewerkers samen met ouders aan de toekomst van onze leerlingen en aan de ontwikkeling van alle kinderen in Amsterdam. We snappen tegelijkertijd dat de omgeving van Orion complex is en dat er grote uitdagingen zijn. We zijn trots op wat Orion bereikt en waar Orion voor staat.

Orion streeft naar onderwijs dat zo nabij mogelijk geboden wordt, in de eigen buurt. Het groeien van de leerlingaantallen is geen doel, integendeel. Door het delen van de expertise van Orion met het reguliere onderwijs is het streven de leerlingen niet te 'verplaatsen'. In de praktijk ziet de raad de twee bewegingen zich nadrukkelijk voortzetten: 1) toename van het aantal kinderen in het speciaal onderwijs en 2) toenemende vraag om inzet van de expertise van Orion buiten de Orion-scholen. Alle bij Orion betrokkenen, ook de raad, agendeert deze bewegingen op vele en diverse tafels. Belangrijk voor deze missie is dat de medewerkers van Orion zich gewaardeerd voelen en dat de arbeidsomgeving prettig is. We zijn blij dat we op dit vlak goed scoren. De ontwikkeling van kinderen is gebaat bij tevreden medewerkers. Het onderwijs biedt een mooi, relevant en impactvol beroep.

Uiteraard zijn het tekort op de arbeidsmarkt, de (politieke) ontwikkeling en het systeem onderdeel van het gesprek geweest, ook in de noodzakelijke veranderingen die nodig zijn. We hebben dit nog meer gekoppeld aan gesprekken in de raad over de strategische bewegingen, zeker met het oog op een nieuwe koersplanperiode vanaf 2026. Regelmatig is ook de veiligheidsproblematiek aan de orde geweest. De kinderen van Amsterdam moeten onderwijs krijgen in een veilige omgeving.

Toezichtkader

De raad volgt de statuten en het toezichtkader van Orion en tevens de Code Goed Bestuur van de PO-Raad; deze is in juni 2025 vervangen door de Governancecode funderend onderwijs. De raad hanteert bij zijn opdracht tot toezicht het principe van meerzijdige informatievoorziening en gebruikt verschillende informatiebronnen en parameters. Allereerst ontvangt de raad het strategisch meerjarenbeleidsplan, het jaarplan inclusief de begroting, en de vier-, acht- en tienmaandsrapportage. In de rapportages worden de cijfers toegelicht, afwijkingen gemotiveerd en de context van de cijfers beschreven. Ook wordt gerapporteerd over onder meer verzuim, leerlingaantallen, formatie, financiële cijfers, stand van zaken met betrekking tot de gestelde doelen in het jaarplan, en de actuele ontwikkelingen en de stappen die Orion daarin zet of wil zetten.

Daarnaast neemt de raad deel aan de thematafels die Orion organiseert voor de RvT, GMR, directeuren en staf als ontmoetingsplek voor de toezichthoudende organen. In 2025 is er één thematafelbijeenkomst geweest. Deze had als thema "de toekomst van Orion" en werd verzorgd door Yvonne van Mastwijk en de trendwatchers van Rozenbrood. De leden van de raad leggen schoolbezoeken af, alleen of in tweetallen.

We werken aan de hand van onze toezichtvisie. Een beknopte, heldere, *principle based* visie, met tien principes op basis waarvan de raad toezicht houdt. De toezichtvisie is gepubliceerd op de website van Orion.

Stabiele samenstelling

In de zomer van 2025 liep de tweede termijn van Niels van Tent en René Peeters af. De Raad heeft het besluit genomen om in aantal terug te gaan van zes naar vijf leden en Arnold Jonk te benoemen als 5e lid. Dit is gebeurd per 1 augustus 2025 met instemming van de gemeenteraad van Amsterdam. Na het vertrek van Niels van Tent is Krishna Taneja benoemd tot nieuwe voorzitter.

Organisatievorm

Er wordt binnen Orion gewerkt volgens het Raad van Toezicht model. Hierdoor is er een duidelijke scheiding tussen toezicht en bestuur. De raad fungeert als werkgever, toezichthouder en sparringpartner voor de bestuurder. Alle leden van de raad ontvangen een vergoeding, deze heeft de raad vastgesteld op 40% van de maximale bezoldiging volgens de WNT.

Werkwijze

De raad kent de volgende commissies: remuneratie, audit en kwaliteit.

De remuneratiecommissie heeft het jaargesprek gevoerd met de bestuurder. Zoals gebruikelijk is dit schriftelijk voorbereid door de bestuurder, onder andere door middel van een 360 graden feedback. Terugkerende thema's zijn voortgang op de doelstellingen, relatiebeheer, strategie en positionering, het gebruiken van de leden van de raad, de behoefte aan ondersteuning en deskundigheidsbevordering/ professionalisering en de bezoldiging. Daarnaast heeft de remuneratiecommissie met de bestuurder tweemaal gereflecteerd op Orion als werkgever en andere HR-aspecten, zoals de ontwikkeling van het management.

De kwaliteitscommissie is in 2025 driemaal bijeen geweest. In de eerste vergadering zijn onder meer het leerrecht in het kader van de experimenteerregeling besproken, plus de overgang vso-mbo. De tweede bijeenkomst stond voor een groot deel in het teken van de resultaten van de tevredenheidsonderzoeken en ook het data-landschap en data-

ondersteund werken stond op de agenda. In de laatste bijeenkomst zijn de nieuwe Governancecode funderend onderwijs en het toezichtkader aan bod gekomen.

De auditcommissie heeft in 2025 de vaste onderdelen uit de planning en controlcyclus besproken: vier, acht- en tienmaandsrapportage, bestuursformatieplan, accountantsverslag, jaarrekening, managementletter, jaarplan et cetera. Orion heeft de tekenend accountant binnen Flynth gewisseld. De vertrekkende accountant heeft in de auditcommissie nog een workshop frauderisico's gegeven. Vanaf de zomer is veel aandacht uitgegaan naar de begrotingsoverschrijdingen, de genomen en te nemen beheersmaatregelen en de monitoring daarvan en meerdere besprekingen over de benodigde structurele versterking van de controlfunctie binnen Orion.

Zo ziet de Raad van Toezicht toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen die Orion heeft verkregen op grond van de Wet op de Expertisecentra.

Een afvaardiging van de raad neemt deel aan een jaarlijkse bijeenkomst van het Breed Bestuurlijk Overleg, een overleg voor en van raden van toezicht van onderwijsinstellingen in het po in Amsterdam, en ook aan die van het OSVO voor het vo. Een afvaardiging van de raad spreekt jaarlijks met de Amsterdamse wethouder Onderwijs en diens ambtelijke collega's. De raad hanteert zoals gezegd het principe van meervoudige informatievoorziening. De auditcommissie spreekt tweemaal per jaar met de accountant; bij de bespreking van de managementletter en bij de afronding van het bestuursverslag en de jaarrekening.

De raad van toezicht als klankbord

Natuurlijk zijn er ook onderwerpen waarbij de bestuurder de individuele leden heeft gebruikt als klankbord. Voorbeelden hiervan zijn dilemma's in samenwerking, toegang tot het netwerk van RvT-leden, en casuïstiek (met name op het gebied van veiligheid en governance).

Professionalisering

De leden van de raad hechten waarde aan ontwikkelen en leren. Enerzijds is dit gericht op de rol van toezichthouder, anderzijds op de specifieke ontwikkelingen in het speciaal onderwijs. De individuele leden zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. In februari 2025 heeft de jaarlijkse zelfevaluatie plaatsgevonden dit maal aan de hand van het boekje *Reflecteren voor commissarissen en toezichthouders* van Yvonne Burger en Carla van der Weerd-Norder. Het bevat verschillende onderwerpen waar een RvT rekening mee moet houden, zoals expertise, kennis en ervaring, de kwaliteit van de interactie, en onafhankelijkheid, zoals conflicterende nevenfuncties of andere vormen van belangenverstrengeling.

Het kalenderjaar 2025

De raad heeft de volgende activiteiten ondernomen:

- Vier reguliere vergaderingen plus agendacommissie;
- Zelfevaluatie;
- Toptafel over inclusie, georganiseerd door de scheidende leden Niels van Tent en René Peeters;
- Jaargesprek met de bestuurder (remuneratie);
- Schoolbezoeken: alle leden hebben een of meerdere scholen bezocht;
- Eén thematafelbijeenkomst;
- Vier reguliere auditcommissievergaderingen en twee extra vergaderingen;
- Drie kwaliteitscommissievergaderingen;
- Twee remuneratiecommissievergaderingen;

De volgende thema's zijn aan de orde geweest:

- Actualiteit strategische koers;
- Aanpak lerarentekort;
- Veiligheid op de scholen;
- Vernetwerkte samenwerking;
- Kwaliteitsbeleid;
- Onderzoek naar intensievere samenwerking met Kolom
- Jaarrekening 2024 (goedgekeurd);
- Jaarplan/ begroting 2026 (goedgekeurd);
- De wisseling van de tekenend accountant binnen Flynth;
- De begrotingsoverschrijdingen, de beheersmaatregelen en de benodigde versterking van de controlfunctie;
- Doelstelling schoolbezoeken;
- Uitkomst tevredenheidsonderzoek;
- Vertrek 2 leden RvT;
- Aanstelling nieuw lid RvT;
- Aanstelling nieuwe voorzitter;
- Regeerprogramma onderwijs;
- Overgang vso-mbo;

- Belangenverstrengeling;
- Onderwijsregio's.

Bijlage B

Jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

In 2025 was de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad als volgt samengesteld:

SO	Personeelsgeleding	Oudergeleding
Drostenburg	Tabbe Buijs duo met Frank Docter	Tessa Schoenmakers
Van Koetsveldschool	Laurien Schoonhoven duo met José van Cutsem tot 1 augustus en Mariam el Bouchaibi vanaf 1 augustus	Vacature
Mr. De Jonghschool	Sebastiaan Alting van Geusau	Vacature
Gerhardschool	Anneleen van der Kolk	Abdelghani Boufdam tot 1 augustus Nadege Tillier vanaf 1 augustus
Van Detschool	Anne Oud	Marjolein van Mierlo tot 1 augustus, Margot van den Heuvel vanaf 1 augustus
VSO	Personeelsgeleding	Oudergeleding
Orion College Noord	Jack de Jong	Vacature
Orion College Zuidoost	Lucie van Meijeren	Maureen Tuinfort
Orion College Amstel	Ruth-An Kleberg vanaf december 2025	Vacature
Orion College Drostenburg	Arjan van der Kleut	Nicolienne Papenburg
Voorzitter	Sebastiaan Alting van Geusau	
Ambtelijk secretaris	Pauline Goossens	
Agendacommissie	Sebastiaan Alting van Geusau, Pauline Goossens Marjolein van Mierlo, tot 1 augustus, Nicolienne Papenburg vanaf 1 augustus Annette van der Poel, Peter van Wingerden	
Commissie financiën	Lucie van Meijeren, Anne Oud	
Commissie personele zaken	Maureen Tuinfort, Tabbe Buijs, Frank Docter	
Commissie PR	Nicolienne Papenburg, Arjan van der Kleut, Laurien Schoonhoven	

Vergaderingen in 2025

In 2025 kwam de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad 6 keer met het bestuur bijeen. Daarnaast zijn er verschillende overlegmomenten in commissieverband geweest, zoals bijvoorbeeld over het jaarplan, de begroting en het formatieplan.

De belangrijkste onderwerpen die in de GMR zijn besproken in 2025 – in min of meer chronologische volgorde:

- Resultatemonitoring burgerschapsonderwijs;
- Scholing;

- Reiskostenvergoeding;
- Regeling stagiaires;
- Onderhandelaarsakkoord cao 2024-2025;
- Regeerprogramma onderwijs;
- Reglement GMR
- Jaarplan en begroting 2025;
- Beloning ondersteuners met groepsverantwoordelijkheid;
- Verkenning/ haalbaarheidsonderzoek versterking samenwerking Kolom-Orion;
- Jaarrooster 2025-2026;
- Werving nieuw RvT lid;
- Zittingstermijn leden GMR;
- Amsterdams rapport over discriminatie en achterstelling;
- Meerjarenbestuursformatieplan 2025-2029;
- Digitale geletterdheid;
- Professionalisering en duurzame inzetbaarheid;
- Werkverdelingsplan;
- Klokkenluidersregeling;
- Jaarverslag 2024;
- Viermaandsrapportage;
- Notitie BHV;
- Arbeidsmarkttoelage NPO;
- Notitie BHV.

Deskundigheidsbevordering

In 2025 werd in samenwerking met de VOO (Vereniging Openbaar Onderwijs) scholing georganiseerd voor de GMR- en MR-leden. Door het inzetten van verschillende trainingen vindt er zowel kennisontwikkeling plaats over medezeggenschap in het algemeen als op specifieke thema's. Om de instroom tot de MR en GMR te bevorderen is voor nieuwe leden van de MR en GMR een startpakket ontwikkeld, bestaande uit een handboek en een brochure. Enerzijds hopen wij hiermee een soepele *onboarding* te bewerkstelligen, anderzijds geeft het document handvatten ten aanzien van de rol als toezichthouder, regels en afspraken.

In 2025 is er één thematafelbijeenkomst geweest met de raad van toezicht, de directeuren, stafbureau medewerkers en de GMR. Deze had als thema "de toekomst van Orion" en werd verzorgd door Yvonne van Mastwijk en de trendwatchers van Rozenbrood.

Verdere terugblik op 2025

Het lerarentekort bleef net als in 2024 ook in 2025 een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast besteden zowel de GMR als de bestuurder met regelmaat aandacht aan de openstaande vacatures in de GMR.

Een doorlopende ontwikkeling is het onderzoek naar verdere samenwerking tussen Orion en Kolom. In 2025 zijn hier de eerste stappen in gezet. Ook de GMR is in dit kader geïnterviewd door een externe organisatie. Op basis van de conclusies uit het onderzoek vindt er een diepere uitwerking plaats om hier meer vorm aan te geven waar de GMR bij betrokken blijft.

De GMR onderstreept het belang van scholing en korte communicatielijnen met de MR-en en de Raad van Toezicht. Scholing en gezamenlijke themabijeenkomsten worden daarom in 2026 voortgezet.

Een volledig jaaroverzicht 2025 is te verkrijgen bij de ambtelijk secretaris van de GMR, Pauline Goossens, p.goossens@orion.nl.

Namens de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, Sebastiaan Alting van Geusau

Bijlage C

Nevenfuncties en verbonden partijen

Nevenfuncties bestuurder

Annette van der Poel is ook voorzitter van het bestuur van het Jeugdfonds Sport & Cultuur Amsterdam en was tot 1 juni 2025 voorzitter van het bestuur van Stichting Jeugdtandverzorging Amsterdam.

Verbonden partijen

Orion beschouwt als verbonden partijen:

- Samenwerkingsverband PO Amsterdam-Diemen
- Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen
- Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam
- Vereniging A'DAM Onderwijs

Stichting Orion

Jaarverslag 2025

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	Pagina
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	72
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2025	73
Staat van baten en lasten over 2025	75
Kasstroomoverzicht	76
Toelichting behorende bij de jaarrekening	77
Grondslagen	77
Toelichting op de balans per 31 december 2025	83
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	84
Gebeurtenissen na balansdatum	84
Model G. Overzicht doelsubsidies OCW	87
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025	89
Overzicht verbonden partijen	92
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	93
Gegevens over de rechtspersoon	95
Bestemming van het resultaat	96
Overige gegevens	
Controleverklaring	97

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

<u>Kengetallen</u>	<u>2025</u>	<u>2024</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	2%	-2%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, maar kleiner dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75. Totale baten groter dan 25 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,5.	1,27	1,23
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	34,0%	28,4%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	62,4%	56,3%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Eigen vermogen / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	13,1%	12,2%
<u>Ratio bovenmatig eigen vermogen</u> <i>Publiek eigen vermogen / Signaleringswaarde</i>	0,57	0,54
Aantal leerlingen per teldatum (t-1)	1.393	1.412
Gemiddeld aantal FTE	437,27	417,51
<u>Personeelskosten per FTE</u>	109.573	107.251

Jaarrekening

A.1.1 Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2025	31 december 2024
1.2	Materiële vaste activa	11.864.617	10.755.050
	Totaal vaste activa	11.864.617	10.755.050
1.5	Vorderingen	4.921.001	1.493.640
1.7	Liquide middelen	5.957.968	10.930.515
	Totaal vlottende activa	10.878.970	12.424.155
	Totaal activa	22.743.586	23.179.205

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2025

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.	Baten			
3.1	Rijksbijdrage OCW	50.939.769	47.983.114	47.429.176
3.2	Overige overheidsbijdragen	2.787.668	1.961.835	2.073.199
3.5	Overige baten	<u>5.166.659</u>	<u>4.838.785</u>	<u>3.869.969</u>
	Totaal baten	58.894.095	54.783.734	53.372.344
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	47.912.582	46.734.477	44.778.922
4.2	Afschrijvingen	1.166.419	1.196.740	997.290
4.3	Huisvestingslasten	3.697.827	3.560.341	3.593.752
4.4	Overige lasten	<u>5.549.628</u>	<u>4.323.438</u>	<u>5.458.833</u>
	Totaal lasten	<u>58.326.456</u>	<u>55.814.996</u>	<u>54.828.797</u>
	Saldo baten en lasten	567.639	1.031.263-	1.456.453-
5	Financiële baten	578.320	300.000	419.801
	Netto resultaat	<u><u>1.145.960</u></u>	<u><u>731.263-</u></u>	<u><u>1.036.652-</u></u>

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat voor financiële baten en lasten	567.639	1.456.453-
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	1.166.419	997.290
- Mutaties voorzieningen	2.086-	426.381
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	3.427.361-	240.727
- Kortlopende schulden	1.579.492-	1.904.170
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	3.274.880-	2.112.114
Ontvangen interest	578.320	419.927
Betaalde interest	-	126-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.696.560-	2.531.915
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	2.275.986-	3.542.426-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	2.275.986-	3.542.426-
Mutatie liquide middelen	4.972.546-	1.010.511-
Beginstand liquide middelen	10.930.515	11.941.026
Mutatie liquide middelen	4.972.546-	1.010.511-
Eindstand liquide middelen	5.957.968	10.930.515

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Stichting Orion bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen en de Beleidsregels toepassing WNT) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vergelijking met voorgaand jaar:

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Schattingen:

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

De genoemde bedragen, voor zover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de onderwijsorganisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening groot onderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: €1000

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

- Gebouwen 2,5% van de aanschafwaarde
- Groot onderhoud 5% en 10% van de aanschafwaarde
- Duurzaamheid 5% en 10% en 20% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- Inventaris 5% en 10% van de aanschafwaarde
- ICT 16,7% en 25% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 12,5% van de aanschafwaarde

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen wordt weergegeven na resultaatbestemming.

Algemene reserve

De Algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserve NPO

Het Ministerie van OCW heeft onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs een subsidie beschikbaar gesteld voor het herstel van het onderwijs en het compenseren van onderwijsachterstanden als gevolg van de coronacrisis. De bekostiging wordt als lumpsum bekostiging ontvangen en verantwoord. De bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs is gevormd uit de nog niet bestede middelen van deze subsidie.

Overige reserve (innovatiefonds)

Het innovatiefonds is een fonds voor de innovatie.

Voorzieningen

Voorzieningen worden, voor zover niet anders vermeld, opgenomen tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Bij het komen tot deze beste schatting wordt rekening gehouden met de risico's en onzekerheden die onvermijdelijk samenhangen met vele gebeurtenissen en omstandigheden. Voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen worden opgenomen tegen de berekende contante waarde van de toekomstige kasstromen rekening houdend met een disconteringsvoet. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten ter zake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is gewaardeerd tegen het gemiddelde bedrag per fte van het voorgaande jaar. Is er sprake van een cao-aanpassing, dan wordt dit verdisconteerd. De totaalberekening wordt gemaakt op basis van de fte's ultimo boekjaar. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is bepaald o.b.v. het geschatte bedrag per onderhoudscomponent. Als stopjaar wordt de datum uit het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente gehanteerd met een margeopslag van een aantal jaar ivm de looptijd van de besluitvorming rond vervanging/renovatie. Periodiek wordt de planning geactualiseerd en geïndexeerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. De looptijd van de MJOP waarborgt dat alle componenten minstens één keer voorkomen in de voorziening. In het meerjarenonderhoudsplan zijn componenten opgenomen die naar verwachting niet zullen leiden tot uitstroom van middelen. In de voorziening zijn deze componenten daarom niet meegenomen. Dit betreffen componenten met veelal een lange onderhoudscyclus zoals kozijnen, leidingen/afvoer, bepaalde dakafwerkingen, terreinafwerking en sanitaire voorzieningen. Het meerjarenonderhoudsplan is opgesteld met een tijdshorizon van 40 jaar, conditiemeting 3 waarbij de financiële vertaling van het meerjarenonderhoudsplan beleidsrijk is gemaakt door middel van stopjaren welke per pand zijn bepaald.

In de voorzieningsberekening is een schattingswijziging toegepast. Dit betreft het doorvoeren van een prijsindexatie, aanpassingen van stopjaren en updates en verschuivingen in de onderhoudsplanning. Het effect op de dotatie in het boekjaar is €54.899. Het effect op de totale looptijd van het MJOP is €998.447.

De voorziening voor langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces. De voorziening is nominaal gewaardeerd.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs worden, gezien er beperkt tot geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, geacht gelijk te zijn aan de nominale waarde. Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen, waaronder de (geormerkte) subsidies OCW en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 118,3% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering' en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) Rijksbijdrage OCW, overige OCW-subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen.

De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-normatieve OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar van toekenning betrekking heeft, volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Normatieve OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor per balansdatum nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht, worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidie OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Normatieve OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruitontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet-bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen.

Overige overheidsbijdragen en –subsidies

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder verhuur, detachering, sponsoring, schenking, ouderbijdragen en overig) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat regulier onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het jaar zijn gespreid.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bestuur. Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van personeelsbetalingen worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd.

Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (CAO en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2025

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

		Aanschaf- waarde per 31 december 2024	Afschrijvingen tot en met 31 december 2024	Boekwaarde per 31 december 2024	Mutaties 2025				Aanschaf- waarde per 31 december 2025	Afschrijvingen tot en met 31 december 2025	Boekwaarde per 31 december 2025
					Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1	Gebouwen en terreinen	5.028.862	656.818-	4.372.045	894.531	0	262.053-	0-	5.923.393	918.871-	5.004.522
1.2.2	Inventaris en apparatuur	12.049.914	7.042.888-	5.007.027	1.612.801	0	850.276-	0-	13.662.715	7.893.163-	5.769.552
1.2.3	Overige vaste bedrijfsmiddelen	1.026.159	807.669-	218.490	30.731	0-	54.090-	0	1.056.890	861.759-	195.130
1.2.4	MVA in uitvoering en vooruitbetalingen	1.157.489	-	1.157.489	895.412	1.157.489-	-	-	895.412	-	895.412
Materiële vaste activa		19.262.424	8.507.374-	10.755.050	3.433.475	1.157.489-	1.166.419-	0-	21.538.410	9.673.794-	11.864.617

Schoolgebouwen zijn in juridisch eigendom van het bestuur. Het economisch eigendom ligt bij de gemeente.

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT-middelen.

Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

1.5	Vorderingen		
		31 december 2025	31 december 2024
1.5.1	Debiteuren	484.341	529.655
1.5.2	Vorderingen OCW Deze vordering heeft met name betrekking op de vordering OCW aug-dec 2022.	2.593.474	-
1.5.6	Overige overheden	898.759	310.592
1.5.7	Overige vorderingen	51.920	36.073
	<i>Overige overlopende activa</i>	<i>892.507</i>	<i>617.319</i>
1.5.8	Overlopende activa	892.507	617.319
	Totaal Vorderingen	4.921.001	1.493.639

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7	Liquide middelen		
		31 december 2025	31 december 2024
1.7.2	Banken	5.957.968	10.930.515
		5.957.968	10.930.515

2.1	Eigen vermogen				
			Mutaties 2025		
		Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
2.1.1	Algemene reserve	5.638.167	1.888.691	-	7.526.858
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	942.731	742.731-	-	200.000
		6.580.898	1.145.960	-	7.726.858

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

			Mutaties 2025		
		Boekwaarde per 31 december 2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2025
	Bestemmingsreserve NPO	542.731	542.731-	-	-
	Overige reserve	400.000	200.000-	-	200.000
		942.731	742.731-	-	200.000

2.1T-1 Eigen vermogen (vergelijkende cijfers vorig jaar)

		Mutaties 2024			
	Boekwaarde per 31 december 2023	Mutatie Eigen Vermogen per 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
2.1.1T-1 Algemene reserve	5.960.024	-	321.857-	-	5.638.167
2.1.2T-1 Bestemmingsreserve publiek	1.657.527	-	714.796-	-	942.731
	7.617.551	-	1.036.653-	-	6.580.898

Toelichting Bestemmingsreserve publiek (vergelijkende cijfers vorig jaar):

		Mutaties 2024		
	Boekwaarde per 31 december 2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2024
Personele reserve	213.261	213.261-	-	-
Bestemmingsreserve NPO	1.044.266	501.535-	-	542.731
Overige reserve	400.000	-	-	400.000
	1.657.527	714.796-	-	942.731

2.2 Voorzieningen

		Mutaties 2025						
		Boekwaarde per 31 december 2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2025	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1	Personeel	539.798	341.919	370.004-	-	511.713	226.911	284.802
	Jubilea	231.218	68.881	43.918-	-	256.181	10.641	245.540
	Duurzame inzetbaarheid	86.499	39.262	-	-	125.761	86.499	39.262
	Langdurig Zieken	220.475	233.776	324.480-	-	129.771	129.771	-
	Overig personeel	1.606	-	1.606-	-	-	-	-
2.2.3	Overige voorzieningen	5.926.895	543.695	517.695-	-	5.952.895	569.655	5.383.240
	Onderhoud	5.926.895	543.695	517.695-	-	5.952.895	569.655	5.383.240
		6.466.693	885.614	887.699-	-	6.464.608	796.566	5.668.042

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2025	31 december 2024
2.4.3	Crediteuren	1.452.791	1.826.629
2.4.7.1	Loonheffing	2.567.769	2.591.541
2.4.7.2	Omzetbelasting	0	1.792
2.4.7.3	Premies sociale verzekeringen	24.556	41.214
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	2.592.325	2.634.547
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	614.850	539.295
2.4.9	Overige kortlopende schulden	153.656	34.381
2.4.10.2	Vooruit ontvangen subsidies OCW geormerkt Het saldo van deze post wordt gespecificeerd in Model G, doelsubsidies OCW onder G2 A en G2 B.	474.444	-
2.4.10.4	Vooruitontvangen termijnen OCW niet geormerkt	422.180	660.134
2.4.10.5	Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld	1.504.885	1.381.237
2.4.10.8	Overlopende passiva algemeen	894.683	549.465
2.4.10.8	Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente	0	1.965.108
2.4.10.8	Overlopende passiva mbt subsidie overig	442.307	540.817
2.4.10	Totaal overlopende passiva	3.738.499	5.096.761
Totaal kortlopende schulden		8.552.121	10.131.614

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Vorderingen

Huurcontracten			Jaarbedrag	Jaarbedrag excl. servicekosten
Huurder	Pand	Huurcontract tot		
Stichting Reade	Drostenburg 1	1-jan-33	144.000	75.000

Meerjarige financiële verplichtingen

Huurcontracten			Jaarbedrag	Jaarbedrag excl. servicekosten
Verhuurder	Pand	Huurcontract tot	incl BTW	
Emerald Social Return Fund Amsterdam NV	Bijlmerdreef 1289	30-jun-38	572.000	376.000
Emerald Social Return Fund Amsterdam NV	Bijlmerdreef 1289, 2e etage	31-dec-34	150.000	113.000
Overige contracten			Jaarbedrag	
Leverancier	Inzake	Contract tot	incl BTW	
CSU B.V.	Schoonmaak	30-sep-26	824.000	
Engie	Elektra	31-dec-28	197.000	
Engie	Gas	31-dec-28	293.000	
Veenman	Kopieerders	21-dec-26	94.000	

Huurgaranties ING	Bedrag
Borgsom huur Orion College Zuidoost Bijlmerdreef	78.428

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (Ja/Nee) of onderhanden
Subsidie LBVSO	VO/560141168	17-10-2025	Onderhanden	
Subsidie Studieverlof	2025/2/26529512	14-5-2025	Ja	
Subsidie Zij-instroom	2025/2/26526182	16-5-2025	Ja	
Subsidie Zij-instroom	2025/2/26526182	16-5-2025	Ja	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-0460	31-5-2023	Ja	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-0745	31-5-2023	Ja	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-0748	31-5-2023	Ja	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-0830	31-5-2023	Ja	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-1782	31-5-2023	Ja	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-3364	31-5-2023	Ja	
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-5119	31-5-2023	Ja	
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243040	13-5-2024	Onderhanden	
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243045	13-5-2024	Onderhanden	
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243046	13-5-2024	Onderhanden	
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243050	13-5-2024	Onderhanden	
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243054	13-5-2024	Onderhanden	
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243059	13-5-2024	Onderhanden	
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243060	13-5-2024	Onderhanden	
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243061	13-5-2024	Onderhanden	
Subsidie Brugfunctionaris	BRF-243063	13-5-2024	Onderhanden	
Subsidie School en omgeving	RSO-24234	6-8-2024	Onderhanden	
Subsidie School en omgeving	RSO-251860	25-6-2025	Onderhanden	
Subsidie School en omgeving	RSO-24236	6-8-2024	Onderhanden	
Subsidie School en omgeving	RSO-251955	1-12-2025	Onderhanden	
Subsidie School en omgeving	RSO-252062	25-6-2025	Onderhanden	
Subsidie School en omgeving	RSO-24238	6-8-2024	Onderhanden	
Subsidie School en omgeving	RSO-251904	25-6-2025	Onderhanden	
Subsidie School en omgeving	RSO-251955	25-6-2025	Onderhanden	
Subsidie School en omgeving	RSO-24237	6-8-2024	Ja	
Subsidie School en omgeving	RSO-24240	6-8-2024	Ja	
Subsidie School en omgeving	RSO-24239	6-8-2024	Ja	
Subsidie School en omgeving	RSO-251922	25-6-2025	Onderhanden	
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO24627	11-11-2024	Onderhanden	
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO24628	11-11-2024	Onderhanden	
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO24630	11-11-2024	Onderhanden	
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO24631	11-11-2024	Ja	
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO24632	11-11-2024	Onderhanden	

Model G. Overzicht doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (vervolg)

		Toewijzing		
Omschrijving	Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (Ja/Nee) of onderhanden	
Subsidie statushouders en Oekraïense ontheemden en de stap naar de SV	SVDK250007	3-11-2025	Ja	
Subsidie statushouders en Oekraïense ontheemden en de stap naar de SV	SVDK250016	3-11-2025	Ja	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag	Ontvangen	Lasten	Stand	Ontvangen	Lasten	Te verrekenen
			toewijzing (€)	t/m 2024	t/m 2024	begin 2025	in 2025	in 2025	
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag	Ontvangen	Lasten	Stand	Ontvangen	Lasten	Stand
			toewijzing (€)	t/m 2024	t/m 2024	begin 2025	in 2025	in 2025	ultimo 2025
Subsidieregeling maatschappelijke diensttijd	MDT250165	19-12-2025	790.740	-	-	-	474.444	-	474.444
Doorlopend			790.740	-	-	-	474.444	-	474.444

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2025

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	49.386.186	46.889.770	46.000.737
3.1.2.2	Niet geoormerkte subsidies	1.376.909	860.494	1.298.715
	Totaal rijksbijdragen via OCW	50.763.095	47.750.264	47.299.452
3.1.3.3	Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	176.674	232.850	129.724
	Totaal rijksbijdragen	50.939.769	47.983.114	47.429.176

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	1.892.970	1.694.012	1.397.701
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	894.698	267.823	675.499
		2.787.668	1.961.835	2.073.199

3.5 Overige baten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.1	Verhuur	513.854	465.925	477.673
3.5.2	Detachering personeel	223.924	182.418	204.787
3.5.5	Ouderbijdragen	17.233	17.030	12.010
3.5.6	Overig	4.411.648	4.173.412	3.175.499
		5.166.659	4.838.785	3.869.969

4.1 Personele lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1.1.1	<i>Bruto lonen en salarissen</i>	34.143.880	33.121.705	31.491.406
4.1.1.2	<i>Sociale lasten</i>	5.043.309	4.892.326	4.837.104
4.1.1.3	<i>Pensioenlasten</i>	5.047.614	4.896.502	4.464.209
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	44.234.803	42.910.533	40.792.718
4.1.2.1	<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	15.833	25.000	300.351
4.1.2.2	<i>Personeel niet in loondienst</i>	1.872.159	1.642.685	1.957.804
4.1.2.3	<i>Overig</i>	1.546.451	1.536.990	1.535.801
4.1.2.4	<i>Scholing/opleiding</i>	767.293	619.270	638.540
4.1.2	Overige personele lasten	4.201.736	3.823.944	4.432.496
4.1.3	Af: Uitkeringen	523.957-	-	446.292-
		47.912.582	46.734.477	44.778.922

Realisatie 2025	Realisatie 2024
--------------------	--------------------

Gemiddeld aantal FTE	437	418
----------------------	-----	-----

4.2 Afschrijvingen

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2.1	Gebouwen	262.053	366.971	189.608
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	850.276	772.049	751.824
4.2.2.4	Onderwijsleerpakket	54.090	57.720	55.858
		1.166.419	1.196.740	997.290

4.3 Huisvestingslasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1	Huur	146.444	158.606	124.070
4.3.3	Onderhoud	847.521	966.005	873.138
4.3.4	Water en energie	870.567	917.040	829.857
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.039.567	925.900	1.036.938
4.3.6	Heffingen	43.153	42.250	60.019
4.3.7	Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	543.695	482.000	540.986
4.3.8	Overige huisvestingslasten	206.881	68.540	128.745
		3.697.827	3.560.341	3.593.752

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	1.326.317	1.568.670	1.750.503
4.4.2.1	<i>Inventaris en apparatuur</i>	<i>62.345</i>	<i>51.700</i>	<i>54.959</i>
4.4.2.2	<i>Leermiddelen</i>	<i>902.928</i>	<i>709.430</i>	<i>755.065</i>
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	965.273	761.130	810.023
4.4.4	Overig	3.258.039	1.993.638	2.898.307
		<u>5.549.628</u>	<u>4.323.438</u>	<u>5.458.833</u>
<i>Uitsplitsing</i>				
4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	38.115		38.115
4.4.1.2	Honorarium andere controleopdrachten	<u>17.345</u>		<u>22.349</u>
	Accountantslasten	<u>55.460</u>		<u>60.464</u>

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
5.1	Rentebaten	578.320	300.000	419.927
5.5	Rentelasten	-	-	126-
		<u>578.320</u>	<u>300.000</u>	<u>419.801</u>

A.1.7

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Amsterdam-Diemen	Vereniging	Gemeente Amsterdam	4
Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen	Vereniging	Gemeente Amsterdam	4
Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam	Coöperatieve Vereniging	Gemeente Amsterdam	4
Vereniging A'DAM Onderwijs	Vereniging	Gemeente Amsterdam	4

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)

Gegevens 2025	N.C. van Tent	R.H.M. Peeters	H.B.P. Elbers	A. Tekin	K. Taneja	V.O. Luijendijk	K. Taneja	A. Jonk					
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Voorzitter RvT	Lid RvT					
Aanvang en einde functievervulling 2025	1/1-30/6	1/1-30/6	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-30/6	1/1-31/12	1/7-31/12	1/8-31/12					
Bezoldiging													
Bezoldiging	5.712	3.820	7.640	7.640	3.820	7.640	5.730	3.183					
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum													
	14.207	9.472	19.100	19.100	9.472	19.100	14.443	8.006					
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag													
Bezoldiging	5.712	3.820	7.640	7.640	3.820	7.640	5.730	3.183					
Bedrag van de overschrijding	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.					
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.					
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.					
Gegevens 2024													
Aanvang en einde functievervulling 2024	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12						
Bezoldiging	10.860	7.240	7.240	7.240	7.240	7.240							
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	27.150	18.100	18.100	18.100	18.100	18.100							

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	41479
Naam instelling	Stichting Orion
Rechtsvorm	Stichting
KvK-nummer	34191464
Statutaire zetel	Amsterdam
Adres	Bijlmerdreef
Huisno	1289
Huisno.toevoeging	-2
Postadres	22222
Postcode	1100CE
Plaats	Amsterdam
Telefoon	020-3460340
E-mailadres	info@orion.nl
Website	www.orion.nl
Contactpersoon	P. van Wingerden, A. van der Poel, N. Spee
Telefoon	020-34 60 340
E-mailadres	info@orion.nl
Accountant	Flynth Audit B.V.
Sector-code (SBI)	85202+85203
Datum inschrijving KvK	2-6-2003

Brin	Naam
20WU	Orion College Zuidoost
20WV	Drostenburg
20WW	Orion College Drostenburg
20XV	Van Koetsveldschool
20YC	Gerhardschool
20YD	Mr de Jonghschool
20YN	Van Detschool
21EJ	Orion College Amstel
21EN	Orion College Noord

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 1.888.691 wordt toegevoegd aan de algemene reserve
- € 542.731- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO
- € 200.000- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve overig

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bestuur:

- A.P.M. van der Poel

Toezi chthouder:

- Dhr. K. Taneja
- Mevr. mr. drs. H.B.P. Elbers
- Dhr. A. Tekin
- Mevr. drs. V.O. Luijendijk
- Dhr. A. Jonk

Overige gegevens

Controleverklaring

