



Borging in transitie

Jaarplan en begroting 2018
meerjarenraming 2019-2021

Openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs

Stichting Orion

Amsterdam, 31 januari 2018

Inhoud

Inleiding	3
1 Onderwijs voor het leven (wonen, werken, welzijn): strategie 2015-2020.....	5
1.1 Missie.....	5
1.2 Openbaar onderwijs	5
1.3 Kernwaarden	5
1.4 Visie 2020	5
2 Speerpunten 2018.....	7
2.1 Orion Werkstraat	7
2.2 Project Wonen	8
2.3 Expertisecentrum Orion.....	8
2.4 Toekomstbestendig onderwijsaanbod	9
2.5 Duurzame kwaliteit personeel	9
2.6 Bedrijfsvoering is en blijft op orde.....	10
3 Leerlingen.....	11
4 Personeelsformatie	12
4.1 Formatie van Orion.....	12
4.2 Formatie per vestiging	12
5 Huisvesting.....	13
6 Begroting	15
6.1 Exploitatie	15
6.2 Resultaat per kostenplaats	16
6.3 Liquiditeitsbegroting.....	17
6.4 Balans (pro forma).....	17
6.5 Kengetallen.....	17
7 Risico's en risicobeheersing.....	18
Bijlage 1: Budgethouders	20

Inleiding

Voor u ligt het jaarplan en de begroting 2018 van stichting Orion.

Stichting Orion voor openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs

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

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

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

Terugblik 2017

Na uitgebreide voorbereiding zijn met ingang van het nieuwe jaar de verpleegkundigen overgegaan naar Cordaan. De overgang is soepel verlopen, al heeft Cordaan wel enige tijd nodig gehad om de werkzaamheden goed in te regelen. Op basis van de evaluatie betaalt Orion extra voor de meer EHBO-achtige activiteiten, die Cordaan niet bij de zorgverzekeraar kan declareren, maar die wel ervoor zorgen dat het onderwijs niet onnodig verstoord wordt.

Orion College West heeft in de zomer het nieuwe pand aan Drostenburg betrokken. Daarmee kreeg de school ook een nieuwe naam: Orion College Drostenburg. In het gebouw is ook een apotheek en een gezondheidscentrum van GAZO gehuisvest. De school maakt een sterke groei van het aantal leerlingen door. Daarom zijn ook noodlokalen bijgeplaatst en zal in overleg met de gemeente (centrale stad en stadsdeel) gekeken naar mogelijkheden voor extra nieuwbouw.

De kwaliteit van het onderwijs is in 2017 opnieuw bevestigd. Twee scholen (Gerhardschool en Orion College Noord) hebben het predicaat Excellent gekregen en twee andere, die nu het oordeel "goed" hebben, zijn op weg naar Excellentie. De Mr de Jonghschool had het predicaat Excellent al in 2016 verworven.

De samenwerking met de Arbo-dienst is beëindigd. Orion werkt nu met een eigen bedrijfsarts. Sinds de zomer is het gebruik van de diensten van het Onderwijsbureau Meppel gemaximaliseerd. Onder verantwoordelijkheid van Orion verzorgt het bureau de personeels- en salarisadministratie, de financiële administratie, de planning en control en het huisvestingsbeheer. Door verder gaande automatisering kunnen gebruikers (medewerkers en directeurs) steeds meer zaken direct regelen.

De transitie van de jeugdzorg is thans in voorbereiding. De aanbesteding zal dit jaar door de gemeente worden afgerond. Orion heeft, evenals de andere besturen van (V)SO aangegeven welke dienst (naar aard en omvang) aanbesteed worden. Ook de integratie van de schoolmaatschappelijk deskundigen met de onderwijs-kind-adviseurs wordt voorbereid.

Vooruitblik 2018

De belangrijkste ontwikkelingen die in 2018 verwacht worden zijn:

- Met ingang van 1 augustus 2018 zal de transitie van de jeugdzorg plaatsvinden. Op die datum of eerder zal ook de integratie van de schoolmaatschappelijk deskundigen in de ouder kind teams zijn afgerond. In de eerste helft van 2018 zal gekeken worden hoe binnen de scholen de afstemming van verantwoordelijkheden en activiteit tussen de school zelf en de externe dienstverlener het beste vorm gegeven kan worden.
- In 2018 zal een mid-term review van het strategische beleid worden uitgevoerd. Kernvragen hebben zowel betrekking op de mate waarin het huidige strategische beleid gerealiseerd wordt als op de voorbereiding voor de nieuwe vijfjaren termijn (2020-2025).
- In verband met de komende pensionering van de huidige bestuurder is een wervingstraject voor een nieuwe bestuurder ingezet, dat afgerond zal worden voor de zomervakantie.

- Eind van het jaar zal het Orion College Zuid kunnen verhuizen naar de Wibautstraat. De school krijgt dan ook een nieuwe naam: Orion College Amstel.

Speerpunten 2018

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

1. Orion Werkstraat. In de Orion Werkstraat werken de locaties van Orion College samen aan de arbeidsgerichte uitstroom van Orion. In 2018 zal de samenwerking van de vier scholen versterkt worden. De nadruk ligt op het stroomlijnen en uniformeren van de aanpak en het gezamenlijk creëren van meer bovenschoolse projecten. Daarbij ligt de nadruk op het verbeteren van werknemersvaardigheden van de leerlingen en het creëren van meer kansen op de arbeidsmarkt.
2. Project Wonen. Door middel van een samenwerking tussen zorg en onderwijs wordt in een vroeg stadium de route naar zelfstandig (leren) wonen voor deze jongeren voorbereid. Hiermee neemt de kans op succesvol functioneren van de jongere in de maatschappij na zijn of haar 18^e levensjaar toe.
3. Expertisecentrum Orion. Orion zet zich in om een waardevolle bijdrage te leveren aan passend onderwijs in Amsterdam en omgeving. Daarnaast gaat Orion extern partnerschap aan ten behoeve van haar eigen leerlingen, nu en in de toekomst. In 2018 zal de bestaande samenwerking van het Expertisecentrum met de samenwerkingsverbanden worden geïntensiveerd en bekeken of ook voor andere samenwerkingsverbanden in de regio het Expertisecentrum een waardevolle partner kan zijn. Bijzondere aandacht zal er zijn voor de verbetering van de presentatie van het Expertisecentrum en de professionalisering van de medewerkers.
4. Toekomstbestendig onderwijsaanbod. De onderwijskwaliteit en het kwaliteitssorgsysteem van de Orionscholen zijn van hoog niveau. Wat betreft de onderwijskwaliteit leggen we komende jaren de nadruk op een toekomstbestendig onderwijsaanbod: de leergebied overstijgende vakgebieden (sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschapsvorming), 21e eeuwse vaardigheden en het profielpunt techniek en technologie (naast sport, en kunst en cultuur).
5. Duurzame kwaliteit personeel. Naast de individuele scholing en teamscholing binnen de scholen vinden professionaliseringsactiviteiten voor alle taak- en functiegroepen plaats vanuit de Orion Werkplaats. Daarnaast besteden we de komende periode extra aandacht aan ziekteverzuim, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.
6. Bedrijfsvoering is en blijft op orde. Voor 2018 betekent dit:
 - Maximaal benutten van de ondersteuning van onderwijsbureau Meppel op het vlak van P&C, Personeelszaken en Huisvesting.
 - Zorgvuldige afstemming van de inzet van het personeel en de werkzaamheden met de zorgaanbieders, die de aanbesteding jeugdzorg en jeugd-GGZ hebben gewonnen en overdracht van de schoolmaatschappelijk deskundigen.
 - Verhuizing Orion College Zuid naar de nieuwe locatie aan de Wibautstraat.

Al met al kunnen we uitzien naar een mooi jaar met een spannende combinatie van borging wat goed is en invlechting van transities op het gebied van smw/oka, jeugdhulp en jggz. En niet te vergeten het verwelkomen van mijn opvolger.

Amsterdam, 31 januari 2018

Drs C. de Ruiter
Bestuurder

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

1.1 Missie

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

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

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

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

1.2 Openbaar onderwijs

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

1.3 Kernwaarden

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

1.4 Visie 2020

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

I. Onderwijs voor de toekomst in wonen werken en welzijn

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

II. Samen passend – intern en extern partnerschap

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

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

III. Samen lerend – leren van en met elkaar

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

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

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

IV. Basis is en blijft op orde

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

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

2 Speerpunten 2018

Op basis van het strategisch beleidsplan 2015-2020 van Orion “Onderwijs voor het leven; Leren voor de toekomst in wonen, werken, welzijn” en de ontwikkelingen zoals geschetst in de inleiding, zijn voor 2018 de volgende speerpunten geformuleerd:

1. Orion Werkstraat
2. Project Wonen
3. Expertisecentrum Orion
4. Toekomstbestendig onderwijsaanbod
5. Duurzame kwaliteit personeel
6. Bedrijfsvoering is en blijft op orde

2.1 Orion Werkstraat

Doel van de Werkstraat is om leerlingen in uitstroomprofiel Arbeid toe te rusten voor de arbeidsmarkt of arbeidsgerichte dagbesteding.

Wat gaan we in 2018 doen?	<p><u>Aantal leerlingen in 2017-2018</u> Er zitten dit schooljaar 240 leerlingen in de Werkstraat. Dit betreffen alle bovenbouw leerlingen van de Orion College locaties in uitstroomprofiel Arbeid (dus exclusief leerlingen in uitstroomprofiel Dagbesteding die wel arbeidsvaardigheden en loopbaanbegeleiding krijgen).</p> <p><u>Samenwerking Orion locaties</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Uniformiteit en documentenstroom. Zelfde werkwijze stages; zelfde competenties, zelfde stagemap, zelfde regels, etc. Ook dezelfde aanpak waarbij Invra, assessments en evaluaties ingepland zijn.• Uitrust leerlingen tussen locaties om aanbod vakopleidingen voor leerlingen te kunnen maximaliseren• Gezamenlijk nieuwe bovenschoolse trajecten initiëren; zoals ICT lesaanbod.• Scholingsaanbod m.b.t. Invra, stageproces, administratie. <p><u>Verbeteren lesaanbod werknemersvaardigheden</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Duidelijke en gefaseerde opbouw onderwijsaanbod arbeidstoeleiding gekoppeld aan vso-uitstroomprofiel Arbeidsmarkt van SLO.• Inzet methodes m.b.t. werknemersvaardigheden.• Afstemmen met SoVa lessen vanuit project Wonen en leerlijn Handicapbeleving• Koppelen vak loopbaanoriëntatie aan de CED VSO leerlijn voorbereiding op dagbesteding en arbeid.• Organiseren Talent Event april 2018 <p><u>Kansen op de arbeidsmarkt creëren</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Onbekend maakt vaak onbemind, dus een goede arbeidsmarktoriëntatie is van belang. Hiervoor wordt onder meer Track the Talent ingezet (bedrijfsbezoeken) en een leerlingevent 'Life Skills' voor midden- en bovenbouw VSO.• Aanbod groepsstages uitbreiden voor vakopleidingen groen, horeca, ICT en Zorg en Welzijn.• Stage-aanbod creëren voor jongeren met complexe problematiek, zoals de ASS-ers en jongeren met multiproblematiek.• Samenwerkingspartners in werkgevers zoeken zoals OBA, MAS, ICS• Analyse ROC-trajecten.• Participeren in netwerkoverleggen.• Sollicitatietraining icm meet & greet met werknemers ism CNV Onbeperkt aan de slag. <p><u>Uitstroom en bestendingig</u> Grote zorg van de scholen zit in de periode na de uitstroom van leerlingen.</p>
----------------------------------	---

	<p>Ze zijn lastig te traceren (wisselen vaak van adres, telefoonnummer) en de leerlingen vinden het lastig om aan te kloppen als het niet goed gaat. De stagecoördinatoren hebben goede contacten met de jobcoaches van de gemeente, maar de Werkstraat wil leerlingen nog beter voorbereiden op de toekomst. Daartoe zijn een aantal acties geïnitieerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schoolverlatersboekje, belangrijke informatie en relevante organisaties • Terugkomdag in november 2017 • Excursies plannen naar onder meer Jongerenpunten, zodat de jongeren nu al weten waar ze terecht kunnen. Dit in afstemming met de contacten van Project Wonen. • Leerlingeent 'Life Skills' voor alle VSO leerlingen.
--	--

2.2 Project Wonen

Het project wonen jongeren voor te bereiden op zelfstandig of begeleid wonen. Een klein groepje leerlingen neemt thans deel aan het project. Naast ontwikkeling van het project zelf wordt gekeken hoe het aantal deelnemers vergroot kan worden.

<p>Wat gaan we in 2018 doen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aantal leerlingen in 2017-2018: Er zijn dit schooljaar 55 leerlingen gestart (30 van OC Noord en 25 van OC Zuidoost). OC Zuid start later dit schooljaar met twee klassen. • Samenwerken met Amsta, die de begeleiding van wonen verzorgt. • Aanbieden van leerlijnen die leiden tot zelfstandigheid op het gebied van wonen. • De module "wonen" van Invra wordt in dit project gebruikt. • Het project is gelieerd aan de Werkstraat
---	--

2.3 Expertisecentrum Orion

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

<p>Wat gaan we in 2018 doen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking met het SWV Amstelronde en het SWV-VO Amsterdam/Diemen (thuisonderwijs) verstevigen en waar mogelijk uitbouwen. • Blijvend inzetten op het vergroten van de opdrachtenportefeuille in Amsterdam (scholen SWV Amsterdam/Diemen). Enerzijds door het aanbieden van een aantrekkelijk en kwalitatief goed aanbod om zo te kunnen concurreren met andere aanbieders. Anderzijds door actieve PR zoals onze nieuwsbrief, onze website, onze folder en het Orion Event (maart 2018). • De website en de folder zullen begin 2018 worden 'vernieuwd'. • Profileren van de stichting als geheel en de verschillende scholen door het organiseren van verschillende activiteiten vanuit het expertisecentrum; Orion Event (maart 2018), open ochtenden op de scholen (aantal keer per jaar), diverse items in de nieuwsbrief. • De positieve samenwerking met de werkgroep passend onderwijs van de Federatie Openbaar Onderwijs Amsterdam intensiveren. • Intensieve samenwerking met IB-netwerken van andere besturen. • Oriëntatie mogelijke samenwerking andere SWV-en. • Professionalisering van het team om zo nog beter te kunnen aansluiten bij de vragen vanuit het regulier onderwijs (o.a. traumasensitief lesgeven). Waar nodig uitbreiding van de orthotheek.
---	---

2.4 Toekomstbestendig onderwijsaanbod

Het kwaliteitszorgsysteem van Orion is van hoogwaardige kwaliteit. Alle Orionscholen hebben succesvol opbrengstgericht werken geïmplementeerd. Orionscholen doet zelfevaluatie, interne audits en tevredenheidsonderzoeken om hun kwaliteit te monitoren. Alle scholen hebben basisarrangement van de inspectie. Twee scholen (Gerhardschool en Orion College Noord) hebben het predicaat Excellent gekregen en twee andere, die nu het oordeel "goed" hebben, zijn op weg naar Excellentie. De Mr de Jonghschool had het predicaat Excellent al in 2016 verworven. Wat betreft de onderwijskwaliteit leggen we komende jaren de nadruk op een toekomstbestendig onderwijsaanbod: de leergebied overstijgende vakgebieden en het profielpunt techniek en technologie (naast sport en kunst en cultuur).

Wat gaan we in 2018 doen?	<ul style="list-style-type: none">• Afronding van de Academische Werkplaats Opbrengstgericht Werken aan SEO in samenwerking met de Universiteit Maastricht en de Inspectie van het onderwijs: doelen, aanbod & monitoring van SEO & burgerschap passend bij onze doelgroepen• Structurele inbedding van leerklimateonderzoek voor meting veiligheid & pedagogisch klimaat door inzet van Klimaatschaal.• Verkenning van het leergebiedoverstijgende vak onderzoek & ontwikkeling voor de leerlingen van Orion.
----------------------------------	--

2.5 Duurzame kwaliteit personeel

Goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van onze medewerkers. Het personeelsbeleid van Orion is gericht op het werven, behouden en ontwikkelen van de kwaliteit van al onze medewerkers. De deskundigheid van onze medewerkers, onze kwaliteitscultuur en onze expertisefunctie houden we up-to-date door het organiseren van professionaliseringsactiviteiten op verschillende niveaus. Persoonlijke ontwikkeling, team- en schoolontwikkeling en bovenscholse ontwikkeling. Daarnaast is de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers van belang.

Wat gaan we in 2018 doen?	<p><u>Bovenscholse professionaliseringsactiviteiten:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Jaarthema: scholing voor directeuren, gedragswetenschappers en schoolmaatschappelijk deskundigen ter voorbereiding op de situatie tijdens en na de transitie jeugdzorg: directeuren regisseursrol, gedragswetenschappers en schoolmaatschappelijk deskundigen gericht inschrijving in registers• Scholing voor directeuren tbv schoolleidersregister (module Regie & Strategie)• Scholing voor gedragswetenschappers tot orthopedagoog-generalist• Scholing voor onderwijsondersteuners & klassenassistenten (gericht op pedagogische vaardigheden)• Facultatief themagericht scholingsaanbod ICT en techniek• Werkplaats voor diverse veiligheidsfunctionarissen, conciërges, management-assistenten-administratief medewerkers, teamleiders en icoaches <p>Daarnaast wordt op schoolniveau gewerkt aan borging van OGW en scholing voor de onderwijsbehoefte van de specifieke doelgroepen, bijvoorbeeld traumasensitief werken in de cluster 4 scholen.</p> <p><u>Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Verdere ontwikkeling van ziekteverzuim- en vitaliteitsbeleid• Schoolteams in gesprek met bestuur over werkplezier en werkdruk
----------------------------------	---

2.6 Bedrijfsvoering is en blijft op orde

Orion is financieel gezond en alle aspecten van bedrijfsvoering zijn op orde en goed georganiseerd. In onderstaand kader de aandachtspunten voor 2018.

Wat gaan we in 2018 doen?	<ul style="list-style-type: none">• Maximaal benutten van de ondersteuning van onderwijsbureau Meppel op het vlak van P&C, Personeelszaken en Huisvesting.• Zorgvuldige afhandeling van aanbesteding jeugdzorg en jeugd-GGZ en overdracht van de schoolmaatschappelijk deskundigen.• Verhuizing Orion College Zuid naar de nieuwe locatie aan de Wibautstraat.
----------------------------------	--

3 Leerlingen

De leerlingenaantallen van de afgelopen jaren en de raming voor de aankomende jaren zijn te vinden in hoofdstuk 2 van het Begrotingsboekje.

Na de daling uit voorgaande jaren (in 2014 1.200 leerlingen, dalend naar 1.118 in 2016) is het leerlingaantal per 1 oktober 2017 gestegen met 46 leerlingen naar 1.164. Deze trend is conform het landelijke beeld. Voor de latere jaren verwacht Orion een stabiel aantal rond de 1.160 leerlingen.

Ook is zichtbaar dat de ontwikkeling van het aantal leerlingen per school verschillen laten zien.

- Het leerlingenaantal van Orion College Noord daalt na een tijdelijke groei door opheffing van de locatie Orion College Noord Wogumerplantsoen.
- Drostenburg en de Van Detschool dalen in leerlingenaantal.
- Orion College Drostenburg laat daarentegen een groei zien.
- Bij de andere scholen is sprake van schommelingen van het leerlingenaantal in plaats van groei of krimp. Zichtbaar is dat schommelingen van 10 meer of minder leerlingen niet ongebruikelijk is. Dit heeft op scholen van deze omvang met een klassendeler van ongeveer 12 een duidelijke impact.

4 Personeelsformatie

De formatie van Orion en formatie per school zijn opgenomen in respectievelijk hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4 van het Begrotingsboekje.

4.1 Formatie van Orion

Toelichting op de opvallende punten:

Begrote formatie per beroepsgroep

- De totale formatie van Orion is in 2018 332,1 fte en daalt licht tot 328,0 fte in 2021. Van belang is te bedenken, dat in de werkwijze van het Onderwijsbureau Meppel de complete formatie wordt begroot, dus niet alleen de reguliere formatie, maar ook die voor Bapo, vervangingen etc.
- In verband met de ophanden zijnde pensionering van de huidige bestuurder is er een wervingsprocedure gestart voor een nieuwe bestuurder. In de begroting is rekening gehouden met een startdatum van 1 juni 2018.
- Het aantal directeuren daalt van 2018 naar 2019 van 12 naar 11 fte. Dat heeft te maken met de pensionering van een van de directeuren die momenteel werkzaamheden verricht voor het Expertisecentrum.
- De formatie per beroepsgroep "onbekend" is een categorie, waarin een aantal plaatsen zijn begroot voor externe inhuur en ziektevervangings. Omdat het niet duidelijk is of het OP of OOP is, worden ze als onbekend betiteld.

Begrote formatie per formatietype

- Payrolling wordt overwegend gebruikt om de kosten voor ziektevervangings, waarvoor Orion eigen risico drager is, te begroten. In 2019 en volgende jaren zijn nog extra opgenomen 2 fte ziektevervangings en 4 fte extra formatie, mede in het licht van de te verwachten fricties bij pensionering (overlap in aanstelling van vertrekkende en komende medewerker).
- Toelichting categorie taakstelling. Taakstelling betekent dat de huidige formatie moet krimpen. De taakstelling betreft attentiepunt aan onszelf om de loonkosten van de Werkstraat ter hand te nemen als de ESF-subsidie afloopt.
- Toelichting categorie vacatures. Het is niet zo, dat als in 2018 20,4 vacatures zijn daarboven in 2019 nog eens 30,3 komen. Een vacature van 1,0 fte in 2018 staat in alle vier de jaren. Een deel van de vacatures is het gevolg van de verwachte pensionering van medewerkers.

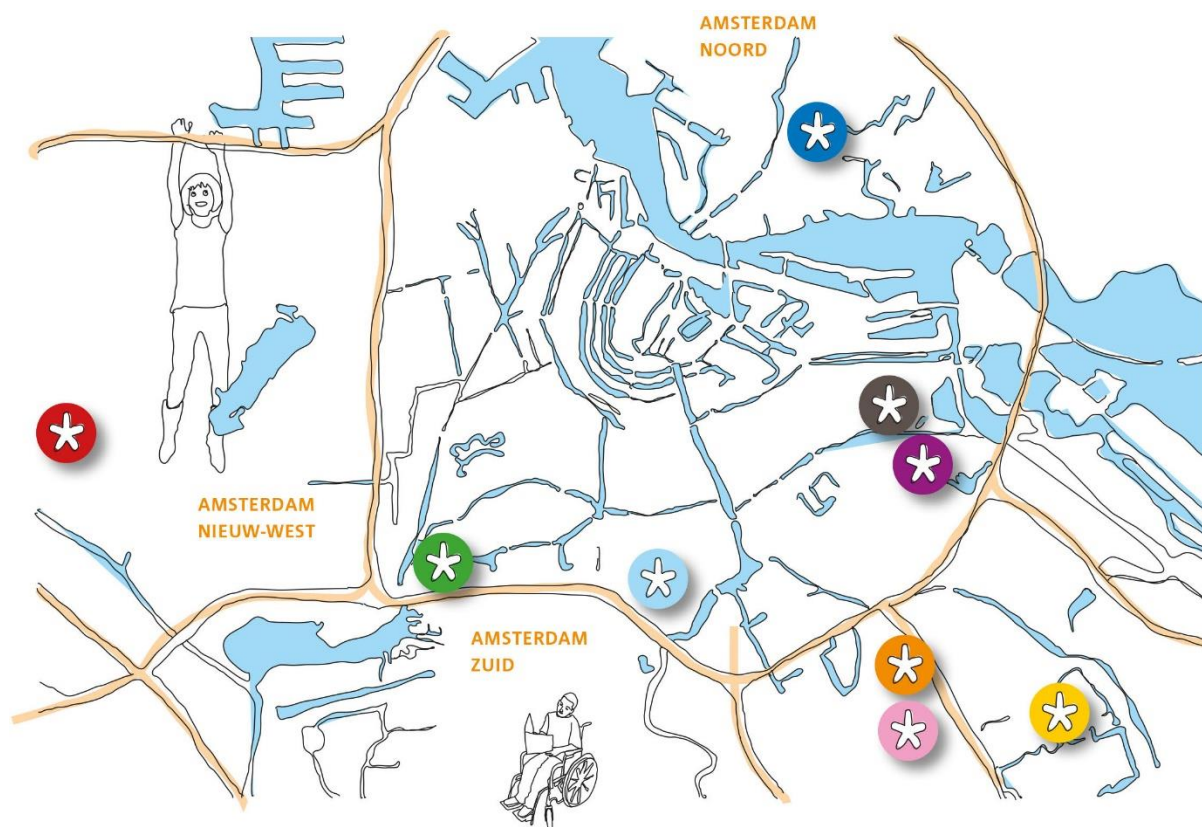
4.2 Formatie per vestiging

In de formatie per vestiging is het volgende zichtbaar:

- De formatie van de scholen stijgt of daalt met de leerlingenaantallen mee.
- Bij het Expertisecentrum is sprake van een daling van 13,8 fte in 2018 naar 11,1 fte in 2019 e.v. Dit wordt veroorzaakt door het overgaan van medewerkers naar het SWV Haarlemmermeer. Nu zijn zij nog vanuit het Expertisecentrum daar gedetacheerd.
- De formatie van Algemeen stijgt van 7,5 fte in 2018 naar 12,4 fte in 2019 e.v.. Dit komt voort uit de ruimte die in de begroting is gecreëerd voor ziektevervangings (2 fte) en overige noodformatie (4 fte).
- De veranderingen in de formatie van Stafbureau komen voort uit de werving van de nieuwe bestuurder, waarna er tot december 2019 een dubbele bezetting zal zijn op deze functie.
- Bij Orion College Coördinatie, het budget van de Orion Werkstraat, is sprake van een daling van de formatie. Dit heeft te maken met de beëindiging van de ESF subsidie.

5 Huisvesting

De Orionscholen zijn op de plattegrond hieronder aangegeven.



De belangrijkste plannen en ontwikkelingen op het gebied van huisvesting in 2018 zijn:

Verhuizing Orion College Zuid naar de Wibautstraat

Het Orion College Zuid, thans gevestigd aan de Gaasterlandstraat 7 moet deze locatie in 2018 verlaten in verband met de bouwplannen van de Zuidas. In samenwerking met de gemeente is het pand aan de Wibautstraat waarin vroeger de banketbakkersschool de Berkhof was gehuisvest voor het Orion College beschikbaar gekomen. De verbouwing van dit pand is in 2017 gestart en zal in 2018 afgerond worden. De verhuizing zal eind 2018 plaatsvinden.

Noodlokalen Orion College Drostenburg

Om de groei van het leerlingaantal bij Orion College Drostenburg op te vangen zijn in 2017 vier noodlokalen geplaatst en binnen de school twee werkpleinen omgebouwd tot klaslokaal. In overleg met de gemeente zal in 2018 bezien worden of een meer permanente huisvesting op Drostenburg gerealiseerd kan worden.

Meerjarig huisvestingsplan

De gemeente werkt aan een plan voor het aanbod en de spreiding van (V)SO in Amsterdam. Orion is hier, evenals de andere aanbieders van (V)SO, bij betrokken. Een goed gespreid en bereikbaar onderwijsaanbod in Amsterdam, passend bij de ontwikkeling van het aantal leerlingen is daarbij een belangrijke overweging. Concentratie van de huisvesting is daarentegen een belangrijk argument om een optimale combinatie van onderwijs en zorg te kunnen bieden.

De Van Detschool staat op de Zuidas en de gemeente Amsterdam heeft aangegeven dat de Van Detschool op termijn wellicht zal moeten verhuizen. Door de Bascule, de Mr de Jonghschool en de Van Detschool wordt gezocht naar een locatie die multifunctioneel is en kleinschalig aanvoelt.

Verkenning duurzaamheid

Orion zal in 2018 verschillende mogelijkheden voor duurzaamheid verkennen. Dit kan betekenen dat investeringen noodzakelijk en gunstig blijken. Te denken valt aan zonnepanelen die zichzelf snel terug verdienen.

Voorziening huisvestingsonderhoud

Het MOP is geactualiseerd en kritisch bekeken. Bij de bepaling van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening heeft Orion twee overwegingen gehanteerd.

- In de eerste plaats is gekeken naar de middelen, die de rijksoverheid ter beschikking stelt. Verschillende onderzoeken hebben berekend en aangetoond, dat de stijging van de bekostiging voor materiele zaken sterk achter gebleven is bij de stijging van de kosten.
- In de tweede plaats is de horizon van de voorziening beperkt tot 10 jaar. Daarbij schuift elk jaar die horizon uiteraard 1 jaar op. Deze werkwijze is realistischer, dan een planningshorizon van 30 of 40 jaar.

De dotatie van € 450.000,- per jaar die nodig is, valt niet geheel binnen de mogelijkheden van de rijksbekostiging voor materiele zaken. Deze verandering in de bepaling van de dotatie is met de accountant afgestemd en heeft zijn goedkeuring.

Het is niet uitgesloten, dat in de toekomst de dotatie verhoogd zal moeten worden, Orion verwacht dat op een termijn van 5 tot 7 jaar de bekostiging voldoende verhoogd zal zijn, om die hogere dotatie op verantwoorde wijze (dus niet ten laste van het personeelsbudget) te kunnen doen.

6 Begroting

De begrotingscijfers zijn te vinden in de volgende hoofdstukken van het begrotingsboekje:

- Hoofdstuk 5 Investerings en Afschrijvingen
- Hoofdstuk 6 Exploitatie (toelichting in paragraaf 6.1)
- Hoofdstuk 7 Verdeling Baten en Lasten
- Hoofdstuk 8 Resultaat per kostenplaats (toelichting in paragraaf 6.2)

6.1 Exploitatie

6.1.1 Baten

Rijksbekostiging

3.1.1.1 OCW

De rijksbijdrage is in 2019 iets hoger als nawerking van het hogere aantal leerlingen per 1 oktober 2017 (t-1 bekostiging). Verder is het bedrag stabiel, wat overeenkomt met de een stabiel leerlingaantal.

3.1.1.2 Niet geoormerkt

Dit zijn de prestatiebox gelden, die door Orion centraal worden ingezet voor nascholing.

3.1.3 Ontvangen doorbetalingen SWV

Dit zijn de vergoedingen, die ontvangen worden voor leerlinge die tussentijds instromen na de teldatum van 1 oktober en voor 1 februari van het daarop volgend jaar.

In 2018 zijn daarnaast de ontvangsten begroot van aparte afspraken voor het vergoeden van tussentijds verhoogde toelaatbaarheidsverklaringen.

Overige overheidsbijdragen

3.2.1 Gemeentelijke bijdragen

De belangrijkste bijdrage die hier begroot is is de vergoeding voor de inzet van de gedragswetenschappers en de sociaal maatschappelijke deskundigen. Op jaarbasis is dat ca. € 1,4 miljoen en gaat in op 1 augustus 2018.

Ook de ESF subsidie (structureel € 0,3 miljoen, eindigend per 1 september 2020) is hier opgenomen.

In augustus 2018 wordt ook nog voor 7 maanden de OSO gelden ontvangen (ca. € 0,2 miljoen).

Daarnaast is er de vergoeding voor het onderhoud van gymlokalen (klokuren regeling), de bijdrage voor de inzet van cultuurdocenten, gymdocenten en conciërges. Ook de baten van de leraren- en scholenbeurzen zijn hier begroot.

Overige baten

3.5.6 Overige overige baten

De belangrijkste overige baten zijn de omzet van het Expertisecentrum. In 2018 € 1,0 miljoen, daarna in latere jaren € 0,8 miljoen in verband met het aflopen van het detachingscontract met SWV Haarlemmermeer. De baten zijn niet optimistisch begroot, maar de ambitie blijft om kostendekkend te zijn. Met name de onwil van inlenende besturen om de opslag voor administratie en overige personeelskosten van 10% te betalen, speelt hierbij een rol.

Daarnaast is de vergoeding voor twee kleine onderwijs zorg groepen begroot en huurbaten, met name bij Drostenburg.

6.1.2 Lasten

Personeelslasten

4.1.1.1 Salariskosten directie

De salariskosten nemen in de meerjarenbegroting af door de pensionering van de bestuurder en een directeur.

4.1.1.4 Salariskosten vervanging

De begrote kosten voor vervanging zijn hoger dan vorige jaren. Dit komt door het streven de vervanging via pay-roll terug te dringen en de iets ruimere financiële mogelijkheden, als gevolg van de transitie van de jeugdzorg per 1 augustus 2018.

4.1.2.2 Personeel niet in loondienst

In 2017 zullen de kosten van personeel niet in loondienst ca. € 1,0 miljoen bedragen. Geheel uitsluiten van het inhuren van met name vervangers via een pay roll constructie is niet mogelijk, omdat deze bedrijven vaak de enige zijn, die op korte termijn een vervanger ter beschikking kunnen stellen. In 2019 en latere jaren is aan deze post 6,0 fte (ca. € 0,4 miljoen) toegevoegd als buffer voor extra formatie en vervanging in verband met ziekteverzuim. Dit is als veiligheidsmaatregel genomen, boven op wat door de scholen begroot is.

4.1.3 Uitkeringen

Dit zijn uitkeringen van het UWV

Afschrijvingen

De afschrijvingen dalen in meerjaren perspectief. In de praktijk blijkt dat de afschrijvingslast in het begrotingsjaar redelijk goed geraamd is, maar dat in latere jaren niet alle vervangingsinvesteringen zijn opgenomen. Nieuwe investeringen in latere jaren zijn bovendien lastig te overzien.

Huisvestingslasten

4.3.1 Huur

Dit is de huur van het stafbureau en de gymzaal van Orion College Zuidoost.

4.3.3 Onderhoud

Dit betreft het dagelijks onderhoud, wat de verantwoordelijkheid is van de directies, daarbij ondersteund door de huisvestingsafdeling van het onderwijsbureau Meppel.

Overige lasten

Deze lasten omvatten een veelheid van posten zowel voor de administratie, als voor leermiddelen (verbruiksmateriaal) als andere lasten die nodig zijn om een school te runnen. Door de jaren heen is deze post stabiel. In deze post is ook de reservering voor Risico en Innovatie (€ 0,6 miljoen) opgenomen. In voorgaande begrotingen was de reservering voor R&I opgenomen beneden het bedrijfsresultaat.

6.2 Resultaat per kostenplaats

Een school dient in principe de baten (na aftrek van de bijdrage voor algemeen en staf) en de lasten in evenwicht te hebben. Dit geldt voor de meeste scholen (OC Zuidoost, Drostenburg, Gerhardschool en de Mr de Jonghschool). Enkele scholen hebben op enig jaar een iets groter exploitatiesaldo (Van Koetsveldschool in 2019, OC Noord in 2018). Dit is het gevolg van een hoger leerlingaantal in het voorgaand schooljaar. Het lagere aantal in het begrotingsjaar zelf is geen aanleiding tot hogere lasten.

Twee scholen (van Detschool en OC Zuid) bevinden zich nog in een proces om te werken met kleine groepen of halve groepen voor effectiever en veilig onderwijs. Het is nog niet duidelijk of dit inderdaad binnen de beschikbare middelen ook mogelijk is.

OC Drostenburg heeft daarentegen een structureel overschot op de exploitatie. Dit is in belangrijke mate het gevolg van het feit dat hier niet met vaste groepen, maar met een rooster wordt gewerkt, dat een andere manier van inzetten van medewerkers mogelijk maakt.

6.3 Liquiditeitsbegroting

Kasstroom	2.018	2.019	2.020	2.021
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Resultaat voor financiële baten en lasten	110.396	429.648	312.389	276.803
Aanpassingen voor afschrijvingen	539.614	497.634	459.527	409.924
mutaties voorzieningen	-33.816	145.912	40.622	149.576
overige mutaties EV				
Veranderingen in vlottende middelen				
vorderingen	-899.272	11.850	11.624	27.630
kortlopende schulden	1.773.636	116.494	-28.903	-44.838
Ontvangen interest	4.000	4.000	4.000	4.000
Betaalde interest				
Buitengewoon resultaat				
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	1.494.558	1.205.538	799.259	823.095
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
(Des)investerings immateriële vaste activa				
(Des)investerings materiële vaste activa	-547.194	-280.880	-217.700	-97.000
(Des)investerings financiële vaste activa				
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-547.194	-280.880	-217.700	-97.000
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie langlopende schulden				
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie liquide middelen				
Beginstand liquide middelen	5.239.297	6.186.661	7.111.319	7.692.878
Mutaties liquide middelen	947.364	924.658	581.559	726.095
Eindstand liquide middelen	6.186.661	7.111.319	7.692.878	8.418.973

6.4 Balans (pro forma)

Balansprognose	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Activa						
immateriële vaste activa						
materieële vaste activa	3.328.308	3.816.389	3.823.969	3.607.215	3.365.388	3.052.464
financiële vaste activa						
Totaal vaste activa	3.328.308	3.816.389	3.823.969	3.607.215	3.365.388	3.052.464
voorraden						
vorderingen*	2.763.397	1.932.512	2.831.784	2.819.934	2.808.310	2.780.680
effecten						
liquide middelen	7.296.353	5.239.297	6.186.660	7.111.318	7.692.877	8.418.971
Totaal vlottende activa	10.059.750	7.171.809	9.018.444	9.931.252	10.501.187	11.199.651
Totaal Activa	13.388.058	10.988.198	12.842.413	13.538.467	13.866.575	14.252.115
Passiva						
algemene reserve	5.483.881	5.232.881	5.347.276	5.780.924	6.097.313	6.378.115
bestemmingsreserve publiek	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000
bestemmingsreserve privaat						
overige reserves en fondsen						
Totaal eigen vermogen	7.183.881	6.932.881	7.047.276	7.480.924	7.797.313	8.078.115
voorzieningen	1.442.712	1.534.838	1.501.022	1.646.934	1.687.556	1.837.132
langlopende schulden						
kortlopende schulden*	4.761.465	2.520.479	4.294.115	4.410.609	4.381.706	4.336.868
Totaal overige passiva	6.204.177	4.055.317	5.795.137	6.057.543	6.069.262	6.174.000
Totaal Passiva	13.388.058	10.988.198	12.842.413	13.538.467	13.866.575	14.252.115

* De vorderingen en de kortlopende schulden 2017 zijn op basis van de realisatie tot en met oktober. Voor de prognose vanaf 2018 wordt rekening gehouden met verhoudingsgetallen op basis van de realisatie 2016.

6.5 Kengetallen

Kengetal	2017	2018	2019	2020	2021
Solvabiliteit	63,1%	54,9%	55,3%	56,2%	56,7%
Liquiditeit	2,8	2,1	2,3	2,4	2,6
Rentabiliteit	-1,0%	0,4%	1,5%	1,1%	1,0%
Weerstandsvermogen	26,1%	25,8%	26,9%	28,3%	29,4%

7 Risico's en risicobeheersing

Risico	kans	effect	Risicobeheersing	
1	Per 1 augustus 2018 gaan twee trajecten lopen waarbij de kosten van schoolmaatschappelijke deskundigen en gedragswetenschappers door de gemeente vergoed zullen worden. Risico dat deze trajecten geen of later doorgang vinden	L	H	Participatie van Orion in de stuurgroep en andere contacten, voor de monitoring van de afspraken.
2	Verlaging toegekende TLV's De hogere TLV's worden veelal beargumenteerd met extra inzet van gedragswetenschappers en ondersteuning. Berichten wijzen erop, dat de Samenwerkingsverbanden overwegen om minder zware TLV-s toe te kenen als de kosten van de gedragswetenschappers vergoed worden door de gemeente in het kader van de jeugdhulp. In de begroting is hier nog geen rekening mee gehouden, omdat een zware TLV gebruikt wordt voor meer dan alleen de inzet van gedragswetenschappers. Meer ondersteuning, kleinere groepen worden daar ook uit betaald	H	M	Naar de SWV-en duidelijk maken wat de veelheid van activiteiten is, die betaald worden uit de zwaardere TLV's. Een aanzienlijke teruggang van het toekennen van zwaardere TLV's kan ondervangen worden door een grotere groepsgrootte en/of minder ondersteuning. Orion zet zich in om te voorkomen, dat deze maatregelen getroffen moeten worden.
3	Voorziening huisvestingsonderhoud De dotatie, op basis van een voortschrijdende 10 jaars prognose is voor de komende 15 jaar voldoende om al het onderhoud uit te voeren In de begroting veronderstelt Orion dat in deze periode de rijksbekostiging voor materiele instandhouding verhoogd zal worden om de besturen in staat te stellen de panden goed te onderhouden. Risico is dat deze verhoging uit zal blijven.	M	M	Blijft tegemoetkoming uit, dan zal zowel de kwaliteit van het onderhoud verlaagd kunnen worden en/of een hoger bedrag doteren. Dat laatste gaat ten kosten van het beschikbare budget voor personeel, dan wel uit de reserve.
4	Daling leerlingenaantallen	H	M	Orion blijft werken aan naamsbekendheid en bekendheid geven aan de onderwijskwaliteit van de Orion scholen.
5	Risico dat niet alle verrekeningen van de tussentijdse instroom plaatsvindt.	H	L	Tussentijdse instroom (en uitstroom) wordt nauwkeurig geregistreerd. De scholen waar de leerling van afkomstig is wordt direct gefactureerd, als verrekening niet (geheel) via het SWV gaat.
6	Niet tijdig signaleren en bijsturen op (dreigende) overschrijdingen	M	L	Signaleren en bijsturen wordt verder versterkt als het gaat om: <ul style="list-style-type: none"> o Managementrapportages . o Rapportage aan de RvT, inclusief balans en liquiditeitspositie.

Risico		kans	effect	Risicobeheersing
7	Onvoldoende beheersing van de formatie (inclusief Bapo en stijging werkgeverslast)	M	M	Proactieve beheersing formatie. Bestuur stelt na overleg met directies normen voor de formatie vast, waarop de toegestane formatie met ingang van 1 augustus 2018 wordt gebaseerd. Dit wordt vastgelegd in het Bestuursformatieplan 2018-19.
8	Bij ontslagverlening bestaat het risico dat het participatiefonds de claim van het UWV niet overneemt en Orion de aanvulling op de uitkeringen moet betalen	L	L	De procedures rond ontslag en aanstelling zijn verscherpt en we houden alle procedures nauwlettend in de gaten.
9	Bezuinigingen overheid	M	M	De Rijksoverheid kondigt bezuinigingen ruim van tevoren aan.

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

- De kans dat het risico zich voordoet
- Het effect als het risico zich voordoet.

Bijlage 1: Budgethouders

Het organigram per 1 januari 2018.

