



Jaarplan en begroting 2023

Amsterdam, 15 december 2022



Inhoud

1. Inleiding	3
2. Jaarplan 2023	6
3. Leerlingen	10
4. Personeelsformatie	11
5. Huisvesting	13
6. Begroting	15
7. Risicoanalyse	29

1. Inleiding

Het organiseren en bieden van goed en kansrijk onderwijs voor iedere leerling maakt dat wij voor de komende jaren twee grote bewegingen zien waar wij onze aandacht op richten. Twee bewegingen die bijdragen aan goed en excellent onderwijs: (1) voor de leerlingen op onze scholen én (2) aan een, zoveel als mogelijk inclusief en thuisnabij onderwijsaanbod voor de leerlingen in het regulier onderwijs die extra ondersteuning nodig hebben.

Hieraan bouwen vraagt van ons dat we in verbinding met elkaar zijn en blijven, zowel binnen als buiten de organisatie, om in samenwerking met leerlingen, ouders en partners onze ambities waar te maken.

We verwachten in 2023 veel nieuwe medewerkers bij Orion. We hebben onze deuren wijd opengezet voor nieuwe collega's; voor zij-instromers, voor stagiaires en voor professionals uit jeugdzorg, uit de kunst & cultuur en de sportwereld. Collega's die ons komen versterken en helpen bij het realiseren van onze ambities, zowel in de scholen als in het Expertisecentrum.

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen in een rijke en kwalitatief verzorgde leeromgeving les krijgen, daarom gaan we in 2023 door met het intern opknappen van onze scholen.

Ik kijk met veel waardering terug naar 2022, naar wat we met elkaar hebben bereikt voor onze leerlingen, én voor de leerlingen in het brede Amsterdamse onderwijsveld.

En ik wens ons toe dat we in 2023 vanuit energie, veerkracht en gezondheid ons belangrijke werk kunnen blijven doen en uitbouwen.

Annette van der Poel
Bestuurder



Jaarplan 2023

*(op basis van het strategisch koersplan
2022-2025)*

Amsterdam, 15 december 2022



2. Jaarplan 2023

Het organiseren en bieden van goed en kansrijk onderwijs voor iedere leerling maakt dat wij voor de komende jaren twee grote bewegingen zien waar wij onze aandacht op willen richten. Twee bewegingen die gaan over het organiseren van kwalitatief goed, gespecialiseerd en, zoveel als mogelijk, inclusief onderwijs:

Expertisenetwerk Orion

Orion is een expertisenetwerk voor passend en inclusief onderwijs voor alle leerlingen in en rond Amsterdam, zowel voor de leerlingen die op ons specialistisch onderwijs aangewezen zijn 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.

Goed en excellent onderwijs

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

Beide bewegingen worden ondersteund door 3 pijlers die we in één zin geformuleerd hebben: 'Goed onderwijs voor nu en voor later, doen we samen, vanuit een stevige basis.'

I - Goed onderwijs voor nu en later

We krijgen steeds meer leerlingen in onze so-scholen aangemeld die op meerdere ontwikkelgebieden ondersteuning nodig hebben. Daartoe organiseren we ons binnen Orion steeds meer multidisciplinair om leren en ontwikkelen van onze leerlingen mogelijk te maken, om kansrijk onderwijs voor hen te bieden.

Goed onderwijs betekent kansrijk uitstromen. Dit is een term die we steeds vaker gebruiken binnen Orion. Voor het so betekent kansrijk uitstromen het zorgen voor transferbegeleiding. De leerling kan een zachte landing maken op de middelbare school.

Voor onze vso-leerlingen betekent kansrijk uitstromen dat wij zorgen dat zij op hun eigen manier kunnen meedoen in de maatschappij. Ons curriculum moet aansluiten bij wat de innovatieve ondernemingen, de startups, en de maatschappij van (over)morgen vragen.

De komende jaren zullen we in de breedte (tussen alle Orion-afdelingen) expertise uitwisselen en samen ons curriculum verbreden. Hierbij zal er veel aandacht zijn voor talentontwikkeling en de ontwikkeling van de sociaal maatschappelijke competenties van al onze leerlingen.

Concreet betekent dit voor 2023 en verder:

- We voegen op alle Orion-scholen specialismen toe die nodig zijn om leren en ontwikkelen mogelijk te maken voor onze leerlingen.
- Scholen organiseren met vaste samenwerkingspartners een verlengd curriculum (rijke schooldag) waar het aanbod voor talentontwikkeling en het aanleren van sociale en maatschappelijke competenties centraal staan.
- We richten het onderwijs zo in dat de zelfredzaamheid van de leerlingen bevorderd wordt en het eigenaarschap bij hun eigen leerproces in de volle breedte aandacht krijgt.
- De leerlijn sociaal maatschappelijke competenties wordt op het vso geïmplementeerd - project jongleren en werken.

- We zetten transferbegeleiding in om so-leerlingen beter voor te bereiden op de overgang naar het voortgezet onderwijs, en vso-leerlingen voor te bereiden op (beschutte) arbeid, als ook om de overgang van stages naar betaald werk beter te kunnen begeleiden.
- Samen met de gemeente Amsterdam blijven we op zoek naar beschutte werkplekken.

II - Goed onderwijs doen we samen

Om aan beide opdrachten richting en invulling te geven hebben we iedereen die betrokken is bij het onderwijs nodig, goed onderwijs doen we immers samen.

Wij gaan naast het Orion Expertisecentrum ook de Orion-scholen positioneren als deelnemer aan regionale expertisenetwerken in Amsterdam-Diemen en omgeving. Zo kunnen we samen met het reguliere onderwijs vroegtijdig signaleren wat er nodig is en dan passende ondersteuning voor leerlingen en leerkrachten met elkaar organiseren.

De uitdaging ligt er voor ons in het feit dat wij steeds meer vraag krijgen naar het delen van onze expertise en tegelijkertijd onze scholen steeds verder vol lopen. Dit vraagt zowel iets van de wijze waarop wij ons organiseren als van de inzet en professionalisering van ons personeel.

Voor een mooie toekomst voor onze leerlingen zorgen we er samen met onze (jeugd)zorgpartners voor dat we onze leerlingen helpen om plezier te hebben in leren en om 'aan boord' te blijven. We willen dat leerlingen zich gezien weten en veilig voelen in en om de school en zich kunnen ontwikkelen. We blijven werken aan het borgen van het continuüm onderwijs-zorg.

Concreet betekent dit voor 2023 en verder:

- De groeiende vraag naar ondersteuning, training en advies vanuit het Expertisecentrum Orion wordt gerealiseerd doordat de scholen van Orion aan de medewerkers de mogelijkheid bieden om naast hun werk op de scholen ook op andere scholen te werken – samen met hun collega's uit het Expertisecentrum opdrachten in het regulier onderwijs te doen.
- Ons aanbod en expertise op het gebied van trauma sensitief onderwijs (TSO) verder verspreiden, zowel intern als extern.
- In het kader van transferbegeleiding zoeken we vaste samenwerkingen met scholen waar leerlingen naar uitstromen, zowel in het po als vo. Orion gaat met een aantal vo-scholen partnerschap afspreken langs drie routes; doorplaatsen van leerlingen, symbiose onderwijs organiseren en kennis delen.
- Interne doorstroom van leerlingen (so-vso), Leerroute 5 Drostenburg en Orion College Drostenburg.
- Orion Werkstraat werkt samen met de gemeente en met werkgevers met een warm hart voor onze leerlingen om duurzame bestending in arbeid te realiseren (kan ook een participatiebaan zijn, of arbeidsgerichte dagbesteding). Uitbreiden van het aantal werkgevers die zich verbinden aan Orion. We zoeken vooral naar werkgevers in de techniek.
- In 2023 doen we opnieuw onderzoek naar de resultaten van de SJSO inzet op de scholen. Daarnaast zal de uitbreiding van deze werkwijze - inzet van de specialistische hulp- naar het regulier onderwijs een belangrijk speerpunt zijn.
- In 2023 gaan we de samenwerking met de opleidingsinstituten uitbreiden en verstevigen. Samen met onze partners Kolom en de Levvel PI-scholen verzorgen wij gastcolleges en modules bij de HvA en leiden we zij-instromers samen met de HvA op (zij-instroom opleidingsroute speciaal onderwijs).
- We verstevigen de interne netwerken binnen Orion. Dit kan gebeuren op thema, taak en functiegroepen (TSO, schoolveiligheid, bewegingsonderwijs, sociaal maatschappelijke competenties, curriculumvernieuwing, data-ondersteund werken, directeuren, zorgcoördinatoren, IB/TL)

III - Goed onderwijs vanuit een stevige basis

Orion heeft een stevige basis voor kwalitatief goed onderwijs. We zijn financieel gezond, hebben een gedegen systeem voor kwaliteitszorg (waardering Goed van de onderwijsinspectie, 2022) en een ondersteunend personeelsbeleid. Deze stevige basis zullen we uitbouwen en benutten om beide opdrachten richting en invulling te geven.

We besteden in 2023 veel aandacht aan werven, opleiden en begeleiden van nieuwe collega's.

Concreet betekent dit voor 2023 en verder:

Personeel

- Onze ambitie is dat minstens 7% van het begrote aantal fte leraren in opleiding is - oftewel de deeltijd-pabo volgt, een zij-instroom-traject doet, of als LIO-er werkzaam is.
- Orion biedt alle nieuwe medewerkers een basisaanbod/inwerkprogramma aan. TSO is voor alle medewerkers onderdeel van het basisaanbod.

Kwaliteit

- Inzet op ICT en digitale middelen passend en ondersteunend bij het curriculum en de werkwijze van de organisatie: waaronder voor alle leerlingen een eigen device.
- Onderzoekend Orion faciliteren, zoals TSO en het onderzoek naar de kenmerken van de ZML doelgroep in de scholen van Orion en Kolom.
- Waarderend auditen verder professionaliseren (onderzoeksteam Orion/Kolom).
- Optimaliseren van het format OPP – op basis van het doelgroepenmodel en in lijn met de opmerkingen van de inspectie bij het bestuursgericht toezicht.
- Data-ondersteund werken optimaliseren: verder professionaliseren van stuurinformatie zowel bronsystemen als Trips.
- Onze duurzaamheidsactiviteiten en verslaglegging daarover uitbreiden; adequate informatie openbaar maken over de risico's, kansen en effecten van onze activiteiten op mens en milieu.



Begroting 2023

(op basis van het jaarplan 2023)

Amsterdam, 15 december 2022

3. Leerlingen

Het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs blijft groeien. Ten opzichte van 2021 is het leerlingenaantal per 1 februari 2022 gestegen met 55 leerlingen naar 1.385. Orion heeft steeds gezegd geen ambitie te hebben om qua leerlingenaantallen te groeien. Toch verwacht Orion nog een verdere stijging van het aantal leerlingen tot 1.443 op 1 februari 2026. Onderstaand de leerlingenaantallen waarmee in de begroting gerekend is.

Leerlingaantallen 1 februari (2021: 1 oktober)		werkelijk		begroot			
School	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
20WU-00 Orion College Zuidoost	81	▲ 82	▲ 91	▲ 92	▲ 95	▲ 97	
20WV Drostenburg so	140	▲ 152	▲ 158	■ 158	■ 158	■ 158	
20WV00 Drostenburg vso	41	■ 41	▼ 38	▲ 40	■ 40	■ 40	
20WW-00 Orion College Drostenburg	269	▲ 276	▲ 290	▲ 300	■ 300	■ 300	
20XV Van Koetsveldschool	120	▲ 122	▲ 125	■ 125	■ 125	■ 125	
20YC A.H. Gerhardschool	109	▲ 121	▼ 120	■ 120	■ 120	■ 120	
20YD Mr. G.T.J. de Jonghschool	121	▲ 138	▼ 135	▲ 140	■ 140	■ 140	
20YN E.J. van Detschool	168	▲ 171	▲ 180	■ 180	■ 180	■ 180	
21EJ Orion College Amstel	116	■ 116	▲ 123	■ 123	■ 123	■ 123	
21EJ-01 Nevenvestiging OC Amstel	27	▲ 31	▼ 30	■ 30	■ 30	■ 30	
21EN Orion College Noord	138	▼ 135	▼ 117	▲ 130	■ 130	■ 130	
Totaal	1330	▲ 1385	▲ 1407	▲ 1438	▲ 1441	▲ 1443	

4. Personeelsformatie

4.1 Algemeen

De begrote formatie voor 2023 is circa 12 fte hoger dan de begrote formatie in 2022. De stijging heeft vooral te maken met de nog verdere leerlingengroei die heeft plaatsgevonden op een aantal scholen. De daling vanaf 2024 wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de personele inzet op de subsidie in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs minder wordt. Deze subsidie wordt meer en meer ingezet voor de verlengde/verrijkte schooldag, en voor een steeds kleiner deel met (deels ingehuurd) personeel.

4.2 Formatie Orion

Begrote formatie per beroepsgroep

De begrote formatie van Orion is in 2023 ten opzichte van 2022 verhoogd van 406,8 fte naar 419,2 fte. Er is sprake van een krimp bij directie, en de groei zit voor een derde bij onderwijzend personeel en voor tweederde bij onderwijsondersteunend personeel.

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

Formatie per functiecategorie

begrote gem. fte	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	17,8	15,9	15,9	15,9	15,9	15,9
Onderwijsondersteunend personeel	179,1	188,8	184,8	184,2	182,6	182,0
Onderwijzend personeel	209,9	214,5	214,9	213,7	213,3	214,1
	406,8	419,2	415,6	413,8	411,8	412,0

Begrote formatie per formatietype

Inhuur wordt tot een minimum beperkt. Het gaat om inhuur van de verzuimcoördinator, de facilitair coördinator, de functionaris gegevensbescherming en de inhuur van een enkele zzp-er op een paar scholen. In 2022 en in mindere mate in 2023 is de inhuur meer; dit wordt veroorzaakt door de NPO-gelden.

Formatie per formatietype

begrote gem. fte	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Basisformatie	358,6	378,0	367,5	360,1	352,6	351,7
Inhuur	10,2	9,3	7,6	7,6	7,3	7,0
Vacatures	38,0	31,9	40,5	46,1	51,9	53,3
	406,8	419,2	415,6	413,8	411,8	412,0

Vacatures

Ondanks het feit dat we onze werknemers stimuleren om hun dienstverband uit te breiden, zijn er mede door het lerarentekort flink wat vacatures in de begroting opgenomen. Zoals te zien starten we 2023 met minder vacatures dan vorig jaar in de begroting 2022 waren opgenomen. Onderstaand staatje laat zien wat de financiële impact is van deze vacatures, uitgesplitst naar functiecategorie.

Kosten vacatures per functiecategorie (maal 1.000 euro)

	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	62	143	146	146	146
Onderwijsondersteunend personeel	691	803	837	947	988
Onderwijzend personeel	1.842	2.389	2.965	3.412	3.648
	2.595	3.335	3.947	4.505	4.782

Oudere werknemers

De oplopende vacatures worden voornamelijk veroorzaakt doordat medewerkers de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Hieronder is te zien om hoeveel medewerkers het gaat, en om hoeveel fte. Overigens hoeft het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd niet te betekenen dat medewerkers stoppen; er zijn momenteel een aantal medewerkers werkzaam die qua leeftijd al hadden kunnen stoppen.

Werknemers die AOW-leeftijd bereiken

per functiecat. (aantal)	2023	2024	2025	2026	2027
Directie		1			1
Onderwijsondersteunend personeel	1	1	3	7	5
Onderwijzend personeel	2	6	8	2	7
	3	8	11	9	13

Werknemers die AOW-leeftijd bereiken

per functiecat. (fte's excl. BAPO)	2023	2024	2025	2026	2027
Directie		1,0			1,0
Onderwijsondersteunend personeel	0,6	0,8	2,2	5,1	4,1
Onderwijzend personeel	1,2	4,4	6,3	1,5	5,8
	1,8	6,2	8,5	6,6	11,0

Tot en met 2027 gaat het om circa 9% van het personeelsbestand.

4.3 Formatie per vestiging

Formatie per vestiging

begrote gem. fte	2022	2023	2024	2025	2026	2027
20WU-00 Orion College Zuidoost	22,2	23,9	24,0	24,0	24,0	24,0
20WV Drostenburg so	74,8	60,2	58,5	58,2	58,2	58,2
20WV00 Drostenburg vso		16,3	16,3	16,3	16,3	16,3
20WW-00 Orion College Drostenburg	69,3	71,8	71,3	71,9	71,9	71,9
20XV Van Koetsveldschool	37,7	37,2	36,8	35,8	34,8	34,5
20YC A.H. Gerhardschool	22,6	25,3	23,9	23,9	23,8	23,8
20YD Mr. G.T.J. de Jonghschool	27,9	29,6	28,8	28,8	28,8	28,8
20YN E.J. van Detschool	45,3	43,8	44,1	43,5	43,3	42,9
21EJ Orion College Amstel	27,6	28,5	28,5	28,3	28,0	28,0
21EJ-01 Nevenvestiging OC Amstel	4,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
21EN Orion College Noord	34,6	33,5	31,1	31,1	31,1	31,1
41479 Expertisecentrum Orion	20,5	22,4	23,5	26,5	28,5	30,5
41479 Stichting Orion Algemeen	2,2	7,0	9,8	6,5	4,2	3,0
41479 Stichting Orion Stafbureau	9,5	9,6	9,6	9,6	9,6	9,6
41479-OC Orion Werkstraat	7,9	6,1	5,5	5,5	5,5	5,5
	406,8	419,2	415,6	413,8	411,8	412,0

5. Huisvesting

De gemeente Amsterdam heeft in 2022 voor het eerst een budgetplafond ingesteld op de huisvestingsaanvragen van alle po- en vo-schoolbesturen. Hierdoor moesten er pijnlijke keuzes gemaakt worden. De aanvragen die Orion heeft gedaan zijn echter allemaal toegewezen. Maar we moeten er rekening mee houden dat de kans bestaat dat in 2023 en verder onze huisvestingsaanvragen (deels) afgewezen kunnen worden.

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

Uitbreiding Orion College Drostenburg en verbouw vso-gedeelte Drostenburg:

Om de groei in het leerlingenaantal bij Orion College Drostenburg op te vangen zijn in 2017 vier noodlokalen geplaatst en zijn binnen de school de werkpleinen omgebouwd tot klaslokaal. In 2020 zijn nog eens vier extra noodlokalen geplaatst. Samen met de gemeente Amsterdam is gekeken naar permanente uitbreiding. Hier is ook budget voor ter beschikking gesteld. Ook Drostenburg is bij de plannen betrokken. In gezamenlijkheid is gekeken hoe het scholencomplex het best vormgegeven kan worden. In de nieuwbouwplannen is het vso-gedeelte van Drostenburg bij Orion College Drostenburg getrokken en is een renovatie van dit schoolgedeelte uit 2002 begroot. De bouw en verbouw is uitgesteld vanwege bezwaren vanuit de buurt met betrekking tot het ontwerp. De hoorzitting zal eind 2022 of begin 2023 plaatsvinden. Naar verwachting zal de bouw en verbouw in 2023 gerealiseerd worden.

Nieuwe locatie Orion College Noord is onzeker

Het was de bedoeling dat Orion College Noord na de zomer van 2023 naar een bestaand schoolgebouw aan de Schoenerstraat in Amsterdam Noord zou verhuizen. Er is echter sprake van vertraging bij de geplande nieuwbouw en dat maakt dat de geplande verhuizing van de school die nu gehuisvest is in de Schoenerstraat uitgesteld is.

NB. In deze casus speelt het budget plafond van de gemeente Amsterdam een rol. Het is nog niet zeker dat we uiteindelijk gaan verhuizen naar de Schoenerstraat. Daarom doen we in 2023 een aanvraag voor verlening van de vergunning voor de noodlokalen.

Nieuwbouw voor de Van Detschool

De gemeente heeft aangegeven dat er nieuwbouw voor de Van Detschool op de Zuidas gepland staat. De planning was medio 2025, maar we hebben te horen gekregen dat daar nog wel een aantal jaar bij komen. De laatste jaren is het leerlingenaantal gegroeid en in 2023 verwachten we dat de school 180 leerlingen heeft. In 2021 en 2022 zijn er extra lokalen gemaakt (interne verbouwingen). Om het huidige gebouw prettiger leefbaar te houden zijn er in 2022 opknapwerkzaamheden uitgevoerd en zullen er in 2023 nog meer opknap werkzaamheden plaatsvinden. We blijven de komende jaren investeren in de huidige locatie.

Mr. De Jonghschool

We hebben in 2021 en 2022 flink verbouwd en de school heeft hierdoor een heel andere uitstraling gekregen. Er zijn ook extra lokalen gemaakt; de Mr. De Jonghschool is al een aantal jaren achter elkaar gegroeid, en ook in 2022 weer gegroeid naar 135 leerlingen. In 2023 gaat er opnieuw een verbouwing plaatsvinden en dan zijn alle ruimtes in het huidige schoolgebouw ten volle benut. We hebben daarom in het najaarsoverleg van 2022 bij de gemeente aangegeven dat wij graag twee lokalen zouden willen bouwen aan de school en een aanvraag daarvoor voorbereiden.

Van Koetsveldschool

Op de Van Koetsveldschool zijn aanpassingen gedaan om het gebouw efficiënter te gebruiken en weer prettig leefbaar te maken. In 2023 staan ook nog werkzaamheden gepland.

Gerhardschool

De Gerhardschool is in de zomer van 2022 verbouwd waardoor de school een meer open en eigentijds karakter heeft gekregen. Ook zijn er extra lokalen voor kleuters gerealiseerd. De Gerhardschool zal in 2023 een verbouwing van het schoolplein krijgen, met subsidie van de gemeente is een ontwerp voor een zogenaamd groen schoolplein gemaakt. Uitvoering zomer 2023.

Orion College Zuidoost

Op Orion College Zuidoost heeft het centrale deel van de school een metamorfose ondergaan zodat het minder opvalt dat de school in een kantoorachtig gebouw zit. Een aantal aanpassingen en onderhoud aan de keuken en andere praktijklokalen staat in de planning voor 2023.

Orion College Amstel en nevenvestiging UTA

Op Orion College Amstel zal er in 2023 vanuit het gedachtegoed van Traumasensitief onderwijs naar de inrichting van de grote hal en time out plekken voor leerlingen gekeken worden en een en ander aangepast en aangeschaft worden. Op de nevenvestiging UTA zullen de noodlokalen onder handen genomen worden (eigentijdse uitstraling en TSO-aanpassingen).

Duurzaamheid

Orion is bewust bezig met het onderwerp duurzaamheid binnen haar gebouwenportfolio. Als het mogelijk is liggen er zonnepanelen op de daken. Ook zijn bij alle scholen de appendages in de cv-ruimtes geïsoleerd om warmteverlies te beperken. Daarnaast wordt zoveel mogelijk ledverlichting geplaatst, waar mogelijk in combinatie met aanwezigheidsdetectie. En Orion College Amstel heeft een warmtepomp.

Door middel van slimme meters wordt het energieverbruik gemonitord. Bij de onderhoudspartijen is veel aandacht voor het correct instellen van de bedrijfstijden van de installaties. Bij vervanging van apparatuur wordt altijd ingezet op vervanging door de energiezuinige variant. Orion is tevens bezig met het opzetten van eenvoudige gebruiksregels om ook het personeel en de leerlingen bewuster te maken van energieverbruik en energieverstopping. 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 en marmoleum.

In 2023 gaan wij onze duurzaamheidsactiviteiten verder uitbreiden en zullen we onze verslaglegging over onze activiteiten anders inrichten.

Ventilatie

In de afgelopen jaren met corona 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 in 2023 en verder blijven we 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.

6. Begroting

6.1 Uitgangspunten

Uitgangspunten voor de meerjarenbegroting zijn:

- De meerjarenbegroting is uitgewerkt t/m kalenderjaar 2027. Deze is opgesteld met inachtneming van de ambities uit het nieuwe strategische koers 2022-2025.
- 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 2022 en de prognose van de schooldirecteuren voor de komende jaren.
- De baten in elke jaarbegroting worden jaarlijks geactualiseerd op basis van de meest recente telgegevens en bekostigingsbedragen.
- Van oudsher was de afdracht van de scholen voor de kosten van staf en algemeen, innovatie en ziektevervanging (solidariteitsbijdrage voor vervanging van langdurig zieken) binnen Orion 14%. Vanaf 2022 is dit percentage op 13% gezet en vanaf 2023 op 12%.
- In de meerjarenbegroting wordt geen rekening gehouden met inflatie en prijsstijgingen. Uitgangspunt is dat cao-aanpassingen en inflatie gecompenseerd worden door de jaarlijkse aanpassing in de bekostiging vanuit het ministerie van OCW – de door OCW toegepaste prijscompensatie 2023 bedraagt 11,7%.
- Orion heeft het uitgangspunt om een sluitende begroting te presenteren.
- Orion vindt dat onderwijsgeld niet op de plank moet blijven liggen. Derhalve kan het zijn dat als door (incidentele) positieve resultaten uit het verleden een zodanig eigen vermogen is gevormd, er gekozen wordt om toch een negatief resultaat te begroten.
- Orion staat voor een uitstekende kwaliteit van het onderwijs en de daarbij behorende (facilitaire) ondersteuning, zoals huisvesting en ICT. In zo'n excellent leerklimaat komen de kinderen tot bloei.
- Orion wil een goed werkgever zijn met gekwalificeerd, vrolijk en vitaal personeel.

6.2 Ontwikkelingen

6.2.1 National Programma Onderwijs (NPO)

De baten van de subsidie NPO zijn verwerkt in de begroting 2023; dit betekent dat per school 7/12 van de baten van schooljaar 2022-2023 zijn opgenomen.

De gelden zijn vanaf schooljaar 2021-2022 beschikt als lumpsumbekostiging. Dit betekent dat elke maand een twaalfde deel van de beschikking als bate moet worden geboekt. Eventueel niet besteed geld leidt aan het eind van een boekjaar automatisch tot een positief resultaat en daarmee tot een hoger publiek eigen vermogen. Dit laten we via een bestemmingsreserve lopen. Vanaf augustus 2021 tot en met december 2022 gaat dit om iets meer dan een miljoen euro. Dit geld mag besteed worden tot en met schooljaar 2024-2025. Iedere school heeft hier zijn eigen plan op gemaakt. Deze plannen zijn verwerkt in de meerjarenbegroting. Dit betreft veelal een verlengde/ verrijkte schooldag.

Na schooljaar 2024-2025 willen de scholen hun plannen in principe door laten lopen, ook zonder NPO-baten. Dit zou betekenen dat we op (flinke) negatieve begrotingen uit zouden komen in 2026 en 2027, maar dat willen we niet. Daarom zullen we op zoek moeten naar andere financieringsbronnen. Dit kan op drie manieren, a) via OCW (subsidie verrijkte schooldag, maar niet duidelijk hoe structureel dit is), b) via de samenwerkingsverbanden (aanvragen van hogere TLV's), of c) via de gemeente (financiering naschoolse opvang voor het speciaal onderwijs). Zolang deze extra financiering niet structureel gevonden is, gaan we uit van een nulbegroting voor die jaren, hetgeen betekent dat er minder verrijkt aanbod kan worden aangeboden.

Naast de subsidie om de corona-achterstanden in te lopen, is er vanuit het Nationaal Programma Onderwijs geld beschikbaar gekomen voor een arbeidsmarkttoelage voor de werknemers van de 15% scholen met de meest kwetsbare leerlingen. Acht van de negen Orion-scholen komen hiervoor in aanmerking, totaal gaat het om 2,7 miljoen euro voor schooljaar 2022-2023; dit is overigens het laatste schooljaar van de regeling. Tegenover deze baten staan iets hogere lasten (2023: circa 1,5 ton) omdat het personeel dat niet in aanmerking komt voor de toelage, deze vanuit het eigen vermogen uitbetaald krijgt.

6.2.2 Nieuw bekostigingsstelsel primair onderwijs

De bekostiging voor scholen in het primair onderwijs (po) wordt met ingang van 2023 vereenvoudigd. De doelstelling is drieledig: het verminderen van de complexiteit, het verminderen van de onbedoeld sturende werking en het vergroten van de voorspelbaarheid van de te ontvangen bekostiging.

In de kern bestaat de vereenvoudiging uit de volgende maatregelen:

1. De basisbekostiging gaat voor alle scholen in het po bestaan uit één bedrag per school en één bedrag per leerling. Als onderdeel van deze vereenvoudiging van de basisbekostiging worden de bekostiging voor personeelskosten, de bekostiging voor materiële instandhouding (MI) en het budget personeels- en arbeidsmarktbeleid (P&A) samengevoegd. De parameters gemiddelde gewogen leeftijd (GGL) en formatieve onderbouwing verdwijnen uit de basisbekostiging, inclusief het verschil tussen onderbouw en bovenbouw.
2. De gehele bekostiging wordt voor het kalenderjaar toegekend in plaats van dat de personele bekostiging voor het schooljaar wordt toegekend en de materiële bekostiging voor het kalenderjaar. In verband daarmee wordt de teldatum voor het leerlingenaantal waarvoor wordt bekostigd verschoven van 1 oktober t-1 naar 1 februari t-1. Hiermee komt de groeibekostiging te vervallen; deze werd door de samenwerkingsverbanden toegekend voor de tussentijdse groei tussen 1 oktober en 1 februari.
3. Het samenvoegen van de bekostiging voor personeel en de materiële instandhouding en het schrappen van de parameters GGL en formatieve onderbouwing wordt ook doorgevoerd voor de aanvullende bekostiging, de bijzondere bekostiging en de ondersteuningsbekostiging.

Het ministerie heeft aangegeven dat de vereenvoudiging van de bekostiging op macroniveau budgetneutraal is, maar wel leidt tot herverdeel-effecten tussen schoolbesturen. Om de herverdeel-effecten niet ineens bij de schoolbesturen neer te leggen, hanteert het ministerie een overgangs-regeling. Hierbij wordt de bekostiging stapsgewijs aangepast naar de nieuwe bekostiging, zodat scholen en schoolbesturen in drie kalenderjaren (2023, 2024 en 2025) geleidelijk kunnen wennen aan de nieuwe hoogte van de bekostiging. In het eerste jaar bestaat het budget uit 75% van het budget op basis van de oude systematiek en 25% op basis van de nieuwe systematiek. In het tweede jaar is dat 50%-50% en in het derde jaar is dat 25% op basis van de oude systematiek en 75% op basis van de nieuwe systematiek. Dit wordt op schoolniveau toegepast.

Voor Orion betekent dit dat de bekostiging de komende jaren stapsgewijs wordt verlaagd. Orion heeft ervoor gekozen om de overgangsbekostiging volledig op Algemeen te begroten en het afomings-percentage van de nieuwe bekostiging vanaf 1-1-2023 te verlagen naar 12% (in de begroting 2022 was rekening gehouden met 13% afomings t/m 31-7-2023 en 12,5% vanaf 1-8-2023).

In de begroting is rekening gehouden met de volgende overgangsbekostiging:

(x 1.000)	2023	2024	2025
Overgangsbekostiging	€ 529	€ 361	€ 185

6.3 Algemene toelichting op de meerjarenbegroting

Orion staat er financieel goed voor. Dit vloeit voort uit het prudente financiële beleid dat de afgelopen jaren is gevoerd. Hierdoor hebben we een goede reservepositie opgebouwd die het mogelijk maakt om als dit nodig is gerichte investeringen te doen. De afgelopen jaren is dit al gebeurd, maar door (incidentele) meevallers is het eigen vermogen ook in 2022 toch gegroeid (hogere compensatie cao PO 2022, doorschuiven NPO-baten, vacatureruimte in verband met lerarentekort).

In 2023 is een negatief resultaat begroot (minus 371.677 euro). In 2024 en 2025 blijft het resultaat negatief (respectievelijk minus 718.739 euro en minus 11.360 euro). In die jaren worden echter NPO-middelen uit de jaren ervoor ingezet hetgeen een vertekend beeld geeft (het zogenaamde NPO-effect, zie staatje bij paragraaf 6.7). De jaren 2026 en 2027 gaan we weg op een nulbegroting. Eigenlijk willen we dan meer activiteiten in het kader van de verrijkte schooldag aanbieden, maar we zullen dat pas in de begroting effectueren als we daar structurele subsidie voor hebben weten te regelen (zie toelichting bij 6.2.1).

Orion wil blijven investeren in goed en excellent onderwijs voor alle leerlingen in Amsterdam en omgeving. Dit doen we op de volgende onderwerpen:

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

Een van de belangrijkste speerpunten van Orion voor de komende jaren is het brengen van expertise naar het reguliere onderwijs, samen met onze Amsterdamse speciaal-onderwijs-partners. Hierbij is Traumasensitief Onderwijs een belangrijk middel. We kiezen er daarom voor om in 2023 - net als in 2022 – een ton te investeren in extra personeel om wat betreft traumasensitief zowel intern als extern aan de vraag te kunnen voldoen. Zo'n zelfde investering blijven we doen voor de aanpak van de Amsterdamse thuiszittersproblematiek in het po en het vo. We brengen deze investeringen ten laste van het innovatiefonds.

2. Investerings in personeel

Het lerarentekort is landelijk in het nieuws en ook Orion heeft ermee te maken. Daarom vindt Orion het belangrijk een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn.

We hebben de komende jaren te maken met een flinke uitstroom van personeel dat de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. We hebben de afgelopen jaren extra geïnvesteerd in het vinden en behouden van personeel en willen dit in de toekomst blijven doen. Samen met de interne werkgroep Vinden, boeien en binden is een aantal maatregelen bedacht, variërend van betere reiskostenregeling, een aantrekkelijke fietsregeling, tot het creëren van opleidingsplekken om nieuwe talenten binnen te halen, plus de begeleiding ervan. Bovenschools is geld begroot voor het aantrekken van 8 extra zij-instromers.

3. Investerings in huisvesting

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen in een rijke en kwalitatief verzorgde leeromgeving les krijgen. Daarom zijn we vanaf 2020 bezig om sommige scholen een interne opknapbeurt te geven. Voor een aantal scholen staat nieuwbouw op het programma. Als we daar een verbouwing doen schrijven we in 10 jaar af. In gebouwen waar we in principe in gehuisvest blijven doen we dat in 20 jaar. In onderstaand overzicht is per school te zien wat er al is gebeurd en wat er nog staat te gebeuren.

Pimpinvesteringen (x 1.000 euro)	Realisatie	Realisatie	Prognose	Begroting	Totaal
Kostenplaats	2020	2021	2022	2023	
20WU-00 Orion College Zuidoost	-	46	5	10	61
20WV Drostenburg	-	-	-	1.211	1.211
20WW-00 Orion College Drostenburg	-	18	-	391	409
20XV Van Koetsveldschool	82	183	74	359	698
20YC A.H. Gerhardschool	-	-	987	46	1.034
20YD Mr. G.T.J. de Jonghschool	-	808	19	430	1.257
20YN E.J. van Detschool	21	241	20	237	519
21EJ Orion College Amstel	-	-	24	87	111
21EN Orion College Noord	-	-	-	100	100
	103	1.296	1.131	2.872	5.401

Samenvattend

Orion heeft er altijd naar gestreefd om een sluitende begroting te presenteren. Door dit prudente beleid heeft Orion een eigen vermogen opgebouwd. Orion onderschrijft het standpunt van de Inspectie dat onderwijsgeld naar de leerlingen moet gaan en doelmatig besteed moet worden. In het kader daarvan wil Orion in 2023 weer extra investeren in personeel, huisvesting en passend onderwijs.

6.4 Meerjarenbegroting

Vanuit de verwachte leerlingenaantallen en de beschreven uitgangspunten is de volgende meerjarenbegroting opgesteld voor Orion in de periode 2023-2027:

		2022	2023	2024	2025	2026	2027
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
03 Baten	3.1.1.1 OCW	€ 34.167.934	€ 42.228.760	€ 39.721.784	€ 40.392.993	€ 40.244.106	€ 40.274.109
	3.1.2.2 Niet geoormerkte subsidies	€ 121.840	€ 131.990	€ 134.087	€ 137.041	€ 137.327	€ 137.518
	3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SW..	€ 1.130.453	€ 220.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000
	Subtotaal	€ 35.420.226	€ 42.580.750	€ 39.975.871	€ 40.650.034	€ 40.501.433	€ 40.531.627
	3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	€ 709.648	€ 978.003	€ 732.196	€ 434.741	€ 434.741	€ 434.741
	3.2.2 Overige overheidsbijdragen	€ 250.000	€ 223.967	€ 23.967	€ 23.967	€ 7.300	€ 7.300
	Subtotaal	€ 959.648	€ 1.201.970	€ 756.163	€ 458.708	€ 442.041	€ 442.041
	3.5.1 Verhuur	€ 391.803	€ 428.076	€ 428.076	€ 428.076	€ 428.076	€ 428.076
	3.5.2 Detachering personeel	€ 510.511	€ 193.707	€ 126.401	€ 126.401	€ 126.401	€ 126.401
	3.5.5 Ouderbijdragen	€ 28.100	€ 21.680	€ 23.180	€ 23.180	€ 23.180	€ 23.180
	3.5.6 Overige (overige baten)	€ 2.704.725	€ 3.037.024	€ 3.196.334	€ 3.565.185	€ 3.815.185	€ 4.065.185
	Subtotaal	€ 3.635.139	€ 3.680.487	€ 3.773.991	€ 4.142.842	€ 4.392.842	€ 4.642.842
	Subtotaal	€ 40.015.014	€ 47.463.208	€ 44.506.025	€ 45.251.584	€ 45.336.316	€ 45.616.510
04 Lasten	4.1.1.1 Salariskosten directie	€ 1.878.183	€ 2.009.238	€ 1.993.864	€ 2.002.890	€ 2.005.622	€ 2.008.560
	4.1.1.2 Salariskosten onderwijzend personeel	€ 21.587.472	€ 22.295.836	€ 22.098.019	€ 22.009.353	€ 22.230.036	€ 22.649.824
	4.1.1.3 Salariskosten onderwijs ondersteunend p..	€ 8.220.573	€ 9.936.921	€ 10.041.610	€ 10.251.379	€ 10.345.889	€ 10.448.933
	4.1.1.4 Salariskosten vervanging en overig	€ 1.132.512	€ 2.434.215	€ 574.904	€ 511.306	€ 452.887	€ 449.496
	4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	€ 25.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 25.000	€ 25.000
	4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	€ 1.207.487	€ 1.556.773	€ 1.457.619	€ 1.455.785	€ 1.429.133	€ 1.398.864
	4.1.2.3 Overige personele lasten	€ 869.322	€ 1.131.498	€ 1.119.304	€ 1.118.587	€ 1.117.487	€ 1.117.060
	4.1.2.4 Scholing en opleiding	€ 457.800	€ 581.385	€ 458.278	€ 431.250	€ 430.250	€ 430.250
	4.1.3 Af: uitkeringen		€ -3.221				
	Subtotaal	€ 35.378.349	€ 39.977.645	€ 37.778.598	€ 37.815.550	€ 38.036.304	€ 38.527.987
	4.2.2.1 Gebouwen	€ 27.121	€ 131.408	€ 240.877	€ 240.877	€ 240.877	€ 240.877
	4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	€ 838.117	€ 805.570	€ 824.060	€ 817.904	€ 828.928	€ 822.712
	4.2.2.4 Leermiddelen afschrijving	€ 57.862	€ 71.039	€ 74.179	€ 77.734	€ 80.409	€ 79.195
	Subtotaal	€ 923.100	€ 1.008.017	€ 1.139.116	€ 1.136.515	€ 1.150.213	€ 1.142.783
	4.3.1 Huur	€ 75.000	€ 112.502	€ 112.502	€ 112.502	€ 112.502	€ 112.502
	4.3.3 Onderhoud	€ 528.391	€ 655.979	€ 641.071	€ 640.351	€ 640.543	€ 636.691
	4.3.4 Energie en water	€ 551.650	€ 549.700	€ 549.700	€ 549.700	€ 549.700	€ 549.700
	4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 656.403	€ 779.150	€ 779.150	€ 779.150	€ 779.150	€ 779.150
	4.3.6 Heffingen	€ 34.300	€ 37.050	€ 37.050	€ 37.050	€ 37.050	€ 37.050
	4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	€ 510.150	€ 585.150	€ 585.150	€ 585.150	€ 585.150	€ 585.150
	4.3.8 Overige (huisvestingslasten)	€ 38.800	€ 32.800	€ 32.800	€ 32.800	€ 32.800	€ 32.800
	Subtotaal	€ 2.394.694	€ 2.752.331	€ 2.737.423	€ 2.736.703	€ 2.736.895	€ 2.733.043
	4.4.1 Administratie- en beheerslasten	€ 945.723	€ 1.143.490	€ 1.097.590	€ 1.099.290	€ 1.104.190	€ 1.157.990
	4.4.2.1 Inventaris en apparatuur kleine aanschaffi..	€ 49.100	€ 49.400	€ 49.400	€ 49.400	€ 49.400	€ 49.400
	4.4.2.2 Leermiddelen kleine aanschaffingen >1 jr	€ 643.930	€ 825.245	€ 704.830	€ 721.430	€ 721.430	€ 731.430
	4.4.4 Overige (overige lasten)	€ 1.785.536	€ 2.078.756	€ 1.717.806	€ 1.704.056	€ 1.537.883	€ 1.273.876
	Subtotaal	€ 3.424.289	€ 4.096.891	€ 3.569.626	€ 3.574.176	€ 3.412.903	€ 3.212.696
	Subtotaal	€ 42.120.431	€ 47.834.884	€ 45.224.763	€ 45.262.944	€ 45.336.315	€ 45.616.510
05 Financiële baten en lasten	5.5 Rentelasten		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Subtotaal		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
	Subtotaal		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Bedrijfsresultaat		€ -2.105.418	€ -371.677	€ -718.739	€ -11.360	€ 0	€ 0

Doordat de NPO-baten over twee schooljaren moeten worden genomen (2021-2022 en 2022-2023), en de NPO-lasten over vier schooljaren mogen worden uitgesmeerd (2021-2022 t/m 2024-2025), zit er een NPO-effect in het resultaat. Hieronder de baten en lasten per jaar:

	realisatie	prognose			
	2021	2022	2023	2024	2025
NPO-baten	874.141	2.031.146	1.130.287	0	0
NPO-lasten	<u>647.645</u>	<u>1.611.342</u>	<u>1.113.732</u>	<u>503.002</u>	<u>159.854</u>
NPO-effect	226.496	419.804	16.555	-503.002	-159.854

Op stichtingsniveau heeft dit het volgende effect op de begroting:

	2023	2024	2025	2026	2027
Bedrijfsresultaat	-371.677	-718.739	-11.360	0	0
NPO-effect	<u>16.555</u>	<u>-503.002</u>	<u>-159.854</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Bedrijfsresultaat incl. NPO-effect	-388.232	-215.737	148.494	0	0

6.5 Baten

Algemeen

In de begroting 2023 is rekening gehouden met de laatste regeling bekostiging WPO en WEC 2023 (d.d. 20 oktober 2022).

Baten per categorie

Alle onderstaande bedragen maal 1.000 euro.

3 Baten	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3.1 Rijksbijdragen	35.420	42.581	39.976	40.650	40.501	40.532
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	960	1.202	756	459	442	442
3.5 Overige baten	3.635	3.680	3.774	4.143	4.393	4.643
Eindtotaal	40.015	47.463	44.506	45.252	45.336	45.617

3.1 Rijksbijdragen

3.1 Rijksbijdragen	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3.1.1.1 OCW	34.168	42.229	39.722	40.393	40.244	40.274
3.1.2.2 Niet geoormerkte subsidies	122	132	134	137	137	138
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen SWV	1.130	220	120	120	120	120
Eindtotaal	35.420	42.581	39.976	40.650	40.501	40.532

3.1.1.1 OCW

Voor de baten vanuit OCW zijn de leerlingentellingen leidend. Hierbij gaat het om de 1 februaritelling. De rijksbijdrage stijgt op basis van de groei van de leerlingenaantallen. In 2023 is de rijksbijdragen fors hoger in verband met het Nationaal Programma Onderwijs. Enerzijds betreft dit geld om de corona-achterstanden in te lopen, anderzijds betreft het de arbeidsmarkttoelage voor het onderwijspersoneel op de 15% scholen met de meest kwetsbare leerlingen.

3.1.2.2 Niet geoormerkte subsidies

Dit betreft de subsidie professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders. Eind 2022 is voor 3 Orion-scholen subsidie verbetering basisvaardigheden toegekend (totaal 561K, looptijd tot en met januari 2024). Baten en lasten zijn nog niet in de begroting opgenomen omdat de planvorming nog dient plaats te vinden.

3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV

Tot en met 2022 waren dit de vergoedingen die ontvangen werden voor leerlingen die tussentijds instromen na de teldatum van 1 oktober en voor 1 februari van het daaropvolgende jaar. Door de nieuwe bekostigingssystematiek per 2023 met teldatum 1 februari, vervalt deze groeibekostiging. Wel is er een vangnetregeling voor (bovenmatige) tussentijdse groei tussen 2 februari en 1 juni van elk kalenderjaar. Elk samenwerkingsverband kan daar een eigen invulling aan geven. Omdat alleen het Samenwerkingsverband VO Amsterdam Diemen daar duidelijke afspraken op papier heeft gezet, hebben we alleen voor de vso-scholen - voorzichtig - baten opgenomen.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidie	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	710	978	732	435	435	435
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	250	224	24	24	7	7
Eindtotaal	960	1.202	756	459	442	442

3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies

De belangrijkste bijdragen die hier begroot zijn, zijn de toeslag voor Amsterdamse leerkrachten in het kader van het lerarentekort (493K, loopt tot en met schooljaar 2023-2024). Vanaf schooljaar 2022-2023 krijgt Orion het hoge tarief voor de scholen met de meest kwetsbare leerlingen vergoed. Hierdoor gaat op jaarbasis de vergoeding voor de leerkrachten van Orion omhoog van 925 naar 1.964 euro per fte. Daarnaast de gymnastieklokaal-vergoeding (245K), de subsidie aanvullende reiskosten (75K), en de VLOA-subsidie, de bijdrage voor de inzet van cultuurdocenten, docenten bewegingsonderwijs en conciërges (114K). Ook is hiervoor 52K subsidie voor zijinstromers begroot.

3.2.2 Overige overheidsbijdragen

In 2023 zijn er ESF-inkomsten begroot ad 200K. Zoals het er nu naar uitziet is schooljaar 2022-2023 het laatste ESF-jaar voor Orion.

3.5 Overige baten

3.5 Overige baten	2022	2023	2024	2025	2026	2027
3.5.1 Verhuur	392	428	428	428	428	428
3.5.2 Detachering personeel	511	194	126	126	126	126
3.5.5 Ouderbijdragen	28	22	23	23	23	23
3.5.6 Overige (overige baten)	2.705	3.037	3.196	3.565	3.815	4.065
Eindtotaal	3.635	3.680	3.774	4.143	4.393	4.643

3.5.1 Verhuur

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

3.5.2 Detachering personeel

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

3.5.5 Ouderbijdragen

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

3.5.6 Overige (overige baten)

In 2023 gaat het in totaal om 3.037K overige baten. Het grootste deel komt van de samenwerkingsverbanden, 2.466K. Bij de baten van het Expertisecentrum Orion, totaal 2.008K, gaat het om de begeleiding op de scholen van het SWV Amstelronde (481K), thuisonderwijs voor de samenwerkingsverbanden Amsterdam-Diemen (VO thuisdocenten + coördinatie 499K; PO thuisdocenten + coördinatie 160K), de voorziening LINK voor thuiszitters (326K), losse verkoop via offertes (455K) en overige baten (87K).

De baten van de so-scholen betreffen 287K groepsarrangementen van het SWV PO Amsterdam Diemen, en 66K individuele arrangementen van het SWV PO Amstelronde.

Voor de vso-scholen is voor (extra) ondersteuningsmiddelen 545K aan baten van het SWV VO Amsterdam Diemen opgenomen. Daarnaast voor de trainingsgroepen 75K, en een bijdrage voor de inzet van de zorgcoördinatoren van 24K.

6.6 Lasten

Algemeen

In 2022 zijn twee cao's PO afgesloten. Met deze cao's is de loonkloof tussen po en vo gedicht. De looptijd van de huidige cao is 1 mei 2023. In de begroting is geen rekening gehouden met een eventuele loonstijging per die datum. Uitgangspunt is dat als er een loonsverhoging komt, deze ook in de bekostiging wordt verwerkt.

Lasten per categorie

Alle onderstaande bedragen maal 1.000 euro.

4 Lasten	2022	2023	2024	2025	2026	2027
4.1 Personeelslasten	35.378	39.978	37.779	37.816	38.036	38.528
4.2 Afschrijvingen	923	1.008	1.139	1.137	1.150	1.143
4.3 Huisvestingslasten	2.395	2.752	2.737	2.737	2.737	2.733
4.4 Overige lasten	3.424	4.097	3.570	3.574	3.413	3.213
Eindtotaal	42.120	47.835	45.225	45.263	45.336	45.617

4.1 Personeelslasten

4.1 Personeelslasten	2022	2023	2024	2025	2026	2027
4.1.1.1 Salariskosten directie	1.878	2.009	1.994	2.003	2.006	2.009
4.1.1.2 Salariskosten OP	21.587	22.296	22.098	22.009	22.230	22.650
4.1.1.3 Salariskosten OOP	8.221	9.937	10.042	10.251	10.346	10.449
4.1.1.4 Salariskosten vervanging en overig	1.133	2.434	575	511	453	449
4.1.1 Salariskosten personeel in loondienst	32.819	36.676	34.708	34.775	35.034	35.557
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	25	35	35	35	25	25
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.207	1.557	1.458	1.456	1.429	1.399
4.1.2.3 Overige personele lasten	869	1.131	1.119	1.119	1.117	1.117
4.1.2.4 Scholing en opleiding	458	581	458	431	430	430
4.1.3 Af: uitkeringen		-3				
Eindtotaal	35.378	39.978	37.779	37.816	38.036	38.528

Circa 84% van de totale lasten betreft personeelslasten.

4.1.1 Salariskosten personeel in loondienst

De salariskosten in 2023 zijn 2 miljoen hoger dan in 2024. Het grootste deel hiervan wordt veroorzaakt door de laatste tranche van de arbeidsmarkttoelage NPO (1,7 miljoen).

4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen

Dit betreft een dotatie aan de voorziening jubileum.

4.1.2.2 Personeel niet in loondienst (PNIL)

Er is in 2023 voor ruim 1,5 miljoen inhuur begroot. Dit gaat om thuisdocenten die voor het Expertisecentrum werken (560K), en de inhuur van een aantal Orion-brede ondersteunende diensten zoals de facilitair coördinator, de verzuimcoördinator, ICT-ondersteuning, en de functionaris gegevensbescherming (totaal 448K). Op de scholen was altijd al sprake van sporadische inzet van zzp-ers, maar in verband met het lerarentekort wordt door sommige scholen steeds meer andersoortige professionals (uit de jeugdzorg, kinderopvang, kunst, cultuur en sport) ingehuurd. De totale inhuur op de scholen bedraagt in 2023 iets meer dan 500K.

4.1.2.3 Overige personele lasten

In 2023 bedragen de overige personele lasten 1.131K. De grotere posten zijn de Arbodienst (157K), en kosten voor personele activiteiten op scholen en centraal (147K).

De grootste post betreft reiskosten (520K). Het gaat om dienstreizen (55K) en kosten woon-werk verkeer (465K). We zijn van plan vanaf 1 januari 2023 voor alle medewerkers de vergoeding woon-werkverkeer naar 21 eurocent per kilometer te brengen in het kader van vinden, boeien en binden van personeel. Dit kost circa 2 ton extra op jaarbasis.

4.2 Afschrijvingen

4.2 Afschrijvingen	2022	2023	2024	2025	2026	2027
4.2.2.1 Gebouwen	27	131	241	241	241	241
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	838	806	824	818	829	823
4.2.2.4 Leermiddelen afschrijving	58	71	74	78	80	79
Eindtotaal	923	1.008	1.139	1.137	1.150	1.143

De begrote afschrijvingslasten komen tot stand door alle bestaande activa in beeld te brengen en nieuwe investeringen hieraan toe te voegen. In onderstaande tabel zijn de geplande investeringen weergegeven. Uit de cijfers is goed op te maken dat we in 2022 en 2023 flink investeren in onze schoolgebouwen.

Investeringsactiva	2022	2023	2024	2025	2026	2027
ICT Kort	218	144	282	144	286	149
ICT Lang	108	130	184	120	145	152
Inventaris kort	528	191	64	54	62	54
Inventaris lang	1.525	795	15	160	0	10
OLP Methoden	94	151	67	67	77	23
Eindtotaal	2.473	1.411	612	544	569	388

De opknappbeurten van de scholen worden geboekt als investeringen inventaris - voornamelijk inventaris lang (20 jaar), en als er sprake is van mogelijke nieuwbouwplannen als inventaris kort (10 jaar).

4.3 Huisvestingslasten

4.3 Huisvestingslasten	2022	2023	2024	2025	2026	2027
4.3.1 Huur	75	113	113	113	113	113
4.3.3 Onderhoud	528	656	641	640	641	637
4.3.4 Energie en water	552	550	550	550	550	550
4.3.5 Schoonmaakkosten	656	779	779	779	779	779
4.3.6 Heffingen	34	37	37	37	37	37
4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	510	585	585	585	585	585
4.3.8 Overige (huisvestingslasten)	39	33	33	33	33	33
Eindtotaal	2.395	2.752	2.737	2.737	2.737	2.733

4.3.1 Huur

Dit betreft in 2023 de huur van het stafbureau (90K), en de interne huur van het zwembad Drostenburg so aan de vso-afdeling.

4.3.3 Onderhoud en 4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen

Dit betreft het dagelijks onderhoud, waarvan de verantwoordelijkheid bij de directeurs van de scholen ligt, daarbij ondersteund door de huisvestingsafdeling van het onderwijsbureau Meppel.

In verband met de actualisatie van het meerjaren onderhoudsplan is de jaarlijkse dotatie aan de onderhoudsvoorziening vanaf 2023 met 75K verhoogd. Dit heeft te maken met enerzijds een inflatiecorrectie en anderzijds verschuivingen in het MJOP in het kader van de geplande verbouwingen. Hierdoor zal naast de structurele ophoging van de dotatie vanaf 2023, in 2022 ook eenmalig 340K worden gedoteerd aan de voorziening.

4.3.4 Energie en water

Orion heeft voor gas en elektriciteit tot en met 2025 een vast contract bij De Vrije Energie Producent.

4.3.5 Schoonmaakkosten

De bedragen voor de kosten van ons schoonmaakbedrijf zijn in 2023 met 9% geïndexeerd.

4.4 Overige lasten

4.4 Overige lasten	2022	2023	2024	2025	2026	2027
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	946	1.143	1.098	1.099	1.104	1.158
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur >1 jr	49	49	49	49	49	49
4.4.2.2 Leermiddelen kleine aanschaffingen >1 jr	644	825	705	721	721	731
4.4.4 Overige (overige lasten)	1.786	2.079	1.718	1.704	1.538	1.274
Eindtotaal	3.424	4.097	3.570	3.574	3.413	3.213

4.4.1 Administratie- en beheerslasten

De verhoging in 2023 met circa 2 ton heeft voor 150K te maken met een verhoging van de advieskosten. In 2022 was inhuur van een communicatiemedewerker begroot (61K); in de praktijk werden deze kosten als advies geboekt - dit is nu geëffectueerd in de begroting. Ook betreft het kosten voor advies met betrekking tot huisvestingsprojecten (45K) - deze kosten waren in 2022 niet begroot. Bovendien is het budget opgehoogd aan de hand van de realisatie 2022 (onder andere tevredenheidsonderzoek). Andere verhoogde posten zijn ICT-licenties (34K) en Administratiekosten ObMeppel (26K).

4.4.2.2 Leermiddelen kleine aanschaffingen >1 jr

De hogere post in 2023 komt omdat we in 2023 eenmalig 75 euro per leerling extra hebben begroot voor digitale leermiddelen.

4.4.4 Overige (overige lasten)

De overige overige lasten zijn in 2023 aanzienlijk hoger (267K). De grootste mutaties betreffen twee onderwerpen. We hebben in 2023 eenmalig 100 euro per leerling begroot om na corona weer extra uitstapjes met de leerlingen te ondernemen. Ook is in 2023 geld gereserveerd voor de jubilea van de Gerhardschool en de Van Detschool (totaal 140K). In 2026 en 2027 lopen de overige lasten aanzienlijk terug. Dit heeft te maken met het feit dat we de extra activiteiten in het kader van de verlengde/verrijkte schooldag die jaren pas in de begroting opnemen als we er structurele baten voor gevonden hebben. Tot die tijd hanteren we een nulbegroting.

5.1 Financiële baten en lasten

5 Financiële baten en lasten	2022	2023	2024	2025	2026	2027
5.1 Rentebaten	0	0	0	0	0	0
5.5 Rentelasten	0	0	0	0	0	0
Eindtotaal	0	0	0	0	0	0

5.1 en 5.5 Rentebaten en -lasten

De rentepercentages liggen rond de nul procent. Er is nog geen rekening gehouden met substantiële rentebaten.

6.8 Continuïteitsparagraaf

6.8.1 Meerjarenbalans

Balansprognose (x € 1.000)		2023		2024		2025		2026		2027	
Activa											
immateriële vaste activa	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	
materiële vaste activa	€	10.260	€	9.732	€	9.140	€	8.559	€	7.804	
financiële vaste activa	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	
Totaal vaste activa	€	10.260	€	9.732	€	9.140	€	8.559	€	7.804	
voorraden	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	
vorderingen	€	1.151	€	716	€	716	€	743	€	775	
effecten											
liquide middelen	€	7.131	€	7.485	€	8.372	€	8.984	€	9.936	
Totaal vlottende activa	€	8.282	€	8.201	€	9.088	€	9.727	€	10.711	
Totaal Activa	€	18.542	€	17.933	€	18.228	€	18.286	€	18.515	
Passiva											
algemene reserve	€	9.690	€	9.474	€	9.623	€	9.623	€	9.623	
bestemmingsreserve publiek	€	1.841	€	1.338	€	1.178	€	1.178	€	1.178	
bestemmingsreserve privaat	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	
overige reserves en fondsen	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	
Totaal eigen vermogen	€	11.531	€	10.812	€	10.800	€	10.800	€	10.800	
voorzieningen	€	110	€	602	€	909	€	992	€	1.235	
langlopende schulden	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	
kortlopende schulden	€	6.902	€	6.519	€	6.518	€	6.493	€	6.480	
Totaal overige passiva	€	7.011	€	7.121	€	7.427	€	7.486	€	7.715	
Totaal Passiva	€	18.542	€	17.933	€	18.228	€	18.286	€	18.515	

6.8.2 Reservepositie

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

Publiek eigen vermogen (x € 1.000)	realisatie	prognose	meerjarenbegroting				
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Totaal normatief vermogen	€ 8.048	€ 9.362	€ 11.648	€ 11.214	€ 10.899	€ 10.563	€ 10.064
Totaal feitelijk publiek eigen vermogen	€ 9.663	€ 11.902	€ 11.531	€ 10.812	€ 10.800	€ 10.800	€ 10.800
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 1.615	€ 2.540	€ -	€ -	€ -	€ 237	€ 737

Momenteel is het eigen vermogen van Orion boven deze signaleringswaarde. Het feitelijk publiek vermogen zal naar verwachting stijgen in 2022. De toename van het 'mogelijk bovenmatig' eigen vermogen wordt voornamelijk veroorzaakt door het verwachte positieve resultaat in 2022. Het verwachte positieve resultaat 2022 betreft met name hoge normaanpassingen, waar maar ten dele hogere personeelslasten (als gevolg van de cao-loonstijging) tegenover staan. Door het lerarentekort zijn vacatures later of nog niet ingevuld. Daarnaast is een deel van de NPO-middelen nog niet ingezet in 2022. De niet ingezette NPO-middelen zullen eind 2022 worden toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO. In de begroting is rekening gehouden met de inzet van de NPO-middelen t/m schooljaar 2024-2025.

In 2023 is in de meerjarenbegroting rekening gehouden met forse (pimp) investeringen in de schoolgebouwen. Hierdoor stijgt het normatief vermogen en komt het feitelijk publiek vermogen onder de signaleringswaarde van het ministerie.

6.8.3 Voorziening onderhoud

De herberekening van de onderhoudsvoorziening in het kader van de nieuwe landelijke regels die waarschijnlijk vanaf 2024 zullen gelden (wijziging tijdshorizon en componentenmethode), zal een herlabeling van het eigen vermogen gaan betekenen. Als deze nieuwe regelgeving inderdaad ingevoerd gaat worden, zal de onderhoudsvoorziening verhoogd moeten worden en het eigen vermogen zal dan met eenzelfde bedrag verminderen. Dit is nog niet meegenomen in de meerjarenbegroting. Bovenstaande wijzigingen zullen geen effect hebben op de financiële gezondheid van Orion, maar wel op de kengetallen die deze financiële gezondheid aangeven.

6.8.4 Kasstroomoverzicht

Kasstroom (x € 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Kasstroom uit bedrijfsoperaties					
- Resultaat voor financiële baten en lasten	- € 372	- € 719	11 €	0 €	-
- Aanpassingen voor					
- - afschrijvingen	€ 1.008	€ 1.139	€ 1.137	€ 1.150	€ 1.143
- - mutaties voorzieningen	- € 1.206	€ 492	€ 307	€ 83	€ 243
- - overige mutaties EV	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
- Veranderingen in vlottende middelen					
- - vorderingen	€ 1.016	€ 436	- € 1	- € 27	32
- - kortlopende schulden	€ 761	- € 382	- € 1	- € 25	14
Ontvangen interest	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Betaalde interest	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Buitengewoon resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	€ 1.207	€ 966	€ 1.431	€ 1.182	€ 1.340
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
(Des)investeringsen immateriële vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(Des)investeringsen materiële vaste activa	- € 3.973	- € 612	- € 544	- € 569	388
(Des)investeringsen financiële vaste activa					
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten	- € 3.973	- € 612	- € 544	- € 569	388
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Mutatie langlopende schulden	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Mutatie liquide middelen					
Beginstand liquide middelen	€ 9.897	€ 7.131	€ 7.485	€ 8.372	€ 8.984
Mutaties liquide middelen	- € 2.766	€ 354	€ 886	€ 612	€ 952
Eindstand liquide middelen	€ 7.131	€ 7.485	€ 8.372	€ 8.984	€ 9.936

6.8.5 Kengetallen

Kengetal	2023	2024	2025	2026	2027	Norm
Solvabiliteit (EV/TV)	62,19%	60,29%	59,25%	59,06%	58,33%	Ondergrens: <30%
Liquiditeit (= current ratio)	1,20	1,26	1,39	1,50	1,65	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	-0,78%	-1,61%	-0,03%	0,00%	0,00%	>0%
Weerstandsvermogen (EV/Baten)	24,29%	24,29%	23,87%	23,82%	23,68%	Ondergrens: <5%

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

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 62,16% 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 ruim boven de signaleringsgrens van de inspectie van 0,75 voor het funderend onderwijs. De liquiditeitsratio is iets gedaald ten opzichte van 2021. Dit betreft met name de afboeking van de OCW-vordering in 2022. Met een liquiditeitsratio van 1,2 is Orion in staat om aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen.

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

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

7. Risicoanalyse

Model risicomatrix ten behoeve van risicoanalyse en onderbouwing weerstandsvermogen Orion

1. Algemene toelichting

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

Voor het bepalen van het benodigde weerstandsvermogen en daarmee de hoogte van de reserves speelt het risicoprofiel een rol van betekenis. De uitkomst van de risicoanalyse is verwerkt in de berekening van het benodigde weerstandsvermogen. Het ministerie hanteert voor het weerstandsvermogen (eigen vermogen/ totale baten) als uitgangspunt een range die ligt tussen de 5% en 20% procent (richtlijnen ministerie), 5% wordt gezien als een laag risicoprofiel en 20% als een hoog risicoprofiel.

Voor Orion is het weerstandsvermogen opgebouwd uit de volgende onderdelen:

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

2. Uitgangspunten

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

- Kwantificeerbare risico's: De risicoanalyse is geactualiseerd en waar mogelijk financieel gemaakt.
- Investeringsbehoefte: Op basis van de aanschafwaarde van de bestaande activa eind 2021, welke nog een boekwaarde hebben, is het verwachte gemiddelde investeringsbedrag per jaar berekend. 40% van het gemiddelde investeringsbedrag heeft betrekking op ICT-investeringen.
- Voorfinanciering: Orion houdt rekening met 1% van de totale baten voor voorfinanciering van bijvoorbeeld projecten en cao-stijgingen.
- Niet kwantificeerbare risico's: Dit betreft een post voor de risico's uit de risicoanalyse die niet financieel te maken zijn, maar waarvan wel een inschatting gemaakt is wat de kans en de impact is. Op basis van de score (kans+ impact) is een percentage bepaald.

Voor het bepalen van de scores zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

De totale score van niet-quantificeerbare risico's is momenteel 49.

Op basis hiervan wordt 4% van de totale baten opgenomen als post voor niet kwantificeerbare risico's.

Risicomatrix bij de meerjarenbegroting 2023-2027

NR	RISICO	ORZAAK	GEVOLG	KANS	IMPACT	BEHEERSMAATREGEL d.d. 1-okt-22	MEERJARENBEGROTING	EXTRA FINANCIËLE IMPACT (MAX)	BENODIGD WEERSTANDS-VERMOGEN	TOTALE SCORE
PERONEEL										
1	Bij ontslagverlening betaalt Orion vanaf schooljaar 2022-2023 in de meeste gevallen 50% van de uitkering. Tenzij: 8 beëindigingsgronden bijv: ziek uit dienst en ziektevervang.	- Modernisering participatiefonds per 1-8-22 - Vanaf dan moeten schoolbesturen in de meeste gevallen meer bijdragen aan de uitkeringskosten van oud-medewerkers.	WW en bovenwettelijke ww voor 50% voor rekening van ORION. WW = max 2 jaar. Bovenwettelijk = max 9 jaar.	Klein	Middel	- Goede begeleiding nieuwe medewerkers, gesprekkencyclus. En bij tweede spoor: inzetten op goede begeleiding van werk naar werk.	Nog niet bekend; op basis van ervaringsgegevens is vanaf schooljaar 2022-2023 een bedrag van € 86K in de begroting opgenomen (op basis van 2 fte welke 1 jaar betaald moet worden voor 50% tlv Orion).	€ 86.000	€ 21.500	3
2	Personele inzet op niet structurele middelen	- NPO-middelen - Projectsubsidies met een looptijd van ongeveer 4 jaar.	- Indien medewerkers niet herplaatst kunnen worden bij ORION zal een transitievergoeding en ww betaald moeten worden bij uitdienst na	Klein	Middel	- Strategisch personeelsbeleid - Er worden vooral diensten ingekocht bij samenwerkingspartners - Het gaat ook om tijdelijke uitbreidingen	In begroting medewerkers met einddatum project opnemen; op zoek gaan naar structureel geld.	€ 95.000	€ 23.750	3
3	Gebrek aan personeel kwalitatief/kwantitatief	krappe op de arbeidsmarkt, verloop, arbeidsvoorwaarden. Begin schooljaar 2021-2022 was er 9 fte vacatureruimte op de Orion-scholen. Op sommige scholen loopt hierdoor de werkdruk op, met kans op uitval tot gevolg.	- Onvoldoende bezetting, kwaliteit in gevaar. met als mogelijk gevolg onbedoelde uitstroom van leerlingen en/of personeel. - Hoog ziekteverzuim omdat medewerkers tekortkomingen van anderen moeten opvangen. - Hoog ziekteverzuim door werkdruk.	Groot	Groot	• Aantrekkelijke werkgever zijn; extra geld voor Vinden, boeien en binden; ambitie om 7% van het personeel in opleiding te hebben; interne opleiding creëren voor werken in het speciaal onderwijs; aansluiten bij wervingsbureau A'DAM Onderwijs	vacatures voor opleidingsplekken + begeleiders opgenomen.		€ -	6
4	Hoog ziekteverzuim	Gebrek aan strategisch personeelsmanagement. Externe factoren. Werkdruk. Onveilige werkomgeving. Instabiel schoolklimaat.	Hoge kosten vervanging. Veel wisselingen voor de groep. Continuïteit v h leerproces in gevaar. Hoge belasting voor directeurs en team. Imagoschade	Middel	Groot	• Inzet verzuimcoördinator en arbo-dienst Werken aan verzuimreductie en beleving werkdruk • Verder onderzoek naar oorzaken van het hoge ziekteverzuim op scholen • Inzetten op cultuur plezier/waardering: boeien en binden van medewerkers. • Strategisch personeelsbeleid.			€ -	5
HUISVESTING										
5	Bijdrage nieuwbouw (IHP)	- Gemeenten vragen steeds meer een eigen bijdrage van de schoolbesturen voor duurzame investeringen.		Middel	Middel	- Overleggen met gemeente over bijdrage bestuur bij nieuwbouw	Geen financieel effect; wordt meegenomen in meerjarenbegroting.		€ -	4
6	Onderhoudsvoorziening de dotatie gebeurt momenteel o.b.v. 10 jaars prognose. We denk aan een prognose van 20 jaar.		Het is de vraag of de in 2018 door Orion ingevoerde termijn van 10 jaar voldoende is om de voorziening op voldoende peil te houden. Omdat voor diverse locaties op (redelijk) korte termijn nieuwe huisvesting wordt verwacht, zijn de financiële consequenties nog niet helemaal te overzien.	Groot	Groot	November 2022 heeft ObMeppel dit wederom bekeken en uitgerekend. Keuzes zijn onderbouwd op basis geactualiseerd MJOP. Orion heeft ervoor gekozen om risico 6 en 7 tegelijk door te voeren - dit betekent wachten op definitieve besluitvorming van de raad voor de jaarverslaggeving. Huidige verwachting is dat de nieuwe regelgeving in 2024 ingevoerd zal worden.	In de meerjarenbegroting is dit nog niet verwerkt. De extra financiële impact betreft de extra jaarlijkse dotatie aals we overstappen naar de 20-jaars beschouwing.	€ 55.000	€ 55.000	6

NR	RISICO	ORZAAK	GEVOLG	KANS	IMPACT	BEHEERSMAATREGEL d.d. 1-okt-22	MEERJARENBEGROTING	EXTRA FINANCIËLE IMPACT (MAX)	BENODIGD WEERSTANDS- VERMOGEN	TOTALE SCORE
7	Onderhoudsvoorziening: de dotatie moet wellicht per 2024 op basis van componentenmethode	Regelgeving jaarverslag gaat waarschijnlijk veranderen. Het is nog niet duidelijk of en hoe strikt de componentenmethode zal moeten worden toegepast.	Er is een grote kans dat de eerste extra dotatie niet via het resultaat hoeft te verlopen, maar als een directe mutatie van het eigen vermogen mag worden gedaan. Jaarlijks hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening.	Middel	Groot	November 2022 heeft ObMeppel dit wederom bekeken en uitgerekend. Keuzes zijn onderbouwd op basis geactualiseerd MJOP. Orion heeft ervoor gekozen om risico 6 en 7 tegelijk door te voeren - dit betekent wachten op definitieve besluitvorming van de raad voor de jaarverslaggeving. Huidige verwachting is dat de nieuwe regelgeving in 2024 ingevoerd zal worden.	In de meerjarenbegroting is dit nog niet verwerkt. De extra financiële impact betreft de extra jaarlijkse dotatie bij de componentenmethode inclusief de componenten van 40 jaar en langer.	€ 240	€ 180	5
INTERN										
8	Onzorgvuldig gebruik social media	Onvermogen, onduidelijkheid	Niet voldoen aan wet- en regelgeving. Digitaal pesten, gevoel van onveiligheid op school. Schade aan personen, school en/of stichting.	Klein	Groot	Beleid sociaal mediawijdsheid implementeren a.d.h.v. project #WeLoveSociety. Gedragscode moet levend gehouden worden.			€ -	4
9	Ontstaan van een calamiteit; b.v. voedselvergiftiging, brand, epidemie	Externe factoren. Niet houden aan protocollen, BHV-organisatie niet op orde.	Onderwijs aan kinderen stagneert, paniek, onveiligheid. Media-aandacht.	Klein	Groot	Draaiboeken maken. Communicatieplan opstellen. Veiligheidsplan op orde. Stuurgroep schoolveiligheid Orion instellen.			€ -	4
10	Claims van ouders	Mogelijk verwijtbaar gedrag	Kwaliteitsverlies, imago schade	Klein	Klein	Zorgvuldige procedures vaststellen, verbinding blijven zoeken met ouders; gedragscode op de agenda houden; Indien nodig deskundige juridisch ondersteuning			€ -	2
11	Negatieve publiciteit	Beeldvorming, incident	Negatieve beeldvorming school/stichting	Klein	Groot	Communicatieplan, Calamiteitenplan, Juridisch ondersteuning, regie houden.			€ -	4
12	Fraude. Fraude kan vele vormen aannemen. Hier beperkt het zich tot financiële fraude	Onduidelijke tekenbevoegdheid of ontbreken van duidelijke functiescheidingen	Geld wordt gedurende een bepaalde periode ongemerkt weggesluisd	Klein	Klein	• Verantwoordelijkheid over het te betalen bedrag en het uitvoeren van de betaling zijn gescheiden • Vastleggen van procedures voor het uitvoeren van betalingen (4-ogenprincipe)			€ -	2
13	Veiligheidscultuur wordt veronachtzaamd	Geen of te weinig aandacht voor veiligheid	Geen veilige omgeving voor leerlingen en medewerkers	Klein	Groot	Er is een stuurgroep veiligheid die het veiligheidsbeleid monitort en zo nodig updatet. Het is een breed palet aan onderwerpen, waarbij de belangrijkste worden geprioriteerd.			€ -	4
14	Wegvallen van een functionaris op een sleutelpositie binnen de stichting (denk aan bestuurslid, directeur, lid staf, IB-er).	Gebrek aan strategisch personeelsmanagement. Uitval.	Stagneren van processen. Verlies van kennis. Verlies van kwaliteit.	Klein	Groot	• Strategisch personeelsbeleid; • Agenda's en wijze van planning van sleutelfunctionarissen inzichtelijk maken			€ -	4

NR	RISICO	ORZAAK	GEVOLG	KANS	IMPACT	BEHEERSMAATREGEL d.d. 1-okt-22	MEERJARENBEGROTING	EXTRA FINANCIËLE IMPACT (MAX)	BENODIGD WEERSTANDS-VERMOGEN	TOTALE SCORE
15	Het ontstaan van datalek en van schenden privacy in/door ICT omgeving.	Onbekendheid met wet- en regelgeving	* Informatie komt op verkeerde plaats. * Ongewenst en ongepaste verspreiding * van informatie. * Boetes; privacy schending. * Imagoschade. * Gevoel van onveiligheid.	Klein	Groot	• Zorgen dat systemen aansluiten op datgene wat in de reglementen is vastgelegd (bv. privacyreglement) • Functionaris gegevensbescherming benoemd • Alleen werken met kwalitatief hoogwaardige bedrijven • Risicoanalyses uitvoeren bij bestaande systeem en bij nieuwe aanschaffingen. • Voorlichting aan medewerkers; gedrag medewerkers afstemmen op "veilig omgaan met data" • Bewerkersovereenkomsten afsluiten met externe partijen. Hierop monitoren • Bevoegdhedenmatrix goed verder inrichten en dit up to date houden • Gedrag beïnvloeden via voorlichting			€ -	4
REGELGEVING										
16	Terugloop bekostiging en wijziging regelgeving betreffende financiën	Nieuw bekostigingsstelsel; per 2023 vereenvoudiging systematiek en invoering boekjaarbekostiging	Financiële tekorten, kwaliteitsverlies	Groot	Groot	Goede meerjarenbegrotingen, anticiperen op nieuwe regelgeving en ontwikkelingen op de voet volgen	Met het nieuwe bekostigingsstelsel ontvangen de Orion-scholen gezamenlijk circa 700K minder lumpsumfinanciering. Er is een overgangperiode van 3 jaar. Dus in 2023 ontvangt Orion 175K minder, in 2024 350K en in 2026 525K.	€ 700.000	€ 700.000	6
SAMENLEVING										
17	Orion is niet of onvoldoende in staat om het (decentrale) speelveld van politiek en samenwerkingsverbanden te beïnvloeden	Wisselingen in bestuur en/of directie.	Verlies van eigen regie, mislopen van bekostiging/subsidies	Klein	Middel	Actief partners opzoeken voor dialoog. Eigen koers goed bepalen en vasthouden. Mandaat directeuren om in politiek speelveld te participeren moet verder worden uitgewerkt.			€ -	3
18	Onvoldoende daadkracht van gemeenten op het gebied van jeugdzorg/huisvesting e.d.	Onvermogen, bezuinigingen, onduidelijkheid. Personele wisselingen, personeelstekorten.	Kwaliteit stagneert. Verlies van regie. Mislopen van subsidies	Klein	Middel	Actief participeren in lokale overleggen. Analyses blijven maken van lokale omgeving.			€ -	3
						Totaal niet kwantificeerbare risico's				49
						totaal		€ 935.240	€ 800.180	