

Jaarverslag 2025

Stichting J.H. Donnerschool

Donnerschool zet geslaagde leerlingen in het zonnetje

DE GLIND De J.H. Donnerschool, locatie VSO De Glind, heeft haar geslaagde leerlingen van de opleidingen VMBO-Gt, Basis, Kader en de Entree-opleiding deze week in het zonnetje gezet. De school spreekt van een bijzondere mijlpaal, die het resultaat is van hard werken, persoonlijke groei en toegewijde begeleiding. „Wij zijn ontzettend trots op onze leerlingen”, aldus locatiedirecteur Wouter van de Hoef. „Of zij nu verder gaan leren, gaan werken of kiezen voor een combinatie, wij hebben vertrouwen in hun mogelijkheden en wensen hen alle succes toe.”



Jan Hoffman



Bestuursnummer: 41450

Instellingsnummer: 14RB

Locatie SO en VSO De Glind

Schoonderbekerweg 45

3794 NA De Glind

Locatie SO Hilversum

Lopes Diaslaan 2

1222 BW Hilversum

1. Voorwoord	3
2. Visie en besturing	4
2.1 Missie en Visie	4
2.2 Organisatie	6
2.3 Verbonden partijen	11
2.4 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid	17
2.5 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	20
3. Verantwoording van het beleid	22
3.1 Leerklimaat	22
3.2 Onderwijsprestaties	25
3.3 Onderwijskundige ontwikkelingen	31
3.4 Onderwijs, zorg en behandeling	43
3.5 Personeel en organisatie	46
3.6 Kwaliteitszorg	55
3.7 Partners en omgeving	59
3.8 Huisvesting en inrichting	61
3.9 Duurzaamheid	67
3.10 Werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	69
3.11 Maatschappelijke thema's	70
4. Risicomanagement	74
4.1 Risicoprofiel	74
4.2 Risicobeheersing	79
4.3 Buffervermogen	83
5. Rapportage toezichthoudend orgaan 2025	84
6. Jaarrekening 2025	94
6.1 Financieel beleid	94
6.2 continuïteitsparagraaf	99
6.3 Gegevens over de rechtspersoon	102
6.4 jaarrekening	103
Goedkeuring en vaststelling jaarstukken 2025	124

1. VOORWOORD

Visie is het scheppen van de wereld die je wilt in plaats van te leven in de toekomst die je krijgt.

Visie zonder implementatie is schone hallucinatie.

J.H. DONNERSCHOOL: SCHOOL MET TOEKOMST

2025 was een jaar waarin wij zowel financieel als inhoudelijk grote stappen hebben gezet. Een jaar waarin kwaliteit centraal stond, dankzij de inzet van onze medewerkers die zich dagelijks met hart en ziel inzetten voor leerlingen die hen zo hard nodig hebben. Het is bijzonder om te zien hoe deze professionals pal staan voor onze missie en visie.

Ondanks het landelijke tekort aan leraren en ondersteunend personeel is het ons in 2025 telkens weer gelukt om bekwame en bevoegde medewerkers aan te trekken. Beleidsmatig hebben we stevig ingezet op werving en het creëren van een aantrekkelijk werkklimaat. Wat daarbij opvalt, is dat mensen bewust kiezen voor deze doelgroep. Samen met ouders, verzorgers en leerlingen geven zij vorm aan de identiteit van de J.H. Donnerschool.

2025 kende ook momenten van afscheid en verandering. Het jaar begon met de ziekte van de locatiedirecteur van SO Hilversum, mevrouw Suzanne Dukel. In de tussenperiode heeft het team van SO Hilversum zelfstandig de school draaiende gehouden, met ondersteuning van de directeur-bestuurder. Op 1 mei 2025 mochten we gelukkig mevrouw Sharon Nierkens verwelkomen als nieuwe locatiedirecteur. Ook binnen de raad van toezicht vonden wisselingen plaats. We namen afscheid van de zeer gewaardeerde heer Eric van der Want, wiens expertise en netwerk binnen de regio Gooi en Vechtstreek veel heeft bijgedragen aan de positionering van onze school. Op de voorpagina van dit verslag- in zekere zin verborgen-teken van verbondenheid die blijft. Tegelijkertijd mochten we nieuwe raadsleden verwelkomen: de heer Christiaan Hatzman en mevrouw Janine de Jong-Kortman. Het is bijzonder om te zien hoe de J.H. Donnerschool steeds weer in staat is om zeer bekwame toezichthouders aan zich te verbinden.

Toezicht houden is een kunst. Het is geen stilzitten, maar vraagt om rolbewustzijn en betrokkenheid op alle terreinen. Dat geldt niet alleen voor de raad van toezicht, maar voor iedereen binnen onze organisatie: van leerkracht, pedagogisch medewerker en conciërge tot aan het bestuur. Samen maken we de school – samen met ouders, verzorgers en leerlingen.

Met elkaar bouwen we aan een school waar een veilig klimaat heerst, waarin kinderen en jongeren niet alleen de basisvaardigheden leren zoals taal, rekenen en burgerschap, maar ook ontdekken dat zij mogen vertrouwen op hun toekomst. Een toekomst die, ondanks alle strubbelingen in de wereld, een toekomst van hoop mag zijn. Een toekomst waarin iedereen een plek heeft. Vanuit de identiteit van onze school zouden we kunnen zeggen: een Koninkrijk waar iedereen welkom is.

Met trots kijken we terug op 2025 en met vertrouwen vooruit naar de toekomst.

J.J.W. Hofman,

Directeur-bestuurder

2. VISIE EN BESTURING

2.1 MISSIE EN VISIE

In 2025 is er gewerkt vanuit de missie, visie en kernwaarden van de J.H. Donnerschool:

De missie:

*‘De J.H. Donnerschool is een speciale school die leerlingen helpt te ontdekken wie ze zijn,
welke talenten ze bezitten, wat ze nodig hebben
en wie ze kunnen worden.’*

Dit betekent dat we samen met de leerlingen en ouders/verzorgers ontdekken welke talenten leerlingen bezitten en speciaal voor hen werken we aan hun mogelijkheden. Leerlingen leren hun eigen keuzes te maken en samen met professionele medewerkers bouwen we aan een stabiele en betrouwbare toekomst, waarin ze zich zelfstandig kunnen redden.

Er wordt gewerkt vanuit de kernwaarden:

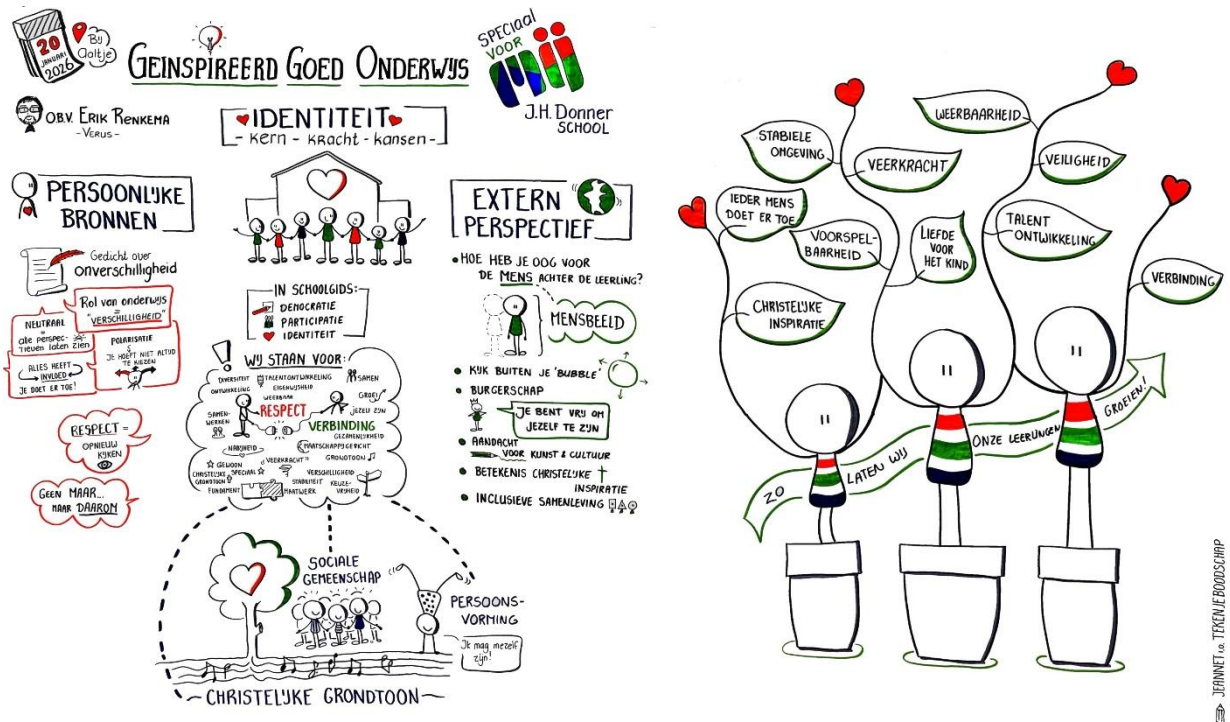
- Toekomstgericht: professioneel, toonaangevend en innovatief onderwijs.
- Stabiel: duidelijke les- en handelingsstructuur, consistent beleid, duurzame organisatie.
- Betrouwbaar: kwaliteitszorg, betrouwbaarheid, naastenliefde.

De J.H. Donnerschool werkt in 2025-2026 aan een nieuw strategisch plan voor de periode 2026-2029, waarbij een gestructureerd proces van vooronderzoek en actieve betrokkenheid van stakeholders—zoals zorginstellingen, gemeenten en ouders/verzorgers—wordt gevolgd om de onderwijskwaliteit te optimaliseren en de positie als expert in het speciaal onderwijs te versterken. Deze ontwikkelingen leiden tot een herijking van de missie en visie, waarbij de focus ligt op het bieden van gespecialiseerd onderwijs vanuit een christelijke inspiratie waarin ieder kind uniek is en ertoe doet. Concreet betekent dit dat de school zich committeert aan een veilige, voorspelbare en stabiele leeromgeving waarbinnen verbinding, talentontwikkeling en de groei in veerkracht en weerbaarheid centraal staan, om leerlingen optimaal voor te bereiden op een betekenisvolle deelname aan de maatschappij.

De J.H. Donnerschool werkt in 2025-2026 aan een nieuw strategisch plan voor de periode 2026-2029, waarbij een gestructureerd proces van vooronderzoek en actieve betrokkenheid van stakeholders—zoals zorginstellingen, gemeenten en ouders/verzorgers—wordt gevolgd om de onderwijskwaliteit te optimaliseren en de positie als expert in het speciaal onderwijs te versterken. Deze ontwikkelingen leiden tot een herijking van de missie en visie, waarbij de focus ligt op het bieden van gespecialiseerd onderwijs vanuit een christelijke inspiratie waarin ieder kind uniek is en ertoe doet. Concreet betekent dit dat de

school zich committeert aan een veilige, voorspelbare en stabiele leeromgeving waarbinnen verbinding, talentontwikkeling en de groei in veerkracht en weerbaarheid centraal staan, om leerlingen optimaal voor te bereiden op een betekenisvolle deelname aan de maatschappij.

Opbrengst van de stakeholdersbijeenkomst



2.1.1 TOEGANKELIJKHEID EN TOELATINGSBELEID

De Stichting J.H. Donnerschool staat in principe open voor alle kinderen en jongeren, zonder uitzondering.



Figuur 1: J.H. Donnerschool is een school met een 'open' koers en karakter

Leerlingen die het moeilijk hebben op het regulier onderwijs krijgen in eerste instantie een ondersteunings-arrangement op maat. Lukt het uiteindelijk toch niet binnen het reguliere onderwijs, omdat de leerling een intensief onderwijsaanbod nodig heeft, dan kan de leerling geplaatst worden op één van de locaties van de J.H. Donnerschool. Het samenwerkingsverband geeft daarvoor een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor het speciaal onderwijs af. De commissie van begeleiding en toelating beoordeelt, op basis van het dossier van de leerling, of de school kan voldoen aan de onderwijs-behoeften en besluit of de leerling toegelaten kan worden. Een samenvatting van het toegankelijkheids- en toelatingsbeleid is te vinden in de schoolgidsen. Het School Ondersteuningsprofiel (SOP) van de locatie

speelt een belangrijke rol bij de plaatsing. Als er vermoedens of aanwijzingen zijn dat er diagnoses zijn die de school nog niet heeft, kan er besloten worden tot uitstel van plaatsing tot de diagnoses bij de school bekend zijn en meegenomen kunnen worden bij het besluit tot plaatsing.

2.2 ORGANISATIE

2.2.1 SCHOLEN

Onder het bevoegd gezag (bestuursnummer 41450) van de Stichting J.H. Donnerschool, valt het instellingsnummer 14RB, de Jan Hein Donnerschool, hierna genoemd J.H. Donnerschool.

De J.H. Donnerschool bestaat uit de volgende locaties:

- Locatie Speciaal Onderwijs SO De Glind, hierna genoemd SO De Glind (instellingsnummer: 14RB00)
- Locatie Speciaal Onderwijs SO Hilversum, hierna genoemd SO Hilversum (instellingsnummer: 14RB01)
- Locatie Voortgezet Speciaal Onderwijs VSO De Glind, hierna genoemd VSO De Glind (instellingsnummer: 14RB00)

De J.H. Donnerschool werkt in 2025-2026 aan een nieuw strategisch plan voor de periode 2026-2029, waarbij een gestructureerd proces van vooronderzoek en actieve betrokkenheid van stakeholders—zoals zorginstellingen, gemeenten en ouders/verzorgers—wordt gevolgd om de onderwijskwaliteit te optimaliseren en de positie als expert in het speciaal onderwijs te versterken. Deze ontwikkelingen leiden tot een herijking van de missie en visie, waarbij de focus ligt op het bieden van gespecialiseerd onderwijs vanuit een christelijke inspiratie waarin ieder kind uniek is en ertoe doet. Concreet betekent dit dat de school zich committeert aan een veilige, voorspelbare en stabiele leeromgeving waarbinnen verbinding, talentontwikkeling en de groei in veerkracht en weerbaarheid centraal staan, om leerlingen optimaal voor te bereiden op een betekenisvolle deelname aan de maatschappij.

2.2.2 BESTURING

De rechtspersoon van het bevoegd gezag is een stichting. De stichting is opgericht op 16 december 2005 en staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 08116125. De juridische structuur en de statuten zijn gewijzigd en aangepast aan nieuwe wet- en regelgeving (WBTR en ANBI).

In de statuten zijn onder andere vastgelegd de grondslagen, het doel van Stichting J.H. Donnerschool en de taken en bevoegdheden van de directeur-bestuurder en de raad van toezicht.

Er is gekozen voor een feitelijke scheiding. Het bestuur bestaat uit één persoon die de titel 'directeur-bestuurder' voert. De bestuurder wordt door de raad van toezicht benoemd, geschorst en ontslagen. Bij de benoeming en het ontslag van de bestuurder worden de wettelijke bepalingen met betrekking tot medezeggenschap in acht genomen.

2.2.3 CODE GOED BESTUUR EN WET BESTUUR EN TOEZICHT RECHTSPERSONEN (WBTR)

J.H. Donnerschool conformeert zich aan de Code Goed Bestuur van de PO-Raad. In de nieuwe Code Goed Bestuur in het primair onderwijs is publicatie van een klokkenluidersregeling en een integriteitscode opgenomen als verplichtende bepaling.

De J.H. Donnerschool heeft de governance uitgewerkt en vastgelegd in een aantal beleidsdocumenten. Er zijn geen afwijkingen te melden over de vastgestelde wijze van besturen, de gedragscode of het toezicht op de organisatie.

In 2025 heeft de J.H. Donnerschool actief uitvoering gegeven aan de Governancecode Funderend Onderwijs 2025. Vanuit het centrale principe van verantwoordelijkheid hebben wij ons gericht op het verder versterken van de onderwijskwaliteit, het creëren van een veilige en inclusieve leeromgeving en het zorgvuldig afwegen van de belangen van onze leerlingen en andere stakeholders. De principes verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid vormden daarbij duidelijke leidlijnen voor ons handelen. Wij hebben de samenwerking met regionale partners geïntensiveerd om bij te dragen aan een dekkend en divers onderwijsaanbod, onze interne professionele cultuur verder ontwikkeld en gewerkt aan transparante verantwoording via ons jaarverslag. Zowel bestuur als intern toezicht hebben zich gehouden aan de vastgestelde normen en rollen, waaronder jaarlijkse evaluaties, gesprekken over integriteit en professionalisering. Hiermee geven wij invulling aan onze brede maatschappelijke verantwoordelijkheid en het vertrouwen dat de samenleving in ons stelt.

J.H. Donnerschool werkt en werkt vanuit de vier principes uit de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs. De vier principes

1. **Goed onderwijs voor alle kinderen**

Het bestuur is primair verantwoordelijk voor het realiseren van kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen.

2. **Verbinding met de maatschappelijke context**

Het bestuur handelt in nauwe samenhang met de samenleving en houdt rekening met maatschappelijke ontwikkelingen, verwachtingen en lokale context.

3. **Professionalisering**

Het bestuur werkt continu aan de professionaliteit van de organisatie, de medewerkers én zichzelf, zodat goed bestuur duurzaam geborgd blijft.

4. **Integriteit en transparantie**

Het bestuur handelt integer, verantwoord en transparant, en legt hierover actief verantwoording af.

2.2.4 NIEUWE ONTWIKKELINGEN BETREFFENDE GOVERNANCE

In 2025 is er hard gewerkt om de basis van de organisatie betrouwbaar en stabiel te houden.

- Treasurystatuut (regeling beleggen, lenen en derivaten), de Stichting J.H. Donnerschool streeft naar een verantwoord financierings- en beleggingsbeleid waarbij publieke middelen, afkomstig van het Ministerie van OC en W, en overige private middelen zoals ouderbijdragen, schenkingen en giften, op een zorgvuldige manier worden ingezet. Het treasurystatuut dient vooral als een intern beleidskader. De risico's die samenhangen met de financiële huishouding van de J.H. Donnerschool dienen beheerst en beheerd te worden. Het treasurystatuut stelt normen en kaders voor deze financiële risico's. Het treasurybeleid is vastgelegd in het treasurystatuut en in 2025 geëvalueerd en bijgesteld.
- Inkoopbeleid, dit is bijgesteld n.a.v. de interim accountantscontrole. Bedragen zijn geactualiseerd en meegenomen zijn overheidsopdrachten voor sociale en andere speciale diensten. Het zijn de algemene uitgangspunten voor de inkoop die door de organisatie worden vastgesteld, en die door de medewerkers in alle beslissingen met betrekking tot het inkoopproces moeten worden meegenomen. Het beschrijft hoe de organisatie doelmatig en rechtmatig wil inkopen. Het inkoopbeleid is in 2025 geëvalueerd en bijgesteld.
- Administratieve organisatie (AO) en Interne controle (IC), dit document is geactualiseerd in 2025.
- De protocollen op gebied van veiligheid (e.d.), deze zijn besproken en herzien. Er wordt gewerkt aan een uniforme vormgeving.
- De raad van toezicht heeft in 2025 het kader Toezicht op Integrale Schoolveiligheid opgesteld.
- Functiebouwwerk, nieuwe functies zijn met instemming van de PMR opgenomen. Het functiebouwwerk van Stichting J.H. Donnerschool is beschreven in een functieboek.

2.2.5 ORGANISATIE VAN BESTUUR EN INTERN TOEZICHT

De raad van toezicht

De samenstelling van de raad van toezicht is in 2025 als volgt:

- Dhr. K. de Waard: voorzitter en commissie remuneratie, medezeggenschapsraad
- Dhr. E. van der Want (tot oktober 2025): commissie remuneratie, medezeggenschapsraad, personeel
- Dhr. C. Hatzman: commissie remuneratie, medezeggenschapsraad, personeel
- Dhr. E.A. Rietkerk: plaatsvervangend voorzitter, commissie onderwijs, kwaliteit, veiligheid
- Mw. A. Bieleman-Hartman: commissie onderwijs, kwaliteit, veiligheid
- Dhr. G. Kuipers: commissie financiën
- Mw. J.H.L. de Jong-Kortman, commissie financiën

Locatiedirecteuren

De dagelijkse leiding van de locaties is in handen van:

- Mw. S. Nierkes: locatiedirecteur SO Hilversum
- Dhr. D.J. de Jong: locatiedirecteur SO De Glind, nevenfuncties:
 - Lid van Adviesgroep BOBS Samenwerkingsverband PO Rijn en Gelderse Vallei: geen vergoeding
 - Lid van adviesgroep Barneveld, 0,1Fte detachering naar Samenwerkingsverband PO Rijn en Gelderse Vallei: geen vergoeding
- Dhr. W. van de Hoef: locatiedirecteur VSO De Glind, nevenfuncties:
 - Voorzitter directiebestuur Samenwerkingsverband VO, Barneveld-Veenendaal: geen vergoeding

Directeur-bestuurder

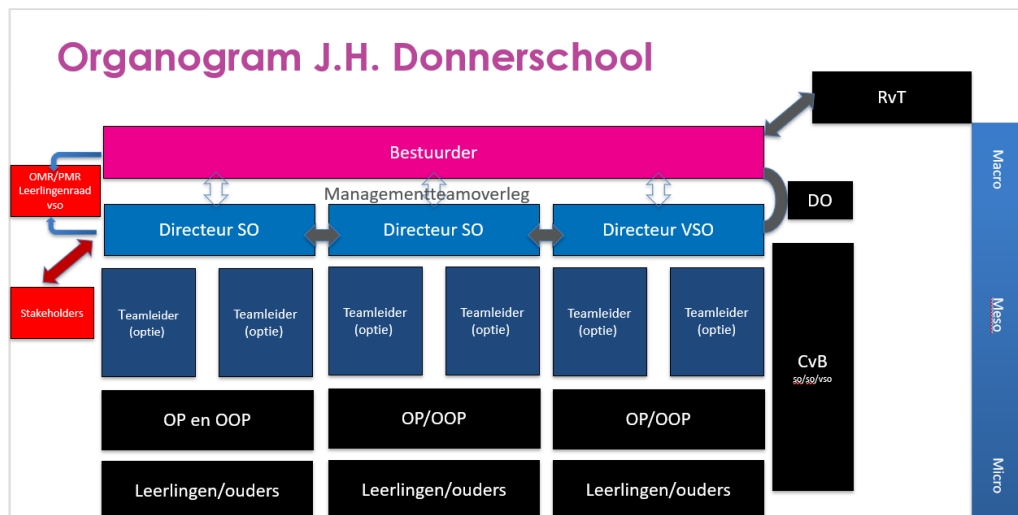
De directeur-bestuurder van de Stichting J.H. Donnerschool is: Dhr. J.J.W. Hofman.

Zijn nevenfuncties zijn:

- Bestuurslid Samenwerkingsverband VO Barneveld-Veenendaal: geen vergoeding
- Voorzitter Landelijke Vereniging voor het Leerlingenvoer (www.vllv.nl): geen vergoeding
- Voorzitter van de auditcommissie van Samenwerkingsverband VO, Barneveld-Veenendaal: geen vergoeding
- Lid van de deelnemersraad Samenwerkingsverband V(S)O Eemland: geen vergoeding
- Lid van commissie van toezicht en lid auditcommissie Samenwerkingsverband PO Unita: vergoeding aan school
- Lid Samenwerkingsverband PO Rijn en Gelderse Vallei: geen vergoeding
- Lid Samenwerkingsverband PO De Eem: geen vergoeding
- Voorzitter Lokaal Educatief Beraad gemeente Hilversum: geen vergoeding
- Lid programmagroep Platform Jeugd gemeente Barneveld: geen vergoeding
- Commissie raadslid van de gemeente Nijkerk: vergoeding per vergadering
- Voorzitter Stichting 'Duurzaam De Glind': geen vergoeding

Organisatie

De plannen om met teamleiders te werken zijn nog niet effectief toegepast. Op dit moment is er geen teamleider actief binnen de organisaties. De functieomschrijvingen voor teamleiders zijn vastgesteld. Hoewel dit een belangrijke stap was, is de inzet van teamleiders nog niet concreet en effectief doorgevoerd. Komende jaren wordt dit verder uitgewerkt, waarbij de uiteindelijke invulling sterk afhankelijk zal zijn van de ontwikkeling van de locaties.



Figuur 2: Organogram Stichting J.H. Donnerschool

Medezeggenschap

In het afgelopen schooljaar heeft de medezeggenschapsraad (MR) van de J.H. Donnerschool zich vanuit een positief kritische instelling ingezet om bij te dragen aan de kwaliteit van het geboden onderwijs. De raad is nauw betrokken geweest bij belangrijke beleidsterreinen, waaronder de overstap naar administratiekantoor ObT voor een verbeterd financieel inzicht en het vaststellen van de formatieplannen. De MR speelde een actieve rol bij de werving van de nieuwe locatiedirecteur voor Hilversum en heeft geadviseerd over het vakantierooster en de jaarlijkse schoolgidsen. Daarnaast heeft de raad de voortgang van de nieuwbouw- en huisvestingsplannen in De Glind en de ambities voor Hilversum nauwgezet gevolgd. Op initiatief van de MR is er een werkdrukonderzoek onder het personeel opgestart en is er blijvende aandacht besteed aan het activeren van de leerlingenraad op de diverse locaties.

Het overleg met de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht verliep in een constructieve en open sfeer. De MR heeft dit jaar fors ingezet op professionalisering door het volgen van de basistraining medezeggenschap en bereidt zich momenteel voor op een vervolgtraining over het activiteitenplan. Hoewel het tijdig aanleveren van documenten soms een uitdaging vormde, streeft de MR door middel van een transparante jaarplanning naar een nog effectievere inzet van haar initiatiefrecht. Door deze proactieve houding heeft de MR het afgelopen jaar gefungeerd als een betrouwbare partner die de belangen van zowel de leerlingen, de ouders als het personeel bewaakt.

Ter illustratie van deze rol: de MR fungeerde dit jaar als de thermometer van de school, die niet alleen de temperatuur (zoals de werkdruk en de rust in de teams) mat, maar ook actief meedacht over de juiste instellingen voor een gezond en stabiel klimaat voor iedereen binnen de organisatie.

Deze onderwerpen geven een beeld van de diverse verantwoordelijkheden en aandachtspunten van de MR gedurende het schooljaar. De MR streeft naar een positief-kritische bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs.

Overlegstructuur

- Met medewerkers wordt continu de professionele dialoog gevoerd, via team- of bouwoverleg wordt steeds gewerkt aan ontwikkeling. Deze gesprekken gaan vanuit een waarderend kader;
- Eens per 3 jaar wordt een medewerkers- tevredenheidsonderzoek gehouden;
- In 2025 is op initiatief en vraag van de MR een werkdrukonderzoek gedaan;
- Per locatie is een commissie van begeleiding die wekelijks bij elkaar komt;
- Minimaal 6 keer per jaar vindt overleg plaats tussen de raad van toezicht en de directeur-bestuurder. Er wordt vergaderd met een vast format en een jaarplanning. Jaarlijks vindt een zelfevaluatie van de raad van toezicht plaats, minimaal 1 keer per jaar vindt overleg plaats met de medezeggenschapsraad. Jaarlijks bezoeken de leden van de raad van toezicht de scholen.
- 5 keer per jaar vindt overleg plaats tussen de medezeggenschapsraad en de directeur-bestuurder. Er wordt vergaderd met een vast format en een jaarplanning.
- 10 keer per jaar vindt overleg plaats tussen de locatie directeuren en de directeur-bestuurder. Onderwerp van gesprek zijn de ontwikkelingen vanuit de jaarplannen, over onderwijs- en organisatieontwikkeling en successen worden gedeeld met elkaar. Van en met elkaar leren staat centraal. Elke 6 weken is er een jaarplangesprek vanuit de locatiedirecteuren met de directeur-bestuurder.

Afhandeling van klachten

De insteek van de J.H. Donnerschool is dat klachten zoveel mogelijk worden afgehandeld binnen de school in dialoog met degene die de klacht inbrengt. Wanneer dat niet mogelijk is, vindt er een gesprek plaats met de directeur-bestuurder. De school werkt in het kader van de Kwaliteitswet met een klachtenregeling en is aangesloten bij een klachtencommissie. Voor alle klachten is ruimte, zij worden niet onder de tafel geschoven. Dit is niet alleen goed voor de openheid op school, maar ook voor de kwaliteit van de school en het onderwijs. In 2025 zijn er geen klachten ingediend.

2.3 VERBONDEN PARTIJEN

De J.H. Donnerschool heeft een actieve, samenwerkende en invloedrijke rol binnen het netwerk met als doel het opkomen voor de belangen van de doelgroep van het (voortgezet) speciaal onderwijs. De invoering van passend onderwijs en de transitie op de jeugdzorg hebben ervoor gezorgd dat decentralisatie is ontstaan van verantwoordelijkheden naar de samenwerkingsverbanden passend onderwijs en naar regio en gemeenten. De J.H. Donnerschool wil in de samenwerkingsverbanden en in het netwerk van gemeenten als speciale school van betekenis zijn voor leerlingen die uit (dreigen te) vallen.

2.3.1 SAMENWERKINGSVERBANDEN PASSEND ONDERWIJS

De school participeert actief in vele samenwerkingsverbanden passend onderwijs voor primair onderwijs (PO) en voortgezet onderwijs (VO). De belangrijkste samenwerkingsverbanden voor de J.H. Donnerschool zijn:

- PO:
 - Samenwerkingsverband PO 2510 Rijn en Gelderse Vallei:
 - Voedingsgebied
 - Lid van ALV
 - Samenwerkingsverband PO 2602 De Eem
 - Voedingsgebied
 - Lid van de ALV
 - Samenwerkingsverband PO 2709 Unita
 - Voedingsgebied
 - Lid commissie van toezicht en auditcommissie
 - Lid van de ALV
 - Samenwerkingsverband PO 2509 Zeeluwe:
 - Voedingsgebied
- VO:
 - Samenwerkingsverband V(S)O 2511 Barneveld-Veenendaal
 - Voedingsgebied
 - Lid van toezichthoudend bestuur en lid auditcommissie
 - Samenwerkingsverband V(S)O 2602 Eemland
 - Voedingsgebied
 - Lid van de deelnemersraad
 - Samenwerkingsverband V(S)O 27-10 VO Qinas
 - Voedingsgebied
 - Lid van ALV
- MBO:
 - MBO Amersfoort
 - Leertrajecten

2.3.2 GEMEENTEN, REGIO: LEERLINGENVERVOER, JEUGDZORG EN LOKALE EDUCATIEVE AGENDA'S (LEA'S)

De J.H. Donnerschool voert een actief communicatiebeleid richting gemeenten en vervoersbedrijven. De school is voor het leerlingenvervoer afhankelijk van de keuzen die gemeenten daarin maken. Ook is de school afhankelijk van gemeenten en regio's daar waar het de ondersteuning voor zorg en behandeling betreft. Er is actieve communicatie vanuit de school richting gemeenten en regio's over de benodigde zorg(-middelen). De school participeert actief als lid van de agendacommissie binnen het Platform Jeugd (voorheen LEA) in Barneveld en als voorzitter van de LEA in Hilversum.

2.3.3 ZORG-ONDERWIJS-OVERLEG DE GLIND (ZOO)

De J.H. Donnerschool neemt deel aan het zorg-onderwijsoverleg in De Glind. Het is een overleg waar algemene zaken besproken worden met betrekking tot zaken die spelen in onderwijs, wonen en Jeugdhulp. Naast de J.H. Donnerschool participeren hierin:

- De Rudolphstichting, heeft hart voor kwetsbare kinderen. Zij zet zich in voor uithuisgeplaatste kinderen en zorgt er al jarenlang voor, samen met een trouwe kerkelijke achterban en donateurs, dat Jeugddorp De Glind een plek is waar kinderen en jongeren in gezinsverband kunnen wonen, gewoon kind kunnen zijn en kunnen werken aan de toekomst.
- Pluryn, is een zorgorganisatie voor mensen met complexe problematiek.
- Gezinshuis.com, geeft uithuisgeplaatste kinderen en jongeren weer een veilig thuis.
- Stichting Jeugddorp De Glind, is er voor uithuisgeplaatste kinderen en jongeren en is een flexibele netwerkorganisatie die jeugdhulp servicegericht benadert.
- 's Heeren Loo-gezinshuizen, is een organisatie die zich bezighoudt met de zorg, begeleiding en wonen van mensen met een verstandelijke beperking.
- FortJeugd, biedt kleinschalig verblijf voor jongeren van 12 tot en met 23 jaar.
- Gemeente Barneveld, is actief betrokken in het overleg. De J.H. Donnerschool heeft actief overleg binnen de lokale educatieve agenda en over huisvesting en het leerlingenvervoer.

2.3.4 DORPSPLATFORM DE GLIND

Het Dorpsplatform is een openbaar overleg waarin bewoners uit De Glind, diverse organisaties uit De Glind, de Belangenvereniging, de politie en de gemeente Barneveld met elkaar kunnen bespreken wat hen bezighoudt. De Belangenvereniging zit deze bijeenkomst voor.

2.3.5 ONDERWIJS JEUGDHULP ARRANGEMENT 'HET PALET'

Op een school met een Onderwijs Jeugdhulp Arrangement (OJA) werken onderwijs, jeugdhulpaanbieders en de gemeente samen. Het doel is om kinderen en jongeren die dat nodig hebben op tijd hulp te bieden. Zodat alle kinderen de kans krijgen zich zo goed mogelijk te ontwikkelen. In OJA 'het Palet' in SO Hilversum, voorheen Onderwijs Zorgarrangementen (OZA), wordt organisatie- en systeem overstijgend gewerkt om

zorg en behandeling te integreren in het onderwijs. Het is de J.H. Donnerschool, na veel overleg, gelukt om structureel en duurzaam over de jaren heen een breed gedragen samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp op te zetten. Dit in nauwe samenwerking met Kinder- en jeugdpsychiatrie Levvel, Jeugd- en opvoedhulp Youké, en Samenwerkingsverband Unita. De regio heeft de OJA's verlengd tot 1 augustus 2026. In 2025/2026 vindt heroriëntatie op de wijze van financiering.



Figuur 3: Samenwerkende partijen maken in OJA 'het Palet'

2.3.6 ONDERWIJS

De J.H. Donnerschool heeft, net als in voorgaande jaren, een overeenkomst gesloten met VMBO De Meerwaarde. Dit is een school voor regulier voortgezet onderwijs die het mogelijk maakt om vanuit VSO De Glind aan te sluiten bij hun programma, toetsing en afsluiting voor de vmbo-leerwegen. Hierdoor blijven leerlingen zoveel mogelijk in het reguliere 'systeem', met ondersteuning vanuit het speciaal onderwijs. VSO De Glind biedt op dit moment de niveaus aan tot en met het vmbo-t.

Er is een overeenkomst met MBO Amersfoort die het mogelijk maakt dat leerlingen een kwalificatie voor het Entree traject (mbo-1) halen.



2.3.7 VRIENDEN VAN DE J.H. DONNERSCHOOL

Vanuit een burgerinitiatief is de 'Vrienden van de J.H. Donnerschool' opgericht met als doelen:

- De bekendheid van de school en het speciaal onderwijs te vergroten;
- Een breed draagvlak van belangstellenden te creëren;
- Financiën aan te boren om de projecten te kunnen realiseren, die dringend gewenst zijn, maar waarvoor de middelen ontbreken.

Inmiddels zijn er al veel bedrijven en personen ‘vriend’ geworden. Voormalig leerlingen van de J.H. Donnerschool worden betrokken. Hun levensverhalen hebben een plek op de website. Er is een comité van aanbeveling met prominenten uit de samenleving. Veel projecten, die niet vanuit overheidsmiddelen gefinancierd kunnen worden, zijn al gerealiseerd. Meer informatie: [Vrienden Donnerschool](#)

Het comité van aanbeveling van de Vrienden van de J.H. Donnerschool bestaat uit:

- Mevr. W. Gorissen: Bestuurs- en Organisatiewetenschapper, directeur-bestuurder van Ons Bedrijf, bestuurslid Barneveldse Industriële Kring (BIK) en lid van de Raad van Toezicht van Handicap.nl.
- Mevr. K. Triest: Voormalig bestuurder Centrum voor Jeugd en Gezin in Barneveld.
- Mevr. M. Rosbergen: Lid van de Raad van Toezicht van STEV, Stichting Eemvallei Educatief, lid in de Orde van Oranje-Nassau en draagster van de gouden speld van gemeente Barneveld.
- Mevr. E. Alders: Directeur van Welzijn Barneveld.
- Dhr. Dr. A. van Dijk: Voormalig burgemeester van Barneveld en Ridder in de Orde van Oranje-Nassau.
- Dhr. Dr. T. van den Belt: Managementwetenschapper, -filosoof en organisatiesocioloog. Ridder in de Orde van Oranje-Nassau.
- Dhr. K. van der Werf: Voormalig voorzitter van de Raad van Toezicht van de J.H. Donnerschool en lid in de Orde van Oranje-Nassau.
- Dhr. L. Schegrond: leraar maatschappijleer en heeft samen met zijn vrouw een gezinshuis in Voorthuizen.

2.3.8 ONTWIKKELINGEN TOT VERBONDEN PARTIJEN

De J.H. Donnerschool is, naast het bestendigen en uitbreiden van het huidige netwerk, van plan een actieve deelname te realiseren in:

- Onderwijsregio Food Valley, waar partners (po, vo, mbo, opleiders) in bestaande samenwerkingen en partnerschappen de handen ineengeslagen hebben om de onderwijsregio Food Valley op te zetten. Dit op basis van de gedeelde uitdagingen die zij hebben t.a.v. het lerarentekort, het geloof in een gezamenlijke, aantrekkelijke en diverse arbeidsmarkt voor leraren (en OOP) in de Food Valley en de al bestaande samenwerkingen en contacten. Met elkaar ontwikkelen we een integraal plan en zetten de governance van de onderwijsregio op.



- Onderwijsregio Midden-Nederland, kenmerkend voor de regio Midden-Nederland is dat er zowel regionaal als subregionaal wordt samengewerkt aan het aantrekken en behouden van onderwijstalent, aan samen opleiden en professionaliseren, samen onderzoeken en het anders organiseren van het onderwijs. In de sub-regio's Midden-Nederland werd gewerkt via de Regionale Aanpakken Personeelstekorten (RAP's). Door in de subregio te werken aan gezamenlijke doelen zijn ook samenwerkingen versterkt.
- Onderwijsregio en partnerschap Koerskracht, is een onderwijsregio en partnerschap waarin scholen, besturen en opleiders samenwerken vanuit een gedeelde koers – een duidelijke visie en Christelijke identiteit – en hun gezamenlijke kracht bundelen om actuele uitdagingen zoals het lerarentekort en kwaliteitsborging aan te pakken. Door middelen, kennis en ervaring te delen, ontstaan duurzame en innovatieve oplossingen voor werving, opleiding en professionalisering, waardoor het onderwijs in de regio toekomstbestendig en veerkrachtig blijft.



- Sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs, deze organisatie vertegenwoordigt het gespecialiseerd onderwijs binnen de PO-Raad, de VO-Raad en andere belanghebbende partijen.
- PO-Raad, is de sectororganisatie voor het primair onderwijs.
- Bedrijfsleven, de J.H. Donnerschool wil de samenwerking versterken in het regionale netwerk van het bedrijfsleven.
- Techkwadraat, de J.H. Donnerschool neemt actief deel aan het samenwerkingsproject Techkwadraat in de regio Foodvalley, evenals aan Makers in de Techniek en Sterk Techniek Onderwijs. Deze projecten hebben als doel de opleiding en het werk in de technische sector te bevorderen. Binnen de regio hebben partners in bestaande samenwerkingen (zoals STO en

Techkwadraat) samen TiF opgezet. TiF fungeert als de centrale plek om gezamenlijk regionale uitdagingen en belangen met betrekking tot techniek en technologie op een integrale en effectieve manier aan te pakken.



- Stichting J.H. Donnerschool is aangesloten aan bij VTO3 (voorheen VTOI-NVTK, hét platform dat alle toezichthouders uit de sectoren kinderopvang en onderwijs bij elkaar brengt).
- Stichting J.H. Donnerschool is aangesloten bij netwerkorganisatie 'Met Andere Ogen', een netwerk van leden uit onderwijs, zorg, jeugdhulp en kinderopvang dat bijdraagt aan het vergroten van de ontwikkelkansen van kinderen.

2.4 BELANGRIJKE ELEMENTEN VAN HET GEVOERDE BELEID

Vanuit de missie en visie zijn succesbepalende factoren geformuleerd die richting geven aan verbeteringen en vernieuwingen. Per locatie en voor de gehele organisatie zijn jaarplannen opgesteld, die gemonitord worden in managementgesprekken, waarin het schoolplan en het jaarplan uitgangspunt zijn. Het strategisch beleid van de J.H. Donnerschool is beschreven door middel van digitale jaarplannen. De jaarplannen zijn opgesteld vanuit de 6 domeinen van de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO):

1. Koers
2. Organisatie
3. Kernprocessen
4. Mensen
5. Partners
6. Resultaten

Per domein en vanuit de kernwaarden zijn ambities en doelen gekoppeld. Door middel van een actielijst worden de stand van zaken en de SMART-geformuleerde acties inzichtelijk. De teams worden meegenomen bij de totstandkoming van de jaarplannen.

Betrouwbaarheid is een belangrijke kernwaarde voor de J.H. Donnerschool. Daarom kunnen stakeholders en anderen inloggen via een link om inzicht te krijgen in het strategisch beleid van de stichting en van de locaties: <https://mijnjaarplannen.nl/donnerschool>. De gebruikersnaam: Gast wachtwoord: GastA3

2.4.1 SCHOOLPLAN

Het schoolplan is vooral bedoeld als planmatig strategisch en sturingsinstrument voor de school zelf. Het plan laat zien waar de school de komende 4 jaar op inzet en hoe de school het onderwijs en het kwaliteitsbeleid vormgeeft. Scholen mogen zelf bepalen of zij werken met een eenvoudig en handzaam schoolplan, of juist met een uitgebreider plan. Als bepaalde onderdelen al in de schoolgids, een visiedocument of een jaarplan zijn beschreven, hoeven deze onderdelen niet per se in het schoolplan te staan en kan ook naar passages in andere documenten worden verwezen.

Aan de hand van de richtlijnen vanuit o.a. het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft de J.H. Donnerschool per locatie een eenvoudig, handzaam en visueel sterk schoolplan gemaakt dat synchroon loopt met de jaarplannen. Door middel van QR-codes is een verwijzing naar onderliggende (inhoudelijke) documenten gemaakt.

In 2026 werken we aan een update én een nieuw strategisch plan voor 2026-2030. De aftrap vindt plaats op 20 januari 2026 tijdens een strategische inspiratiebijeenkomst met het thema:

Identiteit – kern, kracht en kansen!



Figuur 5: Per locatie een schoolplan

2.4.2 ALLOCATIE VAN MIDDELEN BINNEN DE STICHTING

De stichting J.H. Donnerschool heeft één instellingsnummer en vestigingsnummer: 14RB00/14RB01. Alle financiële middelen komen centraal binnen. Op managementniveau worden de middelen verdeeld. De locatiedirecteuren hebben inzicht in de meerjarenbegroting van de stichting en dragen mede zorg voor de

opstelling van de begroting van de locatie.

De directeur-bestuurder stelt in het managementteamoverleg de locatiedirecteuren in de gelegenheid advies uit te brengen over:

- De vaststelling en wijziging van de (meerjaren-)begroting;
- Eventueel extra benodigde middelen gedurende het schooljaar;
- De vaststelling van de jaarrekening.
- Inzicht in financiën en begrotingsrealisatie

Dit jaar hebben we een belangrijke stap gezet in het vergroten van transparantie en betrokkenheid. Via ObT-topics hebben onze locatiedirecteuren nu direct inzicht in zowel de financiële stand van zaken per locatie als de voortgang van de begrotingsrealisatie. Deze ontwikkeling zorgt voor een betere aansluiting tussen beleid en uitvoering, en biedt de mogelijkheid om tijdig bij te sturen en actief mee te denken over financiële keuzes. Een mooie stap richting gezamenlijke verantwoordelijkheid en efficiënter werken.

2.4.3 PROFESSIONALISERING VAN ONZE ADMINISTRATIEVE PROCESSEN

Vanaf 1 januari 2025 hebben wij de personele en financiële administratie ondergebracht bij Onderwijsbureau Twente (ObT). Hiermee hebben we een betrouwbare dienstverlener aan onze zijde, die zorgt voor een solide basis in onze administratie en boekhouding.

De facturering en het goedkeuren van facturen verlopen sindsdien via Invoice in, terwijl de personele administratie wordt beheerd in Visma. Daarnaast bieden ObT-topics inzicht in de begroting, de realisatie en de controle daarop. Deze integrale aanpak zorgt voor transparantie, overzicht en een betere aansluiting tussen beleid en uitvoering.

Onze ervaringen tot nu toe zijn zeer positief. Met deze stap is een fundament gelegd voor een betrouwbare administratie, waardoor wij de focus kunnen verleggen naar andere belangrijke zaken. Dit draagt bij aan meer zorgvuldigheid én verlichting van de werkdruk binnen de hele organisatie: voor de administratie, locatiedirecteuren, bestuur en zeker ook voor medewerkers. Zij kunnen nu zelf eenvoudig informatie inzien en wijzigingen doorvoeren, wat het werken efficiënter en gebruiksvriendelijker maakt.

Daarnaast maken wij gebruik van een externe controller, die onafhankelijk toeziet op de kwaliteit en betrouwbaarheid van onze financiële processen. De samenwerking met deze controller ervaren wij als zeer waardevol: het biedt niet alleen extra zekerheid, maar ook deskundige adviezen die bijdragen aan verdere professionalisering en risicobeheersing.

2.5 ZAKEN MET EEN POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

De wereld in beweging

We leven in een tijd vol dynamiek en spanningen, wereldwijd én dichtbij huis. Als J.H. Donnerschool voelen we de verantwoordelijkheid om hierop te reageren, waar dat kan en moet. Dat doen we met zorg, aandacht en respect voor ieders positie.

Belangrijk in ons schoolleven blijven momenten zoals Lentekriebels en Paarse Vrijdag. Hier uiterst zorgvuldig mee om; uitgangspunt is om een zo veilig mogelijke omgeving voor kinderen en jongeren te scheppen voor nu en voor later. . We zorgen ervoor dat deze activiteiten passen bij onze visie en bij de doelgroep en leeftijd van onze leerlingen. De communicatie van en naar ouders/verzorgers geven wij veel aandacht.

Daarnaast kijken we vooruit naar de grote beweging richting inclusief onderwijs in 2035. Voor ons blijft het uitgangspunt dat onderwijs altijd passend moet zijn. Dat betekent dat we samenwerken met reguliere scholen en samenwerkingsverbanden, maar boven alles dat iedere leerling de plek krijgt waar hij of zij zich het beste kan ontwikkelen. In die zin staat passend onderwijs voor ons boven inclusief onderwijs: het gaat om maatwerk, niet om een systeem.

Samen blijven we bouwen aan een veilige, zorgvuldige en toekomstgerichte schoolomgeving.

De J.H. Donnerschool draagt daarom graag proactief bij aan brede maatschappelijke discussies zoals:

- **Nadelige effecten Covid-19:** De subsidie voor verbetering van basisvaardigheden toegekend aan SO Hilversum is inmiddels volledig besteed gedurende 2025. Vanaf 2027 ontvangt iedere school deze subsidie opnieuw.
- **Thuiszitters:** Actief inzetten op maatwerktrajecten en samenwerking met leerplicht en jeugdzorg om leerlingen terug naar school te krijgen.
- **Armoede in gezinnen:** Signaleren en ondersteunen via interne zorgteams en samenwerking met lokale hulporganisaties.
- **Leerlingenvervoer speciaal onderwijs:** Meedenken in landelijke initiatieven en pilots voor efficiënter en veiliger vervoer.
- **Crisis in De Glind (misbruik in gezinshuizen):** Bijdragen aan bewustwording, preventie en veilige structuren voor kinderen.
- **Personeelstekorten:** Investeren in werving, scholing en behoud van medewerkers, inclusief zij-instroomtrajecten. Er is intensieve samenwerking met PABO Marnix Utrecht en Christelijke Hogeschool Ede rond stages, minoren en opleidingen. De locaties zijn aangesloten bij de onderwijsregio's Food Valley, Koerskracht (SO en VSO De Glind) en Midden-Nederland (SO

Hilversum) om structureel het lerarentekort aan te pakken, talent te behouden en regionale samenwerking te versterken.

- **Passend onderwijs en inclusief onderwijs:** De J.H. Donnerschool werkt intensief samen met reguliere scholen en diverse samenwerkingsverbanden, met als centrale focus het bieden van maatwerk voor iedere leerling. Wij zetten ons onvoorwaardelijk in voor een passend onderwijs- en ondersteuningsaanbod voor leerlingen met speciale ondersteuningsbehoeften. Daarnaast participeren wij actief in meerdere samenwerkingsverbanden en onderhouden nauwe contacten met zorginstellingen en gemeenten om integrale ondersteuning te realiseren. Binnen deze verbanden dragen wij bij aan de uitvoering van de 25 verbeterpunten die voortkomen uit de landelijke evaluatie van passend onderwijs. Er is een gezamenlijke oriëntatie op inclusief onderwijs, waarbij het uitgangspunt zal zijn: We zijn voor inclusiviteit, maar passend onderwijs is van grotere orde dan inclusief onderwijs. Leerlingen hebben recht op een onderwijsplek die bij hen past.
- **Onderwijsachterstanden: gerichte aanpak voor gelijke kansen:** De J.H. Donnerschool zet zich actief in om onderwijsachterstanden terug te dringen door middel van gerichte interventies, extra begeleiding en het inzetten van middelen vanuit samenwerkingsverbanden, gemeenten en beschikbare subsidies. Ons onderwijs is erop gericht om iedere leerling zoveel mogelijk kansen te bieden om een startkwalificatie te behalen, zodat zij goed voorbereid zijn op hun toekomst. Hoewel er op dit moment geen specifiek beleid voor nieuwkomers nodig is, omdat zij (nog) niet zijn aangemeld, blijft onze organisatie alert op ontwikkelingen en streeft zij naar integratie en het tegengaan van segregatie. Wij geloven dat samenwerking en maatwerk de sleutel zijn om ieder kind de ondersteuning te bieden die het verdient.
- **Maatschappelijke verantwoordelijkheid en duurzaamheid:** De J.H. Donnerschool voert een transparant beleid waarin duurzaamheid, gezondheid en verantwoord financieel beheer centraal staan. Wij kiezen bewust voor een duurzame omgang met kosten, milieubelasting en het welzijn van leerlingen en medewerkers. Gezondheid krijgt daarbij een prominente plaats: alle locaties zijn rookvrij, medewerkers worden gefaciliteerd in leefstijlcoaching, privé sporten en hebben toegang tot leasefietsen. Dynamisch werken wordt gestimuleerd door beweegbare bureaus en wandelbesprekingen, terwijl leerlingen profiteren van bewegend leren en gezonde initiatieven zoals 'Gezond Ontbijt', 'Schoolfruit' en 'Groentjessoep'. Daarnaast bieden wij preventieve programma's via onze arbodienst en verzuimverzekering. De J.H. Donnerschool heeft het Gezond Leefstijl Akkoord in Barneveld ondertekend en neemt in Hilversum deel aan het Preventieakkoord. Ook op het gebied van duurzaamheid zetten wij stappen: van energiebeheer tot verantwoord gebouwonderhoud. Onze bestuurder vervult hierin een voortrekkersrol als voorzitter van Stichting Duurzaam De Glind. Zo dragen wij bij aan een gezonde, duurzame en verantwoorde toekomst voor iedereen binnen onze organisatie.

- **Beroepsprocedure Vereenvoudiging bekostiging:** Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs vereenvoudigd, maar de overgang leidde tot een tekort van circa 7% voor schoolbesturen in 2022/2023. De Raad van State heeft op 25 maart 2026 geoordeeld dat OCW hiermee onvoldoende middelen heeft verstrekt en de schoolbesturen in het gelijk gesteld. Dit leidt tot een verplichte boekhoudkundige correctie en een aanzienlijke resultaatsverhoging door het opnemen van een vordering van circa €450.000 (incl. rente). Dit bedrag wordt naar verwachting binnenkort uitgekeerd en voorlopig ondergebracht in een bestemmingsreserve. OCW dekt deze betaling door middelen voor teamprofessionalisering een jaar door te schuiven.

3. VERANTWOORDING VAN HET BELEID

3.1 LEERKLIMAAT

De J.H. Donnerschool streeft naar een leerklimaat waarin iedere leerling zich gezien, gehoord en veilig voelt. Voor onze specifieke doelgroep betekent dit dat onderwijs, ondersteuning en zorg nauw met elkaar verweven zijn. Wij creëren dit optimale leerklimaat door maatwerk, kleinschaligheid en professionele samenwerking centraal te stellen.

We werken met relatief kleine klassen en een lage leerling–medewerker ratio, zodat er structureel ruimte is voor individuele aandacht, nabijheid en het bouwen aan vertrouwen. Elke leerling krijgt daarmee de kans om i zijn of haar eigen tempo te leren, te groeien en succeservaringen op te doen.

Daarnaast zetten we stevig in op integrale samenwerking met jeugdhulpverlening en zorgpartners. Door expertise van buiten naar binnen te halen en zorgarrangementen slim in te zetten, zorgen we voor een veilig en voorspelbaar pedagogisch klimaat dat aansluit bij de complexe ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen. Het team beschikt over diverse deskundigheden, zodat onderwijs en zorg naadloos op elkaar aansluiten.

Ons leerklimaat is daarmee niet alleen gericht op kennisoverdracht, maar ook op het stimuleren van sociale vaardigheden, zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld. Zo creëren we een omgeving waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen — op school, thuis en in hun verdere toekomst.

3.1.2 LEERLINGAANTALLEN

De ontwikkeling van de leerlingenaantallen binnen het (voortgezet) speciaal onderwijs heeft directe gevolgen voor de benodigde formatie en de inzet van ondersteuningsmiddelen. Daarom worden de leerlingenaantallen en de toegewezen TLV-categorieën structureel gemonitord en geanalyseerd, zodat tijdig een betrouwbare prognose kan worden opgesteld. Een passende TLV-categorie is essentieel om de

juiste ondersteuning te kunnen blijven bieden; wanneer de ondersteuningsbehoefte van leerlingen toeneemt, vraagt de organisatie een hogere categorie TLV aan.

De leerlingenaantallen op de beide so-locaties laten een stabiel beeld zien, met een lichte jaarlijkse groei. Deze toename hangt samen met de aanwezigheid van kleuterklassen, wat op termijn tot verdere groei kan leiden. Per 1 januari 2026 komen er twee kleuterlokalen en een speellokaal in een noodvoorziening op het plein bij. Op VSO De Glind is juist sprake van een lichte daling, onder meer door de start van groepen cluster-4 in een cluster-3 school in Veenendaal en de ontwikkeling van interne ondersteuningsvoorzieningen bij reguliere scholen. Deze factoren hebben naar verwachting een tijdelijk remmend effect op de toestroom.

Locatie	1-2-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025	Vershil 1-2-2025 met 1-2-2024
SO De Glind	77	76	85	99	110	11
SO Hilversum	85	88	92	94	92	-2
VSO De Glind	135	147	145	137	127	-10
Totaal	297	311	322	330	329	-1

Tabel 6: verloop leerlingenaantallen

Categorie TLV op de J.H. Donnerschool

Gezien de zwaarte van de problematiek is regelmatig een hogere categorie TLV voor diverse leerlingen noodzakelijk. De commissies van begeleiding vraagt bij samenwerkingsverbanden de benodigde middelen aan die passen bij de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen.

Aantallen per 1-2-2025				
Locatie	TLV laag	TLV midden	TLV hoog	totaal
SO de Glind	88	19	3	110
VSO De Glind	118	9	0	127
SO Hilversum	82	10	0	92
Totaal	288	38	3	329

Tabel 7: Verloop categorieën TLV in 2024

- Maatwerktrajecten: In het vso is een groei van specifieke maatwerktrajecten en arrangementen te zien. Met het samenwerkingsverband wordt gekeken welke aanvullende bekostiging nodig is om maatwerk mogelijk te maken i.p.v. automatisch een hogere TLV aan te vragen.
- Samenwerkingsverband Unita kent structureel voor 8 leerlingen in OJA 'het Palet' de bekostiging ten hoogte van categorie 2 toe en faciliteert ook een arrangement voor leerlingen in de flexibele schil.

NCCA

NCCA-leerlingen zijn leerlingen met een Niet-Nederlandse Culturele Achtergrond. Dit betekent dat ten minste één van de ouders van de leerling geboren is in een land buiten Nederland, of dat de ouders aangeven dat de leerling tot een bepaalde minderheidsgroep behoort, zoals de Molukse bevolkingsgroep. Scholen kunnen extra bekostiging ontvangen voor NNCA-leerlingen, wat helpt bij de financiering van onderwijs voor deze leerlingen. Dit kan bijvoorbeeld extra ondersteuning en middelen om hen beter te onderwijzen. Scholen ontvangen voor elke NNCA-leerling een extra financiering van ongeveer € 3.881,59 per jaar. Het aantal NNCA-leerlingen stijgt. In Hilversum zijn de meeste NNCA-leerlingen.

	SO De Glind	VSO De Glind	SO Hilversum	Totaal
1-2-2022				22
1-2-2023	6	9	18	33
1-2-2024	8	8	20	36
1-2-2025	7	11	20	38
1-2-2026	10	10	28	48

Tabel 8: Aantal NCCA leerlingen

Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders

De J.H. Donnerschool investeert gericht in de professionalisering van medewerkers en in de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. De voormalige prestatieboxmiddelen zijn inmiddels structureel opgenomen in de aanvullende bekostiging Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders (PBSS), waarbij vanaf 2025 een deel via de onderwijsregio's wordt verdeeld om regionale samenwerking te versterken. Binnen dit kader zetten wij de middelen in voor scholing, coaching, studiedagen en andere activiteiten die bijdragen aan vakbekwaamheid, duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van vroegtijdige uitstroom. Startende medewerkers krijgen een stevig begeleidingsprogramma, en de MR maakt gebruik van haar instemmingsrecht bij de kaders voor deskundigheidsbevordering en begeleiding van nieuwe collega's, zodat professionalisering breed wordt gedragen in de organisatie.

De visie van de J.H. Donnerschool sluit aan bij de doelstelling van het Nationaal Onderwijsakkoord "De route naar geweldig onderwijs". De middelen vanuit de prestatiebox worden in die lijn ingezet. Met de invoering van de vereenvoudiging bekostiging zijn de middelen voor de 'oude' prestatiebox opgenomen in de reguliere bekostiging/aanvullende bekostiging professionalisering begeleiding starters en schoolleiders (PBSS). Door het verbeteren van de begeleiding van starters willen we vroegtijdig uitval of uitstroom voorkomen. De locatiedirecteuren hebben activiteiten gedaan die gericht zijn op het behouden of vergroten

van de vakbekwaamheid, zoals scholing, studeren, workshops, studiedagen en coaching. De MR heeft gebruik gemaakt van instemmingsrecht de plannen deskundigheidsbevordering en met begeleiding nieuwe medewerkers.

3.2 ONDERWIJSPRESTATIES

De J.H. Donnerschool werkt systematisch en zorgvuldig aan het in beeld brengen van de onderwijsprestaties van zowel individuele leerlingen als groepen. Daarbij staat niet alleen het meten van resultaten centraal, maar vooral het begrijpen van de ontwikkeling van onze leerlingen in relatie tot hun ondersteuningsbehoeften. Door opbrengsten continu te monitoren, te analyseren en te bespreken, creëren we een betrouwbaar beeld van wat leerlingen nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen. De uitkomsten worden gedeeld met ouders/verzorgers en vormen de basis voor gerichte verbeteracties, afgestemd op de specifieke kenmerken van onze doelgroep.

We maken hierbij gebruik van een breed palet aan instrumenten: het leerlingvolgsysteem met gestandaardiseerde toetsen, populatiebeschrijvingen die ons inzicht geven in de achtergrond en vraagstukken van onze leerlingen, en het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) dat de aanwezige en gewenste expertise binnen de school zichtbaar maakt. Jaarlijks worden alle gegevens samengebracht in de opbrengstenrapportage, waarin resultaten worden afgezet tegen de eigen schoolstandaarden, die zorgvuldig zijn afgeleid van de kenmerken en cognitieve mogelijkheden van onze populatie. Ook de uitstroomgegevens maken onderdeel uit van deze brede analyse, waarbij we de gerealiseerde uitstroom spiegelen aan het ontwikkelingsperspectief van leerlingen.

Op deze manier ontstaat een transparant en onderbouwd overzicht van de onderwijsprestaties binnen de J.H. Donnerschool: niet alleen een weergave van cijfers, maar vooral een verhaal over groei, ontwikkeling en de kwaliteit van ons ondersteunings- en onderwijsproces.

3.2.1 OPBRENGSTEN EN RESULTATEN PER LOCATIE

Voor een toekomstgerichte, stabiele en betrouwbare organisatie is het belangrijk transparant te zijn over de opbrengsten, en de kwaliteit te verbeteren door benodigde maatregelen te nemen.

De locaties werken resultaat- en opbrengstgericht. De resultaten van leerlingen zijn individueel en als groep in 2025 zorgvuldig bijgehouden. De resultaten zijn net als voorgaande jaren positief.

3.2.1.1 RESULTATEN VAN SO DE GLIND

In de diverse schooljaren zijn de leerlingen van de locatie SO De Glind uitgestroomd naar de volgende

Niveaus:

Uitstroomniveau	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
In het voortgezet speciaal onderwijs							
vmbo BBL	4	3			3	1	4
vmbo BBI/KBL		2	8	9	1	6	4
vmbo KBL	2	4			3	1	2
vmbo K/TL				5	4	3	1
vmbo TL	7	4		2	2	2	4
vmbo TL/havo			2			2	2
havo	1						1
havo vwo		1		1		1	
vwo			1	1			
zorg			2				
In het regulier voortgezet onderwijs							
praktijkonderwijs	1	4	1		2	1	1
vmbo BBL				1	4	1	2
vmbo KBL			2			1	3
vmbo TL				1		1	
vmbo TL/havo				1		2	
havo/vwo		1					
havo							
vwo				2			
Totaal	15	19	16	23	19	22	24

Tabel 9: Uitstroom SO De Glind

2024-2025		
Resultaat	Aantal leerlingen	Percentages
Onder het niveau dat was vastgesteld in het OPP	3	12%
Op het niveau dat was vastgesteld in het OPP	18	69%
Boven het niveau dat was vastgesteld in het OPP	5	19%
Totaal	26	100%

Tabel 10: Vergelijking van de uitstroom met het eerder gestelde ontwikkelperspectief op SO De Glind

3.2.1.2 RESULTATEN SO HILVERSUM

In de diverse schooljaren zijn de leerlingen van de locatie SO Hilversum uitgestroomd naar de volgende niveaus:

Leerontwikkelplek ingevoerd.	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Anders							
Leerontwikkelplek							1
In het voortgezet speciaal onderwijs							
Praktijkonderwijs			3	3		2	1
vmbo BBL			4	3	4	2	2
vmbo BBL/KBL*	5	2				1	
vmbo KBL		1	3	4	3	1	
vmbo TL	3	1	2	1	1	2	
vmbo TL/havo	3					1	
havo		1			1	3	
havo vwo	3					1	1
vwo							
ZML cluster 3		1					
In het regulier voortgezet onderwijs							
praktijkonderwijs	2	2	1		2		
vmbo BBL		2	1		1	3	1
vmbo BBL/KBL		2					
vmbo KBL		3			2	1	3
vmbo TL		2	1		1	2	2
havo		1				1	
havo/vwo		2					
vwo					2		
Totaal	16	20	15	11	17	20	11

Tabel 11: Uitstroom SO Hilversum

Schooljaar 2024-2025		
Resultaat	Aantal leerlingen	Percentages
Onder het niveau dat was vastgesteld in het OPP	1	9%%
Op het niveau dat was vastgesteld in het OPP	10	91%
Boven het niveau dat was vastgesteld in het OPP		
Totaal	11	100%

Tabel 12: Vergelijking van de uitstroom met het eerder gestelde ontwikkelperspectief op SO Hilversum

3.2.1.3 RESULTATEN VAN VSO DE GLIND

De leerlingen kunnen zowel in de onderbouw als na het vierde jaar uitstromen naar regulier onderwijs of naar een andere vorm van speciaal onderwijs. Voor iedere leerling is er een passend uitstroomperspectief. De cijfers laten een slagingspercentage van tegen de 100% zien. Dat kan gezien worden als een grote prestatie van deze leerlingen met hun specifieke ondersteuningsvraag. De expertise en betrokkenheid van het vso team én de kennis en mogelijkheden van het reguliere voortgezet onderwijs (vo) hebben ertoe geleid dat de leerlingen een officieel diploma mochten ontvangen van het regulier vo.

Resultaten

De meeste examenkandidaten stromen uit naar het mbo, niveau 2 of 3. Opvallend, ook weer dit jaar, is het hoge aantal examenkandidaten die uitstromen naar BOL-niveau 4. Dit heeft te maken met een kennismakingsjaar op niveau 4 van een (grafische) mbo waar meerdere examenkandidaten (ook KBL) voor gekozen hebben.

Door de loop van de jaren zien we dat examenkandidaten die mbo 2 uitstromen, kiezen voornamelijk voor een BBL-opleiding, terwijl examenkandidaten met een mbo 3 uitstroom of hoger kiezen voor een BOL-opleiding.

Examenkandidaten die uitstromen vanuit de entree-opleiding gaan of naar een BBL-niveau 2 opleiding of kiezen voor arbeid. Dit percentage is ongeveer gelijk.

VMBO Leeropbrengsten 2024-2025

Examenkandidaten van het vmbo 2024-2025

Leerweg	Aantal examenkandidaten	Percentage
BBL	6	42,9%
KBL	5	35,7%
GTL	3	21,4%
Totaal	14	100%

De meeste examenkandidaten doen examen op de kaderberoepsgerichte leerweg.

Examenresultaten van de vmbo examenkandidaten 2024-2025

Leerweg	Aantal geslaagd	Aantal gezakt	Percentage geslaagd
BBL	6		100%
KBL	4	1	80%
GTL	3		100%
Totaal	13	1	92,9%

Het uitstroomniveau van de vmbo examenkandidaten 2024-2025 t.o.v. hun eerste instroomniveau op het vso

Leerweg	Aantal geslaagd	Percentage
Op niveau	9	64,3%
Onder niveau	2	14,3%
Boven niveau	3	21,4%
Totaal	14	100%

De meeste examenkandidaten stromen uit op het niveau waarop ze zijn ingestroomd. Er stroomt maar 14,3% af naar een lager niveau. 78,6% blijft op hetzelfde niveau of stroomt op naar een hoger niveau.

Entree/mbo 1 opleiding

Examenkandidaten van de Entree/mbo 1 opleiding 2024-2025

Leerweg	Aantal examenkandidaten	Percentage
mbo 1	7	100%
Totaal	7	100%

Examenresultaten van de Entree/mbo 1 opleiding 2024-2025

Leerweg	Aantal examenkandidaten	Percentage
mbo 1	7	100%
Totaal	7	100%

De herkomst van instroom van de Entree/mbo1 examenkandidaten 2024-2025

Leerweg	Aantal geslaagd	Percentage
Vanuit het vmbo van de J.H. Donnerschool	6	85,7%
Zij instroom vanuit andere scholen	1	14,3%
Totaal	7	100%

Het uitstroomniveau van de Entree/mbo 1 examenkandidaten 2024-2025 t.o.v. hun eerste instroomniveau op het vso

Leerweg	Aantal geslaagd	Percentage
Op niveau	3	42,9%
Onder niveau	4	57,1%
Totaal	7	100%

De meeste examenkandidaten die instromen vanuit het vmbo, volgden daar de Kaderberoepsgerichte Leerweg. Er is door deze leerlingen in klas 2 of 3 een bewuste keus gemaakt om een arbeidsmarktgerichte opleiding via de Entree te volgen.

Uitstroombestemming van vmbo en Entree/mbo 1 examenkandidaten 2024-2025

Niveau	BBL	BOL	Totaal	Percentage
Mbo 1		1	1	4,8%
Mbo 2	8	5	13	61,9%
Mbo 3		1	1	4,8%
Mbo 4		4	4	19,0%
Totaal mbo	8	11	19	90,4%
arbeid			1	4,8%
beschutte arbeid/dagbesteding			1	4,8%
Totaal arbeid/dagbesteding			2	9,6%
Totaal uitstroom			21	100%

De meeste examenkandidaten stromen uit naar het mbo, niveau 2. De leerlingen die uitstromen vanuit de Entree opleiding kiezen allemaal voor een BBL opleiding (4 dagen werken, 1 dag naar school), terwijl de leerlingen die uitstromen vanuit het vmbo voornamelijk voor een BOL opleiding kiezen.

Dit jaar is het percentage van leerlingen die vanuit de Entree uitstromen naar een reguliere arbeidsplek laag vergeleken met voorgaande jaren (19%).

Uitstroomopleiding van vmbo en Entree/mbo 1 examenkandidaten 2024-2025

Opleiding	vmbo	Entree	Totaal	Percentage
Techniek/Bouw/Infra/decor	2	1	3	14,3%
Horeca	0	0	0	0%
Media/grafisch	1	0	1	4,8%
Groen/dierverz.	1	0	1	4,8%
Zorg en Welzijn/pedagogiek	1	1	2	9,6%
Kapper	1	0	1	4,8%
Business admin.	1	0	1	4,8%
ICT	1	1	2	9,6%
Handhaving/Veva	2	2	4	19,0%
Logistiek	0	1	1	4,8%

Arbeid	0	1	1	4,8%
Anders/onbekend	4	0	4	19,0%
Totaal	14	7	21	100%

Opvallend is dit jaar, dat leerlingen zeer gevarieerd uitstromen naar verschillende opleidingen. Er worden duidelijk individuele keuzes gemaakt. De Veva (beveiliging, handhaving, etc) blijft door de jaren heen een populaire uitstroombestemming.

3.3 ONDERWIJSKUNDIGE ONTWIKKELINGEN

Vanuit de missie en kernwaarden komen de stichting en de locaties tot duidelijke koers op alle beleidsterreinen. De J.H. Donnerschool heeft het beleid geëvalueerd:

- **Digitale jaarplannen:** Er wordt structureel gewerkt aan digitale jaarplannen, opgesteld, gemonitord en besproken vanuit de KSO-domeinen. Deze plannen worden gedeeld met de teams van de verschillende locaties. Elke zes weken vindt er een managementgesprek plaats tussen de locatie en de directeur-bestuurder.
- **Appreciative Inquiry (AI):** AI, dat staat voor waarderend onderzoeken, is een krachtige benadering om positieve veranderingen te realiseren. Het richt zich op wat een organisatie, team of individu tot leven brengt en wat in het verleden goed heeft gewerkt.
- **Pedagogisch-didactisch beleid:** De (ortho-)pedagogische benadering vormt de basis voor het handelen van professionals. Leerkrachten nemen de regie in het sturen van gedrag en tonen daarbij eigenaarschap. Medewerkers geven elkaar feedback en ondersteunen elkaar. De locaties beschikken over een actueel handboek met afspraken en aanpak.
De J.H. Donnerschool streeft naar het verhogen van de leseffectiviteit en het zorgen voor succeservaringen en betere leerprestaties voor alle leerlingen. De leerkracht is daarbij de sleutel tot succes.
- **Schoolplan:** De locaties van de J.H. Donnerschool werken met een toegankelijk en bruikbaar schoolplan, gepresenteerd met verwijzingen naar onderliggende documenten.
- **Expliciete Directe Instructie (EDI):** Het EDI-model, dat staat voor Expliciete Directe Instructie, is centraal in alle locaties. Dit instructiemodel draagt bij aan meer duidelijkheid en effectiviteit in de klas, met duidelijke instructies en concrete leerdoelen die de leerkracht aan het begin van elke les benadrukt. Het EDI-model is een methode die een sterk positief effect heeft op leeruitkomsten van leerlingen in verschillende domeinen zoals lezen, rekenen, spelling, sociale vaardigheden en vakken zoals scheikunde.

Internationalisering

De J.H. Donnerschool is zich bewust van het belang van onderwijs in een internationale context vanwege een toenemende globalisering. De specifieke doelgroep vraagt een passend kader waarin internationalisering vorm krijgt. Door middel van vakinhoudelijke programma's tijdens de lessen wordt gewerkt aan een bewustwordingsproces met betrekking tot sociale en culturele vorming van de leerlingen. Een brede persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke vorming staat centraal. Leerlingen maken kennis met diverse gebruiken en culturen.

Burgerschap

Burgerschap is een belangrijk thema op alle locaties en is structureel opgenomen in de onderwijsprogramma's. Onder burgerschap verstaan we de manier waarop mensen deelnemen aan de maatschappij en die helpen vormgeven. Burgerschapsvorming brengt kinderen en jongeren de kennis, vaardigheden en houding bij die ze nodig hebben om nu en later actief te kunnen meedoen in onze samenleving.

Taalontwikkelingsstoornis (TOS)

De J.H. Donnerschool bouwt de expertise rond TOS verder uit. Een taalontwikkelingsstoornis is een neurocognitieve ontwikkelingsstoornis. Dit betekent dat taal in de hersenen minder goed wordt verwerkt. Een kind met TOS heeft bijvoorbeeld grote moeite met praten of het begrijpen van taal. De taal- en spraakontwikkeling verloopt hierdoor anders dan bij leeftijdsgenoten. Veel kinderen met TOS hebben niet de sociale problemen die autisme kenmerken, maar sommige hebben wel milde autistische trekjes. Er is een groot verschil in de beschikbare hulp voor kinderen met de diagnose autisme en kinderen met de diagnose TOS.

Dubbel bijzonder

Leerlingen met kenmerken van begaafdheid en kenmerken van leer- en/of gedragsproblemen zijn dubbel bijzonder. Meestal worden ze echter niet als zodanig (h)erkend. De so-locaties hebben beleid om leerlingen met deze specifieke kenmerken beter te begrijpen en te begeleiden.

3.3.1 BELANGRIJKSTE ONDERWIJSKUNDIGE ONTWIKKELINGEN SO DE GLIND (ZIE JAARPLAN EN SCHOOLPLAN)

Er wordt gewerkt vanuit één pedagogische en didactische visie:

1. Het groepsdynamisch en traumasensitief werken is geborgd in het dagelijks handelen door (groeps-) observaties, supervisie en nascholingsmomenten.
2. Rots en Water (in samenwerking met het Gaduka instituut) is geborgd in het sociaal emotioneel leren, gezamenlijke taal in de aanpak, uitstraling en sturing van de kinderen.
3. Een meerjarenscholingsplan ('geef me de vijf', 'teach like a champion' en TRE (tension release exercise) vanuit trauma company en sluit daarbij aan op onze missie/visie en ter versterking van onze kernkwaliteiten.
4. Er wordt gericht gebruik gemaakt van het extra personeel in de groepen n.a.v. de TLV categorieën (laag, midden, hoog) voor financiering vanuit de samenwerkingsverbanden. Daarnaast worden pedagogische medewerkers vanuit individuele beschikkingen vanuit gemeenten ingezet.
5. Er worden drie instructieniveaus (intensief, basis en gevorderd) gehanteerd in de klas en verschillende werkvormen (dynamisch werken en bewegend leren) worden toegepast.
6. De leerkrachten bedienen de meer- en hoogbegaafde leerlingen en passen leerstof aan voor de gesignaleerde leerlingen vanuit SIDI.
7. Ouderparticipatie wordt vergroot door wekelijks contact via Parro, laagdrempelige contactmomenten die georganiseerd worden en bieden scholing over stress/spanning aan ouders/verzorgers aan.

Vanuit de strategische bijeenkomsten van raad van toezicht en managementteam, jaarplangesprekken tussen directeur-bestuurder en locatiedirecteur en analyses door de Commissie van Begeleiding (CvB) zijn de volgende strategische doelen voor de komende 4 jaar bepaald en opgenomen in het schoolplan 2022-2026 van SO De Glind:

Doelen 2024-2025 zoals geformuleerd in de schoolgids 2024-2025 en af te leiden vanuit jaarplan 2024-2025:

1. Kennis en inzicht vergroten in verschillende manieren van didactisch aanbod door scholing van het team en uitbreiden van deskundigheid op verschillende vakgebieden.
2. Borgen van trauma sensitief werken door herhalingscursus en intervisie/supervisedagen waarbij trauma-coaches meelopen op de locatie gedurende de lesdag.
3. Rots en Water verder borgen in de sociaal emotioneel leren leerlijn en 'taal' hanteren in het dagelijks handelen.

- Ouderbetrokkenheid verder (blijven) stimuleren en hoge(re) opkomst te realiseren tijdens (laagdrempelige) vaste contactmomenten.

Doelen schooljaar 2024-2025	Resultaten
Kennis en inzicht vergroten in verschillende manieren van didactisch aanbod	Leerkrachten hanteren drie instructieniveau 's en geven alle drie de instructieniveau 's de juiste boeken/werkvormen/begeleiding. Het onderwijsteam volgt een scholing op het gebied van differentiëren, dynamische werkvormen en bewegend leren. We hebben uitbreiding van deskundigheid op de verschillende vakgebieden (rekenen/taal en lezen).
Borgen van trauma sensitief werken	Training trauma sensitief werken blijft onderdeel van het jaarlijkse scholingsaanbod. Coaches van de organisatie trauma company lopen 4 tot 8 dagen mee op de locatie en voorzien het onderwijsteam van feedback. We verzorgen lessen aan de kinderen over 'omgaan met trauma (stress/spanning)'.
Rots en water verder borgen in de sociaal emotioneel leren leerlijn	De rots en water 'taal' wordt zowel tijdens de rots en water lessen als de regulier lessen en/of vrije situaties toegepast. De PAD-plek en SWITCH krijgen een (ver)nieuwe uitstraling, passend bij de taal van rots en water en traumasensitief werken.
Ouderbetrokkenheid stimuleren	Parro blijft het laagdrempelige communicatiemiddel tussen school en ouders. We organiseren één of twee laagdrempelige contactmomenten voor ouder(s)/verzorger(s), zoals een markt of inloophmoment. We zorgen dat we twee scholingsmomenten (bv: trauma sensitief lesgeven/rots en water) voor ouders hebben.

Tabel 13: Doelen zoals opgenomen in schoolgids SO De Glind 2024-2025

Evaluatie doelen 2024-2025:

- Kennis en inzicht vergroten in verschillende manieren van didactisch aanbod door scholing van het team en uitbreiden van deskundigheid op verschillende vakgebieden.

In het schooljaar 24-25 zijn een aantal trainingen aangeboden vanuit externe partijen om de kennis en kunde te vergroten in het team. Daarnaast zijn er nog meer collega's opgeleid met de cursus 'met sprongen vooruit', wat het rekeninstructie en rekenonderwijs in de school kwalitatief doet vooruitgaan.

- Borgen van trauma sensitief werken door herhalingscursus en intervisie/supervisedagen waarbij trauma-coaches meelopen op de locatie gedurende de lesdag.

In het schooljaar 24-25 hebben er weer 8 meeloopdagen plaats gevonden waarbij coaches vanuit Trauma Company de gehele dag hebben meegelopen en de collega's van directe feedback en handelingsadviezen voorzien.

Daarnaast heeft er een ouderscholing plaats gevonden en is er vanuit de locatie-directeur in de verschillende samenwerkingsverbanden voorlichting geweest en/of een verbinding gelegd tussen onderwijslocaties en de organisatie Trauma Company.

3. Rots en Water verder borgen in de sociaal emotioneel leren leerlijn en 'taal' hanteren in het dagelijks handelen.

Deze methode is uitgewerkt in een leerlijn vanaf groep 1 t/m groep 8. Daarnaast staat het één keer in de twee weken op het programma in elke groep en wordt de taal gebruikt in het dagelijks handelen.

Daarnaast zijn de nodige nieuwe collega's op herhalingscursus geweest bij het Gaduka instituut en is iedereen in het bezit van de basistraining of verdiepende training.

4. Ouderbetrokkenheid verder (blijven) stimuleren en hoge(re) opkomst te realiseren tijdens (laagdrempelige) vaste contactmomenten.

Er zijn in het schooljaar 24-25, naast de vaste gespreksmomenten, een aantal laagdrempelige contactmomenten georganiseerd. Dit waren een inloopavond Kinderboekenweek, lentemarkt en ondernemersmarkt vanuit de lessen Toekomst Expeditie. Deze drie momenten zijn druk bezocht en vonden ouders/verzorgers heel leuk.

Dit heeft er echt voor gezorgd dat familie en vrienden van de kinderen op school ook eens de school konden zien en zij vol trots hun klaslokaal en schoolgebouw konden laten zien.

Doelen 2025-2026 zoals geformuleerd in de schoolgids 2025-2026 en af te leiden vanuit jaarplan 2025-2026:

1. Uitbreiden/verbeteren verbinding van de leerbehoefte van de leerlingen en de onderwijscontext.
2. Garanderen van een ondersteunende omgeving binnen de school.
3. Bevorderen verbinding en toegankelijkheid tussen ouders en school.
4. Eenduidig handelen en consequent optreden bij gedragsvraagstukken.
5. Efficiënte, transparante en continue verbeteren tussen de verschillende bouwen.

Doelen schooljaar 2025/2026	Aanpak
Uitbreiden/ verbeteren verbinding van de leerbehoefte van de leerlingen en de onderwijscontext	Kennis en kunde in verschillende manieren van didactisch aanbod verstevigen
Garanderen van een ondersteunende omgeving binnen school	Borgen van trauma sensitief werken en Rots en Water
Bevorderen verbinding en toegankelijkheid tussen ouders en school	Verder vergroten van de ouderbetrokkenheid met organiseren van laagdrempelige contactmomenten
Eenduidig handelen en consequent optreden bij gedragsvraagstukken	Afstemming van het gehele onderwijsteam over de grenzen van acceptabel/onacceptabel gedrag
Efficiëntie, transparantie en continue verbetering tussen de verschillende bouwen	Taken, verantwoordelijkheden en (nieuwe) ontwikkelingen onderzoeken, implementeren en/of borgen in en vanuit de verschillende bouwen

Tabel 14: Doelen zoals opgenomen in schoolgids SO De Glind 2025-2026

3.3.2 BELANGRIJKSTE ONDERWIJSKUNDIGE ONTWIKKELINGEN SO HILVERSUM (ZIE JAARPLAN EN SCHOOLPLAN)

Onderwijskundige ontwikkelingen op de J.H. Donnerschool Hilversum

Op dit moment zijn er gesprekken tussen het team en de locatiedirecteur gevoerd, waarin de koers van de school centraal stond. Men is gevraagd feedback te geven op de bestaande doelen en de uitwerking ervan. In onderstaande evaluatie wordt hierin een weergave gegeven (cursief).

KOERS

Wij werken volgens het kwaliteitskader speciaal onderwijs (KSO)

Aandachtspunt op de J.H. Donnerschool in Hilversum is het doel het betrekken van het team bij het KSO. Het kwaliteitskader KSO is bij het team redelijk bekend. Het team mag worden geïnformeerd over het KSO (wat is het, wat betekent dit voor het werken op school, hoe gebruiken wij dit?). Daarna kan ieder doel of actie worden gekoppeld aan het KSO, zodat iedere medewerker op de hoogte is van het grotere geheel. Dit onderwerp zal terugkomen op een teamoverleg.

Onderwijs en zorg werken samen

- Onderwijs en zorg werken samen

Op dit moment bestaat er een nauwe samenwerking tussen de zorgmedewerkers van Levvel en Youké en de J.H. Donnerschool; dit zorgt voor goede evaluaties op individueel niveau. Er kan nog meer geïnventariseerd worden op welk gebied trainingen aan leerlingen kunnen worden aangeboden.

- Wij oriënteren ons op de doorontwikkeling van de Keep Cool trainingen

Op dit moment wordt er niet actief gewerkt aan dit punt. Het verdient aandacht om dit in de toekomst op te pakken. Dit wordt opgepakt met de teamleider van Levvel.

- Er is een visie en aanpak op de combinatie gedrag- en leerstoornis

Er is op dit moment geen visie op dit punt, hoewel men er wel van overtuigd is dat er veel sprake is van co-morbiditeit in gedragsproblemen en leerproblematiek. Het is een aandachtspunt dat we samen met de collega's van de OJA 'het Palet (Levvel en Youké) onderzoeken hoe we de expertise op dit punt kunnen verbeteren.

Wij hebben de huisvesting op orde

- Wij hebben een functioneel gebouw dat is afgestemd op de doelgroep

Het onderwerp huisvesting is actueel. Het gebouw voldoet niet meer aan de huidige standaard, waarin het een geschikte omgeving is voor de leerlingen om te kunnen ontwikkelen en de teamleden om te kunnen werken in een prettige omgeving (temperatuur, luchtvochtigheid, ventilatie en verlichting). Op het moment wachten we op toestemming voor mogelijke nieuwbouw.

ORGANISATIE

De structurele en operationele aspecten van de school zijn optimaal

Wij hebben de organisatie zo ingericht dat de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Onlangs is een teamlid toegevoegd die werkt tussen de Switch en de medewerkers (incl. CvB). Dit heeft rust gebracht. Verder heeft het team nagedacht over dit onderwerp. Wat belangrijk wordt gevonden is de tijd die nodig is voor het vormen van een band tussen de leerkracht en de leerling en zoveel mogelijk assistenten om de werkdruk binnen de klas te kunnen dragen. Beide worden op dit moment gerealiseerd.

KERNPROCESSEN

Wij hebben een didactische en pedagogische visie

- Wij hebben een TOS-vriendelijke school en sluiten aan bij de leerbehoefte van onze doelgroep en/of TOS leerlingen

Met de coördinator TOS van de school wordt een gesprek gepland om een actieplan te maken waarin een visie op TOS centraal staat en het team hierin wordt meegenomen. Om goed te kunnen beoordelen hoe het woordenschat onderwijs op de J.H. Donnerschool in Hilversum wordt vormgegeven, dient een onderzoek te worden uitgevoerd. Tenslotte dient er gecheckt te worden wie van de medewerker, na de studiedag over TOS, scholing op dit onderwerp heeft gehad en wie dit nog dient te volgen.

- Didactisch klimaat basisvaardigheden

De nieuwe taalmethode wordt dit schooljaar geïmplementeerd en geborgd. Groep 3 is gestart met het vergroten van woordenschat middels de methode Logo3000. De schoolbibliotheek is aan het begin van het schooljaar vernieuwd. In de school dient een actieplan op het gebied van rekenen te komen. Dit wordt met de Intern Begeleider opgesteld. Verder heeft Burgerschapsonderwijs een plek binnen het curriculum en komt er een onderzoek naar de wijze waarop burgerschapsonderwijs wordt vormgegeven in de school. Tenslotte is de Intern Begeleider gestart met het delen van resultaten met het team en de ouders/verzorgers.

- Er is een continu proces van doorontwikkeling van de Switch

De Switch registratie wordt maandelijks uitgevoerd. De Switch werkgroep is bezig met het doorontwikkelen van het Switch protocol (verfijnen, onder de aandacht brengen van het team etc.). Er is een rooster gemaakt waarop per dag duidelijk is wie van het CvB beschikbaar is om incidenten na te bespreken. De inrichting van de Switch ruimte en rustruimte behoeft aandacht.

- Kunst en Cultuur heeft een vaste plek in ons curriculum

De coördinator Kunst & Cultuur heeft wekelijks 2 dagen beschikbaar om K&C lessen te geven. Tevens biedt zij, samen met de werkgroep, medewerkers vaste momenten waarop uitleg over een nieuw thema wordt gegeven. Het schooljaar 25-26 dient als pilot om de jaarplanning rondom de thema's uit

te proberen. Samen met de coördinator wordt verder gesproken over het grotere doel, de realisatie en de toekomst.

MENSEN

Wij leren van en met elkaar

- Wij bieden trauma-sensitief onderwijs

De trainingen en feedback-dagen over Trauma Sensitief Onderwijs (TSO) zijn achter de rug. Het team heeft aangegeven het jammer te vinden dat het Competentiegericht Onderwijs een beetje naar de achtergrond is geschoven. Een inventarisatie van medewerkers die wel of niet deze beide trainingen hebben gehad, is uitgevoerd en dient nog te worden teruggekoppeld aan het team. Het TSO wordt redelijk toegepast, maar dit is leerkracht afhankelijk. Bij elkaar kijken in de klas zou kunnen motiveren om het (meer) in te zetten.

- De professionele kennis is op orde

Bovenstaande past binnen dit doel. Daarnaast wordt het onderwerp 'scholing' tijdens de ontwikkelgesprekken met de medewerkers ter sprake gebracht.

PARTNERS

Wij zijn zichtbaar en toegankelijk

- Wij betrekken ouders/verzorgers bij ons onderwijs en professionele kennis van het onderwijs en ouders worden samengebracht.

Er is voorkeur om het laatste deel van bovenstaand doel te veranderen in: Wij betrekken ouders/verzorgers bij ons onderwijs. Professionele kennis van het onderwijs wordt met ouders gedeeld. De vertaling van het doel lijkt echter meer te gaan over de organisatie van de school en de communicatie naar ouders dan het delen van onderwijsinhoudelijke informatie met ouders/verzorgers. Dit is een aandachtspunt en wordt gedeeld met het CvB.

Een ouder van de school neemt zitting in de MR.

- Wij werken adequaat samen met samenwerkingsverbanden

Op dagelijkse basis werken wij samen met diverse samenwerkingsverbanden in de regio. SWV Unita is hierin de grootste voor ons. Om het wederzijds begrip te vergroten en de samenwerking te verbeteren, zijn dit schooljaar bijeenkomsten georganiseerd voor de trajectbegeleiders van Unita op de J.H. Donnerschool. Tot nu toe lijken de resultaten succesvol.

RESULTATEN

Wij hebben de kwaliteitszorg op orde

- De resultaten van de tevredenheidsonderzoeken zijn, indien nodig, vertaald in aanpassingen in het beleid.

Actueel is het werkdrukonderzoek onder de medewerkers van de school. De resultaten zijn gedeeld met het team en er wordt momenteel een actielijst opgesteld om deze verder te vertalen naar acties in de school. Het tevredenheidsonderzoek onder leerlingen staat op dit moment op de planning. De resultaten van dit onderzoek worden gedeeld met het team, de leerlingen en de ouders op een zelfde wijze.

Aandachtspunten die uit de bespreking met het team zijn gekomen: het onderzoeken naar de geschiktheid van de methodes die we gebruiken, de bekendheid van de inhoud van de protocollen die we gebruiken bij het team, beleid om een stabiel personeelsbestand te werven en behouden. Tevens zou ik de resultaten van onze niet-methode toetsen willen toevoegen aan dit doel: het delen ervan richting team en ouders/verzorgers en een actieplan dat aan de hand van de resultaten kan worden opgesteld.

Doelen schoolgids 2025-2026

De doelen die in de schoolgids 2025-2026 zijn vermeld (pag. 44), vormen een afspiegeling van het bovenstaande. Misschien nog goed om aan te geven dat het vergroten van de ouderbetrokkenheid een actueel onderwerp op de agenda is. Dit jaar zijn twee momenten gekozen waarin ouders elkaar kunnen ontmoeten: aan het begin en aan het einde van het schooljaar. De ouderklankbordgroep speelt hier een belangrijke rol in. Ouders blijven tevens van harte welkom op evenementen die in de loop van het jaar door school worden georganiseerd. Tevens nodigen we van tijd tot tijd ouders met een interessant beroep uit op school om hierover te vertellen.

3.3.3 BELANGRIJKSTE ONDERWIJSKUNDIGE ONTWIKKELINGEN VSO DE GLIND (ZIE JAARPLAN EN SCHOOLPLAN)

Doelen 2025 VSO De Glind

Koers

- Onderwijs en zorg is op elkaar afgestemd en vullen elkaar aan:
 - Er is een verkenning gaande om een nauwere samenwerking met een zorginstelling aan te gaan om nog meer de zorg in school af te kunnen stemmen op de behoeften van de leerlingen.

- **Evaluatie:** De behoefte om intensief op locatie samen te werken met gespecialiseerde zorg is onverminderd groot. Helaas is de praktijk uitermate weerbarstig, zeker met een snel wisselend politiek landschap en de onzekerheid die dergelijke dynamiek met zich meebrengt. We steken daarom vooral onze energie in het preventieve karakter van onze aanpak binnen school. Naast bekwame docenten zijn er orthopedagogen, gedragswetenschappers, pedagogisch coach, een samenwerking met een systemisch intermediair. We onderzoeken daarnaast nog een mogelijke samenwerking met Halt in de vorm van een schoolspreekuur. Zij geven al gastlessen in alle leerjaren.

Er is een visie op uitbreiding van onderwijsmogelijkheden en doelgroepen. De kansen en mogelijkheden en behoeften vanuit het ons omringende onderwijsveld worden in kaart gebracht en er wordt gewerkt aan een haalbare stretch van ons onderwijsaanbod.

Evaluatie: Het gespecialiseerd onderwijs staat onder toenemende druk door ontwikkelingen richting inclusiever onderwijs. Hoewel de school sterk functioneert, wordt het steeds moeilijker om leerlingen naar het vso verwezen te krijgen, terwijl de problematiek van aangemelde leerlingen juist zwaarder wordt. Vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt het onderwijsaanbod verbreed: naast het bestaande aanbod zullen ook leerlingen met een Pro-Basis advies worden toegelaten en wordt de Entree-route volledig vanaf klas 1 opgebouwd. Daarnaast wordt onderzocht of havo-vwo-onderwijs kan worden toegevoegd. Verder wordt gewerkt aan een beleidsplan en plan van aanpak voor thuiszitters, als uitbreiding van de bestaande M@ZL-aanpak.

- Wij bereiden leerlingen voor op de maatschappij:
 - Leerlingen volgen de leerroute die het beste bij hen past en waar hun talenten worden gestimuleerd en tot ontwikkeling komen.
Evaluatie: Er zijn competentiekaarten ontwikkeld, zodat de leerlingen in de stages ontdekken en leren wat bij hen past, waar ze hun talenten goed kunnen ontwikkelen.
 - Burgerschap wordt geïntegreerd in het hele onderwijsaanbod.
Evaluatie: Het team heeft scholing gevolgd op het gebied van burgerschap. Vervolgens is in kaart gebracht op welke wijze burgerschap reeds is geïntegreerd in het onderwijsaanbod en in de gehanteerde leermethodes. De methode Codename Future is geïmplementeerd, waarna het team een training heeft ontvangen over het gebruik ervan. De werkgroep Burgerschap werkt verder aan het uitwerken van het burgerschapsbeleid binnen de school en richt zich op het zichtbaar en herkenbaar maken hiervan in de schoolomgeving.
- Wij hebben de huisvesting op orde:
 - De buitenruimtes (onder- en bovenbouwpleinen) worden aantrekkelijk ingericht voor onze leerlingen en de verschillende leeftijdsgroepen in het dorp.

Evaluatie: Inmiddels is er een plan voor de herinrichting van het buitenterrein afgerond en zal in januari wordt begonnen 2026 met de uitvoering.

- De (ver)nieuwbouwplannen krijgen een concretere vorm en het tijdpad wordt vastgesteld.

Evaluatie: De werkgroep nieuwbouw werkt hard aan een haalbaar en werkbaar situatie als de sloop en vernieuwbouw van het huidige pand zal plaatsvinden. Nu is de planning dat gestart gaat worden rond de meivakantie 2026.

Kernprocessen

- De visie op uitbreiding onderwijsmogelijkheden wordt verder onderzocht en vormgegeven (thuiszitters, arbeidsmarktgericht).
- De Entree-opleiding wordt stevig neergezet en krijgt een sterke positionering in de schoolorganisatie.

Evaluatie: In 2025 is de entreeopleiding verder gepositioneerd en heeft deze een vaste plaats binnen het curriculum gekregen. Daarnaast zijn ontwikkelde stagebegeleidingskaarten ingevoerd, die de inhoud en structuur van de stages duidelijk richting geven.

- De kaders en mogelijkheden van de instroomklas worden verder beschreven en uitgewerkt.

Evaluatie:

In 2025 is een eerste opzet gemaakt voor de beschrijving van de instroomklas. Deze wordt in 2026 verder uitgewerkt en structureel ingebed in het onderwijsaanbod.

Mensen

- Vanuit de ontwikkeling op het terrein van Burgerschap is de volgende stap om een studiedag in te richten over dit thema. Het team wordt getraind op de laatste inzichten en we maken een verbinding met hun werk in de praktijk.

Evaluatie: Binnen het team zijn twee studiedagen gewijd aan het thema burgerschap. De eerste dag stond in het teken van een theoretische verkenning van burgerschap en de wijze waarop dit binnen de school vorm krijgt. Tijdens de tweede dag is geïnventariseerd welke activiteiten en onderdelen van het huidige onderwijsaanbod reeds bijdragen aan burgerschapsvorming. Daarnaast was er een externe spreker die de nieuwste ontwikkelingen en trends onder jongeren toelichtte. De werkgroep Burgerschap werkt momenteel aan de afronding van de laatste fase. Het streven is om in 2026 een volledig beleidsplan en plan van aanpak te presenteren. Parallel hieraan wordt gewerkt aan het zichtbaar en herkenbaar maken van burgerschap binnen de schoolomgeving, in samenhang met de geplande vernieuwbouw.

- Vanuit het nascholingsplan ontwikkelt het team vso zich op het terrein van seksuele ontwikkeling bij pubers. We leren signalen van grensoverschrijdend gedrag herkennen en naar aanleiding

daarvan te handelen. Bovendien leren we de leerlingen aan de hand van het vlaggensysteem (Let's talk about Sex) wat acceptabel en niet geaccepteerd gedrag is.

Evaluatie: De tweedaagse training over het Vlaggensysteem is door het team gevolgd. Tijdens deze bijeenkomsten is geoefend met het formuleren van passende pedagogisch-professionele reacties op seksueel grensoverschrijdend gedrag. In 2026 vindt een vervolg plaats.

Parallel hieraan is in de ontwikkelgesprekken het thema veiligheid toegevoegd. Iedere collega wordt bevraagd op de ervaren veiligheid binnen het team, waaronder verbale veiligheid, grenzen en de ruimte om zichzelf te zijn. Deze gesprekken leveren waardevolle inzichten op. Op basis hiervan wordt in 2026 een studiedag georganiseerd over teamcommunicatie. Dit sluit aan bij de uitkomsten van het werkdrukonderzoek, waaruit blijkt dat de onderlinge communicatie verdere versterking behoeft.

Nieuwe medewerkers worden expliciet geïnformeerd over de route en de aanspreekpunten bij ervaringen met ongewenst gedrag door een leerling, ouder of collega.

- Er wordt goed personeel gezocht voor de invulling van de ontstane vacatureruimte.

Evaluatie: Door vertrek en uitval van medewerkers ontstonden vacatures binnen de formatie, die intern zijn opgevangen. Het leerlingaantal laat een lichte daling zien; daarom vindt er een continue monitoring plaats van de verhouding tussen leerlingaantal en formatie. Deze ontwikkeling wordt meegenomen in de verdere personele planning.

Partners

- Afstemming en samenwerking met diverse samenwerkingsverbanden en gemeenten i.v.m. de meest passende leerroute voor leerlingen met complexe multiproblematiek.

Evaluatie: De relatie met de regionale samenwerkingsverbanden wordt doelgericht versterkt om invloed te houden op noodzakelijke beleids- en plaatsingsbesluiten. In het licht van de complexe multiproblematiek van de leerlingpopulatie is een tijdige, integrale en wederkerige samenwerking onmisbaar.

- Intensieve en zorgvuldige overdracht van onze examenleerlingen met de zorgteams van diverse mbo's voor een passende vervolgopleiding/bestemming en benodigde ondersteuning.

Evaluatie: De samenwerking met de regionale mbo-instellingen is verder geïntensiveerd. Vrijwel alle mbo's realiseren een warme overdracht voor leerlingen die vanuit het vso uitstromen. In situaties waarin dit niet vanzelfsprekend plaatsvindt, wordt alsnog actief contact gezocht om de overdracht te waarborgen. Ook nadat leerlingen zijn ingestroomd in het mbo blijft de school beschikbaar voor vragen en afstemming. Jaarlijks worden oud-leerlingen benaderd om hun huidige ontwikkeling in kaart te brengen; deze informatie wordt benut om het eigen handelen te verfijnen. Op directieniveau zijn contacten gelegd met MBO Amersfoort, gericht op de verdere ontwikkeling van de Entree-route en de afstemming van het curriculum. In 2026 zullen collega's uit de

bovenbouw, samen met enkele leden van het College van Bestuur, een bezoek brengen aan het mbo. Daarnaast wordt MBO Amersfoort uitgenodigd om de eigen school te bezoeken ter verdere versterking van de samenwerking.

3.4 ONDERWIJS, ZORG EN BEHANDELING

INTEGRATIE VAN ZORG EN BEHANDELING IN ONDERWIJS: MINDER ZORGPARTNERS

De J.H. Donnerschool streeft nadrukkelijk naar een vergaande integratie van zorg en behandeling binnen het onderwijs, met als doel leerlingen zo passend en samenhangend mogelijk te ondersteunen. Sinds de transitie van de jeugdzorg in 2015 werken gemeenten met een veelheid aan zorgorganisaties, wat er in de praktijk toe leidt dat vrijwel alle leerlingen van de school – naar schatting circa 98% – gebruikmaken van jeugdhulp. Door de wijze van aanbesteden in verschillende regio's heeft de school te maken met een groot aantal zorgpartners. Zo blijkt uit de Jeugdmonitor Regio Foodvalley dat van de 173 leerlingen uit deze regio die onderwijs volgen in SO en VSO De Glind, 82 leerlingen jeugdhulp ontvangen van maar liefst 50 verschillende zorgaanbieders. Door instroom uit meerdere regio's ligt dit aantal in de praktijk nog hoger. Deze versnippering vraagt veel afstemming en belemmert de samenhang tussen onderwijs, zorg en behandeling. Daarom is het doel van de J.H. Donnerschool om, in samenwerking met regiogemeenten en samenwerkingsverbanden, het aantal zorgpartners te verminderen en te werken met geïntegreerde Onderwijs Jeugdhulp Arrangementen (OJA). Een succesvol voorbeeld hiervan is OJA 'het Palet', waarin onderwijs en behandeling structureel en effectief met elkaar zijn verbonden.

ZWAARDERE POPULATIE IN HET SO EN VSO

Verzwarende van de leerlingenpopulatie

Uit de meerjarige populatiebeschrijvingen van alle locaties van de J.H. Donnerschool blijkt dat de doelgroep die gebruikmaakt van het speciaal en voortgezet speciaal onderwijs de afgelopen jaren aanzienlijk is verzaamd. Steeds meer leerlingen hebben te maken met complexe problematiek en meervoudige ondersteuningsvragen. Waar eerder vaker sprake was van een enkelvoudige diagnose, zien wij nu een duidelijke toename van leerlingen met dubbele en zelfs triple diagnoses. Dit vraagt om intensievere begeleiding, specialistische expertise en een nauwe verwevenheid van onderwijs, zorg en behandeling.

De meest voorkomende diagnose binnen de leerlingenpopulatie is ADHD. Hierbij gaat het zowel om leerlingen met een enkelvoudige diagnose als om leerlingen bij wie ADHD onderdeel is van een breder diagnostisch beeld. Daarnaast zien wij bij leerlingen met een autismespectrumstoornis (ASS) regelmatig comorbide problematiek, waaronder ADHD en hechtingsproblemen.

Opvallend is dat hechtingsproblematiek de meest voorkomende comorbide stoornis is binnen de populatie, hetgeen van grote invloed is op het sociaal-emotioneel functioneren en het leervermogen van leerlingen. Een zorgwekkende ontwikkeling is de toename van het aantal leerlingen dat nog niet is onderzocht of geen vastgestelde diagnose heeft. In een deel van deze gevallen zijn ouders of verzorgers terughoudend in het laten uitvoeren van diagnostisch onderzoek. Dit maakt het vaststellen van passende ondersteuning complexer en vraagt extra deskundigheid van het schoolteam om handelingsgericht te blijven werken.

Binnen het voortgezet speciaal onderwijs (vso) constateert de J.H. Donnerschool bovendien een duidelijke toename van internaliserende problematiek, zoals angststoornissen, depressiviteit en suïcidale gedachten. Daarnaast wordt een steeds groter beroep gedaan op het vso door leerlingen die eerder als thuiszitter zijn aangemerkt. Het gaat hierbij niet alleen om leerlingen afkomstig van de J.H. Donnerschool, maar ook om leerlingen die op andere scholen zijn uitgevallen en via het vso opnieuw naar onderwijs worden toe geleid. De verzwaring van de populatie kent meerdere oorzaken. Enerzijds is er sprake van een verbeterd en verfijnd diagnostisch proces, waardoor leer-, ontwikkel- en gedragsstoornissen eerder en beter worden herkend. Anderzijds neemt de complexiteit van de problematiek toe doordat comorbiditeit steeds vaker voorkomt. Daarnaast hebben maatschappelijke en socioculturele factoren, zoals toenemende mentale gezondheidsproblemen bij kinderen en jongeren en meer stressvolle en instabiele thuissituaties, een duidelijke invloed op de onderwijs- en zorgbehoeften van leerlingen. Ook de veranderingen in het jeugdzorgstelsel sinds de decentralisatie in 2015 dragen bij aan deze ontwikkeling.

Deze factoren samen leiden tot een structureel verzwaarde populatie in het speciaal onderwijs. De J.H. Donnerschool werkt daarom vanuit de overtuiging dat achter veel gedrags- en leerproblematiek sprake is van ingrijpende of traumatische ervaringen. Vanuit deze visie wordt bewust gekozen voor een traumasensitieve benadering, waarbij veiligheid, voorspelbaarheid en relatie centraal staan. Dit vraagt om een integrale en holistische aanpak, waarin onderwijs, zorg en behandeling onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden.

LESGEVEN AAN GETRAUMATISEERDE LEERLINGEN

Veel leerlingen op de J.H. Donnerschool hebben ingrijpende of schokkende gebeurtenissen meegemaakt. Deze ervaringen kunnen leiden tot psychische klachten en (complexe) traumatisering. Wanneer traumatische ervaringen zich herhalen of langdurig aanhouden, neemt het risico op toxische stress toe. Chronische stress heeft een ontregelend effect op de ontwikkeling van het brein en belemmert het leren, het sociaal-emotioneel functioneren en het vermogen tot zelfregulatie.

De J.H. Donnerschool werkt vanuit de overtuiging dat gedrag vaak een uiting is van onderliggende stress en trauma. Daarom richt het onderwijs zich niet alleen op didactische ontwikkeling, maar nadrukkelijk ook op het creëren van veiligheid, voorspelbaarheid en vertrouwen. Door stress te verminderen en stabiliteit te

bieden, wordt voorkomen dat traumatische ervaringen de hersenontwikkeling verder beschadigen en ontstaat er ruimte voor leren en ontwikkeling.

LEERPROBLEMEN VERSUS GEDRAGSPROBLEMEN OP SO HILVERSUM

Op de J.H. Donnerschool, locatie SO Hilversum, zien we dat bij een groot deel van de leerlingen sprake is van opvallende gedragsproblemen, waarbij leerproblemen in veel gevallen een belangrijke onderliggende of versterkende factor blijken te zijn. In de afgelopen periode is met name het aantal aanvragen voor dyslexieonderzoek hoog geweest. Dit bevestigt het beeld dat leerproblemen structureel voorkomen binnen onze populatie en niet los gezien kunnen worden van het geobserveerde gedrag.

Hoewel er signalen zijn die wijzen op mogelijke rekenproblemen en dyscalculie, is dit in 2025 nog onvoldoende systematisch in kaart gebracht. Daarmee blijft het risico bestaan dat gedragsproblemen deels worden geïnterpreteerd als primair gedragsmatig, terwijl onderliggende leerbelemmeringen een minstens zo grote rol spelen. In de praktijk zien wij dat frustratie, faalangst en vermijdingsgedrag rondom leren kunnen leiden tot externaliserend of internaliserend gedrag, wat het onderwijsproces verder onder druk zet.

De ervaringen in 2025 hebben het inzicht versterkt dat gedrag niet uitsluitend verklaard kan worden vanuit gedragsstoornissen of sociaal-emotionele problematiek. Juist de samenhang tussen leerproblemen en gedrag (comorbiditeit) vraagt om een bredere en meer geïntegreerde benadering. In dit kader is de expertise van Levvel op het gebied van comorbiditeit tussen gedrags- en leerproblemen als waardevol aangemerkt en biedt dit aanknopingspunten voor verdere verdieping van de aanpak binnen de school.

Ook samenwerkingsverband Unita heeft in 2025 nadrukkelijk interesse getoond in deze thematiek, met name waar het gaat om lees- en rekenproblematiek in combinatie met gedragsproblemen. Dit sluit aan bij de ambitie van de J.H. Donnerschool om de opgebouwde expertise niet alleen ten behoeve van de eigen locatie te benutten, maar ook regionaal van betekenis te laten zijn.

In de loop van 2025 is op de locatie Hilversum gestart met het gericht opbouwen van expertise rondom de samenhang tussen leer- en gedragsproblemen. Deze ontwikkeling vormt een belangrijke basis voor verdere professionalisering van het team en voor het versterken van de samenwerking met zorgpartners en samenwerkingsverbanden. De komende jaren blijft het doel om leerproblemen vroegtijdiger te signaleren en integraal te benaderen, zodat gedrag beter begrepen wordt en leerlingen gerichter en effectiever ondersteund kunnen worden.

3.5 PERSONEEL EN ORGANISATIE

Het bestuur van Stichting J.H. Donnerschool is zich nadrukkelijk bewust van het grote belang van een zorgvuldig, duurzaam en toekomstgericht personeels- en organisatiebeleid. Goed onderwijs voor leerlingen is onlosmakelijk verbonden met goed werkgeverschap. Bestuur en leidinggevenden dragen daarom niet alleen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteuning aan leerlingen, maar in gelijke mate voor het welzijn, de professionaliteit en de inzetbaarheid van medewerkers. Het personeelsbeleid wordt integraal en strategisch vormgegeven, waarbij aandacht is voor ontwikkeling, werkdruk, vitaliteit en behoud van expertise, passend bij de toenemende complexiteit van de doelgroep en de maatschappelijke opgaven waarvoor de school staat.



Figuur 16: Integraal en strategisch personeelsbeleid 2023-2027

3.5.1 INTEGRAAL EN STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Integraal Personeelsbeleid (IPB) op de J.H. Donnerschool

Integraal Personeelsbeleid (IPB) verbindt binnen de J.H. Donnerschool de strategische koers van de organisatie met de ontwikkeling van inzet, kennis en bekwaamheden van medewerkers. Deze verbinding is verankerd in de strategische doelstellingen, de professionele cultuur en het persoonlijk ontwikkelingsplan van medewerkers. IPB richt zich op het duurzaam afstemmen van competenties op de ambities van de school en op het bieden van een veilige en aantrekkelijke werkomgeving. De werkdruk wordt beheerst door kleinschalige organisatie en beperkte overhead, terwijl middelen doelgericht worden ingezet voor scholing en personele lasten. Het scholingsbudget is verhoogd naar 2% van de loonkosten. Daarnaast wordt ingezet op vitaliteit, passende beloning via het cafetariamodel en zorgvuldig financieel risicobeheer, onder meer rond ziekte, WGA en uitkeringen na ontslag. Het integraal en strategische personeelsbeleid (IPB) is vastgelegd in het Personeelsbeleidsplan 2023-2027.

3.5.2 EVALUATIE EN MONITORING VAN PERSONEELSBELEID

Het Personeelsbeleidsplan 2023–2027 vormt een stevig kader voor de verdere ontwikkeling van het integrale en strategische personeelsbeleid van de J.H. Donnerschool. Het beleid wordt jaarlijks gemonitord en geëvalueerd aan de hand van uiteenlopende onderzoeken en signalen vanuit medewerkers, medezeggenschap en leidinggevenden, en volgt structureel uit de zeswekelijkse jaarplangesprekken tussen de locatiedirecteur en de directeur-bestuurder. Op advies van de medezeggenschapsraad is eind 2025 een werkdrukonderzoek onder medewerkers uitgevoerd. Uit de resultaten blijkt dat met name huisvesting en ICT belangrijke aandachtspunten zijn voor verbetering. De uitkomsten van het onderzoek zijn besproken in de medezeggenschapsraad en de raad van toezicht en zijn gedeeld met de teams. Op basis hiervan wordt in 2026 een concreet actieplan opgesteld, waarmee gericht wordt gewerkt aan het verder verbeteren van de werkomstandigheden en het duurzaam verminderen van werkdruk.

Bijstelling Cafetariaregeling

In 2025 is het Individueel Keuzebudget (IKB), ook wel bekend als de cafetariaregeling, verruimd om medewerkers meer flexibiliteit te bieden in het samenstellen van hun arbeidsvoorwaarden. Door de uitbreiding van de uitruilmogelijkheden kunnen medewerkers hun IKB voortaan niet alleen inzetten voor bestaande doelen, maar ook voor nieuwe opties zoals het (gedeeltelijk) uitruil van de aflossing van de studieschuld. Daarnaast is het nu mogelijk om een mobiele telefoon, laptop of andere ICT-middelen via het IKB te financieren. Deze aanpassingen vergroten de keuzeruimte voor medewerkers en maken het gemakkelijker om het IKB af te stemmen op persoonlijke behoeften en ontwikkelingsdoelen.

Goed werkgeverschap

De J.H. Donnerschool wil een betrouwbare en integere werkgever zijn en geeft daar actief invulling aan via het beleid Goed Werkgeverschap, dat is samengevat in een aparte flyer. Als werkgever staan we voor zorgvuldigheid, gelijke behandeling en het nakomen van afspraken, en zorgen we voor duidelijke functieomschrijvingen, een veilige organisatiecultuur en passende verzekeringen. Naast de afspraken uit de CAO-PO bieden we extra voorzieningen, zoals een begeleidingsplan voor nieuwe collega's, toegang tot deskundige ondersteuning (maatschappelijk werk, orthopedagoog/GZ-psycholoog), ontwikkelgesprekken vanuit waarderend onderzoeken en mogelijkheden voor leefstijlcoaching. We stimuleren gezond en duurzaam werken met regelingen zoals fietsleasing, deelname aan de cafetariaregeling, vergoeding van een computerbril en periodieke preventieve medische onderzoeken. Ook zijn uitgebreide verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid afgesloten, zodat medewerkers financieel zeker zijn voor de toekomst. Tot slot dragen een actieve personeelsvereniging en transparante communicatie bij aan een prettig en verbonden werkklimaat.

Faciliteiten bewegen

In 2025 heeft de J.H. Donnerschool het beleid rondom de facilitering van leerkrachten bewegingsonderwijs verder geprofessionaliseerd. Om veiligheid, comfort en een herkenbare professionele uitstraling tijdens de lessen te waarborgen, ontvangen gymdocenten jaarlijks een budget voor sportkleding en sportschoenen, inclusief het bedrukken van het schoollogo. Deze kleding blijft eigendom van de school en draagt bij aan uniformiteit en een representatieve uitstraling. Daarnaast is in een addendum vastgelegd dat ook medewerkers die regelmatig deelnemen aan sportactiviteiten worden gefaciliteerd met een basisset sportkleding voor een periode van twee jaar, zodat zij op een gezonde, comfortabele en uniforme wijze kunnen meebewegen met de sportlessen. Met deze voorzieningen onderstreept de school het belang van gezond werken, professionaliteit en het ondersteunen van medewerkers die actief bijdragen aan het bewegingsonderwijs.

Stage op de J.H. Donnerschool

Sinds 2022 kent de J.H. Donnerschool een structurele stagevergoeding voor alle stagiairs die op onze locaties worden ingezet. De school heeft er bewust voor gekozen om stagiairs op deze manier te waarderen en te ondersteunen. In ons stagevergoedingsbeleid wordt benadrukt dat stagiairs een belangrijke bijdrage leveren aan de schoolorganisatie, zowel in ondersteuning van de medewerkers als in de meerwaarde die zij bieden voor onze leerlingen. Stagiairs verlichten de werkdruk, brengen nieuwe inzichten mee en zorgen voor extra positieve aandacht in de groepen.

Hoewel een stagevergoeding wettelijk (nog) niet verplicht is, vinden wij het passend om stagiairs te belonen voor hun inzet en aanwezigheid. Een stage is primair bedoeld om te leren en ervaring op te doen, maar dit neemt niet weg dat stagiairs een waardevolle rol vervullen binnen onze school. Een vergoeding helpt bovendien om stagelopen toegankelijk te houden voor alle studenten, ongeacht hun financiële situatie. Daarmee dragen wij bij aan gelijke kansen: stagelopen moet niet afhankelijk zijn van de portemonnee.

Daarnaast past het bieden van een stagevergoeding bij de professionele en zorgvuldige manier waarop de J.H. Donnerschool stageplaatsen organiseert. In de stageovereenkomst is expliciet ruimte opgenomen voor een financiële vergoeding, als onderdeel van een transparante en respectvolle samenwerking tussen school en stagiair.

Door deze keuze laten wij zien dat wij stagiairs niet alleen verwelkomen, maar ook erkennen in hun bijdrage en ontwikkeling. Deze lijn zetten wij in de komende jaren voort: wij blijven investeren in een aantrekkelijk en waardierend stageklimaat voor zowel mbo-, hbo- als wo-studenten.

De J.H. Donnerschool vraagt van alle stagiaires een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), in lijn met de veiligheidsstandaarden die wij ook voor personeel hanteren. In de stageovereenkomst staat dat stagiaires een VOG moeten overleggen, waarbij de school de kosten vergoedt.

Door de VOG-kosten op ons te nemen, verlagen we drempels en zorgen we dat stagiaires veilig en verantwoord kunnen worden ingezet in de begeleiding van onze kinderen en jongeren.

Stagiaires doen mee met personeelsactiviteiten, zoals studiedagen, teammomenten en informele bijeenkomsten. Dit versterkt hun gevoel van welkom-zijn en bevordert hun professionele ontwikkeling. Het creëert verbinding tussen stagiaires en het team en draagt bij aan een cultuur waarin iedereen zich onderdeel voelt van een gezamenlijk doel.

		2023	2024	2025	2026	2027	nvt
a.	Een professionele cultuur	x	x		x		
b.	Stimuleren van ontwikkelbereidheid	x	x	x	x	x	
c.	Stimuleren van duurzame inzetbaarheid		x		x		
d.	Stimuleren van vitaliteit		x		x		
e.	Stimuleren van mobiliteit				x		
f.	Een aantrekkelijk werkgever zijn			x		x	
g.	Een scenariomodel		x	x	x	x	
h.	Het rekenmodel voor Strategische personeelsplanning (SPP)		x				
i.	Een vlootschouw	x				x	
j.	Een competentiescan	x			x		
k.	Loopbaanontwikkeling	x	x	x	x	x	
l.	Het meerjarenformatie(beleids-)plan	x	x	x	x	x	
m.	Een sterkte-zwakteanalyse	x			x		

Tabel 17: PLANNING INZET HR-INSTRUMENTEN 2023-2027

3.5.3 TOELICHTING MEDEWERKERS

PERSONEEL EN FORMATIEBEHEER 2025

In 2025 is de formatie van de J.H. Donnerschool zorgvuldig afgestemd op de beschikbare middelen. Gedurende het jaar vond er maandelijks op management- en bestuursniveau een controle plaats om te waarborgen dat de ingezette formatie (Fte) in lijn bleef met de begroting. De controller leverde hiervoor na elke maandafsluiting de benodigde gegevens aan, waardoor tijdig kon worden bijgestuurd wanneer dat nodig was.

Een deel van de formatie wordt structureel niet inzetbaar gehouden in verband met duurzame inzetbaarheid, studieverlof, langdurig ziekteverlof en zwangerschapsverlof. Bij langdurig ziekteverlof wordt

na een half jaar een vergoeding vanuit De Goudse ontvangen, terwijl zwangerschapsverlof wordt gecompenseerd via het UWV. In totaal gaat het in 2025 om circa 4 tot 5 FTE die om deze redenen niet volledig inzetbaar waren.

In overleg met het managementteam is afgesproken dat ziekte en natuurlijk verloop zoveel mogelijk binnen de bestaande formatie worden opgevangen. Dit bevordert stabiliteit in de teams en voorkomt onverwachte financiële tegenvallers. De nieuwe CAO-PO had merkbare invloed op de loonkosten: de indexatie over 2024 is in augustus uitgekeerd en vormde deels de basis voor de nieuwe cao-afspraken, die leiden tot hogere loonkosten in het lopende en komende schooljaar.

- **Analyse van de personele bezetting:** De tabel laat een stabiel verloop van de formatie zien, waarbij de ingezette FTE gedurende het jaar dicht bij de begroting bleef. De fluctuaties die zichtbaar zijn hangen samen met tijdelijke vervangingen, verlof en strategische keuzes rond duurzame inzetbaarheid.
- **Samenstelling en functiegroepen** Bij het analyseren van de functiegroepen valt op dat de groei met name is gerealiseerd binnen het onderwijsondersteunend personeel (OOP), dat toenam van 34 medewerkers in januari naar 40 in november 2025. Het onderwijzend personeel (OP) bleef met 57 medewerkers in november een stabiele basis vormen, terwijl de omvang van het management het gehele jaar constant bleef op 4 leden.
- Naast de directe inzetbaarheid wordt een deel van de formatie, circa 4 tot 5 FTE, gereserveerd voor indirecte inzet, zoals duurzame inzetbaarheid, studieverlof en de opvang van langdurig ziekte- en zwangerschapsverlof. De leeftijdsopbouw laat een gezonde spreiding zien tussen jongere en meer ervaren medewerkers. Dit draagt bij aan teamcontinuïteit, kennisoverdracht en duurzame inzetbaarheid. Deze balans vormt een belangrijke basis voor toekomstbestendig personeelsbeleid.
- **CAO-ontwikkelingen** Tot slot hebben externe factoren zoals de nieuwe **CAO-PO** een directe impact gehad op de loonkosten in 2025. De indexatie over 2024 is in augustus 2025 uitgekeerd en deels aangewend om de kosten van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst op te vangen.

Personele bezetting	1-jan-25	1-feb-25	1-mrt-25	1-apr-25	1-mei-25	1-jun-25	1-jul-25	1-aug-25	1-sep-25	1-okt-25	1-nov-25	1-dec-25	dec-25 in vergelijking jan-25
Aantal medewerkers met vast contract	72	72	71	72	72	73	73	79	79	81	80	81	9
Aantal medewerkers met tijdelijk contract	21	21	22	23	24	22	23	21	20	19	21	23	2
Totaal aantal medewerkers	93	93	93	95	96	95	96	100	99	100	101	104	11
aantal FTE	76,28	77,83	76,08	76,98	77,58	76,96	77,96	80,75	79,39	79,14	79,86	81,91	5,63

Tabel 18: Ontwikkeling van de formatie gedurende 2025

Medewerkers per functiegroep	1-1-2023	1-4-2023	1-8-2023	1-11-2023	1-2-2024	1-5-2024	1-9-2024	1-11-2024	1-1-2025	1-9-2025	21-11-2025	21-11-2025
Onderwijzend personeel	59	59	68	67	63	58	56	56	55	56	54	57
Onderwijsondersteunend personeel	33	38	37	34	34	35	30	30	34	39	43	40
Management	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Totaal	96	101	109	105	101	97	90	90	93	99	101	101
Toe-afname personeel per meetmoment	4	5	8	-4	-4	-4	-7	0	3	6	2	0

Tabel 19: verloop personeel naar functiegroep

	1-11-2023	1-2-2024	1-5-2024	1-9-2024	1-1-2025	1-9-2025	21-11-2025	31-12-2025
t/m 24 jaar	10	12	9	11	12	11	13	13
25 t/m 34 jaar	23	23	20	16	17	18	17	18
35 t/m 44 jaar	23	23	23	24	23	27	27	27
45 t/m 54 jaar	22	19	18	16	17	19	19	19
55 jaar en ouder	27	24	27	23	24	24	25	27
Totaal	105	101	97	90	93	99	101	104

Tabel 20: verloop personeel naar functiegroep**Besteding extra middelen werkdrukverlaging PO**

In 2025 is opnieuw gericht geïnvesteerd in het verlagen van de werkdruk, met als doel een gezond, stabiel en duurzaam personeelsbeleid te ondersteunen. De extra werkdrukmiddelen zijn effectief ingezet op alle locaties van de J.H. Donnerschool, steeds afgestemd op de lokale behoefte en de samenstelling van de groepen.

De middelen zijn onder meer besteed aan extra ondersteuning in de groepen, waardoor leraren meer ruimte kregen voor kerntaken zoals instructie, observatie en het voeren van individuele gesprekken met leerlingen. Daarnaast zijn op enkele locaties groepen verkleind of anders samengesteld, wat direct bijdroeg aan een beter pedagogisch klimaat en een evenwichtigere werkverdeling binnen de teams.

Ook is een deel van de werkdrukmiddelen ingezet voor gericht gebruik van ICT-middelen, waaronder software die de administratieve last vermindert en digitale ondersteuning die de voorbereidingstijd beperkt. Deze investeringen sluiten aan bij de bredere ambitie van de J.H. Donnerschool om het onderwijs toekomstbestendig te organiseren en leraren te faciliteren met middelen die hun werk eenvoudiger en efficiënter maken.

Door deze gerichte inzet van de werkdrukmiddelen hebben teams in 2025 ervaren dat zij beter in staat waren te focussen op hun primaire onderwijstaak, terwijl de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs geborgd bleven. De gekozen maatregelen dragen daarmee zichtbaar bij aan een stabiele, gezonde en professionele werkomgeving.

Ziekteverzuim en Personeelsbeleid

Binnen de onderwijssector laat het gespecialiseerd onderwijs landelijk de hoogste verzuimpercentages zien, vaak hoger dan in het regulier basis- of voortgezet onderwijs. De reductie van dit verzuim heeft voor de J.H. Donnerschool dan ook een hoge prioriteit. Ons beleid is primair gericht op preventie, waarbij het creëren van optimale werkomstandigheden centraal staat. Hierbij spelen periodieke tevredenheids- en werkdrukonderzoeken een cruciale rol om de vinger aan de pols te houden.

Hoewel een actief beleid in de afgelopen jaren leidde tot een succesvolle daling van het verzuim—van 14,5% in 2015 naar 6,48% in 2024—is er in 2025 sprake van een kentering. Het gemiddelde ziekteverzuim over het jaar 2025 is gestegen naar 9,64%. Deze stijging is met name zichtbaar op de locaties VSO De Glind (gemiddeld 14,46%) en SO Hilversum (gemiddeld 11,94%). In contrast hiermee presteert de locatie SO De Glind met 6,68% relatief stabiel.

De doelstelling van de J.H. Donnerschool blijft onveranderd: het ziekteverzuim op termijn structureel onder het landelijk gemiddelde van het gespecialiseerd onderwijs houden (ter vergelijking: dit gemiddelde lag in 2023 op 7,4%). Om dit te bereiken, vindt er continue monitoring plaats en wordt de relatie tussen de werkzaamheden en het verzuim structureel besproken.

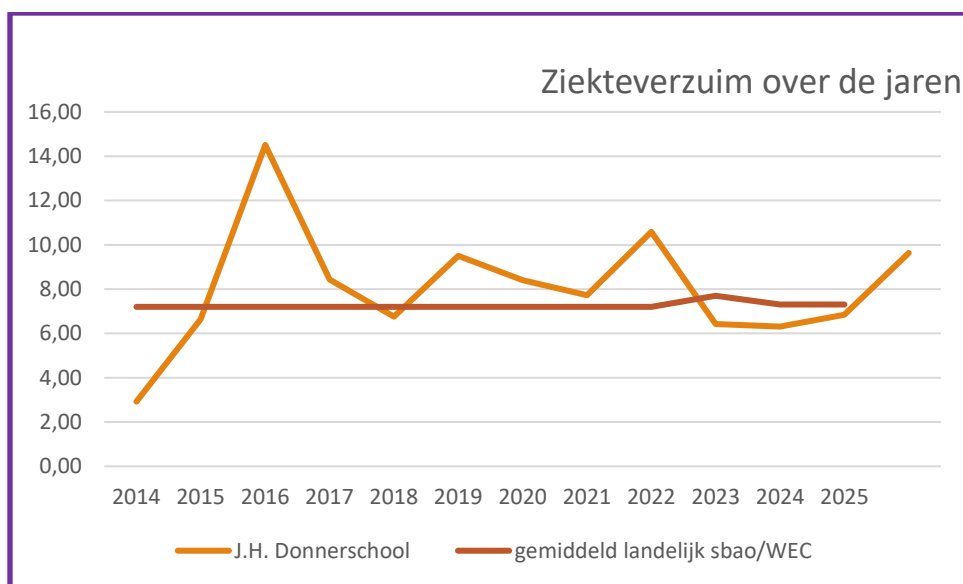
Algemene conclusies op basis van de cijfers van 2025

Op basis van de bronnen kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

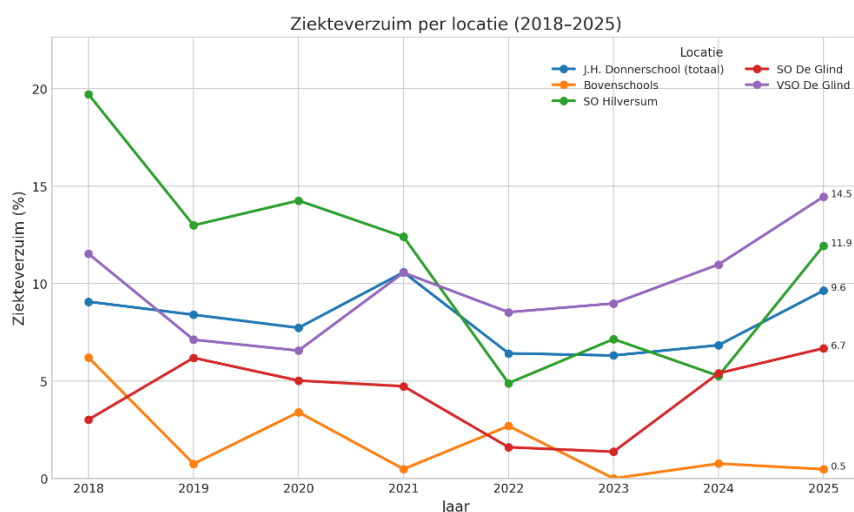
- **Significante trendbreuk:** Na een jarenlange daling tot een dieptepunt in 2024 (6,48%), is het verzuim in 2025 fors toegenomen naar 9,64%. Hiermee wijkt de school momenteel negatief af van het landelijk gemiddelde in de sector (7,4% in 2023).
- **Grote verschillen per locatie:** Er is sprake van een grote spreiding tussen de verschillende locaties van de J.H. Donnerschool.
- **Seizoensinvloeden en monitoring:** De data laten zien dat het verzuim voor de gehele school met name in de wintermaanden (januari/februari) en in oktober erg hoog ligt. De schoolleiding heeft het toenemende verzuim in de laatste maanden van het jaar op specifieke locaties benoemd als een belangrijk aandachtspunt voor het verdere beleid in 2025.
- **Noodzaak voor gerichte interventie:** Gezien de bovenschoolse cijfers zeer laag zijn (0,47%), ligt de oorzaak van het hoge gemiddelde volledig bij de onderwijslocaties, wat vraagt om een locatie-specifieke aanpak gericht op werkdruk en preventie.

	1-1-2025	1-2-2025	1-3-2025	1-4-2025	1-5-2025	1-6-2025	1-7-2025	1-8-2025	1-9-2025	1-10-2025	1-11-2025	1-12-2025	2025
J.H. Donnerschool	13,09	14,06	10,38	9,47	9,23	10,04	7,61	5,94	6,44	12,38	9,72	7,27	9,64
Bovenschools	2,14	3,46	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,47
SO Hilversum	15,14	14,75	12,96	16,52	12,52	10,81	7,89	8,00	8,00	14,29	12,93	9,48	11,94
SO De Glind	8,20	9,88	5,36	4,93	8,21	13,00	5,57	3,14	3,14	7,31	6,28	5,08	6,68
VSO De Glind	20,64	22,63	18,27	12,40	12,77	12,34	13,79	10,43	12,07	17,65	11,76	8,82	14,46

Figuur 21: verloop ziekteverzuim 2025



Figuur 22: Ziekteverzuim over de jaren t/m 2025 in vergelijking landelijk gemiddelde



Figuur 23: Ziekteverzuim per locatie 2018-2025

Onderzoek door Registeradviseur Verzuim- en Inkomensmanagement

De J.H. Donnerschool onderzocht in 2025 hoe de verzuimkosten verder kunnen worden verlaagd en hoe toekomstig verzuim kan worden teruggedrongen. Hoewel het totale verzuim de afgelopen jaren is gestabiliseerd en in lijn ligt met het landelijk beeld, laten de verschillende locaties grote verschillen zien: SO Hilversum en SO De Glind scoren beter dan gemiddeld, terwijl VSO De Glind een structureel hoger verzuim laat zien. Voor deze locatie worden aanvullende maatregelen aanbevolen, met een potentiële besparing. Daarnaast blijkt dat de in 2019 gekozen wachttijd van 130 dagen voor de verzuimverzekering financieel ongunstiger uitpakt dan een kortere wachttijd. Ook levert een overstap naar eigenrisicodragerschap voor WGA en Ziektewet een voordeel op.

Verwachting langdurig zieken

Er is een voorziening opgenomen om de te verwachten extra kosten van langdurig zieken op te vangen. De combinatie van arbodienst met een verzuimverzekering geeft mogelijkheid tot preventief handelen en re-integratiebudget (bijvoorbeeld plan van aanpak bij kort frequent verzuim). De organisatie investeert continu in preventieve en curatieve ondersteuning om medewerkers gezond te houden of te maken.

Personeelsvereniging

De J.H. Donnerschool heeft een eigen personeelsvereniging met een pragmatisch en verbindend karakter. Het doel van de vereniging is het organiseren van activiteiten met en voor het personeel, met aandacht voor ontmoeting, waardering en teamvorming. In het afgelopen jaar zijn er op de verschillende locaties diverse gezellige en verbindende activiteiten georganiseerd. Gezien de intensiteit en zwaarte van het werk is het van groot belang dat medewerkers zich gesteund en verbonden voelen. De personeelsvereniging draagt hieraan bij door gedurende het hele jaar momenten van ontspanning en samenzijn te creëren, waardoor de onderlinge saamhorigheid binnen en tussen de teams wordt versterkt.

Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Voor alle nieuwe medewerkers en stagiairs geldt dat een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) vóór de eerste werkdag aan de school moet zijn overlegd. De aanvraag van de VOG verloopt digitaal en wordt door de school gefaciliteerd. Deze procedure is in het verslagjaar consequent en strikt nageleefd, waardoor geen enkele medewerker of stagiair is gestart voordat de VOG daadwerkelijk was afgegeven. De werkwijze is vastgelegd binnen de Administratieve Organisatie (AO) en Interne Controle (IC) van Stichting J.H. Donnerschool en maakt onderdeel uit van het aanstellingsproces. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de uitvoering van deze procedure en ziet toe op een juridisch correcte en zorgvuldige verstrekking van aanstellingen, waarmee de veiligheid en integriteit binnen de schoolorganisatie worden geborgd. We hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren. Vanuit de interne controle is de stand van zaken rond VOG gedurende 2025 weergegeven.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	21	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG- verplichting (5 stagiaires, 2 via Drijfveer, 2 via Coach Vooruit, 1 ZZP-er)	10	0	0

Tabel 24: VOG in 2025

3.5.4 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN PERSONEEL

In de komende periode richt de J.H. Donnerschool zich op het verder versterken van een toekomstbestendig personeelsbestand dat aansluit bij de verwachte leerlingaantallen, de strategische koers en de financiële kaders. De prioriteit ligt bij het borgen van continuïteit in de formatie door zorgvuldig om te gaan met instroom, doorstroom en uitstroom, en door mobiliteit structureel te faciliteren binnen en tussen de locaties. Het personeelsbeleid wordt explicieter gekoppeld aan duurzame inzetbaarheid: medewerkers worden gestimuleerd hun loopbaan actief vorm te geven, terwijl leidinggevenden worden toegerust om tijdig ontwikkel- en inzetbaarheidsvraagstukken te signaleren en te begeleiden. Daarnaast wordt het formatie- en vervangingsbeleid herijkt met het oog op de krappe arbeidsmarkt; alternatieve organisatievormen, een verdere uitbreiding van de flexibele schil en een steviger positionering van de school als aantrekkelijke werkgever krijgen daarbij nadrukkelijke aandacht. Ook wordt ingezet op een betere benutting van tijdelijke subsidies en op structurele afstemming tussen financieel beleid, formatieplanning en het werkverdelingsplan op schoolniveau. Deze beleidsmatige accenten dragen gezamenlijk bij aan een stabiel, wendbaar en professioneel personeelsbestand dat de onderwijskwaliteit in alle fasen van ontwikkeling ondersteunt.

Om een stabiel personeelsbestand op lange termijn te waarborgen, onderzoeken we de mogelijkheden voor 'anders organiseren' verder te en de flexibele schil voor zowel onderwijzend (OP) als onderwijsondersteunend (OOP) personeel uit te breiden. Daarnaast zal de focus liggen op het behouden van meer medewerkers, het versterken van de naamsbekendheid en het imago als aantrekkelijke werkgever, en het verder doorvoeren van het beleid voor in-, door- en uitstroom van personeel. Interne overplaatsingen kunnen nodig zijn om de formaties sluitend te krijgen, en er worden geen gedwongen ontslagen verwacht. Beleidsmatig wordt rekening gehouden met de Wet arbeidsmarkt in balans en de CAO-PO, inclusief aanpassingen in salarissen en financiële componenten.

3.6 KWALITEITSZORG

De stichting streeft naar een organisatie die zich onderscheidt door kwalitatief hoogwaardig onderwijs, gedragen door een continu en systematisch proces van kwaliteitszorg. Dit wordt gerealiseerd door verschillende samenhangende activiteiten. Allereerst werkt de J.H. Donnerschool volgens de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO), het kwaliteitsmanagementsysteem dat richting geeft aan het beschrijven, implementeren en borgen van kwaliteitsbeleid. De norm biedt een stevige basis voor het inrichten van de organisatie en maakt externe toetsing mogelijk door een onafhankelijke partij. Daarnaast is er een meerjarige kwaliteitskalender opgesteld op basis van de KSO-domeinen. Deze kalender fungeert

als spoorboekje voor de monitoring, toetsing en verantwoording van kwaliteit richting stakeholders. Op alle locaties wordt opbrengst- en resultaatgericht gewerkt, met zorgvuldige afstemming en analyse van onderwijsopbrengsten. Deze analyses, samen met een beschrijving van de leerlingenpopulatie, vormen de basis voor het Schoolondersteuningsprofiel (SOP), dat openbaar wordt gedeeld via de website en met de samenwerkingsverbanden. Tot slot bewaakt de stichting actief het veiligheidsklimaat: incidenten worden geregistreerd, geanalyseerd en besproken binnen de Commissie voor Begeleiding, het managementteam en de raad van toezicht, zodat tijdig passende maatregelen kunnen worden getroffen.

3.6.1 UITVOERING VAN DE KWALITEITSKALENDER IN 2025:

Afgelopen jaar zijn diverse kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd. De rapportages van deze onderzoeken zijn besproken met het managementteam, de medezeggenschapsraad en de teams. In 2025:

- Zijn functies binnen het functiebouwwerk, met instemming van de medezeggenschapsraad, herzien en bijgevoegd;
- Zijn er locatie handboeken voor de dagelijkse gang van zaken herzien en bijgesteld;
- Zijn de ontwikkelingsperspectiefplannen (OPP's) tijdig beschreven en besproken met ouders/verzorgers;
- Is op alle locaties een populatiebeschrijving gemaakt en het schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld;
- Is op elke locatie een nascholingsplan opgesteld;
- Zijn promotiematerialen bedacht passend bij de missie en visie;
- Is Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) geëvalueerd;
- Incidenten: maandelijks worden incidenten met leerlingen gemonitord en besproken in de commissies van begeleiding, het managementteam en de commissie van onderwijs van de raad van toezicht en in de MARAP opgenomen.

Tevredenheidsonderzoeken

In 2025 heeft Stichting J.H. Donnerschool op alle locaties (SO De Glind, VSO De Glind en SO Hilversum) een uitgebreid onderzoek laten uitvoeren naar de tevredenheid en sociale veiligheid onder zowel leerlingen als ouders. Aan het onderzoek namen 194 leerlingen en 99 ouders deel. Uit de rapportages komt naar voren dat de algemene oudertevredenheid met een 7,9 als goed wordt beoordeeld en hiermee nagenoeg gelijk is aan de landelijke benchmark (7,8). De leerlingen geven hun school gemiddeld een 6,8, dit cijfer is nagenoeg gelijk aan het landelijke gemiddelde in het (voortgezet) speciaal onderwijs (7,0). Opvallend is dat de oudertevredenheid op de locaties in De Glind zeer hoog is (8,5 voor SO en 8,2 voor vso), terwijl de locatie Hilversum met een 6,7 voor ouders iets achterblijft. Aangetekend moet worden dat in 2025 voor een groot deel een vacature was in de schoolleiding.

De belangrijkste conclusies uit de rapporten zijn:

- **Sociale veiligheid als verbeterpunt:** Hoewel leerlingen zich op het schoolplein en in de klas redelijk veilig voelen (scores tussen 7,4 en 7,8), wordt het thema 'Sociale veiligheid' op stichtingsniveau en op alle individuele locaties aangemerkt als een prioritair verbeterpunt. Het grootste knelpunt is dat leerlingen vinden dat klasgenoten zich onvoldoende aan de regels houden (score 5,1).
- **Sterke punten in onderwijs en begeleiding:** Ouders zijn zeer te spreken over het feit dat doelen uit het ontwikkelingsplan jaarlijks worden geëvalueerd (8,6) en dat zij altijd bij de leerkracht terecht kunnen met vragen (8,6). Leerlingen ervaren de leerkrachten en de geboden extra hulp als positieve aspecten (scores 8,3 tot 8,5).
- **Verschillen in beleving:** Er bestaat een discrepantie tussen ouders en leerlingen wat betreft de regels; waar leerlingen aangeven dat regels slecht worden nageleefd, zijn ouders juist zeer tevreden over de duidelijkheid van de regels op school (8,4).
- **Loyaliteit:** De loyaliteit van ouders is over het algemeen hoog met een Net Promoter Score (NPS) van +32, wat aanzienlijk hoger is dan de landelijke benchmark van +22. De locatie SO De Glind springt eruit met een zeer hoge NPS van +56.
- **Ontwikkeling van vaardigheden:** Voor de leerlingen vormt het aanleren van vaardigheden, zoals het oplossen van ruzies (6,1) en presenteren voor een groep (6,1), een belangrijk aandachtspunt voor de komende periode.

3.6.2 PLANNING VOOR 2026

De J.H. Donnerschool werkt met een meerjarige kwaliteitskalender waarin alle kwaliteitsonderzoeken, audits, interventies en bijstellingen systematisch zijn opgenomen. Deze kalender vormt een structureel onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus en geeft inzicht in de planning, borging en voortgang van kwaliteitsactiviteiten binnen alle locaties. In elke managementteamvergadering staat de kwaliteitskalender op de agenda, waardoor de voortgang van onderzoeken, zoals opbrengstanalyse, tevredenheids-onderzoeken, veiligheidsmonitoring, SOP-actualisaties en interne audits, voortdurend wordt gevolgd en waar nodig bijgestuurd. De kalender draagt daarmee bij aan een transparante en cyclische kwaliteitsaanpak, waarin resultaten, verbeteracties en strategische keuzes voortdurend met elkaar in verband worden gebracht.

OVERZICHT KWALITEITS ONDERZOEKEN J.H. DONNERSCHOOL													
			Aug Sept Okt Nov Dec Jan Feb Mrt Apr Mei Jun Jul										
Koers	Wie	Frequentie	Planning										
Jaarplan evaluatie met de teams op de locaties	DB/LD	2x per jaar											
Jaarplan presenteren tijdens MT	DB/LD	2x per jaar											
Organisatie		Frequentie:	Planning:										
Formatieplan en contracten medewerkers	DB/LD	1x per jaar											
Begroting uitvraag en vaststellen	DB/LD	1x per jaar											
Begroting voorgang	DB	3x per jaar											
ICT-beleidsplan	DB	1x per jaar											
Kernprocessen		Frequentie:	Planning:										
Populatiebeschrijving	LD	1x per jaar											
Schoolgids	DB/LD	1x per jaar											
Schoolstandaard	LD	1x per jaar											
Uitvraag ouderbijdrage	DB	1 x per jaar											
Incidentregistratie	DB/LD	4 x per jaar											
Taakbeleid	LD	1x per jaar											
PTA VSO naar ouders sturen	LD VSO	1x per jaar											
Nieuwsbrief medewerkers	DB	1x per maand											
Mensen		Frequentie:	Planning:										
Waarderende ontwikkelingsgesprekken	LD	1x per 3 jaar											
RI & E	DB/LD	1x per twee jaar											
ARBO beleidsplan	DB	1x per jaar											
Ziekteverzuimbeleid	DB	1x per jaar											
Kerstpakketten	DB/LD	1 x per jaar											
Dag van de leraar	DB/LD	1 x per jaar											
Bestaande protocollen evaluatie en vaststellen	DB/LD	1 x per 3 jaar											
Scholingsplan meerjaren	DB/LD	1x per jaar											
Partners		Frequentie:	Planning:										
Vensters pestprotocol	DB/LD	1 x per jaar											
Vensters schoolplan	DB/LD	1 x per jaar											
Vensters meldcode	DB/LD	1 x per jaar											
Vensters schoolgids	DB/LD	1 x per jaar											
Vensters veiligheidsplan	DB/LD	1 x per jaar											
Vensters SOP	DB/LD	1 x per jaar											
SOP	LD	1x per jaar											
Contractbeheer	DB	1x per jaar											
Stakeholderanalyse ter voorbereiding op schoolplan	DB/LD	1x per 4 jaar											
Resultaten		Frequentie:	Planning:										
Opbrengstenanalyse leerlingen	LD	1x per jaar											
Audit analyse en interventies	DB/LD	1x per 2 jaar											
Tevredenheidsonderzoek leerlingen	LD	1x per jaar											
Tevredenheidsonderzoek medewerkers	DB/LD	1x per 3 jaar											
Tevredenheidsonderzoek ouders	DB/LD	1x per 3 jaar											
Werkdrukonderzoek medewerkers													
Bestendiging, uitvraag inspectie	DB/LD	1x per jaar											

Tabel 25: De kwaliteitskalender als spoorboek voor alle onderzoeken en interventies

Audits en kwaliteitsborging (jaarverslag 2025)

In de afgelopen jaren heeft de J.H. Donnerschool belangrijke stappen gezet in het verder professionaliseren van haar kwaliteitszorgsysteem. Na de externe audit door ClIO in 2023, gericht op de route richting ISO-9001-certificering, is in 2024 geïnvesteerd in het herijken van het interne auditproces. Er is een vernieuwd auditteam samengesteld en geschoold, waarmee een solide basis is gelegd voor een structurele en cyclische uitvoering van interne audits. In 2025 ligt de focus op het voorbereiden van een volledige interne audit, conform de aandachtspunten uit het eerdere onderzoeksrapport, waaronder het verder versterken van de PDCA-cyclus en het borgen van directiebeoordelingen. De verwachting is dat in 2026 opnieuw een interne audit zal worden uitgevoerd, waarmee de schoolorganisatie haar kwaliteitsontwikkeling systematisch blijft volgen en verbeteren. Deze aanpak ondersteunt de ambitie om stap voor stap toe te groeien naar een volledig extern getoetst kwaliteitsmanagementsysteem.



Figuur 26: Onderzoeksdomeinen CIIO

3.7 PARTNERS EN OMGEVING

De J.H. Donnerschool hecht grote waarde aan transparantie en legt daarom op verschillende manieren horizontale verantwoording af richting ouders, leerlingen, medewerkers en samenwerkingspartners. De school deelt actief informatie over beleid, resultaten en ontwikkelingen via openbare kanalen zoals *Scholen op de Kaart* en de eigen website. Op www.donnerschool.nl zijn alle relevante documenten—waaronder het jaarverslag, de jaarrekening, het schoolplan, de schoolgids en actuele nieuwsberichten—vrij toegankelijk voor belanghebbenden. Daarnaast vindt structurele verantwoording plaats via de medezeggenschapsraad, leerlingenraad en interne communicatiekanalen, zoals nieuwsbrieven en informatiebijeenkomsten.

Het bestuursverslag van de stichting, bestaande uit het jaarverslag en de jaarrekening, wordt jaarlijks openbaar gepubliceerd en digitaal beschikbaar gesteld aan alle stakeholders, die tevens een directe link ontvangen via een bericht van het bestuur. De locaties verantwoorden zich daarnaast afzonderlijk aan

ouders en verzorgers via de jaarlijkse schoolgids, waarin het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en geplande verbeteracties inzichtelijk worden gemaakt. Met deze brede en toegankelijke vorm van horizontale verantwoording borgt de J.H. Donnerschool een open cultuur, waarin betrokkenheid, transparantie en samenwerking centraal staan.



Figuur 27: Elke locatie heeft een eigen schoolgids met eenheid in opbouw en uitstraling

Communicatie – Ontwikkelingen in 2025 en doorkijk naar 2026

In 2025 is opnieuw sterk ingezet op het verder professionaliseren en eenduidig vormgeven van de communicatie binnen de J.H. Donnerschool. De beleidsmedewerker communicatie heeft hierbij een centrale en actieve rol vervuld, wat heeft geleid tot merkbare verbetering en meer consistentie in alle uitingen van de organisatie. De afgelopen jaren is gewerkt aan een herkenbare en uniforme uitstraling, in lijn met de schoolgids, de website, het promotiemateriaal en andere middelen. In 2025 zijn onder meer de portfolio-mappen vernieuwd, de huisstijl van nieuwsbrieven geactualiseerd en zijn heldere afspraken gemaakt: iedere locatie brengt regelmatig een nieuwsbrief uit voor ouders en verzorgers, terwijl de bestuurder maandelijks een interne nieuwsbrief verzorgt voor medewerkers. Daarnaast wordt structureel een nieuwsbrief verzonden aan de 'Vrienden van de J.H. Donnerschool' om betrokkenheid en verbinding te versterken.

Vooruitkijkend naar 2026 krijgt communicatie een belangrijke rol bij het organiseren van het open huis van VSO De Glind; hiervoor is al een actieplan opgesteld. Ook wordt in 2026 gewerkt aan een volledige vernieuwing van de website. Daarbij wordt gebruikgemaakt van een nieuwe 'scene generator', waarmee foto's van de schoolomgeving worden gecombineerd met online gegenereerde modellen in plaats van foto's van leerlingen, om privacy optimaal te borgen. Verder wordt in samenwerking met

communicatiebureau Brandshake de succesvolle wervingscampagne “Een baan speciaal voor jou” geactualiseerd. In deze campagne worden nieuwe video’s, blogs en interviews opgenomen waarin medewerkers hun werkplezier en vakmanschap laten zien. Hiermee wil de J.H. Donnerschool zowel potentiële medewerkers als mensen die nog weinig bekend zijn met (speciaal) onderwijs een realistisch, warm en aantrekkelijk beeld geven van de organisatie en het werk in de teams.



Figuur 28: Ontdek jouw talent!, op de J.H. Donnerschool

3.8 HUISVESTING EN INRICHTING

Huisvesting en Inrichting – Een veilige, functionele en toekomstbestendige leer- en werkomgeving

De J.H. Donnerschool hecht grote waarde aan een leeromgeving die veilig, functioneel en uitnodigend is voor alle leerlingen én een werkomgeving die rust, professionaliteit en werkplezier ondersteunt. Onze uitgangspunten voor huisvesting en inrichting zijn gebaseerd op de specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze doelgroep. Structureel overleg met gebruikers — leerlingen, medewerkers en specialisten — is daarbij het uitgangspunt. De inrichting van onze locaties is erop gericht een optimaal leer- en leefklimaat te realiseren, waarin rust, voorspelbaarheid, passende stimulatie en veiligheid centraal staan. Deze visie komt tot uiting in de volgende beleidslijnen:

- Doordachte en moderne onderwijsinrichting: De school investeert planmatig in eigentijdse onderwijsmethoden en leermiddelen. Door regelmatig te evalueren en waar nodig te vernieuwen, sluit het aanbod aan bij actuele inzichten in leerprocessen en bij de behoeften van onze leerlingen. Dit is structureel opgenomen in de meerjareninvesteringsplanning.

- Strategisch en inclusief gebruik van ICT: ICT wordt steeds nadrukkelijker geïntegreerd in het onderwijs. Het biedt mogelijkheden voor maatwerk, ondersteuning en verrijking. In de investeringsplanning is daarom een groeiende rol ingeruimd voor hardware, software en digitale leeromgevingen.
- Toekomstgerichte en passende accommodatie: De stichting werkt continu aan het optimaliseren van de huisvesting. Dat betekent investeren in uitbreidingen, aanpassingen en renovaties die bijdragen aan een veilige fysieke omgeving en een inrichting die aansluit bij ons pedagogisch-didactisch concept. Ook de schoolpleinen maken onderdeel uit van deze visie; ze worden doelgericht vernieuwd om beweging, structuur en veiligheid te bevorderen.
- Buitenterrein als pedagogische ruimte: Binnen het traumasensitief onderwijs is bewegen een essentieel onderdeel van het dagelijks ritme. Ruimte voor korte, frequente beweegmomenten helpt leerlingen spanning te reguleren, tot rust te komen en zich beter te concentreren. De speel- en buitenterreinen worden daarom bewust ingericht om actief herstel en ontspanning te faciliteren.

Welzijn, werk- en leerklimaat

Een prettig werkklimaat voor medewerkers en een prettig leerklimaat voor leerlingen zijn randvoorwaardelijk voor welzijn, gezondheid en prestaties. We richten onze gebouwen en werkprocessen zo in dat zij rust en overzicht ondersteunen (heldere looplijnen, prikkelreductie waar nodig, akoestische maatregelen), en dat teams samenwerking en reflectie kunnen vormgeven (stiltezones, overlegplekken, adequate teamvoorzieningen). Voor leerlingen borgen we veiligheid en voorspelbaarheid in de dagstructuur, een heldere visuele en fysieke omgeving, en laagdrempelige plekken voor regulatie en herstel (o.a. bewegingseilanden, rustige zones). Deze aanpak versterkt de pedagogische relatie, verlaagt werkdruk en bevordert leerresultaten en duurzame inzetbaarheid.

Duurzaamheid en gezond binnenklimaat

De J.H. Donnerschool streeft naar duurzame gebouwen met een gezond binnenklimaat. Dat betekent: Goede ventilatie en frisse lucht: we sturen op voldoende luchtverversing, CO₂-beheersing en thermisch comfort, zodat concentratie en gezondheid optimaal ondersteund worden.

- Energiezuinige en circulaire keuzes: bij renovatie en vervanging kiezen we voor energie-efficiënte installaties, duurzame materialen en slim gebouwbeheer, in lijn met de meerjarenonderhouds- en investeringsplanning.
- Welzijnsgerichte inrichting: daglichttoetreding, akoestiek, groen en ergonomie worden expliciet meegewogen in ontwerp en inrichting.

Met deze integrale aanpak zorgt de J.H. Donnerschool voor een hoogwaardige, veilige, gezonde en toekomstbestendige leer- en werkomgeving waarin leerlingen en medewerkers zich gezien voelen en optimaal kunnen groeien.

3.8.1 HUISVESTING EN INRICHTING DE GLIND

Schoolgebouw Schoonderbekerweg 45 in De Glind

De locatie aan de Schoonderbekerweg 45 in De Glind is in 2022 uitgebreid met 4 lokalen en verkeert in goede staat van onderhoud. Tegelijkertijd is het gebouw in zijn huidige vorm slechts gedeeltelijk toereikend: er zijn te weinig lokalen, er ontbreekt een speellokaal en het pand voldoet nog niet aan de duurzaamheidsambities die wij nastreven. Om de meest urgente ruimtebehoefte op te vangen, zijn twee tijdelijke noodlokalen geplaatst die gebruikt worden door SO De Glind. Er is een aanvraag ingediend en goedgekeurd voor uitbreiding in 2026, dit omdat een deel van de school de afschrijvingstermijn gepasseerd was.

Meerjarenonderhoudsplan (MJOP)

In 2024 is het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opnieuw opgesteld. Doordat is gekozen voor activering en afschrijving van groot onderhoud, is een jaarlijkse evaluatie en bijstelling noodzakelijk. Aangezien er in 2026 uitbreiding van het gebouw plaatsvindt, is herziening nu niet, maar wel in 2027, van toepassing.

ICT

Op het gebied van ICT is in De Glind een belangrijke moderniseringsslag gemaakt. Voor het vso zijn laptops uitgebreid en vervangen, zodat iedere leerling over een eigen schooldevice beschikt. Binnen het SO werken leerlingen met eigen Chromebooks. Daarnaast krijgen vanaf 2026 alle medewerkers die dat wensen een laptop in bruikleen.

Inrichting

Alle lokalen en nevenruimten in De Glind zijn optimaal ingericht; de investeringen zijn opgenomen in de afschrijvingslasten van de vaste activa.

Buitenterrein

Het buitenterrein van het SO is de afgelopen jaren op niveau gebracht. Het vso-plein voldeed nog niet aan de behoefte aan bewegingsmogelijkheden. Daarom wordt begin 2026 gestart met de aanleg van een nieuw beweegplein, inclusief voorzieningen voor onder andere parkour en calisthenics. Omwonenden zijn via een

nieuwsbrief geïnformeerd. Dankzij subsidie van Leefbaar Gelderland en een substantiële bijdrage van Stichting van het Kind brengt dit project geen extra kosten met zich mee voor de J.H. Donnerschool. Het beweegplein wordt begin 2026 opgeleverd en biedt onze leerlingen een inspirerende en gezonde omgeving.

Uitbreiding en nieuwbouw De Glind

De school bereidt zich voor op de vernieuwbouw van de locatie in De Glind. Het huidige gebouw, deels uit 1974, voldoet niet meer aan de eisen van deze tijd: er is behoefte aan een speellokaal, extra leer- en overlegruimtes en moderne teamvoorzieningen. De vernieuwbouw is gericht op beter passend onderwijs binnen de bestaande kleinschalige opzet, niet op groei in leerlingenaantallen. Door ecologische regelgeving, waaronder de aanwezigheid van dwergvleermuizen aan de westzijde van het gebouw, starten de sloopwerkzaamheden naar verwachting na 15 april 2026. Tijdens de bouw blijft het VSO lesgeven op de huidige locatie; het SO verhuist tijdelijk naar de Lijsterstraat 6-8 in Barneveld. Ook administratie en ondersteunende voorzieningen worden tijdelijk ondergebracht op deze locatie. Tegelijkertijd lopen voorbereidingen voor installaties, parkeervoorzieningen, archeologisch en bodemonderzoek, evenals ecologische procedures en vergunningstrajecten.



Schoolgebouw Lopes Diaslaan 2 in Hilversum

Het schoolgebouw aan de Lopes Diaslaan 2 in Hilversum is in 2019 uitgebreid verbouwd en verkeert in goede staat van onderhoud. In de afgelopen jaren zijn een kunst- en cultuurlokaal (atelier), een behandel- en therapieruimte en een extra leslokaal gerealiseerd. Ondanks deze investeringen voldoet het gebouw niet aan de eisen die horen bij de verzwaarde ondersteuningsbehoefte van de doelgroep, noch aan hedendaagse duurzaamheids- en klimaattechnische normen. Daarom heeft de stichting per 1 februari 2026 opnieuw een huisvestingsaanvraag ingediend.

Meerjarenonderhoudsplan (MJOP)

In 2024 is het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) volledig herzien. In 2025 is het MJOP geëvalueerd in het kader van het activeren en afschrijven van groot onderhoud; deze evaluatie heeft niet geleid tot bijstellingen. Voor 2025 is één onderhoudspost opgenomen. In de gymzaal zijn diverse vernieuwingen uitgevoerd. De school ontvangt jaarlijks een urenvergoeding voor het klein onderhoud van het gymlokaal.

ICT:

Op het gebied van ICT is een belangrijke stap gezet: alle leerlingen van SO De Glind beschikken nu over een eigen Chromebook. Daarnaast kunnen vanaf 2026 alle medewerkers desgewenst een laptop in bruikleen krijgen.

Inrichting

Alle lokalen en nevenruimten in Hilversum zijn volledig en doelmatig ingericht. De investeringen zijn verwerkt in de afschrijving van de vaste activa. Eind 2025 zijn bovendien twee kleuterlokalen en een speellokaal opnieuw ingericht.

Buitenterrein

Het buitenterrein is in de afgelopen jaren gefaseerd verbeterd en is inmiddels volledig afgerond. Op het schoolplein zijn twee noodlokalen voor het jonge kind en een speellokaal geplaatst. In 2026 wordt de voetbalkooi vernieuwd en voorzien van kunstgras, baskets en nieuwe doeltjes, mede mogelijk gemaakt door een subsidie van de Stichting van het Kind.

Huisvestingsaanvraag gemeente Hilversum

In januari 2023, 2024 en 2025 heeft de J.H. Donnerschool een huisvestingsaanvraag ingediend bij de gemeente Hilversum voor uitbreiding van de locatie aan de Lopes Diaslaan. Waar de school aanvankelijk pas voor 2039 was opgenomen in het Integraal Huisvestingsplan (IHP), heeft voortschrijdend overleg ertoe geleid dat de locatie nu staat gepland voor 2028. Desondanks blijft de nood hoog en zal de school in 2026 opnieuw een huisvestingsaanvraag indienen.

De aanvraag is noodzakelijk omdat het huidige gebouw onvoldoende ruimte en faciliteiten biedt om onderwijs, zorg en behandeling op het gewenste niveau te kunnen uitvoeren. De belangrijkste redenen hiervoor zijn:

- Groei van het aantal leerlingen in combinatie met een maximale huisvestingscapaciteit van het gebouw;
- Ruimtebehoefte voor zorg en behandeling, passend bij de specifieke arrangementen die in samenwerking met jeugdhulp worden geboden;
- Een te klein gymlokaal met achterstallig onderhoud;
- Een toenemende instroom van kleuters, waardoor een verplicht speellokaal noodzakelijk is, dat tevens gebruikt kan worden voor training, begeleiding en behandeling;
- Problemen met hittestress en ventilatie, waardoor de Arbo-technische omstandigheden regelmatig onder de norm komen;
- De school is inmiddels opgenomen in het IHP van Hilversum, waarbij het bestuur zich inzet voor een hogere positie op de urgentielijst.

Ruimtegebrek en functionele beperkingen

Het beschikbare vloeroppervlak is onvoldoende om het groeiend aantal leerlingen en de benodigde ondersteuningsarrangementen te huisvesten. De huidige oppervlakteberekening levert vragen op, omdat grote delen van het gebouw — zoals gangen en trappenhuizen — niet bruikbaar zijn voor onderwijs of begeleiding. Dit beperkt de mogelijkheden om onderwijs, therapie en behandeling uit te voeren in samenwerking met jeugdzorg en GGZ-partners. De samenwerkingsverbanden SWV Unita en SWV De Eem hebben aangegeven dat er zowel op korte als lange termijn een structurele behoefte bestaat aan plaatsen voor leerlingen die de specifieke ondersteuning nodig hebben zoals beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) van de J.H. Donnerschool.

Onderhoud en faciliteiten

Hoewel de school beschikt over een gymlokaal, voldoet dit formeel niet aan de grootte-eisen en is sprake van achterstallig onderhoud. Daarnaast ontbreekt een verplicht speellokaal voor kleuters, terwijl dit essentieel is voor hun ontwikkeling en dagelijks functioneren. Ook is bij de oorspronkelijke bouw

onvoldoende rekening gehouden met de aanwezigheid van partners vanuit de jeugdhulp, die structureel in de school aanwezig zijn.

Hittestress en Arbo-problematiek

Een ernstig knelpunt vormt de structurele hittestress in het gebouw. Tijdens warme perioden lopen de temperaturen op tot boven de Arbo-toegestane waarden, wat de veiligheid en het welzijn van zowel leerlingen als medewerkers in gevaar brengt. De ventilatie en klimaatbeheersing zijn onvoldoende om een gezond leer- en werkklimaat te garanderen.

Verduurzaming en Energieprestaties van het Gebouw

De J.H. Donnerschool heeft in de afgelopen jaren diverse maatregelen genomen om het gebouw aan de Lopes Diaslaan energiezuiniger te maken. Zo is het dak geïsoleerd verbeterd en zijn aanvullende besparingsmaatregelen toegepast. Ondanks deze inspanningen blijkt het echter technisch onmogelijk om het gebouw substantieel te verduurzamen of richting energieneutraliteit te bewegen. De constructie van het pand – waaronder de opbouw van de gevels en de verouderde isolatiestructuur – laat verdere aanpassingen niet toe. Hierdoor blijft het gebouw sterk afhankelijk van gas en is het niet realistisch om het pand om te bouwen naar een gasvrije of energie neutrale school. Dit vormt een steeds grotere belemmering gezien de duurzaamheidsdoelstellingen van de sector en onderstreept de noodzaak van nieuwbouw.

3.9 DUURZAAMHEID

Verduurzaming van de Organisatie

Duurzaamheid is een belangrijk speerpunt binnen de J.H. Donnerschool. In het jaarplan is als doel gesteld om zowel in kosten als in milieubelasting duurzaam te werken. Dit betekent dat bij beleidskeuzes, onderhoud, inrichting en dagelijks handelen steeds bewust gekozen wordt voor oplossingen die bijdragen aan een gezonde leefomgeving en een toekomstbestendige schoolorganisatie.

Binnen het (meerjaren)onderhoud van de schoolgebouwen wordt structureel rekening gehouden met milieuaspecten, zoals het toepassen van duurzaam materiaalgebruik, het beperken van belasting voor de omgeving, afvalscheiding en het stimuleren van zuinig omgaan met grondstoffen. De energietransitie vormt daarbij een belangrijk kader, mede ingegeven door de ambitie van de Rijksoverheid om in 2050 alle gebouwen in Nederland aardgasvrij en energieneutraal te laten functioneren. In De Glind neemt de J.H. Donnerschool hierin een actieve rol door als kartrekker deel te nemen aan de ‘Wijk van de Toekomst’ en door de voorzittersrol binnen de Stichting Duurzaam De Glind.

Op het gebied van energieopwekking zet de school in op maximale benutting van eigen duurzame bronnen. Op alle locaties zijn zonnepanelen geplaatst waarvan de opbrengsten zichtbaar zijn op monitors in de hal, zodat leerlingen worden betrokken bij energiebewustzijn. Daarnaast zijn diverse energiebesparende maatregelen doorgevoerd. Zo wordt gebruikgemaakt van energiezuinige en ledverlichting, wordt de verwarming buiten schooltijden verlaagd en draaien luchtverversingsinstallaties 's nachts op een lage stand of staan ze uit. Alle digiborden zijn vervangen door energiezuinige smartboards, het kooklokaal van VSO De Glind is gasvrij en werkt volledig op inductie, en de personeelskeukens zijn voorzien van Quookers. Verder zijn wasdrogers, koel-vriescombinaties, wasmachines en afwasmachines op alle locaties vervangen door energiezuinige apparaten. Ook in de organisatie worden leerlingen actief betrokken: zij krijgen onderwijs over energieopwekking, helpen bij afvalscheiding en denken mee over duurzame plannen.

Vergroening is een ander belangrijk thema binnen de verduurzamingsopgave. In 2024 zijn de speelpleinen op beide locaties opnieuw ingericht met veel aandacht voor natuurlijke elementen, passend bij de doelgroep en gericht op het tegengaan van hittestress. Met steun van de gemeenten Hilversum en Barneveld zijn bomen, heggen, struiken en een struinbos aangelegd. In De Glind is daarnaast een quickscan fauna uitgevoerd, waarna voorzieningen zijn getroffen voor onder andere huismussen, gierzwaluwen, vleermuizen en steenuilen. Ook zijn, met ondersteuning van de gemeente, twee insectenhôtels geplaatst. Tot slot bereidt de J.H. Donnerschool zich voor op toekomstige ontwikkelingen binnen de klimaatopgave. Voor de gebouwen in zowel Hilversum als De Glind is een gesubsidieerd ontzorgingsprogramma 'verduurzaming maatschappelijk vastgoed' vanuit de provincie Gelderland verkregen. Dit programma ondersteunt kleine onderwijsorganisaties bij het ontwikkelen van realistische verduurzamingsscenario's. De opgeleverde rapportages geven inzicht in benodigde investeringen, mogelijke energiebesparingen en de financiële effecten van interventies. De aanbevelingen vormen een belangrijk uitgangspunt voor toekomstige verbouwingen en worden verwerkt in de actualisaties van het meerjarenonderhoudsplan.



Figuur 29: Twee insectenhôtels in De Glind

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

In de komende jaren blijft de J.H. Donnerschool actief bijdragen aan de nationale klimaatdoelstellingen door verdere verduurzaming van het vastgoed en de organisatie. Voor de locaties in Hilversum en De Glind neemt de school deel aan een gesubsidieerd ontzorgingsprogramma 'Verduurzaming Maatschappelijk Vastgoed' van de provincie Gelderland. Dit programma ondersteunt kleine onderwijsorganisaties bij het ontwikkelen van realistische en uitvoerbare verduurzamingsplannen. Voor beide gebouwen zijn inmiddels gedetailleerde rapportages en presentaties opgeleverd, waarin per interventie de benodigde investeringen, de te behalen energiebesparing en het financiële effect inzichtelijk zijn gemaakt.

Daarnaast geldt dat bij toekomstige uitbreidingen en verbouwingen structureel energiebesparende maatregelen worden genomen, waarbij zoveel mogelijk wordt gewerkt met herbruikbare en duurzame materialen. De uitkomsten van het ontzorgingsprogramma vormen hierbij een belangrijk uitgangspunt en worden meegenomen in de actualisatie van de meerjarenonderhoudsplannen (MOP). Op deze manier blijft de J.H. Donnerschool gericht investeren in een duurzame, gezonde en toekomstbestendige leeromgeving.



Figuur 30: Provincie Gelderland ondersteunt bij de verduurzaming

3.10 WERKZAAMHEDEN OP HET GEBIED VAN ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

De belangrijkste activiteiten van de J.H. Donnerschool in 2025 op het gebied van onderzoek en ontwikkeling puntsgewijs weergegeven:

- **Kwaliteitsonderzoek door de Inspectie:** In september 2025 voerde de Inspectie van het Onderwijs een kwaliteitsonderzoek uit op de locatie De Glind, waarbij de school een voldoende beoordeling kreeg; er werden echter ook verbeterpunten geformuleerd voor onder andere het curriculum burgerschap, rekenresultaten en het systematisch zicht op didactisch handelen.

- **Onderzoek door Registeradviseur Verzuim- en Inkomensmanagement:** In 2025 liet de school een uitgebreid onderzoek uitvoeren naar ziekteverzuim en de bijbehorende kosten, waaruit bleek dat vooral VSO De Glind kampt met een verhoogde meldingsfrequentie; aanbevolen maatregelen omvatten het aanstellen van een preventiemedewerker, het actualiseren van de RI&E met PSA-onderzoek en het vernieuwen van het verzuimprotocol.
- **Privacy-inventarisatie en AVG-naleving:** Op basis van een onderzoek door ICTRecht is de naleving van de AVG geoptimaliseerd, wat heeft geleid tot het inrichten van een verwerkingsregister, datalekprocedures en een effectbeoordeling (DPIA) om privacyrisico's te beheersen.
- **Onderzoek naar werkdruk en werkplezier:** Op verzoek van de medezeggenschapsraad is door DUO Onderwijsonderzoek & Advies een medewerkersonderzoek gestart om diepgaand inzicht te krijgen in de werkdrukbeleving, het werkplezier en beïnvloedende factoren.
- **Actieplan voor Artificiële Intelligentie (AI):** Voor de periode 2025-2026 is een plan ontwikkeld voor de verantwoorde integratie van AI in het onderwijs, waarbij een speciale werkgroep is opgericht voor de inventarisatie van gebruik en risicobeoordeling.
- **Integratie van onderwijs en jeugdhulp:** Er is onderzoek gedaan naar een betere verbinding tussen onderwijs en zorg, onder meer via een innovatievoorstel voor betere samenwerking en een analyse op de drie schoollocaties middels digitale vragenlijsten.
- **Specialistische onderzoeken voor huisvesting:** In het kader van de vernieuwbouwplannen zijn diverse studies uitgevoerd, waaronder archeologisch en bodemonderzoek, een stikstofdepositie-onderzoek en een ecologisch onderzoek naar de aanwezigheid van dwergvleermuizen.
- **Tevredenheidsonderzoeken:** Middels periodieke onderzoeken onder leerlingen en ouders is de tevredenheid en sociale veiligheid gemonitord, waarbij de school op aspecten zoals 'voorzieningen' hoger scoorde dan de landelijke benchmark.

3.11 MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S

BANENAFSPRAAK

Inclusie en de Banenafpraak: De J.H. Donnerschool zet zich actief in om werkplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij geloven in een inclusieve organisatie waarin iedereen kan bijdragen vanuit zijn of haar talenten. Binnen ondersteunende functies én in enkele reguliere functies hebben wij medewerkers uit het doelgroep register een plek gegeven. Daarnaast dragen wij indirect bij aan de Banenafpraak door samen te werken met leveranciers en organisaties die deze doelgroep inzetten, zoals bijvoorbeeld in schoonmaakdiensten. Op deze manier nemen wij onze maatschappelijke

verantwoordelijkheid serieus en bouwen we samen aan een organisatie waarin diversiteit en gelijke kansen centraal staan.

INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY

Binnen de J.H. Donnerschool is een zorgvuldig en adequaat IBP-beleid een essentiële voorwaarde om onze kernwaarden — toekomstgericht, stabiel en betrouwbaar — in de praktijk te realiseren. In 2025 is uitvoering gegeven aan het Jaarplan IBP-beleid ICT 2025-2026, waarmee het meerjarige beleid voor de periode 2024-2028 verder is uitgewerkt om de kwaliteit van informatieverwerking en de beveiliging van persoonsgegevens te optimaliseren.

Onafhankelijk Toezicht en Professionalisering Een belangrijke mijlpaal voor de borging van privacy was de aanstelling van een externe Functionaris Gegevensbescherming (FG) aan het begin van 2025. Emma van den Dorpel, werkzaam als privacyjurist bij ICTRecht, vervult sindsdien deze onafhankelijke toezichthoudende rol. Zij adviseert de school over de bescherming van persoonsgegevens en houdt toezicht op de naleving van de AVG. Onder haar leiding is in augustus 2025 een uitgebreide privacy-inventarisatie uitgevoerd door ICTRecht om de status van AVG-compliance nauwkeurig in kaart te brengen. Op basis van deze inventarisatie is in 2025 hard gewerkt aan het inrichten van een formeel verwerkingsregister en het opstellen van protocollen voor de rechten van betrokkenen, zoals verzoeken om inzage of verwijdering van gegevens.

Digitale Weerbaarheid en Bewustwording

In 2025 is de focus op security awareness verder geïntensiveerd, aangezien menselijk handelen de belangrijkste factor blijft bij beveiligingsincidenten. Medewerkers zijn getraind middels phishing-simulaties en micro-learnings, en maken actief gebruik van de rapportageknop voor verdachte e-mails. Voor de veilige uitwisseling van privacygevoelige informatie, zoals het Ontwikkelingsperspectief (OPP), maken we gebruik van versleutelde kanalen zoals Zivver of de beveiligde omgevingen van Parnassys en Somtoday. Onze ICT-partners worden hierbij getoetst op hun ISO 27001-certificering om een hoog beveiligingsniveau te garanderen.

Verantwoord gebruik van AI

Met de inwerkingtreding van de Europese AI-verordening heeft de J.H. Donnerschool in 2025 een specifiek actieplan gelanceerd voor verantwoord AI-gebruik. Dit plan richt zich op het inventariseren van AI-toepassingen, het uitvoeren van risicobeoordelingen (DPIA's) en het verhogen van de AI-geletterdheid onder het personeel. Hierbij hanteren wij een mensgerichte benadering, waarbij hoog-risico AI-toepassingen altijd onder menselijke controle blijven en verboden toepassingen, zoals emotieherkenning in het onderwijs, strikt worden geweerd.

PASSEND ONDERWIJS

Het speciaal- en voortgezet speciaal onderwijs ontvangt bekostiging op grond van een TLV (categorie laag, midden of hoog) die verstrekt is door een samenwerkingsverband passend onderwijs.

Daarnaast ontvangt de J.H. Donnerschool in enkele gevallen een bekostiging voor specifieke doelgroepen of individuele leerlingen, meestal in de vorm van een arrangement. Het gaat om leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben om deel te kunnen nemen aan het leerproces. Vanuit het CvB wordt in samenwerking met experts vanuit het samenwerkingsverband gekeken welke ondersteuning passend is. Samenwerkingsverbanden vragen om een verantwoording van de ingezette middelen passend onderwijs. Dit is een wettelijke verplichting. Hiermee krijgt een samenwerkingsverband zicht op de doelmatigheid van de ingezette middelen: waaraan worden de passend onderwijsmiddelen besteed en levert dit het meeste of het gewenste effect op?

De samenwerking van onderwijs met zorgpartners is voor een aantal kinderen en jongeren noodzakelijk om onderwijs te kunnen volgen. Dit komt mede doordat de wachtlijsten bij zorginstellingen lang zijn. Daarnaast werkt de J.H. Donnerschool vanuit de visie dat behandeling of begeleiding een groter effect heeft als die in de schoolcontext plaats vindt. Transitie van het geleerde naar een andere context is voor veel kinderen en jongeren moeilijk. Als de problematiek niet school gerelateerd is, wordt incidenteel een zorgorganisatie ingezet die bekostigd wordt vanuit een gemeente of vanuit een regio van gemeenten.

Onderwijsachterstanden

Subsidies in het kader van de regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs zijn aangevraagd en ingezet op basis van concrete plannen van scholen. Deze subsidies zijn specifiek bedoeld om leerlingen in kwetsbare posities met een onderwijsachterstand of een vergroot risico op leer- en ontwikkelachterstanden, veroorzaakt door de gehele of gedeeltelijke sluiting van scholen als gevolg van de uitbraak van het coronavirus, te ondersteunen. De J.H. Donnerschool ontving een bedrag dat is ingezet samen met de NPO-gelden. Mede dankzij deze interventies zijn de leerniveaus niet substantieel achtergebleven t.a.v. voorgaande jaren.

SOCIALE VEILIGHEID EN GELIJKE BEHANDELING

De J.H. Donnerschool is een open organisatie waar alle kinderen, jongeren, ouders/verzorgers en medewerkers welkom zijn. Wij hechten groot belang aan sociale veiligheid en gelijke behandeling. In onze schoolgemeenschap is structureel aandacht voor thema's zoals racisme en discriminatie, pesten, de veiligheid en zichtbaarheid van LHBTI+'ers en het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze aandacht is geborgd in heldere protocollen en beleidsdocumenten.

Binnen de school zijn anti-pestcoördinatoren, interne contactpersonen en een externe vertrouwenspersoon beschikbaar zodat leerlingen, ouders en medewerkers altijd een aanspreekpunt hebben. Daarnaast besteden we actief aandacht aan “roze”-dagen en hijsen we op deze dagen de regenboogvlag als teken van inclusie en respect.

School is bedoeld om te leren, en leren lukt alleen wanneer iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt. Daarom werken wij vanuit een duidelijke visie op hoe we met elkaar omgaan, en doen we dat samen met ouders/verzorgers en kinderen/jongeren. Die gezamenlijke verantwoordelijkheid vormt de basis van een veilige schoolcultuur. Onze uitgangspunten daarbij zijn:

1. Wij willen te vertrouwen zijn.
2. Wij, medewerkers en ouders/verzorgers, zijn samen het gezag van het fatsoen.
3. Wij geven het goede voorbeeld.

In het nieuwe strategisch plan voor 2026 worden deze uitgangspunten verder versterkt en expliciet opgenomen in zowel de strategie als de missie en visie van de school. Hiermee blijft sociale veiligheid een kernwaarde binnen de ontwikkeling van de J.H. Donnerschool.

1

De Glind, 11 november 2025

Waarom hangt er op 12 december een regenboogvlag op de J.H. Donnerschool?

Op of rond 12 december zal op de J.H. Donnerschool de regenboogvlag wapperen. Niet als een statement, maar als een uitnodiging. Een uitnodiging aan iedereen om zichzelf te mogen zijn.

De J.H. Donnerschool is een speciale school waar kinderen de ruimte krijgen om te ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen, wat ze nodig hebben en wie ze willen worden. We willen een toekomstgerichte, stabiele en betrouwbare school zijn. Een plek waar ieder mens zich gezien en veilig voelt.



Veiligheid begint bij acceptatie.

Wij geloven in de volwaardige acceptatie van ieder mens. Dat betekent dat we niet alleen ruimte geven aan verschillen, maar dat we ze ook erkennen en respecteren. We willen geen overtuigingen promoten, maar wel een omgeving creëren waarin alles bespreekbaar is en waarin niemand zich hoeft te verstoppen.

De regenboogvlag is een symbool van vrijheid, diversiteit en eigenheid. Door deze vlag te hijsen, laten we zien dat iedereen welkom is – ongeacht achtergrond, identiteit of voorkeur. Het is een gebaar van verbondenheid, een teken dat je er mag zijn zoals je bent. Voor onze leerlingen, voor onze medewerkers, voor iedereen.

De oorsprong van de vlag

De regenboogvlag werd in 1978 ontworpen door kunstenaar Gilbert Baker als teken van trots en diversiteit. De kleuren staan voor aspecten van het leven: seksualiteit, leven, geneeskraft, zonlicht, natuur, magie, sereniteit en karakter. De vlag gaat dus verder dan alleen het roze deel – ze staat voor het leven zelf.

Onze boodschap

Wij willen dat onze school een plek is waar kinderen zich veilig voelen om te groeien, te leren en zichzelf te zijn. Waar medewerkers zich gesteund weten. Waar verschillen niet worden weggeduwd, maar juist worden omarmd. De regenboogvlag is geen eindpunt, maar een begin – een uitnodiging tot gesprek, tot begrip, tot echte ontmoeting.

Namens de directie en het bestuur,

J.J.W. Hofman
Directeur-bestuurder

De Glind, 11 november 2025

4. RISICOMANAGEMENT

4.1 RISICOPROFIEL

De J.H. Donnerschool streeft naar een stabiele, transparante en betrouwbare organisatie. Om dit te realiseren is het essentieel om systematisch inzicht te hebben in de risico's die de school kunnen raken. Een risico wordt daarbij gedefinieerd als een gebeurtenis die een negatief effect kan hebben op het behalen van de organisatiedoelstellingen. Eind 2025 is het risicomanagement geëvalueerd en waar nodig aangescherpt, mede op basis van de bevindingen en aanbevelingen uit de accountantscontrole over 2024. Eén van deze aanbevelingen betrof het expliciet uitwerken van een frauderisicoanalyse. De J.H. Donnerschool heeft deze aanbeveling ter harte genomen en aan het einde van 2025 een uitgebreide en organisatie brede frauderisicoanalyse opgesteld.

De belangrijkste risico's en onzekerheden zijn geanalyseerd vanuit de onderdelen:

- Risico-identificatie
- Risicoanalyse en beoordeling
- Risicobeheersing, en daarbij het afwegen van de alternatieven.
- Opbouw weerstands- of buffervermogen

Het bestuur neemt volledige verantwoordelijkheid voor het risicomanagement. Het bestuur heeft de vijf aandachtsgebieden (strategie, operationele activiteiten, financiële positie, financiële verslaggeving, wet- en regelgeving) voor de bedrijfsvoering van de J.H. Donnerschool geanalyseerd en teruggebracht tot een bij de organisatie passende risico-identificatie. Deze opzet zorgt voor een commitment van het bestuur aan integraal en geïntegreerd risicomanagement toegespitst op de belangrijkste factoren zoals beschreven in de risico-identificatie.

RISICO-IDENTIFICATIE

Het doel van risico-identificatie is om inzichtelijk te maken welke risico's de J.H. Donnerschool loopt.

Of de doelstellingen (en de begroting) gehaald worden, wordt grotendeels bepaald door een beperkt aantal componenten zoals:

1. Aantallen leerlingen en bijbehorende bekostiging: De leerlingenaantallen van (voortgezet) speciaal onderwijs hebben grote invloed op de benodigde formatie.
2. Kosten personeel: De omvang van de personele lasten wordt geanalyseerd. Dat is een analyse van de formatie t.o.v. het leerlingenaantal.

3. Ziekteverzuim: De inkomsten en uitgaven vanuit ziekteverzuim hebben invloed op de personele financiën. Zo zijn er inkomsten vanuit UWV, inkomsten en uitgaven van verzekering tegen (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid i.v.m. ziekte en uitgaven voor ziektevervanging.
4. Huisvesting, onderhoud gebouwen en opbouw van de reservering daartoe: Voor het (meerjaren)onderhoud is het van belang dat er tijdig genoeg en inzichtelijk gereserveerd wordt.
5. AVG: De persoonlijke gegevens van medewerkers en leerlingen dienen gewaarborgd te zijn
6. Cyberveiligheid: De ICT systemen moeten zo veilig en beschermd mogelijk zijn.
7. Fraude risico; separate fraude-risicoanalyse opgesteld in 2025.

RISICOANALYSE

1. De ontwikkeling van het aantal leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een lichte groei van het aantal leerlingen. Het aantal leerlingen van de locaties wordt beïnvloed door:

- a. **Aanpassing van het ondersteuningsplan** van een of meerdere samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs;
- b. **Gewijzigd beleid van gemeenten** met betrekking tot het leerlingenvervoer kan invloed hebben op het aantal leerlingen van de locaties (v)so;
- c. **Wijzigingen in het beleid van zorgverleners** (zoals Pluryn, Gezinshuis.com, Stichting Jeugddorp De Glind en Rudolphstichting) in De Glind kunnen invloed hebben op het aantal leerlingen op de vso- en so-locaties in De Glind;
- d. **Kwaliteitsverlies** op een of beide locaties (so of vso) kan leiden tot verschuiving van leerlingenstromen en een terugloop van het aantal leerlingen;
- e. **Landelijk en in het werkgebied van de J.H. Donnerschool groeit het (v)so**, met name op het gebied van gedragsproblematiek. Er dient rekening gehouden te worden met een toename van het aantal leerlingen en het voorkomen van wachtlijsten.
- f. **Onvoorspelbaar overheidsbeleid**: Met name de landelijke overheid kan nog grillig en onverwacht handelen. Dit kan zowel negatieve effecten hebben, zoals de vereenvoudiging van de bekostiging, als positieve effecten, zoals de toekenning van NPO-middelen. Dergelijke maatregelen hebben direct of op termijn invloed op het weerstandsvermogen en de liquiditeit van de organisatie.
- g. **Onverwachte fluctuaties in het aantal leerlingen**: Door grillige en onverwachte groei of krimp van het aantal leerlingen, ontstaat er een risico. Bij groei is er een risico op voorfinanciering vanwege de t-1 bekostiging. Bij onverwachte krimp kan er sprake zijn van boventalligheid, wat eveneens een risico vormt.

2. De omvang van de personele last

- a. **De omvang van de personeelskosten** moet in overeenstemming zijn met de inkomsten op basis van het aantal leerlingen op de verschillende locaties. Als het aantal leerlingen op één of meerdere locaties afneemt, kan er een discrepantie ontstaan tussen de inkomsten en de personeelskosten.
- b. **Vanwege de complexere problematiek** bij jonge kinderen in het speciaal onderwijs (so) zijn kleinere klassen nodig. Hierdoor zijn de personeelskosten niet in balans met het aantal leerlingen op de so-locaties.
- c. **Een personeelstekort is een risico:** dit kan ertoe leiden dat de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs en de begeleiding niet voldoende zijn.
- d. **Medewerkers vragen een uitkering aan op grond van de Werkloosheidswet (WW).** Deze wet zorgt ervoor dat werkloze werknemers, met voldoende arbeidsverleden (voldoen aan de weken-eis) en beschikbaar voor arbeid, een werkloosheidsuitkering garandeert. Als eigenrisicodragers betaalt de J.H. Donnerschool (een deel van) de WW-kosten als medewerkers werkloos worden na ontslag en uitkering aanvragen.

3. Ziekteverzuim

Ziekte van medewerkers heeft effect op de inkomsten en uitgaven vanwege:

- a. **Vervanging van personeel:** kan leiden tot toename van verplichtingen als gevolg van het tijdelijk aanstellen van personeel of aantrekken van externe medewerkers.
- b. **Toename van het aantal zieke medewerkers:** de loonkosten van het eerste half jaar ziekte komen volledig ten laste van de werkgever. Na een half jaar vergoed de Goudse verzekeringen een groot deel van de loonkosten.
- c. **Deelname aan de verzekeringen** tegen (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid i.v.m. ziekte dekt een risico af voor een medewerker die langer dan een half jaar ziek is. Er is een jaarlijkse contributie, maar deelname genereert ook vergoeding.
- d. **Re-integratiekosten van zieke werknemers (arbo):** vanuit Wet Poortwachter en vanuit goed werkgeverschap is het nodig begeleiding te organiseren.
- e. **Transitie vergoedingen na twee jaar ziekte:** dit heeft vooral een tijdelijk effect op de liquiditeit omdat een groot deel gecompenseerd wordt door het UWV.
- f. **Risico pandemie:** De coronaperiode heeft laten zien dat onverwachte ontwikkelingen op gezondheid grote impact kunnen hebben.

4. Huisvesting, meerjarig onderhoud aan de gebouwen

- a. **Schoolgebouw Schoonderbekerweg 45 in De Glind:** in 2024 worden het Meerjaren Onderhoudsplannen (MJOP) herzien.
- b. **Schoolgebouw Lopes Diaslaan 2 Hilversum:** in 2024 worden het MJOP herzien.

- c. **Groot Onderhoud:** Accountants geven aan dat schoolbesturen een striktere interpretatie moeten hanteren van al bestaande voorschriften voor de jaarverslaggeving ten aanzien van de voorziening groot onderhoud. De J.H. Donnerschool heeft gekozen voor 'het activeren en afschrijven' van de onderhoudskosten. De dotatie aan de voorziening groot onderhoud vervalt en daar komen in aanvang maar in zeer beperkte mate afschrijvingen voor terug. Na verloop van tijd zullen steeds meer onderhoudsuitgaven geactiveerd worden en zullen de afschrijvingen toenemen.
- d. **Mogelijke uitbreiding van de huisvesting:** Het is te verwachten dat beide locaties in de toekomst zullen uitbreiden. Dit kan gevolgen hebben voor de benodigde eigen investeringen, zoals duurzaamheid en verplichte eigen bijdragen, en kan mogelijk onverwachte complicaties met zich meebrengen.

5. AVG

Het onjuist verspreiden van persoonlijke gegevens, zoals intelligentieonderzoeken en adresgegevens, heeft een grote impact op de betreffende persoon. Daarnaast bestaat het risico op boetes bij het niet melden van een datalek. Het niet voldoen aan informatiebeveiligingseisen kan leiden tot ongewenste risico's in het onderwijsproces en de bedrijfsvoering van de instelling. Incidenten en inbreuken in deze processen kunnen resulteren in financiële schade en imagoverlies. Algemene risico's met betrekking tot de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) zijn onder andere financiële schade, imagoverlies en beveiligings- en privacy-incidenten die de continuïteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering kunnen verstoren. Het niet garanderen van de privacy van alle betrokkenen waarvan de school persoonsgegevens verwerkt, waaronder leerlingen, hun ouders/verzorgers en medewerkers, vormt een risico. Verder kunnen niet voorkomen of beperkt beveiligings- en privacy-incidenten, onvoldoende bescherming van persoonsgegevens, waardoor niet aan de wet- en regelgeving wordt voldaan, en het niet naleven van het IBP-beleid en de regels die daaruit voortvloeien, leiden tot onveilige situaties. Tot slot kan het niet melden van datalekken volgens een vast protocol aan de Autoriteit Persoonsgegevens en eventueel aan de betrokkenen, het niet registreren van alle incidenten en het niet creëren van bewustzijn en voorlichting bij medewerkers, leerlingen en ouders, leiden tot schade en/of imagoverlies. Mogelijke risico's:

- a. **Financiële schade**
- b. **Imagoverlies:** kan ontstaan door onvoldoende informatiebeveiliging. Incidenten en inbreuken in de onderwijs- en bedrijfsvoeringprocessen kunnen leiden tot imagoschade. Daarnaast kan imagoschade ontstaan door onveilige situaties die ontstaan door al dan niet opzettelijk gedrag
- c. **Beveiligings- en privacy-incidenten** die de continuïteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering kunnen verstoren
- d. **Het niet garanderen van de privacy** van alle betrokkenen waarvan de school persoonsgegevens verwerkt, waaronder leerlingen, hun ouders/verzorgers en medewerkers
- e. **Het niet voorkomen en/of beperken van de gevolgen** van beveiligings- en privacy-incidenten

- f. **Onvoldoende bescherming van persoonsgegevens**, waardoor niet aan de wet- en regelgeving wordt voldaan
- g. **Onveilige situaties** die ontstaan door al dan niet opzettelijk gedrag, wat kan leiden tot schade en/of imagoverlies
- h. **Het niet naleven van het IBP-beleid** en de regels die daaruit voortvloeien
- i. **Het niet aantoonbaar voldoen** aan de AVG
- j. **Het niet melden van datalekken** volgens een vast protocol aan de Autoriteit Persoonsgegevens en eventueel aan de betrokkenen
- k. **Het niet registreren van alle incidenten**
- l. **Het niet creëren van bewustzijn en voorlichting** bij medewerkers, leerlingen en ouders

6. Cyberveiligheid: is van cruciaal belang, en een inbraak in de systemen kan verwoestende gevolgen hebben. Hier zijn risico's die gepaard gaan met cyberaanvallen:

- a. **Financiële schade:** Cybercriminelen zijn vaak uit op geld. Dit kan leiden tot grote financiële eisen, zoals losgeld bij ransomware-aanvallen, die de school mogelijk niet kan betalen.
- b. **Verlies van gevoelige informatie:** Persoonlijke gegevens van leerlingen, ouders en medewerkers kunnen gestolen worden. Dit kan leiden tot identiteitsdiefstal en andere vormen van misbruik van deze gegevens.
- c. **Imagoschade:** Een cyberaanval kan het vertrouwen in de school ernstig schaden. Ouders en de gemeenschap kunnen hun vertrouwen verliezen, wat invloed kan hebben op het aantal inschrijvingen en de reputatie van de school.
- d. **Onderbreking van onderwijsprocessen:** Systemen kunnen onbruikbaar worden, wat kan leiden tot verstoringen in het onderwijsproces. Dit kan de voortgang van de leerlingen negatief beïnvloeden.
- e. **Kosten voor herstel en beveiliging:** Het herstellen van de schade en het implementeren van betere beveiligingsmaatregelen kunnen aanzienlijke kosten met zich meebrengen. Dit omvat IT-ondersteuning, nieuwe hardware en software, en trainingen voor medewerkers.

Door proactieve maatregelen te nemen en een sterk cyberbeveiligingsbeleid te implementeren, kan de school deze risico's beperken en de veiligheid van haar systemen en gegevens verbeteren.

7. Risico-identificatie

In 2025 heeft de J.H. Donnerschool de belangrijkste kwetsbaarheden binnen de organisatie in kaart gebracht. De risico's doen zich met name voor binnen:

- Financiële administratie (onvoldoende functiescheiding, kans op onterechte betalingen).
- Inkoop en contractbeheer (belangenverstrengeling, onvolledige documentatie).
- HR en stagevergoedingen (onjuiste of ongecontroleerde betalingen).
- ICT & privacy (onbevoegde toegang tot systemen, phishing).

- Sociale veiligheid & integriteit (meldroutes, VOG-proces, vertrouwensfuncties).
- Subsidies en incidentele middelen (risico verkeerde besteding en ontoereikende onderbouwing).

Deze risico's zijn deels inherent aan het werken in een kleine organisatie met beperkte functiescheiding.

4.2 RISICOBEBEERSING

1. De ontwikkeling van het aantal leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs

Beheersmaatregelen:

- De school stelt zich voortdurend op de hoogte van eventuele nieuwe ontwikkelingen en blijft een actieve rol spelen binnen de samenwerkingsverbanden om zodoende mede invloed te kunnen hebben op eventuele nieuwe ontwikkelingen.
- De school onderhoudt nauw contact met zorgpartners met de bedoeling de samenwerking waar mogelijk te verbeteren en uit te breiden.
- De school houdt zich voortdurend bezig met het behoud en/of de verbetering van de onderwijskwaliteit en zal zorgdragen voor de beschikbaarheid van de hiervoor benodigde instrumenten. Ook zal er voortdurend aandacht zijn voor de kwaliteit van de medewerkers, de gebruikte leermiddelen en de kwaliteit van de onderwijsruimten.
- Bij afname van het aantal leerlingen:
 - De J.H. Donnerschool streeft werkgarantie na door interne mobiliteit tussen de locaties. Medewerkers zijn aangesteld bij de stichting en niet bij een specifieke locatie.
 - De J.H. Donnerschool creëert een flexibele schil van medewerkers met een tijdelijke aanstelling.
 - Er is overleg met andere (v)so/sbo scholen over overname van eventueel boventallige medewerkers.
 - Er wordt gekeken naar andere functies die passend (te maken) zijn.
- Bij toename van het aantal leerlingen:
 - Er wordt in de begroting en risicoparaagraaf rekening gehouden met mogelijke voorfinanciering
 - Er is overleg met gemeenten over de huurkosten van (tijdelijke) onderwijsruimten.
 - Er is overleg met reguliere scholen waarin bekeken wordt of plaatsing van so-leerlingen of so-klassen in het regulier onderwijs mogelijk is.
 - Er is overleg met andere organisaties over het (tijdelijk) huren van ruimten.
 - Er wordt continu ingezet op het aantrekken van medewerkers door o.a. organisatie van open dagen, presentaties binnen het hoger beroepsonderwijs (hbo), advertenties en meeloopdagen.

- Risico handelen overheid:
 - Het is van belang het landelijk beleid continu te volgen en te analyseren wat de gevolgen zijn voor de J.H. Donnerschool. Het weerstandsvermogen dient een aandachtspunt te blijven; het mag niet boven de signaleringswaarde komen, maar moet wel de risico's afdekken.

2. De omvang van de personele last

Beheersmaatregelen:

- Het is van belang om voortdurend te monitoren wat de ontwikkelingen zijn binnen de verschillende samenwerkingsverbanden en bij de zorginstellingen van waaruit leerlingen geplaatst worden.
- Gezien de zwaarte van de problematiek wordt een andere (hogere) categorie TLV aangevraagd als:
 - Leerlingen behoefte hebben aan een kleinere klas of groep, vanwege leeftijd of ondersteuningsbehoefte.
 - Leerlingen een specifiek arrangement nodig hebben.
 - Leerlingen regelmatig ondersteuning van Switch, rustruimte of andere ondersteuning nodig hebben.
- Het werven, binden en boeien van medewerkers is het speerpunt voor de komende jaren. De beheersmaatregelen:
 - 'Branding' van de organisatie;
 - Personeelsbeleidsplan uitvoeren;
 - Samen opleiden met de hogescholen;
 - Goede voorzieningen voor personeel;
 - Actieve uitwerking van de vlootschouw;
 - Samenwerken in de RAP en wellicht onderwijsmarktregio.

3. Ziekteverzuim

Beheersmaatregelen:

- De organisatie houdt grip op het ziekteverzuim en de mogelijke gevolgen door:
 - Dagelijkse monitoring en maandelijkse rapportage van het ziekteverzuim per locatie.
 - Op de eerste ziektedag worden medewerkers door de Arbodienst bevraagd wat de verwachting is van het ziekteverloop.
 - De coördinator ziekteverzuim van de Arbodienst heeft regelmatig contact met de direct-leidinggevenden.
 - De RI en E wordt jaarlijks uitgevoerd.
 - Regelmatig wordt alle medewerkers een preventief Medisch Onderzoek (PMO) aangeboden. Deelname is op vrijwillige basis.

- Er is ziekteverzuimbeleid opgesteld voor de stichting, van waaruit interventies zijn aangeboden zoals bijvoorbeeld leefstijlcoaching.
- Bij frequent verzuim wordt begeleiding aangeboden vanuit de Arbodienst.
- Vervanging van medewerkers:
 - Alle locaties hebben een plan van aanpak over hoe organisatorisch te handelen bij ziekte.
 - Wegens gebrek aan vervangers wordt slechts incidenteel gebruik gemaakt van externe invallers.
 - Er wordt geen gebruik gemaakt van commerciële organisaties voor inhuur personeel bij ziektevervanging.
- Eigenrisicodrager en verzekering:
 - De J.H. Donnerschool is eigenrisicodrager (ERD) bij vervangingsfonds en bij risicofonds. De school heeft een verzekering voor ziekteverzuim met een aanvullende dekking waarin de kosten van het daadwerkelijk verzuim vergoed worden met een wachttijd van 130 werkdagen (half jaar).
- Re-integratiekosten van zieke werknemers:
 - Als werkgever wil de J.H. Donnerschool investeren in het gezond houden of krijgen van de medewerkers. Er is intensieve begeleiding die bestaat uit begeleiding vanuit school en eventueel externe begeleiding van o.a. de Arbodienst
- Transitie vergoedingen na twee jaar ziekte:
 - Er vindt zorgvuldige monitoring van de verplichte activiteiten vanuit de Wet Poortwachter plaats met het digitale platform vanuit de arbodienst. Bij het UWV worden de verplichte documenten tijdig aangeleverd, waardoor een groot deel van de transitievergoeding gecompenseerd wordt.
- Stop WGA:
 - De aan werkgevers toegerekende WGA-lasten zijn regelmatig onjuist. De J.H. Donnerschool maakt hier regelmatig bezwaar tegen voor een aantal voormalig werknemers met WGA. Deze aanpak levert een forse WGA-kostenbesparing via de whk-premie.
- Arbeidsongeschiktheidshiaat:
 - De J.H. Donnerschool heeft een verzekering tegen het 'arbeidsongeschiktheidshiaat' afgesloten. Het bestaat uit 3 pakketten:
 - Een collectieve WIA-min
 - Een collectieve WGA-gatplusverzekering
 - Een collectieve WIA-aanvullingsverzekering boven WIA-loongrens

- Pandemie:
 - Per locatie is door en vanuit de teams een sectorplan gemaakt. Deze zijn besproken met de MR. De plannen geven richting aan hoe te handelen bij een pandemie.

4. Meerjarig onderhoud aan de gebouwen

Beheersmaatregelen:

- Schoolgebouw Schoonderbekerweg 45 in De Glind: het MJOP is in 2024 herzien.
- Schoolgebouw Lopes Diaslaan 2 Hilversum: het MJOP is in 2024 herzien.
- Na het actualiseren van het MJOP is dit vertaald naar de bijstelling van noodzakelijke reserveringen voor onderhoud.
- Herziening van de onderhoudsplanning in 2024.
- Jaarlijks bijwerken van de te verwachten kosten grootonderhoud
- Rekening houden in de begroting met mogelijke uitbreidingen.

5. AVG

De J.H. Donnerschool heeft afspraken over het delen van gegevens en die zijn bekend bij alle medewerkers. Er wordt gewerkt met verwerkingsovereenkomsten met leveranciers en aanbieders van diensten. Er is een plan van aanpak dat regelmatig geëvalueerd wordt. Regelmatig wordt een update van de relevante AVG-kennis bij medewerkers gehouden.

6. Cyberveiligheid

Samen met de preferred supplier Serve-It en Kennisnet wordt de veiligheid van de systemen regelmatig getest en bijgesteld. Er vindt regelmatig een cybertest plaats onder de medewerkers. Bij de medewerkers wordt voortdurend gewerkt aan risicobesef van het aanklikken van 'linkjes', gebruik van gegevensdragers e.d. De ICT-systemen moeten zo veilig en beschermd mogelijk zijn. Jaarlijks wordt een Cloud Check uitgevoerd. In 2024 is het IBP-beleid herzien en bijgesteld; het IBP-beleid wordt nauwgezet uitgevoerd.

7. Frauderisico

De J.H. Donnerschool hanteert een combinatie van preventieve, detectieve en repressieve maatregelen:

- Vier-ogenprincipe op betalingen.
- Schriftelijke verificatie bij leveranciersmutaties.
- VOG-plicht voor personeel én stagiaires (kosten volledig vergoed).
- Centraal vastgelegde stageovereenkomsten en gecontroleerde uitbetaling van vergoedingen.
- Periodieke audits op HR, ICT-toegang en subsidies.
- Duidelijke meldroutes en beschikbaarheid van interne en externe vertrouwenspersonen.

Bij de keuze van maatregelen is steeds afgewogen of een zwaardere maatregel (bijv. extra administratieve lasten) meer veiligheid oplevert dan dat het de organisatie belast. De school kiest voor proportionele beheersing: niet zwaarder dan nodig, maar wel voldoende om aantoonbaar "in control" te zijn.

4.3 BUFFERVERMOGEN

Het buffervermogen geeft weer wat de vrije vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten of de financiële gevolgen hiervan.

In de afgelopen jaren heeft het bestuur veel aandacht besteed aan het verbeteren van het weerstands- en buffervermogen.

De komende jaren zal aandacht uitgaan naar het verbeteren van het vrije beschikbare vermogen (eigen vermogen minus vastgelegde middelen in materiele vaste activa), zodanig dat dit op een gelijk niveau komt met het weerstandsvermogen om de onderstaande risico's af te dekken.

Om deze risico's te kunnen ondervangen, is een risicomatrix samengesteld ter bepaling van het benodigde buffervermogen. In de matrix is uitgegaan van de eerdergenoemde risico's en onzekerheden:

- Risico-identificatie
- Risicoanalyse en beoordeling
- Risicobeheersing, en daarbij het afwegen van de alternatieven.
- Opbouw weerstands- of buffervermogen

Bij de risicobeoordeling is uitgegaan van relevantie*impact *kans

RISICO BEOORDELING: BRUTO KANS EN IMPACT			
Numm er	Scenario en gevolg	Garantie/Buffervermogen per jaar	Onderbouwing risico
1	De ontwikkeling van het aantal leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs	€ 390.000	5% van het leerlingenaantal
2	De omvang van de personele last	€ 240.000	werving en Fte
3	Ziekteverzuim	€ 80.000	Re-integratie
4	Meerjarig onderhoud aan de gebouwen	€ 50.000	Kosten die niet verwacht zijn
5	AVG	€ 75.000	2 incidenten per jaar
6	Cyberveiligheid	€ 75.000	2 incidenten per jaar
7	Fraude risico	€ 50.000	1 incidenten per jaar
		€ 1.010.000	

Tabel 31: Benodigd vermogen om risico's op te vangen

Bovenstaande uitgangspunten geven een indicatie van het benodigde buffervermogen. In 2025 is een nadere analyse van de risico's gedaan om te komen tot een adequate en dynamische vaststelling van het buffer- en weerstandsvermogen. Accenten die daarop van invloed zijn, zijn o.a. het eigen risicodragerschap (personeel), ontwikkeling met betrekking tot transitievergoedingen (personeel), participatiefonds (personeel), kwaliteit van het onderwijs (scholing, ICT-omgeving, personele bezetting en huisvesting).

Natuurlijk dient binnen de meerjarenbegroting zoveel mogelijk geanticipeerd te worden op actuele ontwikkelingen. Het weerstandsvermogen wordt daarmee zoveel mogelijk intact gehouden. Mocht toch

aanspraak hierop gedaan moeten worden, dan dient direct, als onderdeel van het doorlopende systeem van risicomanagement, in de eerstvolgende meerjarenbegroting geanticipeerd te worden op herstel van het weerstandsvermogen.

5. RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN 2025

Visie en betrokkenheid van de raad van toezicht

De raad van toezicht (RvT) van de J.H. Donnerschool streeft ernaar een betrokken en deskundige toezichthouder te zijn, met oog voor zowel de organisatie als de mensen die er werken en leren. De leden vervullen hun rol vanuit een sterke maatschappelijke betrokkenheid bij kinderen en jongeren, hun ouders/verzorgers en de medewerkers binnen het (voortgezet) speciaal onderwijs. Vanuit deze betrokkenheid wil de RvT actief bijdragen aan de drie kernwaarden van de stichting: toekomstgerichtheid, stabiliteit en betrouwbaarheid.

Code Goed Bestuur en inrichting van het toezicht

De Stichting J.H. Donnerschool hanteert de *Code Goed Bestuur* van de PO-Raad ongewijzigd. Binnen de stichting is sprake van een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht. Het interne toezicht is ingericht volgens het raad-van-toezichtmodel. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de RvT zijn vastgelegd in de statuten van de stichting.

De RvT voert haar werkzaamheden uit via reguliere overlegvergaderingen met de directeur-bestuurder. Daarnaast vindt minimaal tweemaal per jaar overleg plaats met de medezeggenschapsraad.

De RvT ziet in het bijzonder toe op:

- de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen;
- de naleving van wettelijke voorschriften.

Naast haar toezichthoudende taak fungeert de RvT als klankbord voor de bestuurder en ondersteunt en adviseert zij bij beleidsvraagstukken en financiële aangelegenheden. Tevens beoordeelt de RvT het functioneren van de directeur-bestuurder van de J.H. Donnerschool.

Werkgeversrol van de RvT

De Stichting J.H. Donnerschool kent op grond van de statuten twee organen: het bestuur en een RvT. In artikel 4.2 van de statuten is de formele werkgeversrol van de RvT ten aanzien van de directeur-bestuurder vastgelegd. Het bestuur van de stichting bestaat uit één persoon, die de titel *directeur-bestuurder* voert. De RvT is bevoegd tot de benoeming, schorsing en het ontslag van de directeur-bestuurder en geeft daarmee invulling aan haar werkgeversverantwoordelijkheid.

Risicobeheersing en toezicht

Tijdens diverse vergaderingen van de RvT en binnen de verschillende commissies zijn mogelijke risico's voor de organisatie besproken. Daarbij is zowel aandacht besteed aan financiële risico's als aan risico's op het gebied van veiligheid en continuïteit.

Binnen de auditcommissie is in het bijzonder gekeken naar het herstel en de verdere ontwikkeling van de balanspositie van de stichting. De commissie heeft vastgesteld dat de balanspositie zich positief ontwikkelt en dat deze op dit moment niet onder druk staat. Integendeel, de financiële positie laat een gezonde ontwikkeling zien. Daarnaast heeft de auditcommissie de belangrijkste financiële kengetallen, waaronder solvabiliteit, liquiditeit en vermogenspositie, beoordeeld. Op basis hiervan is geconcludeerd dat er op dit moment geen sprake is van een risicovolle financiële situatie.

Wel heeft de auditcommissie geadviseerd om het bedrag dat vrijkomt door de gewijzigde wijze van verwerking van het groot onderhoud (via afschrijving in plaats van dotatie aan een voorziening), alsnog aan te wenden voor het geleidelijk opbouwen van een bestemmingsreserve voor toekomstig groot onderhoud. Dit advies draagt bij aan een duurzaam en toekomstbestendig financieel beleid.

Op financieel-administratief gebied is in 2025 een belangrijk risico weggenomen door de keuze voor een extern administratiekantoor met een hoge kwaliteit van dienstverlening. De RvT constateert dat deze keuze goed heeft uitpakkt en bijdraagt aan betrouwbare financiële informatie, betere beheersing en professioneel financieel management.

Naast de financiële risico's heeft de RvT nadrukkelijk aandacht besteed aan het thema veiligheid. Gezien de context waarin de J.H. Donnerschool opereert, de omgeving van de school en eerdere casussen, heeft de RvT het initiatief genomen om te werken aan een kader voor toezicht op veiligheid. Dit kader is besproken binnen de RvT en afgestemd met het managementteam en de medezeggenschapsraad. Hiermee wordt een basis gelegd voor structurele aandacht voor veiligheid en voor het tijdig signaleren van risico's, ook met het oog op de toekomst.

Activiteiten van de RvT

In 2025 heeft de RvT zich actief beziggehouden met het verder vormgeven en uitvoeren van goed bestuur en toezicht binnen de J.H. Donnerschool. De raad werkte hierbij volgens een commissiemodel, waarin specifieke aandachtsgebieden zijn belegd. De commissie Remuneratie, Medezeggenschapsraad en Personeel richtte zich op de werkgeversrol, de relatie met de medezeggenschap en personele vraagstukken. De commissie Onderwijs, Kwaliteit en Veiligheid hield toezicht op de onderwijskwaliteit, het kwaliteitsbeleid en het thema veiligheid binnen de school. De commissie Financiën richtte zich op de financiële positie, de begroting, de jaarrekening en het risicobeheer. Door deze verdeling van verantwoordelijkheden kon de RvT zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol zorgvuldig en verdiepend invullen.

Commissievergaderingen

In 2025 hebben de commissies van de RvT zich gebogen over uiteenlopende en voor de J.H. Donnerschool cruciale thema's. De commissie Remuneratie, Medezeggenschap en Personeel stond onder meer stil bij de succesvolle start van de locaties aan het begin van het jaar, het functioneren van de directeur-bestuurder en de aanstelling van een interne communicatieadviseur.

Commissie Financiën

In 2025 heeft de commissie financiën van de RvT zich intensief gericht op het waarborgen van de financiële continuïteit en de strategische koers van de J.H. Donnerschool. Een kernactiviteit was de beoordeling en afronding van het jaarverslag over 2024, waarbij specifiek aandacht was voor het instellen van bestemmingsreserves voor groot onderhoud en de nieuwbouwplannen in De Glind. Gedurende het jaar werden de tertaalrapportages en de liquiditeit nauwgezet gemonitord, met een sterke focus op de financiële impact van fluctuerende leerlingenaantallen en de daarmee samenhangende formatieplanning en risicoreserves. Daarnaast hield de commissie zich bezig met de voorbereiding van de Kaderbrief 2026-2030 en het actualiseren van de risicoanalyse (inclusief frauderisico's). Ook de samenwerking met de accountant en de kwaliteit van de financiële informatievoorziening vanuit de controller waren terugkerende thema's om de sturing op het resultaat te versterken.

Commissie Onderwijs, Kwaliteit en Veiligheid

De Commissie Onderwijs, Kwaliteit en Veiligheid heeft zich in 2025 gericht op het toezicht op de onderwijskwaliteit, de ontwikkeling van het strategisch beleid en het borgen van veiligheid binnen de J.H. Donnerschool. De commissie volgde de ontwikkelingen rondom leerlingaantallen en de verzwaarde doelgroep, in het bijzonder op de locatie Hilversum, en had daarbij aandacht voor de gevolgen voor huisvesting en organisatie. Daarnaast zijn de voortgang van het strategisch meerjarenplan, de jaarplannen en de uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken besproken.

Ook het toezicht op kwaliteit en verantwoording richting de Inspectie van het Onderwijs vormde een belangrijk aandachtspunt, waarbij de commissie betrokken was bij de voorbereiding en bespreking van het kwaliteitsonderzoek. Op het terrein van veiligheid heeft de commissie toezicht gehouden op het IBP-beleid, incidentregistratie, privacy en gegevensbescherming, en de wijze waarop de organisatie leert van casuïstiek en eerdere ervaringen. Binnen deze onderwerpen stonden zorgvuldigheid, bewustwording en het versterken van structurele kaders centraal. De commissie heeft hiermee bijgedragen aan het verder versterken van de onderwijskwaliteit, veiligheid en stabiliteit van de school.

In alle commissies waren de thema's veiligheid en stabiliteit terugkerende aandachtspunten.

Commissie Remuneratie, medezeggenschap en personeel

In het verslagjaar 2025 kwam de remuneratiecommissie (die tevens belast is met medezeggenschap en personele zaken) drie keer bijeen om toezicht te houden op de arbeidsvoorwaarden, het functioneren van de directeur-bestuurder en het strategisch personeelsbeleid.

De belangrijkste activiteiten van de commissie in 2025 waren:

- **Beoordeling en Welzijn:** Er heeft een remuneratiegesprek plaatsgevonden waarin de commissie haar waardering uitsprak voor de prestaties en de persoonlijke ontwikkeling van de directeur-bestuurder. Hierbij was specifiek aandacht voor de balans tussen werkdruk en privé, zeker gezien de extra druk door tijdelijke vacatures in het managementteam. Ook werd het welzijn en de energie van de bestuurder gedurende het jaar gemonitord.
- **Remuneratiebeleid en Wetgeving:** De commissie heeft toegezien op de naleving van de Wet Normering Topinkomens (WNT) en de implementatie van de nieuwe CAO voor bestuurders in het funderend onderwijs. Daarnaast is er, op basis van extern advies, zorgvuldig gekeken naar de combinatie van de bestuursfunctie met een politieke nevenfunctie van de bestuurder.
- **Opvolging en Governance:** Met het oog op de termijn van een aantal jaar is een eerste aanzet gemaakt voor het traject rondom de pensionering en opvolging van de huidige bestuurder. Tevens heeft de commissie de nieuwe Governance Code Funderend Onderwijs besproken als leidraad voor de eigen zelfevaluatie van de RvT.
- **Personeel en Organisatie:** De commissie boog zich over de resultaten van het werkdrukonderzoek, het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon en de werving van nieuw personeel. Ook vond er een herijking plaats van het ziekteverzuimbeleid, waarbij specifiek onderzoek is gedaan naar de kostenbeheersing en de mogelijkheid om eigenrisicodragers te worden voor de WGA.

Tot slot heeft de commissie in 2025 afscheid genomen van lid Eric van der Want en is er gereflecteerd op de scherpste van de eigen kerntaken, om in de toekomst nog gericht toezicht te kunnen houden op remuneratievraagstukken.

Vergaderingen van de RvT

In 2025 heeft de RvT van de Stichting J.H. Donnerschool intensief invulling gegeven aan zijn toezichthoudende en adviserende rol, met een sterke focus op de strategische toekomst en de kwaliteit van de organisatie. Een belangrijk speerpunt was de ontwikkeling van het nieuwe strategisch plan, waarbij de raad input gaf over maatschappelijke trends, de identiteit van de school en de positionering van het voortgezet speciaal onderwijs (vso). Op het gebied van veiligheid en kwaliteit heeft de RvT een specifiek toezichtskader voor sociale veiligheid vastgesteld en de dialoog gezocht met de externe vertrouwenspersoon. Daarnaast hield de raad nauwlettend toezicht op de omvangrijke

huisvestingsprojecten, zoals de nieuwbouwplannen in De Glind en de versnelde opname van de locatie Hilversum in het Integraal Huisvestingsplan.

In het kader van de reguliere toezichtcyclus heeft de RvT in 2025 de volgende formele handelingen verricht:

- Het bestuursverslag en de jaarrekening 2024 zijn goedgekeurd, en de begroting voor 2026 is vastgesteld.
- Het accountantsverslag 2024 is uitvoerig besproken, waarbij de bevindingen tevens aan de orde zijn geweest in de commissievergaderingen met de directeur-bestuurder.
- Voor de controle van de jaarrekening 2026 is de accountant officieel aangewezen.
- Het treasurystatuut is bijgesteld en goedgekeurd, en de toetsing aan de WNT-normen (Wet normering topinkomens) is uitgevoerd en vastgesteld.
- Aan de hand van de jaarplannen zijn de beleidsvorming, -uitvoering en -verantwoording structureel besproken.
- Er is een voortgangsgesprek gevoerd met de directeur-bestuurder, waarbij een positief oordeel over zijn functioneren is uitgesproken.
- Om voeling te houden met de onderwijspraktijk zijn er schoolbezoeken afgelegd aan de locaties in De Glind en Hilversum.

Wat betreft de eigen governance zijn in 2025 twee nieuwe leden benoemd in de RvT. Eén lid is benoemd vanwege het aflopen van de zittingstermijn van een huidig lid, terwijl een tweede lid tijdelijk is toegevoegd ter versterking van het interne toezichtsorgaan, vooruitlopend op het aangekondigde aftreden van een ander lid. De leden van de RvT zijn aangesloten bij de VTOI–NVTK, de beroepsvereniging voor toezichthouders in het onderwijs. De raad heeft het jaar afgesloten met een gestructureerde zelfevaluatie aan de hand van de geldende Governance Code, met een positieve reflectie op de stabiele financiële en inhoudelijke koers van de school.

Rapportage bestuur

In 2025 is de rapportagecyclus verder geprofessionaliseerd door de overgang van kwartaal- naar tertaalrapportages, wat een nauwkeuriger beeld gaf van de voortgang gedurende het jaar. In samenwerking met de nieuwe externe dienstverlener Onderwijs Bureau Twente (ObT) is de planning & control-cyclus versterkt, waardoor de RvT beschikte over betrouwbaardere financiële realisatieoverzichten en prognoses. Een kernpunt in de verslaglegging was de monitoring van de leerlingenaantallen; hoewel het totaalbeeld stabiel bleef, werd er specifiek gerapporteerd over de krimp bij VSO De Glind en de noodzakelijke strategische wervingsacties die daarop volgden.

Op het gebied van personeelsbeleid bleven de loonkosten gedurende het jaar binnen de kaders van de meerjarenbegroting, ondanks een tijdelijke piek in de bezetting door overlap van in- en uitdiensttredingen. Een blijvend punt van zorg in de rapportages was het hoge ziekteverzuim, met name op de locaties VSO De

Glind en SO Hilversum, hetgeen intensieve bestuurlijke aandacht en analyse vereiste. Daarnaast werd de raad geïnformeerd over belangrijke mijlpalen in de onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering, zoals het positieve kwaliteitsonderzoek van de inspectie bij SO De Glind en de professionalisering van het privacybeleid (AVG) in samenwerking met ICTRecht. Tot slot gaven de rapportages inzicht in de complexe huisvestingsplannen voor zowel De Glind als Hilversum, waarbij de voortgang van nieuwbouw en de inzet van noodvoorzieningen nauwgezet werden gevolgd om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen.

Zelfevaluatie RvT

In december 2025 heeft de RvT zijn jaarlijkse zelfevaluatie uitgevoerd, waarbij de 'Handreiking zelfevaluatie Intern toezicht' van de VTOI-NVTK als leidraad is gebruikt. Overeenkomstig de geadviseerde vierjarige cyclus heeft de raad zich dit jaar gericht op jaar 1, wat betekent dat de focus lag op het fundament van het toezicht, de eigen werkwijze, de invulling van de toezichtrollen en de relatie met het bestuur.

Tijdens de evaluatie op 16 december is vastgesteld dat het formele fundament actueel blijft; zo zijn de statuten getoetst aan de geldende wet- en regelgeving en de Governancecode. Een belangrijk aandachtspunt was de versterking van de relatie met de medezeggenschapsraad (MR), specifiek rondom het adviesrecht op de begroting, om te borgen dat de RvT over alle relevante informatie beschikt bij de besluitvorming. Wat betreft de werkwijze en commissiestructuur is besloten dat de commissies gericht de managementrapportages zullen analyseren om de diepgang op thema's als veiligheid en onderwijskwaliteit te vergroten.

Ten aanzien van de vier rollen van het toezicht concludeerde de raad dat de klankbordrol momenteel sterk aanwezig is, terwijl de toezichtrol expliciet naar voren komt op kritieke momenten. De raad ziet voor de toekomst een actievere invulling van de netwerkrol en het verstevigen van het contact met externe stakeholders als ontwikkelpunt. De relatie met de directeur-bestuurder werd gekenmerkt door openheid en wederzijds vertrouwen, waarbij de raad zijn rol als werkgever constructief invult. De uitkomsten van deze evaluatie hebben geleid tot een concrete actielijst, waaronder het vervroegen van de begrotingscyclus en het optimaliseren van het proces met de accountant.

Beoordeling van de directeur-bestuurder

In 2025 heeft de RvT invulling gegeven aan zijn rol als werkgever door de jaarlijkse beoordelingscyclus van de directeur-bestuurder te doorlopen. Als essentieel onderdeel hiervan is een breed 360-graden feedbackonderzoek uitgevoerd, waarbij input is gevraagd aan een diverse groep van vijftien interne en externe stakeholders. De resultaten van dit onderzoek boden de raad een representatief beeld van het functioneren, de leiderschapstijl en de impact van de bestuurder binnen en buiten de organisatie.

De raad stelt vast dat de organisatie onder de huidige leiding een goede reputatie geniet en dat er in het verslagjaar adequaat is ingespeeld op complexe financiële en externe omstandigheden. De relatie tussen de RvT en de bestuurder kenmerkt zich door openheid en wederzijds vertrouwen.

In het kader van verdere professionele groei zijn afspraken gemaakt over het versterken van de bestuurlijke statuur en het verder optimaliseren van de informatievoorziening over de financiële en operationele voortgang. Voor de komende periode ligt de prioriteit bij de ontwikkeling en implementatie van het nieuwe strategisch plan, waarbij de focus zal liggen op langetermijnthema's zoals huisvesting, personeelsbeleid en de regionale positionering van de school. De raad spreekt zijn grote waardering uit voor de inzet van de bestuurder en ziet de verdere samenwerking met vertrouwen tegemoet.

Doelmatigheid

In 2025 heeft de RvT, in samenspel met de directeur-bestuurder, actief toegezien op de doelmatige besteding van de middelen. Gedurende het jaar is periodiek de voortgang van de vastgestelde doelen besproken en beoordeeld in relatie tot de inzet van financiële en personele middelen. Hierbij is nadrukkelijk gekeken of de middelen effectief werden ingezet ter ondersteuning van de strategische en onderwijskundige doelstellingen en is waar nodig bijgestuurd.

In de jaarplanning van de RvT was opgenomen dat uiterlijk in oktober 2025 de kaderbrief met uitgangspunten voor de begroting werd vastgesteld. Door in de (meerjaren)begroting de beleidsdoelen expliciet te verbinden aan de benodigde middelen, bleef de samenhang tussen beleid en financiën inzichtelijk. Deze werkwijze droeg bij aan een transparante afweging en een zo optimaal mogelijk evenwicht tussen de realisatie van de doelstellingen en de beschikbare middelen, waarmee de doelmatigheid van de bestedingen werd geborgd.

Schoolbezoeken 2025

In oktober 2025 heeft de RvT bezoeken afgelegd aan de locaties De Glind (so en vso) en Hilversum (so). Tijdens deze bezoeken, waarbij verschillende commissies van de RvT vertegenwoordigd waren, stonden de onderwijsresultaten, de jaarplannen en de samenwerking tussen zorg en onderwijs centraal. In Hilversum is specifiek gesproken over de samenwerking binnen OJA 'het Palet', terwijl in De Glind de voortgang van de nieuwbouw en uitbreiding, evenals het recente inspectiebezoek, belangrijke gespreksonderwerpen waren. De rondleidingen door de scholen boden de leden de gelegenheid om direct in contact te komen met de praktijk. Net als in voorgaande jaren vormden de gesprekken met leden van de medezeggenschapsraad een essentieel onderdeel van het programma. Deze ontmoetingen boden waardevolle input voor de toezichthoudende rol van de RvT, waarbij de dag telkens werd afgesloten met een directe terugkoppeling aan de locatieleiding en de directeur-bestuurder.

Risico's Toezichthoudend Orgaan

Binnen de RvT is sprake van een brede en complementaire expertise op de relevante beleidsterreinen, waaronder onderwijs, financiën, governance en organisatieontwikkeling. Deze deskundigheid draagt bij aan een zorgvuldige uitoefening van het intern toezicht en verkleint het risico op onvoldoende tegenspraak of eenzijdige besluitvorming. Tegelijkertijd is de raad zich bewust van het inherente risico van rolvermenging of te grote betrokkenheid bij de dagelijkse praktijk. Daarom wordt actief gestuurd op een juiste balans tussen professionele distantie en betrokkenheid, waarbij de rolverdeling tussen toezicht en bestuur expliciet wordt bewaakt.

Een aandachtspunt vormt het risico dat relevante signalen of ontwikkelingen niet tijdig worden onderkend. Dit risico wordt beperkt door structurele informatievoorziening, periodieke rapportages en vaste momenten van reflectie en evaluatie binnen de raad. Daarnaast vindt jaarlijks een zelfevaluatie plaats, waarmee de raad het eigen functioneren kritisch tegen het licht houdt en waar nodig verbetermaatregelen treft.

Ten aanzien van juridische en financiële aansprakelijkheid is een verzekering voor bestuurlijke aansprakelijkheid afgesloten. Hiermee wordt het persoonlijke risico voor de toezichthouders afgedekt en wordt geborgd dat zij hun toezichthoudende rol onafhankelijk en zonder ongewenste terughoudendheid kunnen vervullen. Door deze combinatie van deskundigheid, bewust risicomanagement en passende waarborgen acht de RvT de belangrijkste risico's beheersbaar.

Faciliteiten leden RvT

De leden van de RvT van Stichting J.H. Donnerschool hebben geen dienstverband bij de stichting en vervullen hun rol vanuit maatschappelijke betrokkenheid. Vanuit de kernwaarden van de stichting wordt het van belang geacht dat de leden van het intern toezichthoudend orgaan op passende wijze worden gefaciliteerd, zodat zij hun toezichthoudende rol deskundig en onafhankelijk kunnen uitoefenen. In 2025 zijn de faciliteiten voor de leden van de RvT uitgevoerd conform de vastgestelde notitie en binnen het geldende wettelijke en fiscale kader.

De RvT beschikt over de mogelijkheid tot deskundigheidsbevordering; leden kunnen hiertoe een gemotiveerd verzoek indienen bij de commissie remuneratie, medezeggenschap en personeel. Daarnaast ontvangen de leden een vaste jaarlijkse vergoeding van € 2.100, inclusief eventuele kosten, waarmee wordt gebleven binnen de maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding. De vergoeding wordt aan het einde van het kalenderjaar uitgekeerd. Met deze regeling wordt enerzijds recht gedaan aan de inzet en verantwoordelijkheid van de toezichthouders en anderzijds geborgd dat de faciliteiten transparant, zorgvuldig en rechtmatig zijn ingericht.

De samenstelling van de RvT in 2025

- Dhr. K. de Waard: voorzitter en commissie remuneratie, medezeggenschapsraad
- Dhr. E. van der Want (t/m oktober 2025): commissie remuneratie, medezeggenschapsraad, personeel
- Dhr. C. Hatzman: commissie remuneratie, medezeggenschapsraad
- Dhr. E.A. Rietkerk: vice-voorzitter en commissie onderwijs, kwaliteit, veiligheid
- Mw. A. Bieleman-Hartman: commissie onderwijs, kwaliteit, veiligheid
- Dhr. G. Kuipers: commissie financiën
- Mevr. J.H.L. de Jong-Kortman; commissie financiën

Functies RvT J.H. Donnerschool 2025:

Dhr. K. de Waard

- Lid RvT J.H. Donnerschool: vrijwilligersvergoeding

Dhr. E. Van der Want (t/m oktober 2025)

- Lid RvT J.H. Donnerschool: vrijwilligersvergoeding
- Van der Want, organisatieadvies, KVK-nummer 73919721
- Bestuurslid Hilversumse Architectuurprijs (onbezoldigd)
- Voorzitter raad van commissarissen RHOGO (regionale huisartsenorganisatie Gooi en omstreken): bezoldigd
- Lid adviescommissie Guldenboek B&W Hilversum: onbezoldigd

Dhr. C. Hatzman

- Lid RvT J.H. Donnerschool: vrijwilligersvergoeding
- Finance & Control bij De Efteling: bezoldigd

Dhr. E.A. Rietkerk

- Lid RvT J.H. Donnerschool: vrijwilligersvergoeding
- Voorzitter college van bestuur Wiis Onderwijsgroep: bezoldigd
- Commissielid Bestuurlijke Visitatiecommissie PO Raad.
- Bestuurslid Vereniging voor Onderwijs bestuurders.
- Lid Ledenraad Rabobank Leeuwarden en NW Friesland.
- Assessor bij de schoolleidersopleiding NHL Stenden
- Bestuurslid Schoolplein Noord.
- Penningmeester Techno-lab Sneek.

Mevr. A. Bieleman-Hartman

- Lid RvT J.H. Donnerschool: vrijwilligersvergoeding
- AB onderzoek en advies met KVK-nummer 91767644: bezoldigd

Dhr. G. Kuipers

- Lid RvT J.H. Donnerschool: vrijwilligersvergoeding
- Directeur-eigenaar Control2support
- Lid RvT Stichting Theater De Lampegiet; onbezoldigd

Mevr. J.H.L. de Jong-Kortman

- Lid RvT J.H. Donnerschool: vrijwilligersvergoeding
- Chief Operating Officer (COO) a.s.r. Vermogensbeheer

Ten slotte

2025 was voor de J.H. Donnerschool een jaar van verdere versterking en verdieping. In een context die gekenmerkt werd door complexe maatschappelijke opgaven, huisvestingsvraagstukken, personele uitdagingen en een verzwaarde doelgroep, heeft de organisatie laten zien veerkrachtig en koersvast te zijn. De RvT kijkt met waardering terug op de wijze waarop bestuur, management en medewerkers gezamenlijk verantwoordelijkheid hebben genomen voor de continuïteit, kwaliteit en veiligheid van het onderwijs.

Dhr. K. de Waard

Voorzitter raad van toezicht

Barneveld, 9 april 2026

6. JAARREKENING 2025

6.1 FINANCIËEL BELEID

Analyse van het exploitatieresultaat

Onderstaand een vergelijking van de realisatie 2025 met de begroting 2025 en de realisatie 2024:

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Verschil	Realisatie 2024	Verschil
Baten					
Rijksbijdragen OC&W	9.753.170	9.150.160	603.010	8.794.800	958.370
Overige overheidsbijdragen en subsidies	82.110	23.000	59.110	200.600	-118.490
ESF-gelden	12.380	12.000	380	0	12.380
Overige baten	138.360	45.840	92.520	70.800	67.560
Totaal baten	9.986.020	9.231.000	755.020	9.066.200	919.820
Lasten					
Personeelslasten	7.908.960	7.941.130	-32.170	7.295.200	613.760
Afschrijvingen	298.290	281.380	16.910	288.600	9.690
Huisvestingslasten	331.260	398.450	-67.190	306.200	25.060
Overige lasten	615.430	588.040	27.390	550.600	64.830
Totaal lasten	9.153.940	9.209.000	-55.060	8.440.600	713.340
Saldo baten minus lasten	832.080	22.000	810.080	625.600	206.480
Saldo financiële baten en lasten	114.730	22.000	92.730	32.600	82.130
Totaal resultaat	946.810	44.000	902.810	658.200	288.610

Vergelijking resultaat 2025 t.o.v. begroting 2025

Een nadere vergelijking van het exploitatieresultaat 2025 ten opzichte van de begroting 2025 laat de volgende verschillen zien (*bedragen afgerond op € 100*):

Baten minus lasten 2025	832.100
Begrote baten minus lasten 2025	22.000
	<u>810.100</u>
Baten	
Rijksbijdragen	603.000
Overige overheidsbijdragen	59.100
ESF	400
Overige baten	<u>92.500</u>
Hogere baten ten opzichte van de begroting	755.000
Lasten	
Personeelslasten	-32.200
Afschrijvingen	16.900
Huisvestingslasten	-67.200
Overige lasten	<u>27.400</u>
Lagere lasten ten opzichte van de begroting	<u>-55.100</u>
Hoger saldo baten minus lasten 2025 t.o.v. begroting	<u>810.100</u>

Opmerkingen:

Baten:

In 2025 zijn de rijksbijdragen € 603.000 hoger dan begroot. Dit komt enerzijds (€ 380.000) door het alsnog te ontvangen bedrag inzake de rijksbekostiging aug-dec'22 waarvoor (samen met 221 andere schoolbesturen) een rechtszaak tegen OC&W was aangespannen en deze is inmiddels definitief gewonnen.

Anderzijds werd de bekostiging 2025 uiteindelijk met 4,84% geïndexeerd terwijl er in de begroting "slechts" 3% indexatie werd voorzien. Dit betekende ook nog € 157.000 aan extra rijksbijdragen. De laatste € 66.000 aan extra rijksbijdragen was het gevolg van extra ontvangen subsidies. Denk hierbij aan de subsidies zij-instroom, SOOL, basisvaardigheden en praktijkgericht vak gl en tl.

De overige overheidsbijdragen zijn € 59.000 hoger uitgekomen als gevolg van nog verkregen NPO-subsidies vanuit gemeente Barneveld (€ 56.000) en een subsidie vroegtijdig schoolverlaten vanuit de gemeente Ede.

De overige baten tenslotte vielen ook ruim € 92.000 hoger uit. We hebben namelijk € 51.000 ontvangen uit detacheringen terwijl deze niet begroot waren. Ook ontvingen we diverse middelen vanuit de beide onderwijsregio's.

Lasten:

De lasten lopen over het algemeen redelijk in lijn met de begroting. In totaal bleven deze € 55.000 binnen de begroting hetgeen grotendeels het gevolg is geweest van lagere huisvestingslasten. De onderhoudskosten, de energielasten en de overige huisvestingslasten vielen namelijk alleszins mee, o.a. wegens de niet gemaakte tijdelijke huisvestingslasten locatie Prinses Beatrixschool. Dit in verband met de opgeschoven nieuwbouwactiviteiten naar 2026. Ook de personeelslasten bleven ruim binnen de begroting ondanks een hogere dotatie aan de voorziening langdurig zieken.

Vergelijking resultaat 2025 t.o.v. resultaat 2024

Baten			
	Rijksbijdragen	958.400	
	Overige overheidsbijdragen	-118.500	
	ESF	12.400	
	Overige baten	<u>67.600</u>	
	Hogere baten ten opzichte van 2024		919.900
Lasten			
	Personeelslasten	613.800	
	Afschrijvingen	9.700	
	Huisvestingslasten	25.100	
	Overige lasten	<u>64.800</u>	
	Hogere lasten ten opzichte van 2024		<u>713.400</u>
Hoger saldo baten minus lasten 2025 t.o.v. 2024			<u><u>206.500</u></u>

Opmerkingen:

In 2025 zijn de rijksbijdragen € 958.000 hoger t.o.v. 2024 door de indexatie van in totaal zo'n 6% én een hoger leerlingaantal (8 meer bekostigd in 2025) dan een jaar eerder. Overige baten zijn o.a. hoger als gevolg van de nieuwe detacheringsbaten.

De personeelslasten zijn € 613.000 hoger t.o.v. 2024 als gevolg van de nieuw afgesloten cao's en doordat er ongeveer 4 FTE's meer zijn ingezet. De overige lasten zijn allemaal licht hoger ten opzichte van voorgaand jaar. Onder meer de schoonmaakkosten en de kosten van verbruiksmateriaal waren hier de oorzaak van.

Analyse balans en financiële positie

De balans is als volgt verkort weer te geven (afgerond op € 100):

	31-12-2025	31-12-2024
Vaste activa		
Materiële vaste activa	1.272.500	1.348.500
	1.272.500	1.348.500
Vlottende activa		
Vorderingen	618.700	226.200
Liquide middelen	2.115.100	1.391.600
	2.733.800	1.617.800
Balanstotaal	4.006.300	2.966.300
Passiva		
Eigen vermogen	2.717.200	1.770.400
Voorzieningen	356.100	244.000
Kortlopende schulden	933.000	951.900
	4.006.300	2.966.300
Balanstotaal	4.006.300	2.966.300

Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten

Materiële vaste activa:

Deze post is met € 76.000 afgenomen in 2025: er is voor € 222.000 geïnvesteerd en daarnaast bedroegen de afschrijvingskosten € 298.000.

Vorderingen:

De vorderingen zijn met € 392.500 toegenomen. Deze toename had vooral betrekking op de vordering op OCW als gevolg van de gewonnen rechtszaak. Hierdoor moeten we een vordering van ruim € 457.000 opnemen namelijk.

Liquide middelen:

De ontwikkeling van de liquide middelen is terug te vinden in het kasstroomoverzicht.

Eigen vermogen:

Het eigen vermogen is toegenomen met het resultaat van € 946.800. Dit is inclusief de incidentele bate, en reeds hiervoor benoemde vordering op OCW, ad € 457.300. Het genormaliseerde exploitatieresultaat bedraagt derhalve € 489.500.

Voorzieningen:

De voorzieningen zijn met € 112.100 toegenomen. De voorziening jubilea is hierbij juist afgenomen met ruim € 86.000. De toename komt vervolgens volledig voor rekening van de voorziening voor langdurig zieken. Hier staan per ultimo 2025 namelijk nog een 4-tal personeelsleden op waarbij er (nog) geen zicht op terugkeer is.

Kortlopende schulden:

De kortlopende schulden zijn wel in lijn met voorgaand jaar en daar zijn ook geen noemenswaardige verschillen aan te wijzen.

Treasuryverslag:

De stichting hanteert een door het bestuur opgesteld treasurystatuut. Dit statuut is in 2022 herzien en vastgesteld. Begin 2026 is deze geëvalueerd, bijgesteld en vervolgens opnieuw vastgesteld. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders het financierings- en beleggingsbeleid is ingericht. Het uitgangspunt blijft dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed. De stichting voert een risicomijdend financieel beleid. Er wordt vanaf medio 2022 gebruik gemaakt van het Schatkistbankieren bij het Agentschap van de Generale Thesaurie van het Ministerie van Financiën. Er worden geen depositorekeningen aangehouden. Er zijn geen uitstaande beleggingen en/of leningen.

Contractactiviteiten en derdengeldstromen

In 2025 zijn door JH Donnerschool geen contractactiviteiten ontwikkeld of opgezet. De verwachting is dat dit zich in de toekomst ook niet zal voordoen. Hetzelfde geldt met betrekking tot derdengeldstromen.

Werkkapitaal

Het beschikbare werkkapitaal per balansdatum kan als volgt worden weergegeven (afgerond op € 100)

	31-12-2025	31-12-2024	mutatie
Vlottende activa	2.733.800	1.617.800	1.116.000
Kortlopende schulden	<u>933.000</u>	<u>951.900</u>	<u>-18.900</u>
Beschikbaar werkkapitaal	<u><u>1.800.800</u></u>	<u><u>665.900</u></u>	<u><u>1.134.900</u></u>

Het werkkapitaal is als volgt gefinancierd:

Eigen vermogen	2.717.200	1.770.400	946.800
Voorzieningen	<u>356.100</u>	<u>244.000</u>	<u>112.100</u>
	3.073.300	2.014.400	1.058.900
In activa vastgelegd	<u>1.272.500</u>	<u>1.348.500</u>	<u>-76.000</u>
Beschikbaar	<u><u>1.800.800</u></u>	<u><u>665.900</u></u>	<u><u>1.134.900</u></u>

Na de toename van het werkkapitaal in 2024, is deze lijn in 2025 nog verder doorgetrokken. Dit o.a. als gevolg van het forse positieve exploitatieresultaat en de daarmee gepaard gaande toename van de liquiditeit.

Investeringsbeleid

In 2022 en 2023 zijn noodzakelijke investeringen gedaan in materiele vaste activa om achterstand in middelen en inrichting in te lopen. Naast eenmalige subsidies werd ook gebruik gemaakt van de middelen vermindering werkdruk en aanschaf van lesmethoden. De organisatie is zich bewust dat middelen verkregen vanuit incidentele subsidies ook vervangen dienen te worden. In 2022 heeft een grondige analyse plaats gevonden van de investeringen, mede in het licht van de omvang van het weerstandsvermogen en de beschikbare liquiditeiten. De meerjarige investeringsplanning en de meerjarige onderhoudsplanning zijn in beeld. Over het afgelopen jaar 2025 kunnen we melden dat de gerealiseerde investeringen ad € 222.000 behoorlijk in lijn lagen met het begrote investeringsbedrag ad € 204.000.

Financieringsbeleid

Gezien de omvang van de liquiditeit (zie ook kasstroomoverzicht pagina 114) én de financiële positie per ultimo 2025 verwachten we in de toekomst géén externe financieringsbehoefte te hebben. De huidige bekostigingssystematiek vanuit OC&W is daartoe bovendien toereikend.

Kengetallen

	2025	2026*	2027*	2028*
Personele bezetting				
- Directie	4,17	3,90	3,90	3,90
- OP	46,29	46,56	45,15	43,91
- OOP	27,89	29,69	29,60	29,60
Totaal	78,35	80,15	78,65	77,41
Leerlingentelling per 1 februari	329	327	328	330
Leerling per FTE (excl management)	4,44	4,29	4,39	4,49

* Prognoses uit de meerjarenbegroting 2026-2028

Toelichting op de kengetallen

Personele bezetting:

- De personele bezetting is gebaseerd op de daadwerkelijke personele inzet in het verslagjaar 2024 en 2025 en betreft een gemiddelde inzet over dat kalenderjaar. De personele bezetting voor 2026-2028 is conform de goedgekeurde meerjarenbegroting 2026-2028.
- De realisatiecijfers over 2024 en 2025 zijn inclusief de vervangingsbenoemingen. Voor de jaren 2026-2028 is naast bovengenoemde formatieve inzet nog eens € 75.000 aan jaarlijks vervangingsbudget opgenomen in de begroting. Tevens is er € 10.000 gereserveerd ten behoeve van stagevergoedingen voor LIO-stagiaires.

Verwachting leerlingaantallen:

- Het verwachte aantal leerlingen voor de komende jaren neemt nog nauwelijks toe. We verwachten in Hilversum nog wel een toename wegens instromende kleutergroepen. Daar staat een verwachte daling voor het VSO De Glind tegenover.
- Inmiddels, op moment van schrijven, zijn ook de daadwerkelijke aantallen per 1 februari 2026 bekend geworden. Dat blijken er inderdaad 327 te zijn geworden.

Meerjarenbegroting

Uitgangspunt meerjarenbegroting:

- In de meerjarenbegroting is de balans opgenomen, waarbij rekening is gehouden met de beschikbare gegevens van dat moment, dat wil zeggen de jaarcijfers over 2025 én de voorgenomen mutaties conform de goedgekeurde meerjarenbegroting 2026-2028.
- Daarnaast hebben we de cijfers doorgetrokken t/m 2030 omdat een doorkijkje van 5 jaar voorwaardelijk is bij majeure investeringen. Daarvan is sprake i.v.m. de voorgenomen nieuwbouw, ondanks het feit dat deze investering uiteindelijk nagenoeg volledig voor rekening van de gemeente Barneveld komt. Schoolbestuur investeert daarbij zelf € 255.000.

Balans

Activa	2025	2026*	2027*	2028*	2029*	2030*
Vaste activa						
- Materiële vaste activa	1.272.490	1.171.890	1.251.090	1.050.990	1.115.190	1.179.390
Totaal vaste activa	1.272.490	1.171.890	1.251.090	1.050.990	1.115.190	1.179.390
Vlottende activa						
- Vorderingen	618.660	613.870	613.730	608.380	609.650	609.650
- Liquide middelen	2.115.130	2.293.160	2.214.920	2.397.470	2.355.000	2.313.800
Totaal vlottende activa	2.733.790	2.907.030	2.828.650	3.005.850	2.964.650	2.923.450
Totaal activa	4.006.280	4.078.920	4.079.740	4.056.840	4.079.840	4.102.840
Passiva						
Eigen vermogen (na resultaatbestemming)						
- Algemene reserve	1.444.040	1.446.040	2.126.040	2.066.040	2.039.040	2.012.040
- Bestemmingsreserve onderhoud publiek	561.130	611.130	661.130	711.130	761.130	811.130
- Bestemmingsreserve nieuwbouw publiek	255.000	255.000	-	-	-	-
- Bestemmingsreserve vordering OCW publiek	457.000	457.000	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	2.717.170	2.769.170	2.787.170	2.777.170	2.800.170	2.823.170
Voorzieningen						
- Personeelsvoorzieningen	356.100	364.280	357.460	351.830	351.830	351.830
Totaal voorzieningen	356.100	364.280	357.460	351.830	351.830	351.830
Kortlopende schulden						
- Vooruitontvangen gelden	30.800	30.800	30.800	30.800	30.800	30.800
- Crediteuren	25.540	27.360	25.870	25.930	25.930	25.930
- Verbonden partijen	24.820	24.820	24.820	24.820	24.820	24.820
- Belastingen en premies soc.verz.	365.570	373.970	366.970	361.180	361.180	361.180
- Schulden terzake pensioenen	97.490	99.730	97.860	96.320	96.320	96.320
- Overige kortlopende schulden	23.070	23.070	23.070	23.070	23.070	23.070
- Overlopende passiva	365.720	365.720	365.720	365.720	365.720	365.720
Totaal kortlopende schulden	933.010	945.470	935.110	927.840	927.840	927.840
Totaal passiva	4.006.280	4.078.920	4.079.740	4.056.840	4.079.840	4.102.840

Toelichting:

De ontwikkeling van de materiële vaste activa is gebaseerd op de voorgenomen investeringen alsmede de daaruit voortvloeiende afschrijvingslasten zoals opgenomen in de goedgekeurde meerjarenbegroting 2026-2028. Uiteraard zijn hier ook de investeringen in groot onderhoud in opgenomen nu deze sinds 2024 niet meer ten laste van een onderhoudsvoorziening worden gebracht.

De mutaties van het eigen vermogen in de komende jaren zijn het gevolg van de hierna gepresenteerde meerjaren exploitatieresultaten. Deze zal dus in totaliteit een redelijk stabiel verloop kennen.

De voorzieningen betreffen nog enkel personele voorzieningen. Het betreft een voorziening jubilea, een voorziening langdurige zieken en een voorziening WW-uitkering. De grootste voorziening betreft de voorziening langdurig zieken. Het totale saldo van de personeelsvoorzieningen zal naar verwachting een redelijk stabiel verloop kennen de komende jaren.

Hetzelfde geldt voor de totale kortlopende schulden. Dit alles zal vervolgens leiden tot voorgaande verloop van de post liquide middelen. Deze fungeert namelijk als sluitpost.

Raming van baten en lasten

Baten	2025	2026*	2027*	2028*	2029*	2030*
Rijksbijdragen	9.753.170	9.651.000	9.648.000	9.534.000	9.561.000	9.561.000
Overige overheidsbijdr. en subsidies	82.110	49.000	18.000	18.000	18.000	18.000
Baten werk in opdracht van derden	12.380	12.000	-	-	-	-
Overige baten	138.360	151.000	141.000	141.000	141.000	141.000
Totale baten	9.986.020	9.863.000	9.807.000	9.693.000	9.720.000	9.720.000
Lasten						
Personeelslasten	7.908.960	8.507.500	8.561.200	8.512.400	8.570.700	8.570.700
Afschrijvingen	298.290	310.500	285.800	246.600	232.300	232.300
Huisvestingslasten	331.260	386.500	336.500	336.500	336.500	336.500
Overige lasten	615.430	627.500	622.500	624.500	624.500	624.500
Totaal lasten	9.153.940	9.832.000	9.806.000	9.720.000	9.764.000	9.764.000
Saldo baten en lasten	832.080	31.000	1.000	-27.000	-44.000	-44.000
Saldo financiële bedrijfsvoering	114.730	21.000	17.000	17.000	17.000	17.000
Totaal resultaat	946.810	52.000	18.000	-10.000	-27.000	-27.000

Toelichting:

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een nagenoeg stabiel leerlingaantal. Voor de februari-telling van 2026 kwam dit ook inderdaad conform begroting uit op 327 leerlingen.

Voor de komende tijd staan we met name bij de VSO voor de uitdaging om de leerlingaantallen daar op peil te houden. Lukt dat niet, dan zullen we daar kritisch naar de kosten en dus de formatieve inzet moeten blijven kijken. Maandelijks zal de formatieve inzet worden gemonitord en tegen de begrote formatieve inzet worden afgezet. Dit om onze begrote exploitatieresultaten voor 2026-2028 ook daadwerkelijk te realiseren.

Eén en ander zal leiden tot de kengetallen zoals deze op de volgende pagina zijn weergegeven. We zien dat er nu in 2025 voor het eerst sprake is van een bovenmatige reserves op basis van de signaleringswaarde. Dat is natuurlijk ook het gevolg van de recente uitspraak van het hoger beroep (inzake de vordering op OCW) en de daarmee gepaard gaande extra incidentele baten ad € 457.000 welke in het resultaat van 2025 moesten worden opgenomen.

We zullen derhalve vanaf 2026 nieuwe plannen moeten gaan maken teneinde deze bovenmatige reserve niet verder te laten oplopen. Uiteraard houden we daarbij ook rekening met de (nieuw)bouwactiviteiten welke naar verwachting in 2027 zullen worden afgerond.

De overige kengetallen voldoen allemaal aan de criteria van de onderwijsinspectie.

6.3 GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Gegevens over de rechtspersoon

Naam:	Stichting J.H. Donnerschool
Bestuursnummer:	41450
Adres:	Schoonderbekerweg 45, 3794 NA De Glind
Telefoon:	0342-452044
E-mail:	hofman@donnerschool.nl
Website:	www.donnerschool.nl
Contactpersoon:	J.J.W. Hofman (directeur-bestuurder)
Instellingsnummer:	14RB

Stichting J.H. Donnerschool

Jaarrekening 2025

Kengetallen en grafieken

Kengetallen	Signalerings-grens PO	2023	2024	2025
Financiële kengetallen				
Liquiditeit (current ratio)	< 1	0,94	1,70	2,93
Solvabiliteit 1	< 30%	25%	60%	68%
Solvabiliteit 2	< 30%	57%	68%	77%
Rentabiliteit	3 jaar negatief	-3%	7%	9%
Weerstandsvermogen	< 5%		5%	15%
Signaleringswaarde			€ 1.939.800	€ 1.887.710
Bovenmatig eigen vermogen	>= € 0		-€ 169.440	€ 829.460
Huisvestingsratio	> 10%	4,30	3,89%	3,84%

Liquiditeit (current ratio): vlottende activa / kortlopende schulden

Solvabiliteit 1: eigen vermogen / totaal passiva

Geeft aan op welke wijze de bezittingen, op de actiefzijde van de balans, zijn gefinancierd.

Rentabiliteit: resultaat / totale baten

Geeft aan welk deel van de totale baten over blijft na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen: (eigen vermogen -/- materiële vaste activa) / Rijksbijdragen OCW

Is de verhouding tussen het eigen vermogen minus de materiële vaste activa en de omvang van de Rijksbijdragen.

Signaleringswaarde

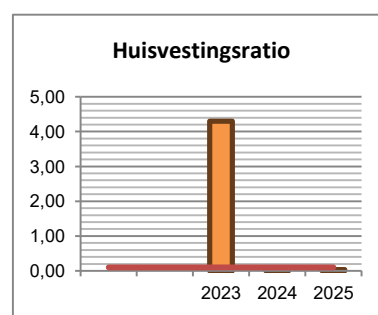
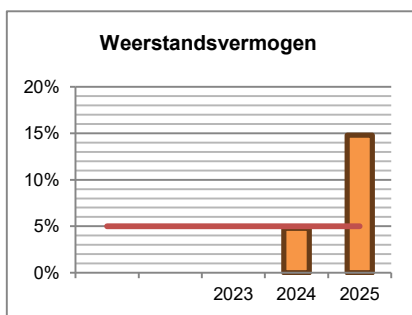
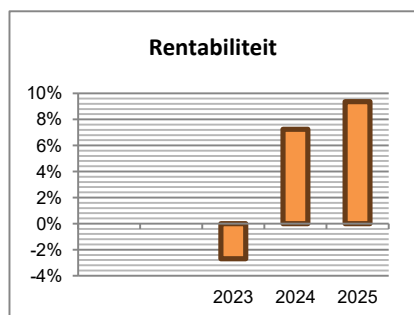
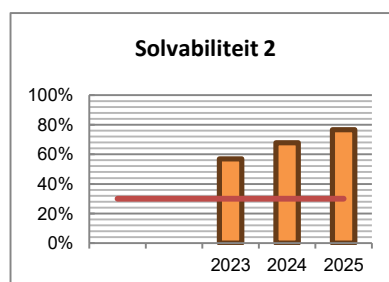
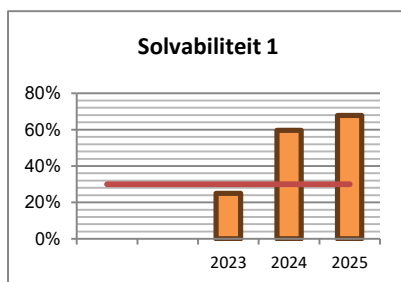
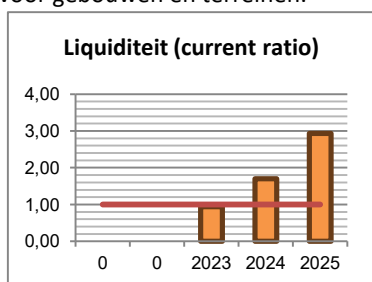
De signaleringswaarde berekent het normatieve publieke vermogen van de stichting. Als het werkelijke publieke eigen vermogen hoger is dan de signaleringsgrens, is dit een signaal dat er mogelijk sprake is van bovenmatig eigen vermogen. Het getal in de tabel laat het verschil zien tussen het normatieve en werkelijke publieke vermogen. Een positief getal betekent dat er sprake is van bovenmatig eigen vermogen.

Bovenmatig eigen vermogen: werkelijk publiek vermogen -/- normatief publiek vermogen

Geeft de omvang van het bovenmatige vermogen weer.

Huisvestingsratio: (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten

Geeft weer welk deel van de totale lasten is besteed aan lasten voor huisvesting incl. afschrijvingen voor gebouwen en terreinen.



Jaarrekening 2025

Grondslagen

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Dit betreft richtlijn RJK C1 voor Kleine organisaties-zonder-winststreven / Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering van activa en verplichtingen plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover deze op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien deze voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Activiteiten

Stichting J.H. Donnerschool te De Glind (gemeente Barneveld) biedt speciaal onderwijs aan de bij de school ingeschreven leerlingen. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 08116125. De school heeft locaties in De Glind en Hilversum. Het bestuursnummer van de stichting is 41450 (instellingsnummer: 14RB).

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen, worden aangemerkt als verbonden partij.

Vergelijkende cijfers

De cijfers van 2024 zijn waar nodig geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2025 mogelijk te maken.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling zich over verschillende zaken een oordeel vormt en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief. Over terreinen en grond wordt niet afgeschreven. De gehanteerde activeringsgrens bedraagt € 1.000.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn:

Categorie	afschrijvingspercentages
Terreinen	0 %
Gebouwen/verbouwingen	6,67% – 10,00%
Inventaris en apparatuur	5,00% - 25,00%
Leer- en hulpmiddelen	12,5% - 20,00%
Groot onderhoud	2,5% - 20,00%

Investeringsubsidies

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Financiële vaste activa

De leningen en vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk is aan de nominale waarde,

onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als een last verwerkt in het exploitatieoverzicht. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor mogelijke verliezen als gevolg van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden. Eventuele rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder de schulden aan kredietinstellingen onder de kortlopende schulden.

Algemene Reserve

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de stichting. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de gerealiseerde baten en de werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Bestemmingsreserves

Hieronder zijn opgenomen de reserves die bedoeld zijn voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden, waarbij om die reden door het bestuur een beperktere bestedingsmogelijkheid is aangebracht.

De bestemmingsreserve Groot onderhoud is gevormd als gevolg van de stelselwijziging in de verwerking van de kosten van groot onderhoud. De bestemmingsreserve Nieuwbouw is gevormd in verband met de toekomstige eigen investering in de verbouw of nieuwbouw. De bestemmingsreserve OCW vordering heeft als doel het borgen van kwaliteit, toegankelijkheid en toekomstbestendigheid van het gespecialiseerd onderwijs o.a. in het licht van uitgestelde OCW-middelen voor teamprofessionalisering.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Voorziening ambtsjubileum

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea voor personeelsleden.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van ambtsjubilea is een voorziening gevormd. De voorziening is bepaald op basis van

€ 990 per FTE per jaareinde. Betaalde bedragen inzake jubileum worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening uitkeringskosten

Deze voorziening wordt gevormd voor personen waarmee voor of op balansdatum onherroepelijke afspraken zijn gemaakt over ontslag en ontslagvergoeding (RJ 271.503). Een voornemen tot ontslag of waarschijnlijk ontslag is hiervoor onvoldoende. Voor tijdelijke contracten, waarvan op balansdatum vaststaat dat deze niet worden verlengd, kan geen voorziening uitkeringskosten worden gevormd

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken wordt gevormd voor per balansdatum bekende langdurige zieke werknemers. Dit betreffen werknemers die langdurig ziek zijn maar minder dan twee jaar naar verwachting.

Schulden

Opgenomen leningen en schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Grondslagen voor de bepaling van het exploitatieoverzicht

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege ontvangen (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW subsidies en overige overheidsbijdragen, alsmede de van derden ontvangen overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop deze betrekking hebben.

Opbrengsten van diensten worden opgenomen naar rato van de mate waarin de diensten zijn verricht, gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Pensioenen

De onderwijsinstelling heeft haar pensioenregeling ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen uit de regeling worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in het exploitatieoverzicht verantwoord.

Voor bestaande verplichtingen (anders dan de te betalen premies) jegens de pensioenuitvoerder en/of werknemers wordt een voorziening opgenomen (indien relevant).

Ultimo 2025 en 2024 waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. Ultimo 2024 was de beleidsdekkingsgraad van het ABP 113,1%. De beleidsdekkingsgraad eind 2025 is 118,3%. De overheid eist een beleidsdekkingsgraad van 104,2% of hoger. Hiermee voldoet de beleidsdekkingsgraad aan de minimale vereisten van de toezichthouder.

Afschrijvingen

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast. Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Lasten

De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop deze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende ontvangen en betaalde rente-ontvangsten en -uitgaven van uitgegeven en ontvangen leningen en overige kredietfaciliteiten.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en vlottende effecten, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden.

Ontvangen en betaalde interest en ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

De verkrijgingsprijs van de verworven groepsmaatschappij is opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geld heeft plaatsgevonden. De geldmiddelen die in de verworven groepsmaatschappij aanwezig zijn, zijn op de aankoopprijs in mindering gebracht.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract wordt voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Balans per 31 december 2025

(na bestemming van het resultaat over 2025)

1	Activa	2025	2024
	Vaste activa		
<u>1.2</u>	<u>Materiële vaste activa</u>		
1.2.1	Gebouwen en terreinen	159.870	162.400
1.2.2	Inventaris en apparatuur	836.910	859.240
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	293.770	326.810
1.2.4	In uitvoering	18.060-	-
1.2	Materiële vaste activa	1.272.490	1.348.450
	Totaal vaste activa	1.272.490	1.348.450
	Vlottende activa		
<u>1.5</u>	<u>Vorderingen</u>		
1.5.1	Debiteuren	22.080	-
1.5.2	Ministerie OCW	457.270	-
1.5.7	Overige vorderingen	57.830	130.070
1.5.8	Overlopende activa	81.480	96.190
1.5	Vorderingen	618.660	226.260
<u>1.7</u>	<u>Liquide middelen</u>		
1.7.1	Kassen	60	130
1.7.2	Banken	2.115.070	1.391.440
1.7	Liquide middelen	2.115.130	1.391.570
	Totaal vlottende activa	2.733.790	1.617.830
	Totaal activa	4.006.280	2.966.280
2	Passiva	2025	2024
<u>2.1</u>	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene Reserve	1.444.040	1.042.230
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	1.273.130	728.130
2.1	Eigen vermogen	2.717.170	1.770.360
<u>2.2</u>	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	356.100	244.030
2.2	Voorzieningen	356.100	244.030
<u>2.4</u>	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.4.2	Vooruitontvangen gelden	30.800	53.980
2.4.3	Crediteuren	25.540	64.850
2.4.5	Verbonden partijen	24.820	22.320
2.4.7	Belastingen en premies soc.verz.	365.570	348.350
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	97.490	86.570
2.4.9	Overige kortlopende schulden	23.070	79.500
2.4.10	Overlopende passiva	365.720	296.320
2.4	Kortlopende schulden	933.010	951.890
	Totaal passiva	4.006.280	2.966.280

Exploitatieoverzicht 2025

3	Baten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1	Rijksbijdragen OCW	9.753.170	9.150.160	8.820.020
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	82.110	23.000	182.830
3.4	Baten werk in opdracht van derden	12.380	12.000	17.750
3.5	Overige baten	138.360	45.840	45.580
	Totaal baten	9.986.020	9.231.000	9.066.180
4	Lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1	Personeelslasten	7.908.960	7.941.150	7.274.100
4.2	Afschrijvingen	298.290	281.380	288.580
4.3	Huisvestingslasten	331.260	398.450	306.170
4.4	Overige lasten	615.430	588.040	571.710
	Totaal lasten	9.153.940	9.209.020	8.440.560
	Saldo baten en lasten	832.080	21.980	625.620
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Financiële baten	116.890	25.000	34.710
5.5	Financiële lasten	2.160	3.000	2.130
	Saldo financiële baten en lasten	114.730	22.000	32.580
	Totaal resultaat	946.810	43.980	658.200

Kasstroomoverzicht over 2025

Kasstroomoverzicht over 2025		Ref.	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten			832.080	625.620
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	4.2		298.290	288.580
- Mutaties voorzieningen	2.2		112.070	51.100-
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen (-/-)	1.5		392.390-	50.760
- Kortlopende schulden	2.4		18.880-	93.820-
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties			831.170	820.040
- Ontvangen interest	5.1		116.890	34.710
- Betaalde interest (-/-)	5.5		2.160	2.130
			114.730	32.580
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			945.900	852.620
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
(Des)investerings materiële vaste activa (-/-)	1.2		222.340-	163.860-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			222.340-	163.860-
Mutatie liquide middelen			723.560	688.760
Beginstand liquide middelen	1.7		1.391.570	702.810
Mutatie liquide middelen	1.7		723.560	688.760
Eindstand liquide middelen			2.115.130	1.391.570

Toelichting op de balans per 31 december 2025

1	Activa	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	Totaal
1.2	<u>Materiële vaste activa</u>	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedr.middelen	In uitvoering en vooruitbet.	
	Aanschafprijs	239.570	1.681.090	618.240	-	2.538.900
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	77.170	821.850	291.430	-	1.190.450
	Stand per 1 januari 2025	162.400	859.240	326.810	-	1.348.450
	Mutaties 2025					
	Investerings	17.830	175.640	46.930	18.060-	222.340
	Afschrijvingen	20.380	197.960	79.960	-	298.300
	Saldo mutaties	2.550-	22.320-	33.030-	18.060-	75.960-
	Aanschafprijs	257.400	1.856.730	665.170	18.060-	2.761.240
	Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	97.550	1.019.810	371.390	-	1.488.750
	Stand per 31 december 2025	159.850	836.920	293.780	18.060-	1.272.490

1	Vlottende activa	2025	2024
1.5	<u>Vorderingen</u>		
1.5.1	Debiteuren	22.080	-
	Ministerie van OCW	457.270	-
1.5.2	Ministerie van OCW	457.270	-
	Overige vorderingen	57.830	130.070
1.5.7	Overige vorderingen	57.830	130.070
	Overlopende activa	7.950	-
	Vooruitbetaalde kosten	18.750	87.290
	Vooruitbetaalde huisvestingskosten	54.780	7.180
	Verrekening fietsplan	-	1.720
1.5.8	Overlopende activa	81.480	96.190
	Totaal vorderingen	618.660	226.260

De vorderingen hebben per einde 2025 en 2024 een looptijd korter dan een jaar.

1.7	Liquide middelen	2025	2024
1.7.1	Kassen	60	130
1.7.2	Banken	2.115.070	1.391.440
	Totaal liquide middelen	2.115.130	1.391.570

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de onderwijsinstelling.

2	Passiva	Mutaties 2025			
		Saldo 1-1-2025	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
2.1	<u>Eigen vermogen</u>				
2.1.1	Algemene Reserve	1.042.230	401.810	-	1.444.040
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	728.130	545.000	-	1.273.130
	Totaal eigen vermogen	1.770.360	946.810	-	2.717.170
2.1.2	<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
	Groot onderhoud	493.130	68.000	-	561.130
	Nieuwbouw	235.000	20.000	-	255.000
	OCW vordering	-	457.000	-	457.000
		728.130	545.000	-	1.273.130
	Totaal bestemmingsreserves	728.130	545.000	-	1.273.130

De aard van de bestemmingsreserves is als volgt:

- De bestemmingsreserve OCW vordering heeft als doel het borgen van kwaliteit, toegankelijkheid en toekomstbestendigheid van het gespecialiseerd onderwijs o.a. in het licht van uitgestelde OCW-middelen voor teamprofessionalisering.
- De bestemmingsreserve Groot onderhoud is gevormd als gevolg van de stelselwijziging in de verwerking van de kosten van groot onderhoud.
- De bestemmingsreserve Nieuwbouw is gevormd in verband met de toekomstige eigen investering in de verbouw of nieuwbouw

2.2	<u>Voorzieningen</u>	Stand per 1-1-2025	Mutaties 2025			Stand per 31-12-2025
			Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>					
	Voorziening jubilea	167.250	-	1.620	84.530	81.100
	Voorziening uitkeringskosten	13.000	-	-	-	13.000
	Voorziening ziekte langdurig	49.000	213.000	-	-	262.000
	Voorziening vervroegd uittreden	14.780	-	14.780	-	-
		244.030	213.000	16.400	84.530	356.100
	Totaal voorzieningen	244.030	213.000	16.400	84.530	356.100

		Onderverdeling saldo per 31-12-2025		Stand per 31-12-2025
		< 1 jaar	> 1 jaar	
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>			
	Voorziening jubilea	5.485	75.616	81.100
	Voorziening uitkeringskosten	13.000	-	13.000
	Voorziening ziekte langdurig	132.000	130.000	262.000
	Totaal	150.485	205.616	356.100

2.4	<u>Kortlopende schulden</u>	2025	2024
2.4.2	Vooruitontvangen subsidies <i>-Gemeente Ede/subsidie voorkomen voortijdig schoolverlaters</i>	30.800	53.980
2.4.3	Crediteuren	25.540	64.850
2.4.5	Verbonden partijen	24.820	22.320
	Afdr. / inh. loonheffing	365.570	336.840
	Afdr. / inh. BVG	-	190
	Afdr. / inh. Participatiefonds	-	11.320
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	365.570	348.350
	Afdr. / inh. ABP Loyalis	97.320	86.570
	Afdr. / inh. AOP IPAP	170	-
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	97.490	86.570
	Overige kortlopende schulden	8.460	69.860
	Netto salarissen	1.210	370
	Af te dragen btw	5.090	-
	Personeels-/Steun-/Soc.fonds	8.310	9.270
2.4.9	Overige kortlopende schulden	23.070	79.500
	Overlopende passiva	41.910	44.810
	Te betalen vakantie-uitkering	253.080	221.510
	Te betalen toelage	18.950	-
	Overige subsidies OCW/niet geoormerkt		
	- Subsidieregeling Sool	17.400	30.000
	- Subsidieregeling zij-instroom	12.500	-
	- Subsidieregeling praktijkgericht vak GL en TL	21.880	-
2.4.10	Overlopende passiva	365.720	296.320
	Totaal kortlopende schulden	933.010	951.890

De kortlopende schulden hebben per einde 2025 en 2024 een looptijd korter dan een jaar.

Model G. Verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Subsidieregeling praktijkgericht vak GL en TL	PGLTL25041	6-5-2025	O
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-0033	17-6-2024	O
Subsidieregeling zij-instroom	177476	20-11-2025	O
Subsidieregeling zij-instroom	327239996	9-10-23	J
Subsidieregeling zij-instroom	327039984	9-10-23	J
Subsidieregeling zij-instroom	326539990	28-09-23	J
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLVO25144	19-11-2025	O
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO24371	6-11-2024	J
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOLPO24372	6-11-2024	J
Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL23028	13-4-2023	O

Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijvende rechten (actief)

Er is sprake van een huurcontract met Grenke inzake kopieerapparatuur. Deze overeenkomst heeft een looptijd van 1 juli 2021 tot 30-juni 2025 en kent een maandbedrag van € 2.421. Inmiddels is dit contract verlengd tot 2030 tegen een tarief van € 2.538 per maand.

Duurzame inzetbaarheid

In de CAO PO zijn afspraken gemaakt over het opnemen van verlof voor duurzame inzetbaarheid.

Medewerkers hebben recht op een basisbudget van 40 uur. Daarnaast is vanaf 57 jaar het sparen van ouderenverlof mogelijk.

Bij Stichting J.H. Donnerschool zijn de duurzame inzetbaarheidsuren onderdeel van de inzet van de personeelsleden gedurende het jaar.

Toelichting op de exploitatierekening over 2025

3	Baten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
<u>3.1</u>	<u>Rijksbijdragen OCW</u>			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	9.284.600	8.737.160	8.241.700
3.1.2	Overige subsidies OCW	105.830	63.000	142.650
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	362.740	350.000	435.670
	Totaal	9.753.170	9.150.160	8.820.020
3.1.2	<i>Overige subsidies OCW</i>			
	Niet-geoordeelde subsidies	35.730	15.000	62.000
	subsidie basisvaardigheden	70.100	48.000	80.650
	Totaal	105.830	63.000	142.650
<u>3.2</u>	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	82.110	23.000	182.830
	Totaal	82.110	23.000	182.830
<u>3.4</u>	<u>Baten werk in opdracht van derden</u>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.4.3	ESF-gelden	12.380	12.000	17.750
	Totaal	12.380	12.000	17.750
<u>3.5</u>	<u>Overige baten</u>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.5.2	Detachering personeel	50.960	-	-
3.5.5	Ouderbijdragen	18.600	20.000	20.390
3.5.6	Overige	68.800	25.840	25.190
	Totaal	138.360	45.840	45.580

4	Lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.1	<u>Personeelslasten</u>			
4.1.1	Lonen en salarissen	7.383.510	7.509.150	7.009.750
4.1.2	Overige personele lasten	706.790	502.000	505.760
4.1.3	Af: uitkeringen	181.340-	70.000-	241.410-
	Totaal	7.908.960	7.941.150	7.274.100
	<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1	<i>Lonen en salarissen</i>			
	Brutolonen en salarissen	5.657.080	5.744.840	5.449.261
	Sociale lasten	917.990	934.650	822.726
	Pensioenpremies	808.440	829.660	737.763
	Totaal	7.383.510	7.509.150	7.009.750
4.1.2	<i>Overige personele lasten</i>			
	Reiskosten (woon- werkverkeer)	36.320	-	480
	Dienstreizen	7.480	-	-
	Part.fnds ww-kosten	8.110	-	-
	Personeel niet in loondienst	221.980	175.500	191.010
	Vrijwilligersvergoeding	1.050	-	-
	Dotatie personele voorzieningen	128.480	-	18.740
	Scholing	97.280	153.000	54.590
	Personeels- en arbeidsmarktbeleid	37.850	27.500	35.920
	Arbo-dienstverlening	61.390	46.000	11.480
	Overige personele lasten	106.850	100.000	193.540
	Totaal	706.790	502.000	505.760

Er heeft bezoldiging plaatsgevonden conform artikel 383 lid 1 BW. Voor een specificatie van het bedrag zie bijlage B11.

Gemiddeld aantal FTE's	2025	2024
- Directie	4,17	4,00
- Onderwijzend Personeel	46,29	44,89
- Onderwijs Ondersteunend Personeel	27,89	25,65
	78,35	74,54

4.2	<u>Afschrijvingen</u>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.2.2	Gebouwen	20.370	21.920	27.210
4.2.3	Inventaris en apparatuur	197.960	179.160	184.060
4.2.5	Leermiddelen	79.960	80.300	77.310
	Totaal	298.290	281.380	288.580

4.3	<u>Huisvestingslasten</u>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.3.1	Huur	1.670	6.000	4.190
4.3.3	Onderhoud	48.430	98.500	46.210
4.3.4	Energie en water	73.310	84.950	74.460
4.3.5	Schoonmaakkosten	183.730	161.500	160.670
4.3.6	Heffingen	12.430	17.500	11.720
4.3.8	Overige huisvestingslasten	11.690	30.000	8.920
	Totaal	331.260	398.450	306.170

4.4	Overige lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
4.4.1	Algemene beheerslasten	189.920	175.300	211.260
4.4.2	Kosten inventaris en apparatuur	119.600	125.950	115.020
4.4.3	Kosten leer- en hulpmiddelen	185.250	167.390	129.020
4.4.5	Overige kosten	120.660	119.400	116.410
	Totaal	615.430	588.040	571.710

Uitsplitsing

4.4.1	<i>Algemene beheerslasten</i>			
	Administratie- en advieskosten	93.530	90.300	108.170
	Accountantskosten *	14.110	25.000	29.560
	Kantoorbenodigdheden	180	2.000	1.420
	Reis- en verblijfkosten	480	5.000	1.590
	Telefoonkosten	14.220	10.000	16.930
	Portokosten	7.690	8.000	7.940
	Overige beheerslasten	53.550	30.000	45.650
	Juridische ondersteuning/advieskosten	6.160	5.000	-
	Totaal	189.920	175.300	211.260

*	<i>Specificatie honorarium accountant</i>			
	- onderzoek jaarrekening	14.110	25.000	29.560
	- andere controleopdrachten	-	-	-
	- fiscale adviezen	-	-	-
	- andere niet-controledienst	-	-	-
	Accountantskosten	14.110	25.000	29.560

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants.

4.4.2	<i>Kosten inventaris en apparatuur</i>			
	Inventaris en apparatuur	11.490	18.000	9.920
	ICT-verbruikskosten	11.390	17.950	8.190
	ICT-licenties	96.720	90.000	96.910
	Totaal	119.600	125.950	115.020

4.4.3	<i>Kosten leer- en hulpmiddelen</i>			
	Verbruiksmateriaal onderwijs	149.720	134.390	96.350
	Kopieerkosten	35.530	33.000	32.670
	Totaal	185.250	167.390	129.020

4.4.5	<i>Overige kosten</i>			
	Wervingskosten	26.260	15.000	19.550
	Representatiekosten	11.250	27.500	17.070
	Schoolse activiteiten	42.590	36.400	36.260
	Buitenschoolse activiteiten	-	-	12.610
	PR/Schoolkrant	11.370	15.000	2.990
	Verzekeringen	3.840	4.500	2.970
	Abonnementen	23.150	19.000	23.700
	Medezeggenschapsraad	2.200	2.000	1.260
	Totaal	120.660	119.400	116.410

5.1 Financiële baten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rentebaten	116.890	25.000	34.710
Totaal	116.890	25.000	34.710

De rentebaten zijn de renten van de spaarrekening en rekening-courant. Daarnaast is hierin opgenomen de wettelijke rente met betrekking tot de vordering op OCW ad € 76.700.

5.5 Financiële lasten

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rente- en bankkosten	2.160	3.000	2.130
Totaal	2.160	3.000	2.130

De rente- en bankkosten bestaan hoofdzakelijk uit de kosten van het aanhouden van een spaarrekening en rekening-courant.

(Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo

Het exploitatieresultaat over het jaar 2025 bedraagt € 946.810 positief.

Het bestuur heeft besloten het exploitatieresultaat als volgt te verdelen en toe te voegen aan de volgende reserves:

Reserves	Stand 1-1-2025	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2025
Algemene Reserve	1.042.230	401.810	-	1.444.040
Bestemmingsreserve (publiek)	728.130	545.000	-	1.273.130
Totaal reserves	1.770.360	946.810	-	2.717.170

Bestemmingsreserves	Stand 1-1-2025	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2025
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
Groot onderhoud	493.130	68.000	-	561.130
Nieuwbouw	235.000	20.000	-	255.000
OCW vordering	-	457.000	-	457.000
Totaal bestemmingsreserves	728.130	545.000	-	1.273.130

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum 2024 is duidelijk geworden dat de locaties in De Glind voor SO De Glind en VSO De Glind in 2026 deels vernieuwd gaan worden. De Gemeente Barneveld geeft een beschikking af waarin komt te staan dat het schoolbestuur zelf ook dient te investeren in het gebouw, bijvoorbeeld in verduurzaming. Om die reden is er een bestemmingsreserve aangemaakt.

Overzicht verbonden partijen

De J.H. Donnerschool participeert actief in samenwerkingverbanden Passend Onderwijs voor het Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs.

Naam	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten
Eemland	Stichting Samenwerkingsverband V(S)O Eemland	Stichting	Leusden	4
Qinas	Coöperatie Samenwerkende Schoolbesturen in het Gooi U.A.	Coöperatie UA	Bussum	4
De Eem	Samenwerkingsverband Primair Onderwijs De Eem	Vereniging	Leusden	4
Unita	Samenwerkingsverband "Unita"	Vereniging	Hilversum	4
Rijn & Gelderse Vallei	Stichting Samenwerkingsverband Rijn & Gelderse Vallei	Stichting	Ede	4
Barneveld-Veenendaal	Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Barneveld-Veenendaal	Stichting	Veenendaal	4

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

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

WNT-verantwoording 2025 Stichting J.H. Donnerschool

Het voor Stichting J.H. Donnerschool toepasselijk bezoldigingsmaximum in 2025 is € 175.000 (bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, Classe C) met een totaal aan complexiteitspunten van 7, nader gespecificeerd als volgt:

- Baten	4
- Leerlingen	1
- Onderwijssoorten	2
Totaal	7

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Gegevens 2025		
bedragen x € 1	J.J.W. Hofman	
Functiegegevens	Directeur-bestuurder	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01-01 t/m	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	144.960
Beloningen betaalbaar op termijn	€	23.248
Subtotaal	€	168.208
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	175.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	€	-
Totale bezoldiging	€	168.208

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan n.v.t.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling n.v.t.

Gegevens 2024		
bedragen x € 1	J.J.W. Hofman	
Functiegegevens	Directeur-bestuurder	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01-01 t/m	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	135.594
Beloningen betaalbaar op termijn	€	22.143
Subtotaal	€	157.737
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	166.000
Totale bezoldiging	€	157.737

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 2.100 of minder

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
K. de Waard	Voorzitter
C. Hatzmann	lid
E.G.J. van der Want	lid
E. Rietkerk	lid
A.P. Bieleman-Hartman	lid
G.J.M. Kuipers	lid
J.H.L. de Jong-Kortman	lid

Ondergetekenden verklaren kennisgenomen te hebben van de accountantsverklaring en accountantsverslag 2025 en keuren de jaarstukken 2025 definitief goed.

Hierbij verklaart dhr. K. de Waard, voorzitter van de raad van toezicht:

Hierbij verklaart dhr. C. Hatzman, lid van de raad van toezicht:

Hierbij verklaart dhr. E.A. Rietkerk, lid van de raad van toezicht:

Hierbij verklaart mevr. A. Bieleman-Hartman, lid van de raad van toezicht:

Hierbij verklaart mevr. J.H.L. de Jong-Kortman, lid van de raad van toezicht:

Hierbij verklaart dhr. G. Kuipers, lid van de raad van toezicht:

Hierbij verklaart dhr. J.J.W. Hofman, directeur-bestuurder, kennisgenomen te hebben van de goedkeuring door de raad van toezicht, de accountantsverklaring en accountantsverslag 2025 en stelt de jaarstukken 2025 definitief vast.

Datum:

Plaats:

Handtekening: